



Наталия Ембулаева

ТРЕНЕР-ЭКСПЕРТ, GPHR, SHRM

Области экспертизы

Управление проектами

Создание и развитие HR функции

Трансформация HR

Внутренняя мобильность

HR-стратегия

Управление персоналом

SHRM

Трудовое право. Адаптация зарубежных стандартов к российским требованиям

Форматы работы

Очные программы

Мастер-классы

Онлайн-формат

Консалтинг

Стратегические сессии

Фисилитационные сессии

Образование и сертификаты

- Юрист (гражданское и трудовое право), Среднеазиатский государственный университет
- Сертификация Global Professional in Human Resources (GPHR), CBSD и HR Certification Institute, Москва
- Сертификация SHRM, CBSD и Society for Human Resource Management, Москва
- Сертификация McQuaig Psychometric System, Holst Group и McQuag Institute
- Business Finance, Smith Intl, USA
- Учись учить, Train the Trainer, MDT International UK, Scotland
- Train the Trainer (to lead SAP SF implementation in EM), Accenture, Germany
- Совершенствование управленческих качеств, Dale Carnegie
- Gear Up, DDI Москва
- Targeted Selection. Interviewer, DDI, Москва
- Interviewing Skills, Mentoring Skills, BAT, Узбекистан

Успех там, где знания сочетаются с умением. С радостью делюсь тем, что уже знаю, — и продолжаю учиться. Сегодня постоянное обучение — неотъемлемая составляющая профессионального успеха и просто важная часть нашей жизни.



Наталия — тренер, который, опираясь на многолетний успешный опыт, умеет «приземлить» передовые HR-технологии и инструменты на потребности конкретной организации и на ситуацию в бизнесе, а также помочь практическими советами на этапе внедрения.

У Наталии более 20 лет опыта руководства HR в транснациональных компаниях от менеджера по трудовым отношениям до вице-президента по персоналу с территорией ответственности за Развивающиеся Рынки (45 стран).

В портфеле проектов, которые Наталия возглавляла как на территории России, так и на международном уровне — создание C&B- и T&D-функций с нуля, разработка и реализация HR-стратегии, создание единой HR-функции на основе разрозненных региональных подразделений, подготовка и запуск программы международной мобильности сотрудников, внедрение грейдинга, формирование кадрового резерва и т. д.

Благодаря широкому профессиональному кругозору Наталия умеет предложить клиентам подходящие именно им лучшие международные и российские практики.

Обладая правовыми знаниями в области трудовых отношений, она помогает адаптировать зарубежные регламенты и HR-стандарты к требованиям российского законодательства с учетом правоприменительной практики.

Свои программы Наталия гибко подстраивает под задачи клиента — включает дополнительные темы, кейсы, рабочие материалы.

Участники тренингов Наталии отмечают глубину погружения в материал, широту охвата смежных тем, а также фокус на том, как применять полученные знания на практике в конкретном бизнесе.

К команде CBSD Наталия присоединилась в 2022 году.

Она успешно разрабатывает учебные материалы, опираясь на собственный опыт руководителя HR международного уровня, проводит тренинги, открытые вебинары для широкой HR аудитории, совместно с коллегами участвует в подготовке HR специалистов в рамках сертификации SHRM, ведет обучение по курсу «Грейдинг», проводит открытые вебинары.

Наталия в совершенстве владеет английским языком и специальной HR терминологией, обладает способностью адаптировать и донести описание сложных методик, процедур и инструментов на простом и понятном для слушателей языке.

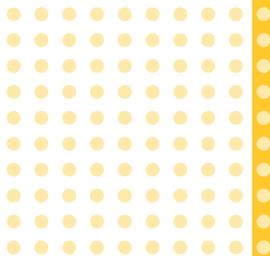
Опыт

Тренинги и обучающие программы

- Грейдинг
- Бюджет HR
- Компетенции HR
- SHRM

Клиенты

ВТБ | Салым Петролеум Девелопмент | Седо Хаусхолд Продактс | Руформ |
НСК | Континентал Тайрс РУС | ОПУС ТД | Иркутская нефтяная компания |
Rutube | NGCO | Цеппелин Русланд | ИНГ БАНК (Евразия)



Примеры реализованных проектов



Производство и сбыт насосного оборудования

Внутренняя мобильность

Задача. Объединить разрозненные подразделения HR в новую организационную структуру на территории «Развивающиеся рынки» (45 стран). Разработать и внедрить программу внутренней мобильности на территории ответственности, с соблюдением требований трудового и налогового законодательства в этих странах.

Результат. В сотрудничестве с руководством главного офиса и при поддержке консультантов Mercer разработаны и введены в действие корпоративные стандарты (политики) в области международной внутренней мобильности персонала. Запущены механизмы перевода работников из страны проживания в страну назначения на различные сроки с учетом цели назначения.



Международная табачная компания

Управление проектом в области трудовых отношений

Цель проекта. Ликвидация табачной фабрики, перевод работников на новую фабрику. Обеспечение необходимых мер для недопущения конфликтов с контролирующими структурами и негативных последствий для работодателя.

В результате проведенных реорганизационных мероприятий значительно оптимизирована численность, работники и производственные мощности переведены на вновь построенную фабрику, все потенциально конфликтные ситуации урегулированы с вовлечением руководства, что позволило избежать судебных споров. Проект включен в глобальную базу «Лучшие практики компании».



Международная нефтесервисная компания

Задача. Создание HR функции «с нуля» в российском подразделении, в перспективе — на территории стран СНГ (в зоне ответственности).

Результат. HR функция создана в российском подразделении компании с полным спектром деятельности в соответствии с потребностями бизнеса, включая трудовые отношения, вознаграждение и льготы, внедрение грейдинга, создание учебного центра для инженерного состава, оказание необходимой поддержки иностранным работникам на территории России, предоставляющим сервисные услуги на объектах заказчиков.



Транснациональная компания Нефтяной сервис

Цель. Трансформация HR, создание единой организационной культуры, внедрение стандартов корпоративной этики, систематизация разрозненных процессов в области работы с персоналом.

Предпосылки. Необходимость интеграции разрозненных HR отделов присоединившихся российских компаний, низкая эффективность из-за чрезмерной загруженности большим объемом административных задач, отсутствие автоматизации.

Основной фактор успеха. Стратегическое управление изменениями в сотрудничестве с руководством подразделений на территории стран СНГ и с привлечением высококвалифицированных консультантов (Infosys) на глобальном уровне (более 100 стран, включая страны СНГ)

Результат. Создана единая HR функция, автоматизированы основные HR процессы