

# HR-КОНСАЛТИНГ

Повышение эффективности  
системы управления персоналом



## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| <b>HR-КОНСАЛТИНГ</b>               | <b>3</b>  |
| HR-диагностика команды             | 5         |
| Разработка системы мотивации (KPI) | 7         |
| Оптимизация норм труда             | 12        |
| Кадровый аудит                     | 16        |
| <b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ</b>       | <b>18</b> |
| <b>СВЯЖИТЕСЬ ДЛЯ КОНСУЛЬТАЦИИ</b>  | <b>19</b> |
| <b>О ГРУППЕ</b>                    | <b>20</b> |
| Рейтинги                           |           |
| MGI Worldwide                      | 21        |
| Статусы                            | 22        |
| <b>НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ</b>    | <b>23</b> |
| <b>КЛИЕНТЫ</b>                     | <b>24</b> |

**Конкурентоспособность в новой реальности достигается не только путем изменения ценовой политики или новыми стандартами качества, а также поиском новых ниш. Все большее внимание руководители лидирующих организаций обращают на развитие человеческого капитала, повышение эффективности управления человеческими ресурсами.**

Любой бизнес – это, в первую очередь, человеческий капитал, который формирует коллектив: основатели компании, топ-менеджмент, сотрудники подразделений и отделов. Многие специалисты в кадровом консалтинге делают ставку на правильный подбор, а именно «экономический психологический» портрет потенциального сотрудника. Однако зачастую противоположности в одной команде, на первый взгляд не очень совместимые, в рамках интеграционных мероприятий позволяют создать эффективно работающую и мотивированную команду.

**Кадровый консалтинг помогает решить ключевые вопросы, с которыми сталкиваются многие компании:**

- Как повысить эффективность работы, используя имеющиеся трудовые ресурсы?
- Как правильно выстроить работу с персоналом, чтобы предотвратить уход ценных сотрудников, которые сегодня являются одним из составляющих конкурентного преимущества? Как улучшить или модифицировать EVP?

### КОГДА НЕОБХОДИМ КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

**Услуги в области управления персоналом необходимы в следующих случаях:**

- В компании сменился отдел кадров или руководитель кадровой службы
- Часть сотрудников работает удаленно, сложно измерять их эффективность или выстраивать межфункциональное взаимодействие
- В компании высокая текучесть кадров, вновь нанятые сотрудники не задерживаются надолго, а поиск кандидатов даже на стартовые позиции занимает много времени и усилий, однако результата нет
- Планируются серьезные изменения в системе оплаты, масштабные кадровые перестановки, сокращение персонала
- При смене собственника для оценки потенциала действующей команды и разработки стратегии ее развития
- При слияниях и поглощениях для интеграции новой команды в существующую
- Пропускная способность производственных подразделений не увеличивается, несмотря на внедрение нового оборудования или новых принципов работы
- В организации часто возникают конфликтные ситуации, сотрудники между собой плохо взаимодействуют либо взаимодействие происходит только через руководителей
- И в других ситуациях, когда требуется повысить эффективность или изменить целеполагание HR-функции

## ЧЕМ МЫ МОЖЕМ ПОМОЧЬ

**Команда HR-консультантов Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» окажет поддержку в решении вопросов в области управления персоналом:**

- проанализировать текущую нагрузку сотрудников и найти способы оптимизации с сохранением (повышением) эффективности;
- выявить и устранить недочеты в распределении обязанностей, исключить дублирующие функции;
- разработать эффективную систему адаптации и мотивации сотрудников;
- оценить текущее состояние HR-бренда компании и составить продающее EVP;
- провести анализ системы кадрового учета и устранить недочеты;
- разработать необходимые кадровые документы: штатное расписание, проект трудового договора, приказов и распоряжений, связанных с трудовой деятельностью, должностных инструкций.

Важно отметить, что данные действия находятся в рамках аудита бизнес-процессов, который мы настоятельно рекомендуем провести перед оптимизацией HR-функции.

Мы много лет сотрудничаем с крупнейшими игроками различных отраслей экономики, плотно взаимодействуем с топ-менеджментом и собственниками бизнеса, оказывая им консультационную поддержку. Накопленный опыт позволяет нам подбирать максимально эффективные решения по управлению и развитию персонала с учетом специфики каждого клиента.

## УСЛУГИ НАПРАВЛЕНИЯ

### HR-ДИАГНОСТИКА КОМАНДЫ

Эффективность деятельности компании зависит от многих факторов, и одним из важнейших является работа с сотрудниками. Технологии управления персоналом постоянно совершенствуются, бизнес-условия – меняются, и время от времени необходимо адаптировать используемые в компании методы работы с кадрами к текущей ситуации.

**HR-диагностика позволяет адекватно оценить ситуацию и определить направления развития. Диагностика кадровой ситуации проводится в отношении ключевых блоков:**

- Кадровые процессы – подбор и увольнение персонала, адаптация, оценка, обучение и развития, мотивация, корпоративная культура
- Организационная структура – расстановка персонала, распределение ответственности и дублирование функционала
- Планирование численности персонала
- Квалификация сотрудников – hard и soft-skills, профессиональные знания и лидерские качества

### КОГДА НЕОБХОДИМО ПРОВЕСТИ HR-ДИАГНОСТИКУ

**Кадровая диагностика необходима в следующих случаях:**

- оценить возможности и пути внедрения новых стандартов и регламентации процедур;
- оценить эффективность обучения и оценки персонала;
- оценить возможность и целесообразность внедрения новой системы мотивации;
- оценить потенциал для повышения индивидуальной производительности каждого сотрудника;
- выявить причины возникновения конфликтных ситуаций;
- оценить причины низкого уровня взаимодействия сотрудников между собой и найти пути решения

Команда HR-консультантов Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» проведет комплексный анализ кадровой системы и выявит резервы для повышения эффективности. В результате Вы получите подробный аналитический отчет с оценкой текущей ситуации, а также рекомендациями по совершенствованию системы управления персоналом.

# КЕЙС

## СИТУАЦИЯ:

Крупная российская логистическая компания, занимающаяся крупногабаритными перевозками, обратилась в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» в связи с поиском возможных вариантов увеличения производительности рабочего коллектива. За последний квартал наблюдалось снижение выручки ввиду сниженной мотивации сотрудников к работе, отсутствия прозрачной системы мотивации и горизонтальной структуры.

Необходимо было оценить целесообразность введения новой системы мотивации для сотрудников и проведения реорганизации внутри компании.

## РЕШЕНИЕ:

Для решения поставленной проблемы специалисты практики Управленческого консалтинга провели HR-диагностику с элементами аудита бизнес-процессов для определения рамок функционала каждого из них. Как оказалось, основная проблема заключалась в отделе управления логистическими операциями.

### **Обязанности сотрудников данного отдела были следующими:**

- поиск заказчиков;
- согласование маршрута;
- подбор подходящего транспорта для крупногабаритного груза;
- организация и согласование погрузки транспорта перед рейсом.

На момент обращения в Группу «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» в компании клиента сотрудники получали фиксировано 2% от закрытой совершённой сделки. В связи с тем, что данная система мотивации не стимулировала сотрудников к оптимизации маршрутов и согласованию лучших условий, было решено перераспределить функционал внутри отдела. Создать определенный элемент соревнования для стимулирования конкуренции.

### **Сотрудникам был установлен план и градация вознаграждения в зависимости от личного и общего результата отдела (все показатели и цифры изменены в соответствии с требованиями NDA):**

- 16 закрытых сделок за месяц – 1.8% от сделки;
- 17–28 закрытых сделок за месяц – 2% от сделки;
- 28–40 закрытых сделок за месяц – 2.2% от сделки.

Таким образом, сотрудники, работающие с меньшей эффективностью, будут замотивированы работать усерднее, чтобы получить больший бонус, тем самым способствуя улучшению общего результата по блоку и росту выручки.

## РЕЗУЛЬТАТ:

Компания опробовала новую систему мотивации в 3 филиалах в разных регионах страны. Результаты показали, что с одной стороны, мотивация сотрудников увеличилась только спустя несколько месяцев – в силу адаптации к новым изменениям и смене 10% сотрудников, которые не смогли адаптироваться к новым реалиям.

**Через полгода выручка компании в этом блоке выросла на 17%.**

## РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ (KPI)

Ключевые показатели эффективности (KPI) — основа большинства систем мотивации и один из наиболее востребованных инструментов в управлении персоналом сегодня. Разработка системы мотивации на основе KPI базируется на том, что результаты работы сотрудника или подразделения в целом описываются несколькими показателями, которые можно однозначно измерить.

### КАКИЕ ВЫГОДЫ ДАЕТ РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ KPI

**Основываясь на многолетнем опыте работы, специалисты Группы считают разработку системы мотивации и оценки деятельности целесообразной в любой компании:**

- Действенный механизм мотивации персонала находится в прямой зависимости от экономической эффективности компании (выручки, прибыли, возврата на капитал).  
*По данным исследований, применение в компаниях KPI способствует увеличению выручки более чем на 10% за счет концентрации на клиентах, снижению оттока клиентов, как результат, повышение прибыли (каждое снижение оттока клиентов на 5% дает до 15% прибыли) и сокращение затрат на 10-20%.*
- Внедрение KPI позволяет наиболее точно транслировать сотрудникам компании цели и приоритеты организации.  
*Согласно исследованиям по мотивации, проведенным Harvard Business Review, примерно 5-7% сотрудников всегда работают хорошо, 5% сотрудников всегда работают плохо и до 90% сотрудников нуждаются в четком определении целей.*
- Корректно разработанная система KPI подразумевает непрерывный мониторинг деятельности не только отдельных сотрудников или подразделения, но и компании в целом.
- Система оплаты труда на основе KPI позволяет оптимизировать расходы и перевести значительную часть затрат на персонал в переменную часть заработной платы, мотивировав сотрудника на работу над ее увеличением.
- Наиболее мотивированные сотрудники в рамках KPI проявляют высокую степень лояльности к компании, при этом общий уровень оплаты труда персонала не превышает среднерыночный.

### ЦЕЛИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

**Ключевые цели разработки системы мотивации на базе KPI:**

- Вовлечь руководителей всех уровней в системное развитие компании.
- Мотивировать каждого сотрудника на максимально эффективное выполнение своих обязанностей.
- Обеспечить прозрачную связь между результатами труда и переменной частью вознаграждения.
- Внедрить понятную систему санкций и вознаграждений за выполнение работы.

## ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КРІ И СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

Разработка системы мотивации экспертами Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» включает ряд этапов:

1. Организационная диагностика.
2. Проведение анализа состава и структуры, а также текущих методов мотивирования персонала компании клиента.
3. Определение оптимального сочетания методов оценки деятельности и мотивации.
4. Разработка ключевых показателей эффективности для заданных подразделений и должностей.
5. Определение оптимальной структуры заработной платы – сочетания постоянной и переменной части по заданным должностям.
6. Разработка необходимых регламентов.
7. При необходимости – автоматизация и внедрение системы.
8. Оценка эффективности предложенных мероприятий и обратная связь.

## МЕТОДЫ РАЗРАБОТКИ МОТИВАЦИИ ПО КРІ

Выстраивая систему мотивации по КРІ, эксперты практики Управленческого консалтинга берут за основу несколько базовых показателей:





### **Наиболее распространенными методами, которые применяются в разработке системы мотивации по KPI являются:**

- EVA (Economic Value Added) — модель добавленной стоимости для расчета финансовых KPI «верхнего» уровня.
- Система сбалансированных показателей (Balanced Scorecard) — модель описания стратегических показателей компании.
- Функциональные KPI — показатели, отражающие параметры исполнения трудовой функции.
- Проектные KPI — показатели, отражающие степень реализации проекта.
- Исполнение стандартов, регламентов и правил.
- Выполнение планов, задач и поручений.

Разработка мотивации по KPI не имеет универсальной общепризнанной методики, а состоит из ряда методов, применяемых в совокупности или отдельно в зависимости от размера и оргструктуры компании, ее отраслевой специфики, должности сотрудников, подлежащих мотивации, и др.

### **ПРЕИМУЩЕСТВА РАБОТЫ С ГРУППОЙ «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ»**

Мы тесно работаем с руководителями отделов персонала и подразделений как на этапе разработки и внедрения системы, так и после – для анализа действенности предложенных KPI и их корректировки.

# КЕЙС

## СИТУАЦИЯ:



Компания-клиент осуществляет проектную деятельность и имеет разветвленную сеть филиалов. Каждый из филиалов обладает своими сильными сторонами, однако, значительная часть работ, выполняемых сотрудниками, одинакова для всех локальных подразделений.

Клиент обратился к специалистам Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» с комплексом проблем. Проекты сдавались невовремя, сотрудники филиалов тратили рабочее время не по назначению. Горизонтальных взаимодействий внутри компании не происходило: без указаний руководства филиалы не обращались к другим подразделениям компании за помощью при наличии большого объема работы.

Руководство приняло решение обратиться к профессиональным консультантам для анализа текущей ситуации, выявления проблемных областей и разработки решения по оптимизации бизнес-процессов.

## РЕШЕНИЕ:



**Специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» осуществили комплексную диагностику организации с целью выявления проблемных областей, в том числе были проведены:**

- анализ основных производственных процессов, выявление «узких» мест;
- разработка предложений по реинжинирингу процессов;
- оценка существующей системы оплаты труда, ее эффективности и влияния на реализацию производственных процессов сотрудниками компании

**В результате проведенных исследований специалисты Группы выявили проблемы, влияющие на мотивацию персонала и, как следствие, на эффективность реализации проектов. В числе недочетов оказались:**

- Отсутствие фокусировки на стратегических результатах компании;
- Отсутствие качественных показателей для оценки деятельности части производственного персонала, в результате чего понятие «качество» не имело четкой оценки в рамках системы мотивации и оплаты труда;
- Низкая мотивация к выполнению проектов в срок. Сроки проектов устанавливались в самом начале. В ходе их реализации вносилось существенное количество корректировок и дополнений, в результате чего сроки проектов сдвигались, а сотрудники, мотивированные на изначально заданные сроки, теряли стимул сдавать проекты как можно быстрее;
- Непрозрачная связь результатов работы специалистов с размером премий;
- В разных филиалах принципы начисления премий отличались друг от друга;
- Нечеткие системы взаиморасчетов между филиалами.

**Для повышения эффективности работы компании, в целом, и персонала, в частности, эксперты практики Управленческого консалтинга реализовали следующие мероприятия:**

- Описание и реинжиниринг бизнес-процессов;
- Разработку ключевых показателей эффективности в соответствии с мотивированными бизнес-процессами;
- Каскадирование показателей KPI от генерального директора до руководителя отдела: финансовая эффективность и объем работы, качество деятельности, развитие функционального направления;
- Разработку показателей, связанных с качественным выполнением проектной работы;
- Изменение порядка оценки сроков работы, переход на методологию Scrum в области управления проектами;
- Разработку прозрачных процедур сбора и оценки показателей;
- Разработку единой унифицированной системы оплаты труда.

#### **РЕЗУЛЬТАТ:**



После проведенных специалистами Группы мероприятий эффективность компании возросла во много раз, текучесть персонала сократилась, сроки подготовки проектов уменьшились, качество оказываемых услуг повысилось.

## ОПТИМИЗАЦИЯ НОРМ ТРУДА

Эффективность сбыта и сбытовой политики – один из основополагающих факторов при оценке общей эффективности предприятия. Реализация готовой продукции по обоснованным ценам – первоочередная задача менеджмента предприятия. При этом среди факторов, формирующих стоимость конечной продукции, важное место занимает стоимость труда, алоцируемого на единицу продукции.

Контролировать этот фактор и управлять временем, затрачиваемым на производство, позволяет корректно выстроенная система нормирования.

### **Оптимизация норм труда, проведенная специалистами Группы, даст возможность:**

- Повысить финансовый результат компании
- Оптимизировать структуру персонала и трудовые процессы
- Наладить эффективное планирование производства
- Определить факторы увеличения производительности труда
- Осуществлять гибкое планирование персонала
- Разработать и внедрить новую систему мотивации персонала по выполнению норм
- Производить динамический контроль работы и оперативно вносить изменения

## ЦЕЛИ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Основная цель нормирования труда – обеспечить эффективности использования трудового потенциала организации и повысить производительность. Грамотная система нормирования позволяет снизить трудоемкость производства, стоимость алоцируемого труда в конечной продукции и тем самым увеличить прибыльность.

### **Среди ключевых задач оптимизации норм труда:**

- Расчет и фиксация реального времени изготовления на всех стадиях производства детали или изделия – выявление резервов для увеличения производительности труда.
- Рациональное планирование численности – оценить, какой объем работы может быть выполнен текущей численностью и сколько человек понадобится при его изменении.
- Систематизация выполнения работы – стандартизация и регламентация всех производственных процессов.
- Оптимизация системы мотивации – привязка доходов работника к результатам его труда, внедрение сдельной системы оплаты по выработке.
- Представление данных службам предприятия для расчета себестоимости продукции.
- Контроль за любыми проводимыми технологическими изменениями на производстве, которые влияют на изменение временных затрат.
- Организация архива технологических изменений.

## **ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ**

### **Подготовительный этап:**

- определение целей нормирования труда в организации,
- анализ регламентирующих документов,
- анализ существующих технологических норм и типовых отраслевых норм

### **Аналитический этап:**

- проведение интервью с руководителями и рядовыми сотрудниками компании,
- проведение хронометражей производственных операций (как ручных, так и на оборудовании),
- расчет норм труда, разработка целевых карт на основании проведенных измерений времени, затрачиваемого на реализацию операции / изготовление детали или изделия,
- создание регламентирующих документов (Положение о нормировании труда)

### **Результат разработки системы нормирования труда**

- Четкий прозрачный алгоритм расчета трудовых норм
- Повышение эффективности процессов
- Формализация производственных процессов
- Повышение производительности труда
- Рационализация планирования нагрузки
- Оптимизация численности персонала и гибкое планирование
- Разработка эффективной системы мотивации

# КЕЙС

## СИТУАЦИЯ:



Крупному промышленному производителю пластиковой продукции требовалось решить проблему нормирования труда персонала, в том числе в целях более корректного расчета себестоимости продукции. Из-за отсутствия прозрачной аллокации расходов, клиент испытывал трудности в самостоятельном выстраивании системы нормирования и правильного учета издержек. Руководством компании было принято решение обратиться к профессиональным консультантам Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» для разработки индивидуального решения.

### Особенности проекта

- Отсутствие налаженной системы учета расходов на труд в разрезе различных операций
- Непрозрачная аллокация расходов - учитывались, по сути, только расходы на материалы
- Сложность сортировки операций по товарной номенклатуре из-за их большого объема

## РЕШЕНИЕ:



Однако не стоит недооценивать то, что особенно с учетом активного развития идей в рамках текущей парадигмы Индустрии 4.0, данная составляющая становится одной из основных для корректного расчета себестоимости и налаживания технического процесса.

В силу глубокой экспертизы в области нормирования труда по современным стандартам специалисты практики Управленческого консалтинга выработали инновационный подход к нормированию с возможностью гибкой адаптации под производственные процессы клиента.

Группой «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» была сформирована проектная команда из 12 нормировщиков, которую курировал руководитель проекта.

### В рамках реализации проекта были выполнены следующие этапы:

- Разработка дорожной карты проекта с целью систематизации процессов и установления конкретных сроков реализации каждого из этапов;
- Отбор наименований, справочник операций которых различен;
- Уточнение особенностей изготовления деталей, настройки оборудования и технического контроля за отдельными экземплярами партии;
- Составление списков норм по операциям и привлечение специалистов практики Аудита к расчету объема аллокации издержек на ручной труд в процессе автоматического изготовления деталей;
- Предоставление итоговой инновационной системы нормирования труда и мотивации операторов узлов.

Специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» предложили оптимальное современное решение в области управленческого учета и нормирования труда персонала, отвечающее целям и приоритетам клиента. Качественный подход к реализации проекта и внедрение решения с учетом индивидуальных особенностей позволили клиенту сделать положительный вывод о компетенции экспертов Группы. В результате сотрудничества производитель обратился к опыту Группы в области сегментации рынка и поиска новых потенциальных ниш.

## РЕЗУЛЬТАТ:



Специалисты предоставили руководству компании итоговую отчетную документацию в виде справочника по нормам выполнения операций с учетом машинного времени на разных стадиях осуществления операций и отдельно рассчитанную стоимость издержек по отобранной номенклатуре, а также провели обучение по работе с новой системой нормирования.

**Грамотная, упорядоченная аллокация расходов позволила выявить убыточные единицы (около 20%) и наиболее рентабельные (+40%), в результате чего прибыль клиента увеличилась на 10% уже в следующем квартале.**

## КАДРОВЫЙ АУДИТ

Согласно закону №294-ФЗ предметом надзора в сфере труда является соблюдение требований трудового законодательства, в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы и соблюдения нормативных требований охраны труда.

### КОГДА НЕОБХОДИМ КАДРОВЫЙ АУДИТ

**Проведение кадрового аудита необходимо, если руководитель хочет:**

- минимизировать риски возникновения финансовых или административных взысканий со стороны органов госконтроля;
- минимизировать риски возникновения судебных споров с сотрудниками вследствие возможных нарушений требований трудового законодательства

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» проведет независимую комплексную проверку системы кадрового делопроизводства, которая позволит выявить нарушения и несоответствия в текущей системе, своевременно принять меры по их исправлению и предупредить риски возникновения штрафных санкций.

### ЧТО ВХОДИТ В КОМПЛЕКС УСЛУГ КАДРОВОВОГО АУДИТА

**Мы оказываем весь комплекс услуг Кадрового аудита, включающий:**

1. Проверку наличия кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда и ее соответствие требованиям трудового законодательства, в том числе:
  - Локальных нормативных актов.
  - Документов кадрового учета и документов по технике безопасности труда
  - Кадровых документов по личному составу.
2. Проверку правильности ведения процедур.
3. Проверку хранения кадровых документов.
4. Проверку электронной базы «1С» на предмет автоматизации кадровых процессов.

**В рамках кадрового аудита специалисты Группы «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» дополнительно могут полностью взять на себя задачи по кадровому делопроизводству или оказать, при необходимости, поддержку:**

- в разработке рекомендаций по восстановлению системы кадрового учета и содействию в его сопровождении;
- в восстановлении кадровых документов;
- в разработке локально-нормативных актов с учетом специфики деятельности компании;
- в проверке соответствия требованиям или разработке должностных инструкций;
- в разработке графика отпусков, штатного расписания, табеля учета рабочего времени и т.д.;
- в надлежащем оформлении кадровых журналов, трудовых книжек и т.д.



## РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОВЕДЕНИЯ КАДРОВОГО АУДИТА

**В результате кадрового аудита клиент получает подробный аналитический отчет, в котором отражаются:**

- выявленные нарушения и несоответствия в кадровой документации;
- перечень отсутствующих или оформленных ненадлежащим образом кадровых документов и документов по технике безопасности;
- описание рисков, которые могут повлечь выявленные нарушения;
- рекомендации по устранению выявленных нарушений.

Эксперты Группы по Кадровому аудиту составят индивидуальный план с конкретными практическими рекомендациями по исправлению недочетов и повышению эффективности кадрового делопроизводства.

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» использует передовые российские и зарубежные методики, а также собственный обширный практический опыт по реализации проверок системы кадрового учета.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОПЫТ



### МИКОЯНОВСКИЙ МЯСОКОМБИНАТ

Кадровый аудит, разработка необходимой документации, подготовка рекомендаций по минимизации рисков



### CP FOODS

Комплексный анализ деятельности российской компании, включая анализ кадрового учета



### GAC GROUP

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда, разработка локальных нормативных актов



### АРНИ

Аудит кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда, разработка рекомендаций по минимизации рисков



### ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДАЛЬНИЙ ВОСТОК

Аудит системы кадрового делопроизводства, разработка рекомендаций по минимизации рисков



### МОССВЕТ

Проверка кадровой документации и документов по технике безопасности и охране труда



### ЦНИТИ ТЕХНОМАШ

Аудит системы кадрового делопроизводства, консультационные услуги по вопросам бухгалтерского учета



### СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ ВОЩАЖНИКОВО

Восстановление кадрового и бухгалтерского учета, комплексная проверка и разработка документации



### ХОТЭЙ

Аудит кадровой документации, документации по технике безопасности и охране труда, восстановление кадрового и бухгалтерского учета

## СВЯЖИТЕСЬ ДЛЯ КОНСУЛЬТАЦИИ



### **Александра Шнипова**

Заместитель руководителя  
практики Управленческого консалтинга

Тел.: +7 (495) 740-16-01

E-mail: [shnipova@delprof.ru](mailto:shnipova@delprof.ru)



### **Дарья Перковская**

Партнер по аудиту  
и консалтингу

Тел.: +7 (495) 740-16-01

E-mail: [perkovskaya@delprof.ru](mailto:perkovskaya@delprof.ru)

## О ГРУППЕ

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» - одна из крупнейших организаций на российском рынке аудита и консалтинга:

- **25 лет опыта работы**
- **Членство в международной сети MGI Worldwide**
- **Более 200 аудиторов и консультантов**
- **Ответственность застрахована на сумму 2,1 млрд рублей**
- **16 000 успешно реализованных проектов для ведущих игроков различных отраслей**

С 1995 года мы предоставляем эффективные решения для бизнеса по широкому кругу вопросов. В сферу наших компетенций входят правовой и налоговый консалтинг, финансовое и управленческое консультирование, обязательный и инициативный аудит, услуги в области МСФО, оценочные услуги, бухгалтерский консалтинг и Due diligence, а также международное корпоративное обслуживание и сопровождение сделок M&A.

## РЕЙТИНГИ

Группа ежегодно входит в число лидеров среди крупнейших консалтинговых и аудиторских компаний России по версии аналитического агентства RAEX.



**По итогам 2020 года Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» занимает:**

**6 место** - в области ИТ-консалтинга в сфере управления

**12 место** - в области стратегического консалтинга

**21 место** - среди крупнейших аудиторских организаций

## MGI WORLDWIDE

Группа «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» является полноправным членом международной сети аудиторов и бизнес-консультантов MGI Worldwide.

### MGI WORLDWIDE – ЭТО:

- более **70** лет успешного развития
- **ТОП-20** крупнейших сетей
- членство в **Forum of Firms**
- **100** стран
- более **250** фирм-членов по всему миру
- свыше **9 500** профессионалов
- **455** представительств

A member of  
**mgiworldwide**

The logo graphic for MGI Worldwide consists of three thin, curved lines that sweep upwards and to the right, ending in small blue dots. The lines are positioned behind the text 'mgiworldwide'.

Членство в международной сети MGI Worldwide позволяет нам быть в курсе самых передовых разработок в области консалтинга и аудита и обеспечивать непрерывную поддержку наших клиентов при выходе на зарубежные рынки.

Вместе с фирмами-членами сети мы готовы оказать вам помощь в любой точке мира.



MGI Worldwide особое внимание уделяет контролю качества. Сеть является членом Forum of Firms, объединения крупнейших сетей аудиторов и консультантов, обеспечивающего продвижение стандартов высокого качества финансовой отчетности и аудиторской деятельности по всему миру

## СТАТУСЫ



### ЛИЦЕНЗИЯ ФСБ РОССИИ

ГТ № 0103735 от 27.09.2018 г. на осуществление работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну. Срок действия лицензии до 25.07.2023 г.



### ЧЛЕНСТВО В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

СРО «Содружество», свидетельство № 7893 от 28.12.2016 г.  
НП «Партнерство РОО», свидетельство №137 от 01.01.2020 г.



### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Профессиональная ответственность аудиторов застрахована в САО «ВСК» на сумму 1 500 000 000 руб. Договор (Полис) страхования № 2100S370R2729 от 04.06.2021 г. Срок действия до 30.06.2022 г.

Профессиональная ответственность оценщиков застрахована в САО «ВСК» на сумму 600 000 000 руб. Договор (Полис) страхования № 180E0B4070216-0002 от 28.05.2019 г. Срок действия до 23.08.2021 г.



### АККРЕДИТАЦИИ. СЕРТИФИКАТЫ

- ВЭБ.РФ
- Сбербанк России
- ПАО «НК РОСНЕФТЬ»
- ПАО АФК «Система»
- Европейский банк реконструкции и развития
- Группа «Интер РАО»
- ПАО «РусГидро»
- ПАО «Уралкалий»
- ОК «РУСАЛ»
- Банк «ТРАСТ»
- АО «Новокуйбышевский НПЗ»
- ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»
- Агентство стратегических инициатив
- Фонд Развития Промышленности
- Фонд развития моногородов
- Арбитражный суд г. Москвы
- Международный сертификат TEGoVA
- Сертификат ISO 9001 - 2015
- Сертификат OHSAS 14001:2015
- Сертификат OHSAS 18001:2007

## НАПРАВЛЕНИЯ УСЛУГ ГРУППЫ

### DELOVOY PROFIL **Audit & Accounting**

- Аудит по РСБУ и МСФО
- Обязательный аудит
- Трансформация и консолидация по МСФО
- Аудитор компонента
- Постановка бухгалтерского учета
- Восстановление бухгалтерского учета
- Бухгалтерский аутсорсинг



**Дарья Перковская**

Партнер по аудиту и консалтингу

[perkovskaya@delprof.ru](mailto:perkovskaya@delprof.ru)

### DELOVOY PROFIL **Financial consulting**

- Анализ ФХД
- Финансовый due diligence
- Анализ затрат
- Проведение инвентаризации
- Постановка и оптимизация СВК
- Разработка и анализ учетной политики
- Постановка управленческого учета
- Экспертиза управленческой отчетности
- Кадровый аудит
- Аудит программ развития
- Форензик
- Противодействие коррупции
- Бюджетирование



**Наталья Бессарабова**

Заместитель руководителя практики Финансового консалтинга

[bessarabova@delprof.ru](mailto:bessarabova@delprof.ru)

### DELOVOY PROFIL **Valuation**

- Оценка бизнеса
- Финансовое моделирование
- Экспертиза инвестпроектов
- Оценка для целей МСФО
- Переоценка основных средств
- Оценка нематериальных активов
- Оценка прав требования
- Оценка недвижимого имущества
- Оценка машин и оборудования
- Экспертиза отчетов об оценке



**Юлия Белогорцева**

Партнер практики Оценки и инвестиционного консалтинга

[belogortseva@delprof.ru](mailto:belogortseva@delprof.ru)

### DELOVOY PROFIL **Tax&Legal consulting**

#### **Налоговый консалтинг**

- Сопровождение налоговых проверок
- Налоговое сопровождение сделок
- Налоговый аудит
- Налоговый due diligence
- Трансфертное ценообразование
- Услуги по КИК
- Экологический сбор
- Международное налоговое планирование

#### **Юридический консалтинг**

- Правовое сопровождение бизнеса
- Сопровождение M&A сделок
- Правовой due diligence
- Структурирование бизнеса
- Сопровождение судебных споров
- Антимонопольная практика
- Таможенная практика
- Трудовое право
- Контролируемое банкротство
- Защита от субсидиарной ответственности



**Александр Силаков**

Партнер практики Налогов и права

[silakov@delprof.ru](mailto:silakov@delprof.ru)

### DELOVOY PROFIL **Management consulting**

- Стратегия и диагностика бизнеса
- Организационное проектирование
- Реинжиниринг и оптимизация бизнес-процессов
- Кадровый консалтинг
- Маркетинговые исследования
- Разработка маркетинговой стратегии
- Операционный due diligence
- Interim management
- Тренинги и семинары
- IT-консалтинг



**Александра Шнипова**

Заместитель руководителя практики Управленческого консалтинга

[shnipova@delprof.ru](mailto:shnipova@delprof.ru)

## КЛИЕНТЫ ГРУППЫ

Полный список клиентов с интерактивным фильтром по отрасли и оказанной услуге доступен на нашем официальном сайте в разделе [«Клиенты и кейсы»](#).















 127015, г. Москва, ул. Вятская, д. 70

 +7 (495) 740-16-01

 [info@delprof.ru](mailto:info@delprof.ru)

 [www.delprof.ru](http://www.delprof.ru)

---

Информация, содержащаяся в данном документе, представлена исключительно в ознакомительных целях, не является советом или рекомендацией и не может служить основанием для вынесения профессионального суждения. Компания «ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ» не несет ответственности за действия, совершенные на основе изложенной в данном документе информации. По всем конкретным вопросам следует обращаться к специалисту по соответствующему направлению.

© 2021 АО АК ДЕЛОВОЙ ПРОФИЛЬ. Все права защищены.