

Слайд 1

Уважаемый Председатель и уважаемые члены ГЭК. Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему – РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ КАМПАНИИ ОАО «ЛЕНТА».

Слайд 2

Целью данной работы является разработка и планирование стратегии развития АО «Лента». Для достижения данной цели были рассмотрены следующие задачи.

Слайд 3

«Лента» – ведущий многоформатный продуктовый и FMCG-ритейлер в России. Компания развивает форматы гипермаркетов, супермаркетов, а также недавно запустила новый формат магазинов у дома под брендом «Мини Лента». «Лента» является крупнейшей сетью гипермаркетов в России и четвертой среди крупнейших розничных сетей страны по выручке. «Лента» также дает покупателям возможность совершать покупки онлайн, используя свои сервисы click-and-collect и экспресс-доставки. Для анализа возможных перспектив развития АО «Лента» приведем результаты SWOT-анализа организации. По результатам анализа сильных и слабых сторон АО «Лента», среди сильных сторон можно выделить: квалифицированный рабочий персонал, налаженная система обучения сотрудников; высокий уровень сервиса, качество обслуживания. Среди слабых сторон выделяются: высокая цена на оказываемые услуги; износ основных фондов, необходимость приобретения постоянно обновляющегося оборудования; отсутствие четкой политики по управлению дебиторской и кредиторской задолженностью. Сильные стороны АО «Лента» позволяют ей сохранять достойные позиции, и говорят о том, что организация в первую очередь ориентирована на удовлетворение потребностей клиентов. Среди наиболее актуальных возможностей можно выделить хорошую репутацию АО «Лента» и высокий уровень используемых технологий, восстановление платёжеспособного спроса со стороны социума, высокий уровень используемых технологий.

Слайд 4

Для выявления проблем организационного развития АО «Лента» в рамках данной работы была разработана анкета. Таким образом, оценивающий сотрудник демонстрировал отрицательную или положительную оценку качеств сотрудников и затем выражал ее в числовом измерении. В анкетировании приняли участие 20 человек. Как показывают данные рисунка, уровень знаний нормативных актов не является проблемной областью у вновь принятых сотрудников (72 балла из 100 максимально возможных).

Слайд 5

Исходя из данных рисунка следует вывод, что сотрудники АО «Лента» достаточно оперативны в принятии решений (90 баллов из 100 возможных). Уровень способности к адаптации в новой ситуации так же достаточно высок, что свидетельствует о быстром приспособлении новых сотрудников к рабочей обстановке, режиму и коллективу. Наиболее низкие показатели по результатам анкетирования отмечены в качестве труда и его интенсивности.

Слайд 6

Помимо авторской методики исследования для оценки организации системы повышения квалификации персонала в учреждении применялась методика Хоува—Штрауса. В основу методики Хоува—Штрауса лег тот факт, что системы ценностей у людей, выросших в разные исторические периоды, различаются. В рамках данной работы целесообразно выяснить лояльность сотрудников различных возрастных групп, согласно теории поколений Хоува—Штрауса. В группе молодых сотрудников нет специалистов с высоким уровнем лояльности к организации, а в группе сотрудников старшего возраста – нет таких, у которых отсутствует лояльность. В группе специалистов среднего возраста демонстрируются все уровни лояльности. Также прослеживается следующая тенденция: соотношение количества специалистов со средней лояльностью к низкой в группах молодых специалистов и специалистов среднего возраста составляет 1:2, а в группе старшего возраста – 3:2. Таким образом, сотрудники старшего возраста являются наиболее лояльными среди других групп работающих. По результатам проведенного анкетирования в рамках данной работы предлагается разработка направлений совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров АО «Лента».

Слайд 7

В рамках данной работы предлагается разработка плана мероприятий организационного развития предприятия с учетом специфики АО «Лента», которая будет включать внедрение системы повышения квалификации персонала. Далее для того, чтобы объединить коллектив для работы над проектом предложена реализация следующих мероприятий: провести обучение для персонала по формированию сплоченности. Ниже предлагаем этапы обучения штата сотрудников.

Слайд 8

Большой результат может быть достигнут путем прохождения тренингов, направленных на то, чтобы сплотить коллектив в рамках специальной тренинговой компании. Первый блок тренингов будет направлен на то, чтобы создать у участников позитивную мотивацию на игру и коммуникативный

разогрев. Второй блок составляют командные задания и направлен на эмоциональное сплочение коллектива и поднятие корпоративного духа. В игровой форме происходит отработка основных навыков командного взаимодействия. Сначала была проведена предтренинговая диагностика.

В зависимости от количества участников для проведения программы требуется разное количество инструкторов и ведущих. В среднем один инструктор координирует работу команды из 7-10 человек. Задание на проведение тренингов представлено в таблице.

Слайд 9

В ходе проведения исследования были проведены экспертные опросы, в результате которых выделены методы и технологии, которые необходимо использовать при разработке и реализации изменений в организациях, в том числе при сопротивлении персонала. В качестве метода определения социально-экономической эффективности проекта выбран метод экспертной оценки. Наивысшую оценку получил показатель «эффективность управления персоналом», а наименьшую – «улучшение выполнения сотрудниками своих функциональных обязанностей».

Слайд 10

Для анализа рисков АО «Лента» в работе использовался стандарт FERMA, который позволяет учесть выявленные выше воздействия внешних условий на деятельность компании и возможность реализации рекомендаций. Реестр рисков АО «Лента» приведен в таблице. Карта риска с разной линией толерантности для ситуации до и после принятия превентивных мер. Как показывают данные карты риска до и после принятия превентивных мер АО «Лента», снизились такие риски, связанные с управлением персонала: недостаток персонала (неудовлетворение действующей системой управления и мотивации). Как показывают карты риска, после внедрения системы оптимизации организационного развития с высокой вероятностью и значительной величиной ущерба не остается. Так, наиболее опасные риски: рост непредвиденных затрат после внедрения мероприятий исключены.

Слайд 11

Таким образом, Цель работы достигнута.
Спасибо за внимание!