



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ HR

МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

Миссия: мы работаем для того, чтобы люди в нашей стране жили лучше и богаче, сохраняя свои деньги каждый день.

Ценности:

Ежедневное удовлетворение покупателя

Наши сотрудники

Уважение к каждому

Только командная работа!

Ежедневно учиться и развиваться!

Новаторство и новые идеи

Самые низкие цены

Только высокое качество предлагаемых товаров

Бережливое отношение к тратам

СОЗДАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Для сотрудников -

возможность развиваться вверх по служебной лестнице или путем перехода из одного подразделения в другое;

Для компании –

возможность закрывать вакансии своими сотрудниками (внутренними кандидатами) в первую очередь и лишь во вторую внешними кандидатами.

ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОЯВИТЬ СЕБЯ

«Наши Звезды» – ежегодный конкурс на лучшего сотрудника

службы в ЦО

Лучший сотрудник операционной службы – ежеквартальный

конкурс

Ежегодные конкурсы «Лучший продавец-консультант»,

Лучший менеджер МР Ку – ежемесячный конкурс

Конкурс по выкладке,

Открытый чемпионат среди кассиров Ленты



СОЗДАНИЕ ПОЗИТИВНОГО HR-БРЕНДА КОМПАНИИ

Внутренний PR:

Внимательное отношение к сотрудникам

Эффективные коммуникации

Корпоративные мероприятия

Газета «Наша Лента»

Подарки к праздникам

Конкурсы рисунка для детей сотрудников

Футбольная команда «Черные пантеры»

Корпоративный портал «TEAM»

СОЗДАНИЕ ПОЗИТИВНОГО HR-БРЕНДА КОМПАНИИ

Внешний PR:

Информирование СМИ об изменениях в компании

Социальная политика компании (благотворительность; поддержка социальных программ; проведение молодежных конкурсов и мероприятий)

Уважительное отношение к соискателям

Экспертная работа сотрудников HR-службы в различных проектах городского и федерального уровня

Регулярное участие в конкурсе

«HR-бренд года»

ПРОЕКТ

«ВВОДНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАССИРОВ»

ЦЕЛИ ПРОЕКТА

Подготовить нового сотрудника для работы по корпоративным стандартам обслуживания покупателей;

Гарантировать получение необходимых вводных данных;

Разработать доступную информацию, понятную каждому кандидату;

Повысить квалификацию кассиров;

Повысить мотивацию сотрудников.



ЭТАПЫ ПРОЕКТА

Вводное обучение
(просмотр учебного фильма,
семинар по стандартам обслуживания);

Стажировка в гипермаркете;

Экзамен на должность;

Обучение по работе с банковскими картами;

Самостоятельное изучение материалов;

Знакомство с Компанией. Ориентационная программа;

Тест по учебным материалам.



РЕЗУЛЬТАТЫ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА

ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ КАНДИДАТОВ К ДАЛЬНЕЙШЕЙ РАБОТЕ

С августа по октябрь 2008 года

327 чел. из **365** чел.

сохранили желание
работать в Компании;

100% положительных отзывов
о программе;

93% успешно сдавших экзамен на должность.



СНИЖЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ КАССИРОВ

2003 г. – **103%** текучесть

2004 г. (начало проекта) – **84%**

2005 г. – **59%**

2006 г. – **49%**

2007 г. – **36%**

2008 г. – **32%**

ПОДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАССИРОВ

9 803 кассира прошли обучение

320 человек проходят обучение ежемесячно

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАССИРОВ

2005 г. – **1** место

2006 г. – **3** место

2007 г. – **2** место



заняли кассиры Ленты в Международном чемпионате кассиров в
Москве.



ПОБЕДА В КОНКУРСЕ HR БРЕНД 2008

ПОЛУЧЕНИЕ СЕРЕБРЯНОЙ НАГРАДЫ (II МЕСТО) В НОМИНАЦИИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ»

Внутренний PR:

- Рассылка сообщения по компании;
- Информация в корпоративном издании;
- Информация о проекте в рамках подведения итогов за 2008 год;

Внешний PR:

- Рассылка пресс-релизов;
- Интервью в СМИ.