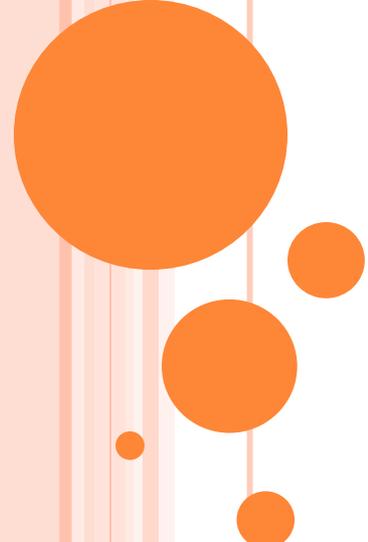


Changellenge



КОМАНДА «ФОРСАЖ»

Насырова Диана

Лепилова Снежана

Гатауллин Булат

AXE

Blue Band

Dove

HELLMANN'S

Flora



LUX

Unilever

SUNSILK



Rexona

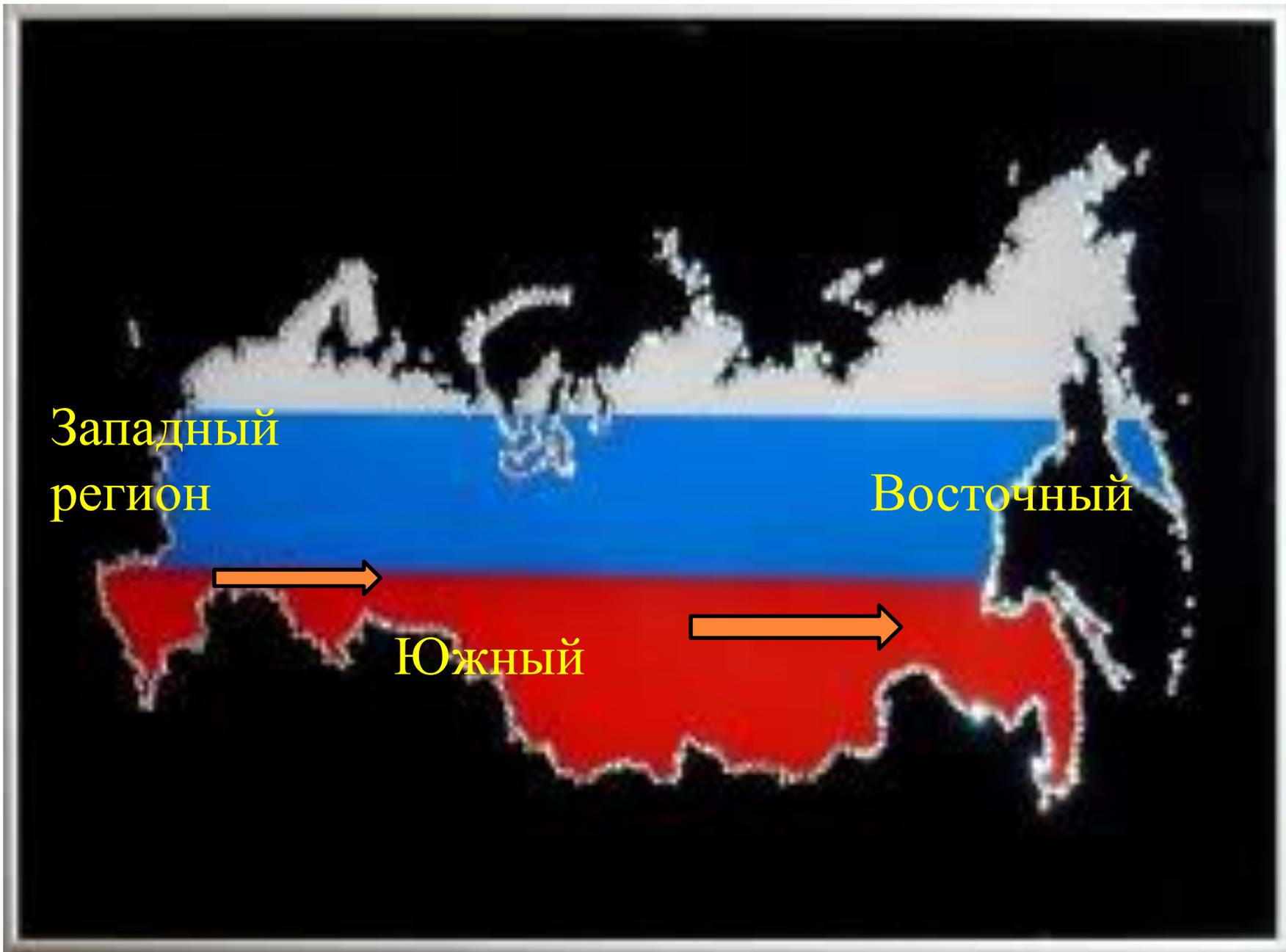
Surf

Lipton

ОСНОВНАЯ СТРАТЕГИЯ

- МАХ. открыто проводить реструктуризацию
- Срок реорганизации разбивается на 2 этапа
 1. «Новаторский» - западный регион. Срок – 1 год
 2. «Серийный» - южный и восточный регионы. Срок – 6 месяцев
- Ориентировочная стоимость реорганизации характеризуется упущенной выгодой





Западный
регион

Восточный

Южный

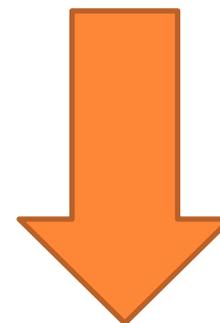
Начало 1 этапа реструктуризации

10 ЯНВАРЯ 2011Г.



Состав команды:

- National Sales Director
- RSM западного региона hpc
- 4 ключевых сотрудника
- + внешние эксперты
- + кадровики
- + юрист
- + внутренний аудитор
- + руководитель IT



17 января



18 ЯНВАРЯ

Срок: 3 недели

Начало внутренней PR
компании:

- Обращение руководства
- Встречи с сотрудниками и руководителями
- Получение обратной связи



20 января

Срок: 2 недели

Оповещение клиентов



21 ЯНВАРЯ



Срок: 3 недели

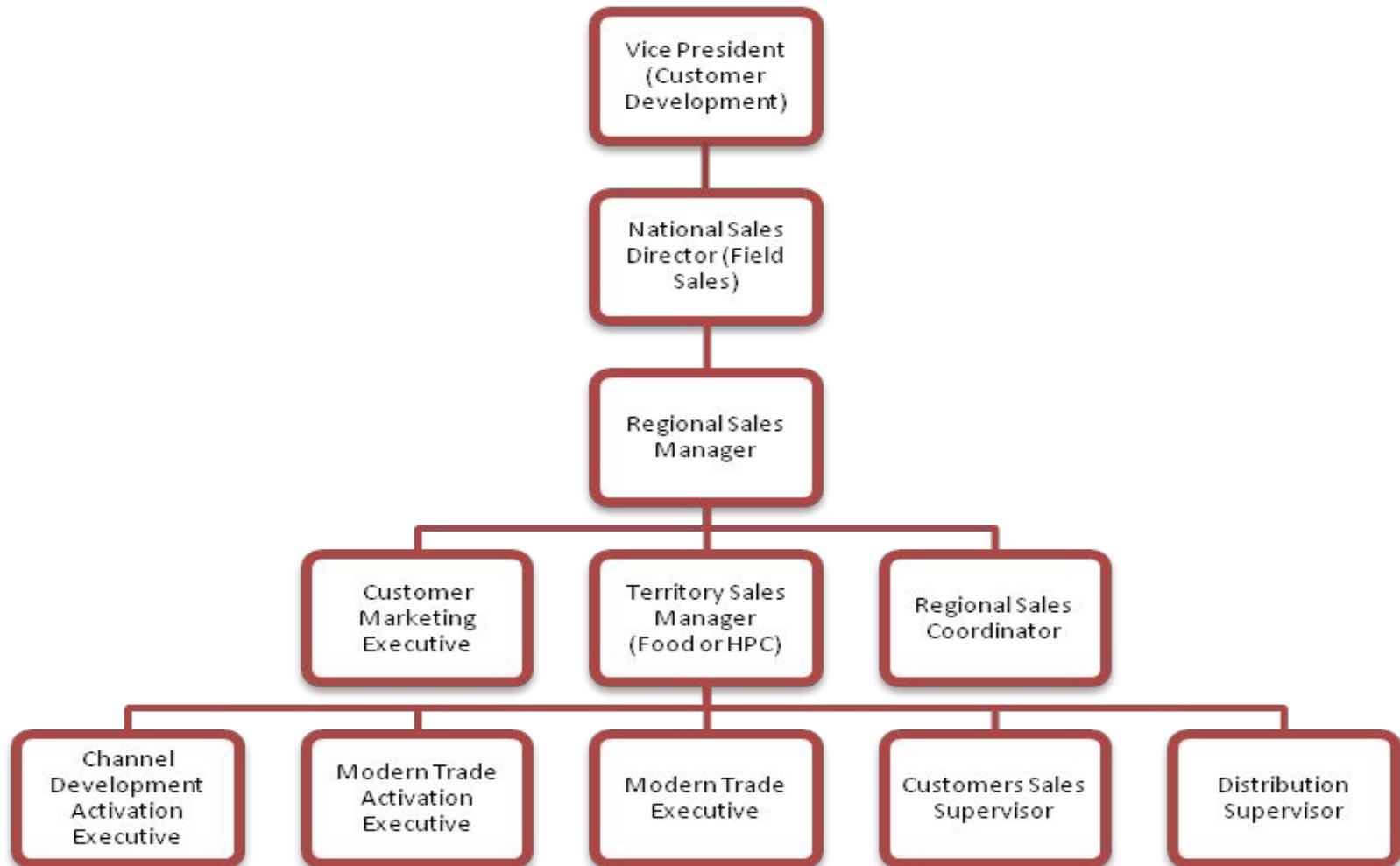


26 января

Срок: месяц

- Диагностика организационной структуры , должностных инструкций, положений о подразделениях , определение основных проблем.
- Разработка целей и задач подразделений
- Определение взаимосвязей , полномочий сотрудников компании
- Выделение зон личной и коллективной ответственности
- Анализ материалов и то как они повлияют на будущее Unilever

СТАРАЯ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА



20 февраля- 15 марта

Создание:

- Орг. Структуры
- Положение об орг. Структуре
- Положение о подразделениях
- Должностные инструкции
- Календарного плана работ
- Регламента проведения работ



15 -30 МАРТА

Согласование:

- со всеми топ-менеджерами
- с сотрудниками
- с National Sales Director

Корректировка

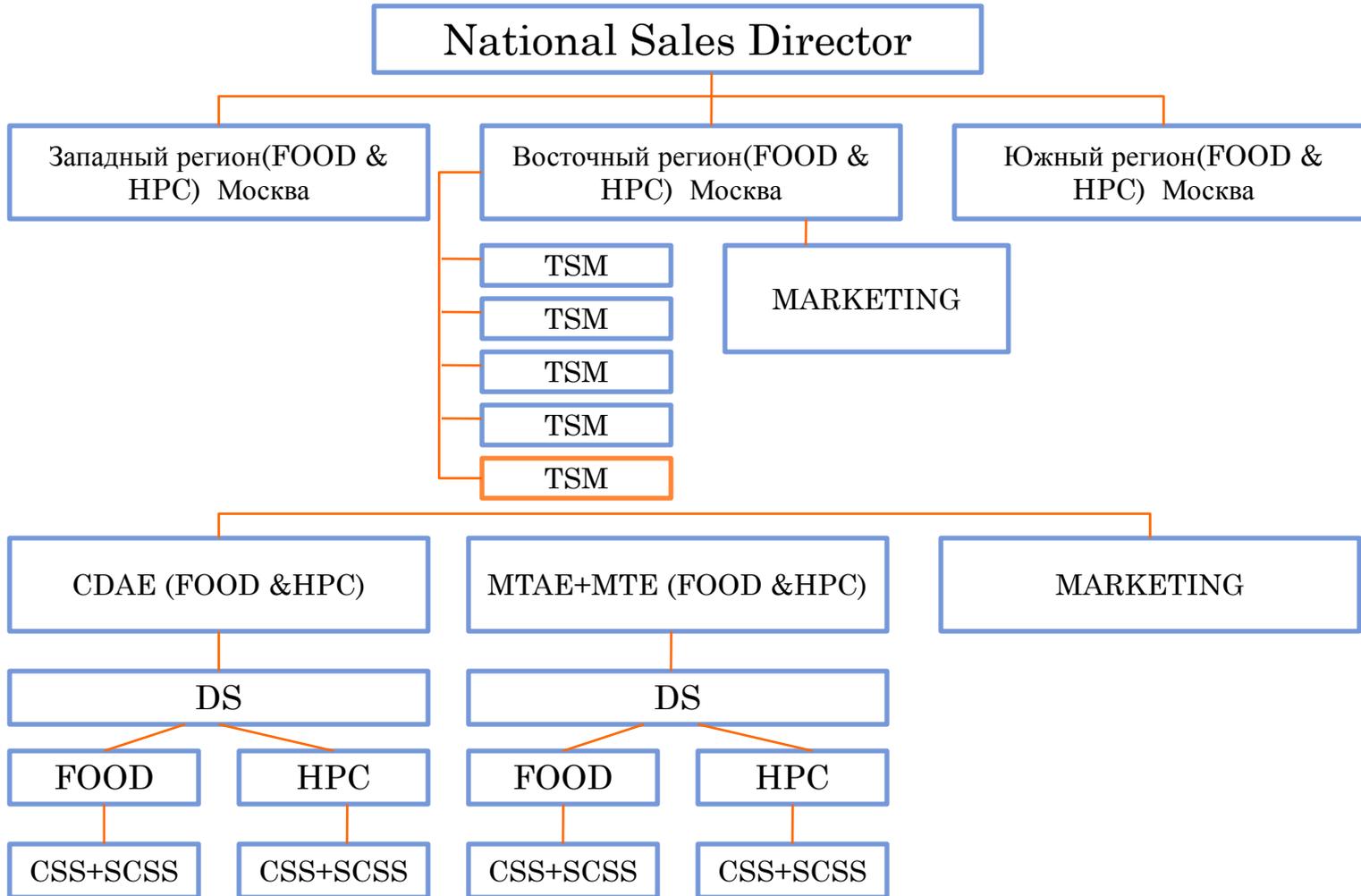
Срок: неделя

10 апреля

Утверждение президентом Unilever



РЕЗУЛЬТАТ



11-13 АПРЕЛЯ

Объявление
сотрудникам о
изменениях



Объявление
клиентам о
изменениях



12 АПРЕЛЯ

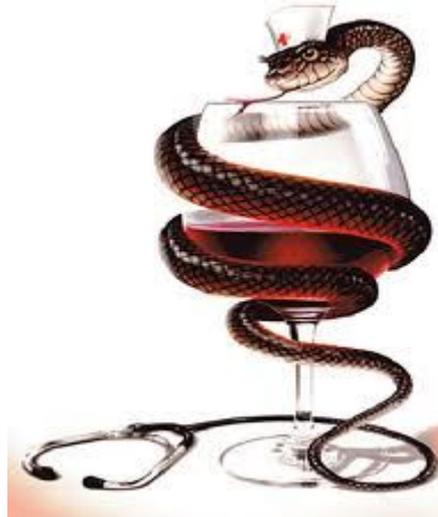
- Пресс конференция для журналистов от имени президента Unilever
- Начало внешней PR компании

323 → - 52

52 сотрудникам будет предложена альтернативная работа в Инмарко и Балтимор на основании ТК глава 12 статья 72.1



МОТИВАЦИЯ

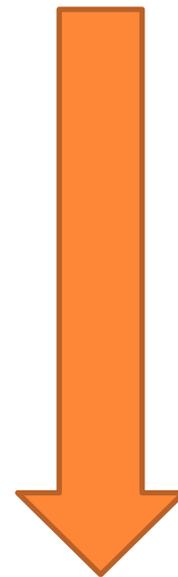


15 АПРЕЛЯ- 15 МАРТА

- Кадровые решения:
- Разработка нового документооборота
- Подготовка нового офиса

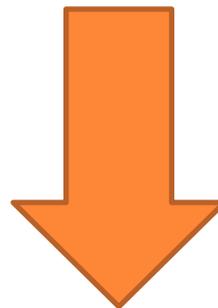
15 мая-15 июня

- Переезд в новый офис
- Утверждение назначений



15 июня- 1 СЕНТЯБРЯ

- Обучение
- Наставничество — на постоянной основе
- Психологические тренинги



Сентябрь

Диагностика и анализ
внесенных изменений

Октябрь

Корректировка



Окончание 1 этапа



Ноябрь- декабрь 2011 г.

- Управление и контроль
внесенными изменениями

Управление рисками:

- Риск потери высококвалифицированных сотрудников
- Риск потери доли рынка
- Риск потери клиентов
- Риск информационного голода
- Риск сопротивления изменениям
- Риск упущения выгоды компании
- Риск недостаточного внимания к процессам внедрения
- Риск подачи в суд на Юниливер

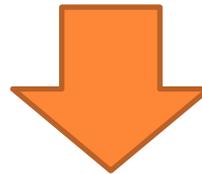


Начало 2 этапа

10 ЯНВАРЯ 2012 г.

- Начало реструктуризации южного и восточного регионов

Использование методик и наработок 1 этапа, привлечение в роли наставников сотрудников западного регионов



Срок: 6 месяцев



10 июля 2012 г.

Окончание реструктуризации отдела
Большой корпоратив для сотрудников



КОМАНДА « ФОРСАЖ»

Капитан: Насырова Диана

- Имею опыт работы экономистом
- С октября 2010 г. занимаюсь социальными проектами
- Участвовала в CRDF TECHNOLOGY ENTREPRENEURSHIP WORKSHOP. Выиграла грант на учебу в Америке
- Являюсь кандидатом в мастера спорта.



Лепилова Снежана
Студенка КФУ



Гатауллин Булат
Студент КФУ



Спасибо за внимание

