

Название учебного заведения

**Тема: Методологические основы социального развития торговой организации в условиях цифровой экономики (на примере группы «М.Видео-Эльдорадо»)**

Выполнил: \_\_\_\_\_

Проверил: \_\_\_\_\_

2022 год



**«М.Видео-Эльдорадо»**

# Объект исследования:

Группа М.Видео-Эльдорадо – ведущая российская компания в сфере электронной коммерции и розничной торговли электроникой и бытовой техникой

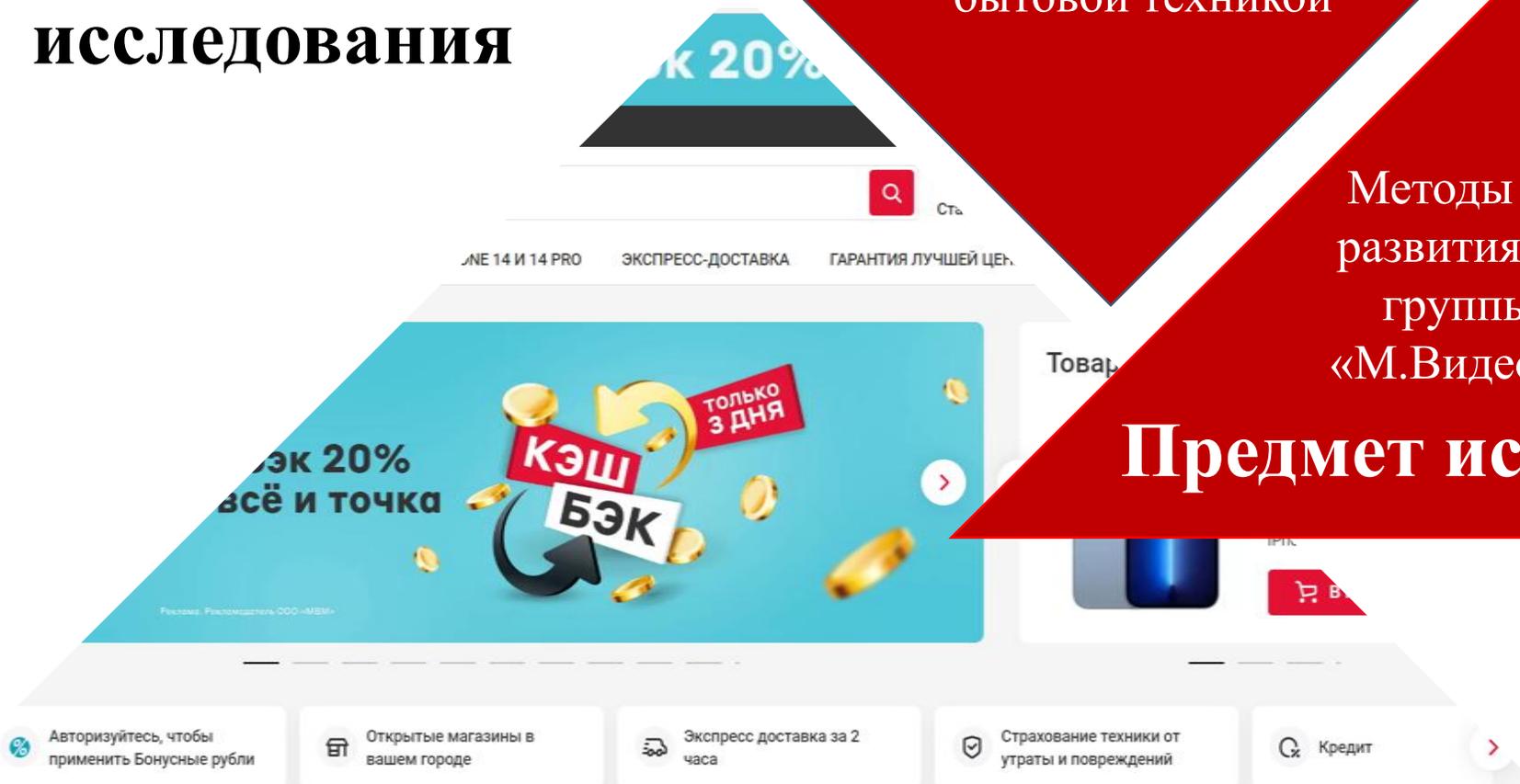
*М.видео*

**ЭЛЬДОРАДО**

**Объект и предмет исследования**

Методы социального развития организации группы компаний «М.Видео-Эльдорадо»

**Предмет исследования:**



# Понятие цифровой экономики

Цифровая экономика (Digital Economy) – это экономическая деятельность, сфокусированная на цифровых и электронных технологиях, в том числе это электронный бизнес и электронная коммерция, а также производимые ими товары и услуги.

01

Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.

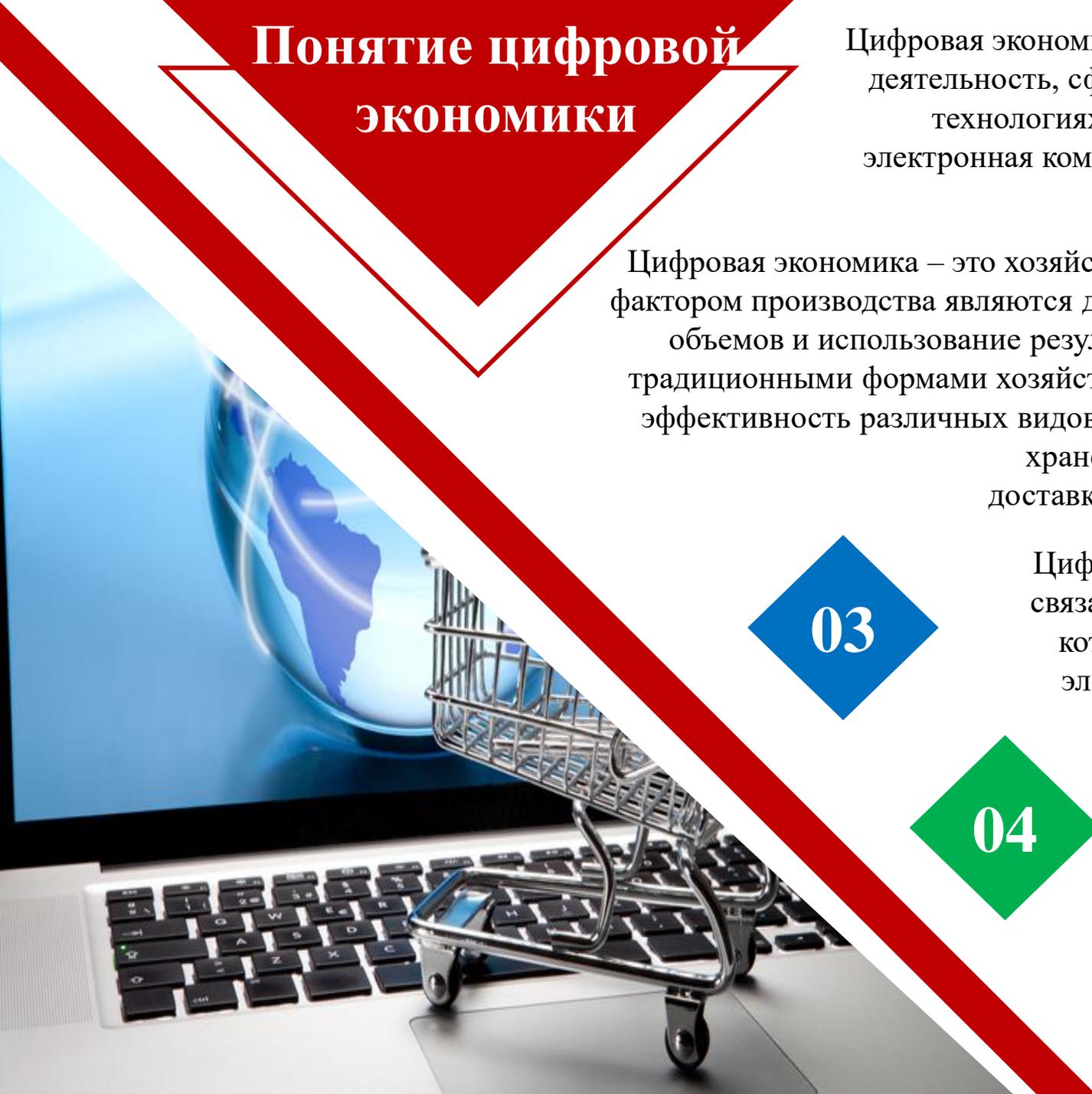
02

Цифровая экономика – это деятельность, непосредственно связанная с развитием цифровых компьютерных технологий, в которую входят сервисы по предоставлению онлайн-услуг, электронные платежи, интернет-торговля, краудфандинг и прочее.

03

Цифровая экономика - это сочетание цифровых вычислений и экономики, и это обобщающий термин, который описывает, как традиционные виды экономической деятельности (производство, распределение, торговля) трансформируются с помощью Интернета, всемирной паутины и блокчейн- технологий.

04



# Основные технологии, формирующие цифровую экономику

## Облачные вычисления

Это технология, которая обеспечивает доступ к компьютерным ресурсам через интернет. Не нужно покупать, хранить и обслуживать физическое оборудование - этим занимается облачный провайдер.

01

## Интернет вещей

Объединяет устройства в компьютерную сеть и позволяет им собирать, анализировать, обрабатывать и передавать данные другим объектам через программное обеспечение, приложения или технические устройства.

02

## Когнитивные технологии

Технологии, работающие с нашим познанием: оценивающие наше внимание, отслеживающие наше состояние, следящие за работой мозга и пытающиеся «понять» человека.

03

## Интеллектуальные роботы

Это роботы, которые могут распознавать объекты и их состояние и на основе такого распознавания автоматически определять действия, которые им следует выполнить.

04

## Цифровая платформа

Это бизнес-модель, позволяющая потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, включая предоставление продуктов/ услуг/ информации собственного производства.

05

## Виртуальная (цифровая) валюта

Электронная валюта – это денежные средства не имеющие материального воплощения, которые могут использоваться как полноценный денежный знак.

06

## Нейротехнологии

Это совокупность технологий, созданных на основе принципов функционирования нервной системы.

07

## Беспроводная связь

Это связь, которая осуществляется в обход проводов или других физических сред передачи.

08

## Криптовалюта

Это тип виртуальной валюты, эмиссия («добыча», майнинг) которой основана на специфическом применении криптографических алгоритмов.

09

## Блокчейн

Это способ записывать и хранить цифровую информацию, так, чтобы ее невозможно было подделать, удалить или изменить, не привлекая к себе внимания. Блокчейн состоит из цепочки блоков.

10

# Понятие социального развития организации

Социальное развитие организации предполагает качественные изменения к лучшему в ее социальной среде, в тех материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и живут.

## Основные направления социального развития организации



Улучшение эргономических, санитарно-гигиенических и иных условий работы, охраны труда и обеспечения безопасности работников.



Стимулирование эффективного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты деятельности.



Создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности совместным трудом.



Рост жизненного уровня работников и членов их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, разнообразных услугах, полноценное использование досуга.



Совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально - квалификационного состава, в том числе регулирование численности работников, повышение их общеобразовательного и культурно-технического уровня.



Обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.

# Факторы, воздействующие на социальную среду организации

## Внешние факторы

- 01 Уровень развития экономики страны и/или региона;
- 02 Основные направления и содержание социальной политики государства;
- 03 Духовно-нравственное состояние общества, которое определяет особенности трудовой морали, трудовую этику, сложившиеся традиции и нравственные устои в отношении к труду.

01 Вне рабочее время, структура его использования и способы проведения досуга оказывают существенное влияние на образ жизни работников, их нравственные ценности, гражданскую позицию.

02 Состояние социальной инфраструктуры, включающей комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально -бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей;

03 Материально-технические и организационно-экономические возможности организации: ее размеры, территориальное расположение, профиль производства, объем выпускаемой продукции (оказываемых услуг), состояние основных фондов и технический уровень производства, содержание и организационные формы трудового процесса, форма собственности, финансовое положение, деловая репутация;

04 Система мотивации и стимулирования труда материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты;

05 Состояние условий и охраны труда, включающие техническую вооруженность труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм, уровень тяжести труда, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, безопасность труда, наличие и удобство бытовых помещений;

06 Уровень социальной защищенности работников, обеспечиваемой мероприятиями по социальному страхованию, соблюдению социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами;

07 Содержание работы, определяемое сложностью ее выполнения, возможностями творчества, применения работниками своих знаний, опыта, способностей в существующих условиях;

08 Уровень развития межличностных отношений с представителями администрации, с коллегами по работе;

09 Состояние организационной культуры, включающей принятые в организации социальные нормы и ценности.

## Внутренние факторы

# Методы социального развития организации

01

Наблюдение за коллективом и его деятельностью, беседы с сотрудниками и руководителями;

02

Изучение документов и материалов организаций, которые характеризуют социальную структуру работников, а также удовлетворение материальных и культурных потребностей;

03

Анкетирование и опрос сотрудников для выяснения мнений и предложений по социальным вопросам;

04

Обмен опытом с другими организациями по поводу социального развития коллективов;

05

Социальное исследование, его цель — проанализировать возможности исполнения и эффективность рекомендаций, разработанных в результате исследования собранной информации;

06

Исследование статистических массовых данных

# Краткая характеристика объекта исследования- группа «М.Видео-Эльдорадо»

**ЭЛЬДОРАДО**

*М.видео*

**01**

Группа М.Видео-Эльдорадо – ведущая российская компания в сфере электронной коммерции и розничной торговли электроникой и бытовой техникой, GMV компании в 2021 году превысил 570 миллиардов рублей. На общие онлайн продажи приходится порядка 68% GMV М.Видео-Эльдорадо, что делает компанию одним из крупнейших e-комм игроков в России.

**02**

М.Видео-Эльдорадо – один из самых технологичных ритейлеров в России. Для максимально полного удовлетворения потребностей клиентов, вендоров и партнеров компания развивает гибридную бизнес-модель, основанную на сочетании онлайн-бизнеса и мобильных технологий, с разветвлённой сетью магазинов и сильной логистической инфраструктурой.

**03**

Бизнес опирается на два ведущих розничных бренда – М.Видео и Эльдорадо, каждый из которых имеет стопроцентную узнаваемость среди российской аудитории. Группа насчитывает более 1200 магазинов в 370 городах по всей России, от Калининградской области до Камчатки.

**04**

Группа М.Видео-Эльдорадо признана лучшим ритейлером-работодателем в России по версии самого популярного рейтинга hh.ru.

**Миссия компании-** Наполняя мир технологиями, мы дарим людям время и вдохновение.

Мы создаем будущее, которым будем гордиться.

**Ценности компании-** Ответственность за будущее. Неравнодушие во всем. Открытость к переменам.



# Методы социального развития группы «М.Видео-Эльдорадо»



*М.видео*

Анализ различных социальных данных

Обмен опытом с другими компаниями по поводу социального развития коллективов

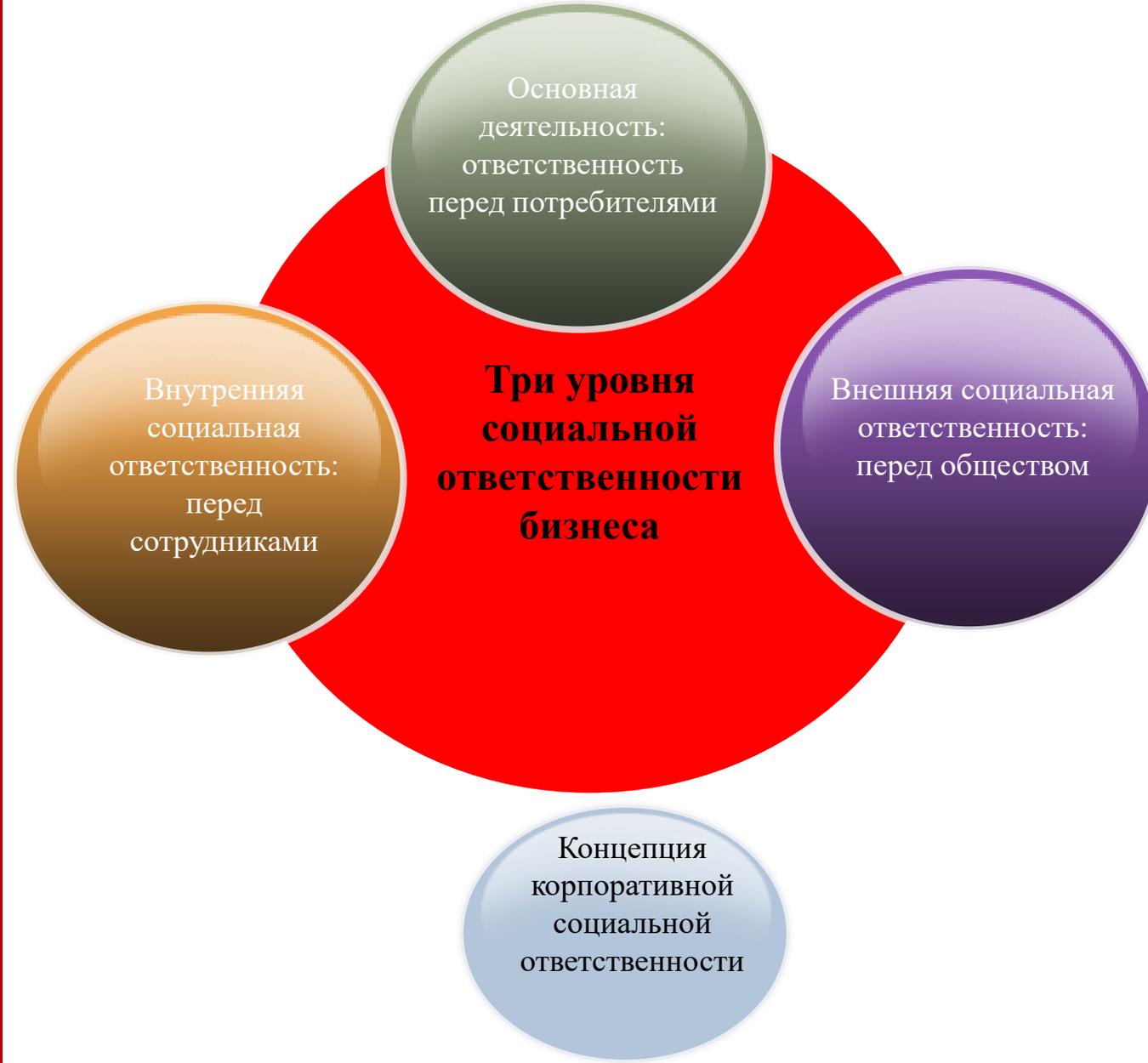
Исследование статистических массовых данных

Постоянное наблюдение за коллективом и его деятельностью

Осуществление бесед с сотрудниками и руководителями компании



# Уровни социальной ответственности бизнеса группы «М.Видео-Эльдорадо»



## Основная деятельность: ответственность перед потребителями

Бизнес компании социален по своей сути, бытовая техника и электроника является неотъемлемой и необходимой частью жизни миллионов жителей России. Компания видит свою социальную роль в том, чтобы **УЛУЧШАТЬ ЖИЗНЬ ПОКУПАТЕЛЕЙ**, предлагая им **ЛУЧШИЕ РЕШЕНИЯ** в области потребительской электроники и бытовой техники по **ЛУЧШИМ ЦЕНАМ**.

## Внешняя социальная ответственность: перед обществом

Компания рассматривает благотворительность как одну из составных частей социальной ответственности компании. Деятельность в этой области определяется теми же принципами, что и принципы социальной политики организации и направлена на повышение качества жизни общества.

# Внутренняя социальная ответственность группы «М.Видео-Эльдорадо» : перед сотрудниками

ЭЛЬДОРАДО



*М.видео*

**01** Компания предоставляет возможности профессионального роста и развития, активно развивает методы финансового и нефинансового стимулирования, повышающих производительность труда и раскрывающих потенциал каждого сотрудника.

**02** Для обеспечения высокого уровня обслуживания покупателей, компания привлекает в свою сферу профессиональные и инициативные кадры - людей амбициозных, честлюбивых, обладающих высоким уровнем персональной ответственности за результат.

**03** Компания точно и в срок производит выплату заработной платы, предоставляет такие социальные гарантии как медицинское страхование и пенсионное обеспечение, соответствие условий труда установленным нормативам.

**04** Развитие человеческого ресурса осуществляется через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации, формировании у сотрудников личной заинтересованности в долгосрочных перспективах собственного развития для самореализации. Реализуя корпоративные программы, направленные на развитие кадрового потенциала, компания, таким образом, содействует повышению качества трудовых ресурсов в регионах своей деятельности.

# Концепция корпоративной социальной ответственности группы

## «М.Видео-Эльдорадо»

Компания нацелена на долгосрочные проекты в области благотворительности, которые:

*М.видео*

**ЭЛЬДОРАДО**



Способствуют решению наиболее острых социальных проблем общества;



Охватывают максимально широкие слои населения;



Соответствуют приоритетам государства в области социальной политики.



Могут быть реализованы максимально широко по всей России, во всех регионах присутствия бизнеса компании.



Эффективным способом решения социально значимых проблем общества компания видит развитие корпоративного волонтерства .

Корпоративное волонтерство является частью корпоративной культуры и предполагает добровольную деятельность работников на благо общества при поддержке и поощрении со стороны компании. Стимулируя своих сотрудников принимать личное участие в решении социально значимых проблем в регионах деятельности, компания способствует формированию чувства личной ответственности и стремления участвовать в общественных событиях.

В качестве приоритетных для оказания благотворительной помощи групп населения компания рассматривает:

**01**

Нетрудоспособных граждан, в т.ч. пенсионеров, инвалидов, ветеранов, в т.ч. частично или полностью утративших способность к самообслуживанию, что лишило их возможности пребывать в привычных домашних условиях;

**02**

Граждан, ставших жертвами террористических актов, локальных военных конфликтов, природных катаклизмов и техногенных катастроф;

**03**

Детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей из неблагополучных и малообеспеченных семей, находящихся в приютах, домах ребенка, социальных гостиницах и иных подобных учреждениях;

**04**

Детей в возрасте до 14 лет, имеющих хронические и иные заболевания, лечение которых продолжительно по времени и требует серьезных финансовых затрат, находящихся на момент оказания помощи в специализированных клиниках, реабилитационных центрах для детей-инвалидов и иных подобных учреждениях.

## Некоторые приоритетные направления в области социальных проектов группы «М.Видео-Эльдорадо»

Виды социальных программ	Характеристика программы/проекта
Программа «Растём вместе»	направлена на поддержку детей от рождения до четырёх лет, находящихся на полном государственном обеспечении. Программа распространяется на детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - воспитанников домов ребёнка, а также детей соответствующей возрастной группы, находящихся на воспитании в других социальных учреждениях в подчинении Министерства труда и социальной защиты и Министерства здравоохранения РФ. Мероприятия программы способствуют улучшению медицинской, педагогической и социальной помощи детям, а также оказывают помощь в усыновлении малышей.
Программа «Мир подростка»	направлена на поддержку детей-сирот, социальных сирот и подростков в возрасте от 5 до 18 лет, попавших в трудную жизненную ситуацию, находящихся в государственных детских сиротских учреждениях. Программой предусмотрены мероприятия, направленные на социализацию воспитанников детских домов, школ-интернатов, центров содействия семейному воспитанию и социальных центров для несовершеннолетних.
Программа «Профессии XXI века»	направлена на поддержку детей и молодёжи в возрасте от 10 до 18 лет, получающих образование в кадетских корпусах, суворовских военных училищах, а также в Нахимовском военно-морском и Московском военно-музыкальном училищах Министерства обороны Российской Федерации. Программа призвана оказывать содействие федеральным государственным общеобразовательным учреждениям в подготовке всесторонне образованных и патриотически настроенных граждан.
Программа «Ветеран»	направлена на поддержку ветеранов Великой Отечественной войны, а также семей, чьи кормильцы являлись участниками боевых действий и погибли при исполнении служебного долга.
Программа «Содружество»	предусматривает совместную благотворительную деятельность на партнёрской основе с другими некоммерческими, коммерческими и государственными организациями по оказанию помощи благополучателям путём объединения общих интересов, опыта и возможностей организаций-партнёров и благотворительного фонда «Наша инициатива».
Проект «Счастливый ребёнок – здоровый ребёнок»	предусматривает длительное и сложное лечение детей, связанное с их внешностью и не имеющее государственного финансирования. Особое внимание мы уделяем детям дошкольного и младшего школьного возраста, детям, находящимся в сиротских учреждениях, и детям из малообеспеченных семей.
Проект «Ступени творчества»	направлен на поддержку талантливых и одарённых в художественном творчестве детей и подростков, попавших в сложную жизненную ситуацию.

# Собственная платформа корпоративного образования «Цифровая академия» группы «М.Видео-Эльдорадо»



«М.видео-Эльдорадо» и Productstar запустили обучающую программу по управлению технологическими продуктами, состоящую из двух модулей.

**01** Первый модуль завершили 30 сотрудников из разных бизнес-функций (директоры магазинов, продавцы, специалисты по маркетингу, электронной коммерции, работе с персоналом, информационными системами и др.) без опыта в продуктовом менеджменте, которые хотят сменить профессию и начать карьеру в ИТ. После обучения «выпускников» направляют на стажировку в существующие команды, по окончании которой они могут перейти на позиции junior-продактов.

**02** Второй модуль проходят более 70 действующих менеджеров по продукту – курс позволяет им значительно развить цифровые компетенции, получить повышение и возглавить новые продуктовые команды. Обучение длится три-пять месяцев, для входа в программу достаточно написать мотивационное письмо и пройти оценку по компетенциям.



В настоящий момент в компании открыты более сотни продуктовых вакансий - обучение продуктовому подходу позволит ритейлеру закрыть до 70% позиций за счет переквалификации и повышения компетенций внутренних кандидатов, которые уже знакомы со стратегией и задачами бизнеса и быстрее адаптируются к новой функциональности. В 2020 г. группа полностью перешла на продуктовый подход – разработкой и развитием программных решений занимаются более 120 команд, состоящих из сотрудников ключевых бизнес-функций и ИТ-специалистов.



Кроме продакт-менеджмента, корпоративная образовательная платформа «Цифровая академия» «М.видео-Эльдорадо» предлагает сотрудникам обучение по направлениям: основы трансформации и понимания бизнеса, agile-подход, аналитика данных, программирование и машинное обучение. Обучение для сотрудников бесплатное, а процесс встроен в бизнес-ритм, что позволяет не нарушать привычный баланс между работой и личной жизнью. Наряду с использованием гибких образовательных методик, налажено сотрудничество с ведущими международными и российскими школами и экспертами.

«Цифровая академия» - идеальная площадка для привлечения, развития и самореализации талантливых людей, позволяющая приобрести и развить технологические навыки и компетенции, необходимые для эффективной работы в современной цифровой среде.

*М.видео*

**ЭЛЬДОРАДО**

# Вывод

Группа компаний «М.Видео-Эльдорадо» делает все возможное для социального развития организации: точно и в срок производит выплату заработной платы, предоставляет такие социальные гарантии как медицинское страхование и пенсионное обеспечение, соответствие условий труда установленным нормативам; предоставляет возможности профессионального роста и развития, активно развивает методы финансового и нефинансового стимулирования, повышающих производительность труда и раскрывающих потенциал каждого сотрудника; развитие человеческого ресурса осуществляется через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.

При этом применяются следующие методы социального развития: анализ различных социальных данных ; обмен опытом с другими компаниями по поводу социального развития коллективов; исследование статистических массовых данных; постоянное наблюдение за коллективом и его деятельностью; осуществление бесед с сотрудниками и руководителями компании.

В настоящее время предусмотрена трехуровневая социальная ответственность бизнеса:

1) Основная деятельность: ответственность перед потребителями; 2) Внешняя социальная ответственность: перед обществом; 3) Внутренняя социальная ответственность: перед сотрудниками. Также разработана Концепция корпоративной социальной ответственности, которая направлена на долгосрочные проекты в области благотворительности.



**Спасибо за внимание!**

