

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Совершенствование системы мотивации (на примере ООО «Adidas»)»**.

Слайд 2

Итак, **целью** работы является разработка способов и путей улучшения системы мотивации на предприятии ООО «Adidas».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, компания «Adidas» уже 100 лет символизирует успех и является одним из ведущих брендов в мире спорта. Зарождение компании произошло в далеком 1920 году, когда молодой немецкий сапожник Адольф Даслер сшил первую пару спортивной обуви. Адольф хотел, чтобы каждый спортсмен имел уникальную экипировку, помогающую ему добиваться наилучших результатов и ставить перед собой новые цели. Идея оказалась актуальной и востребованной, вследствие чего компания имела невероятный успех не только в спорте, но и в бизнесе, и представляла огромный ассортимент товаров для разных видов спорта, а так же активного отдыха и повседневной жизни. Компания имеет линейную структуру. Данный вид структуры характеризуется важным преимуществом – высокой степенью эффективности труда, имеет строгое разделение функций и обязанностей, каждый работник четко знает и выполняет свои обязанности.

Используемая в ООО «Adidas» тактика мотивации работников предполагает использование не только всевозможных форм денежного стимулирования, но и выдачу купонов на списания товара в магазине.

Слайд 4

Далее мы выявили три группы влияющие на движение рабочей силы:

1. Внутренние
2. Личностные факторы
3. Внешние факторы

Слайд 5

Итак, чтобы получить практичный и более точный результат исследования системы стимулирования персонала, необходимо сразу несколько разнообразных методик: опросы (интервьюирование, беседа), анкетирование, тестирование, метод экспертных оценок, наблюдение. Обработка полученных данных проводится по технологии, которая изначально должна быть заложена в форму опросников или тестов. Для опросников, включающих шкалу оценки в баллах или процентах, ключами станут соответствие интерпретации определенным цифровым значениям. Например, для опросника удовлетворенности работника нижним порогом общего уровня удовлетворенности является значение 50-60%. Если процент удовлетворенности ниже, нужно тщательно анализировать причины, которые также могут быть видны из опросников и предпринимать шаги по исправлению ситуации. Результаты внешних и внутренних исследований должны привести к основному решению: нужны ли изменения в системе стимулирования и готова ли к ним организация. Возможно, необходимо отложить на некоторое время. Также можно увидеть и назревшую необходимость кардинальных изменений в ближайшее время. Актуальность темы исследования подчеркивает и возросший интерес со стороны государства к стимулированию труда, о чем свидетельствует, в первую очередь, Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 5 ноября 2008 г. в части социальной политики. Полученные данные целесообразно исследовать согласно следующей схеме, приведенной на слайде.

Слайд 6

Таким образом, начальным этапом в разработке рекомендаций по совершенствованию системы мотивации является оценка эффективности действующей мотивационной системы на предприятии ООО «Adidas», которая представлена во втором параграфе третьей главы данной работы. Для того чтобы оценить, эффективность и результативность действующей в организации программы мотивации, необходимо определить отношение ее работников к мотивационным методам. Для получения необходимой оценки информации, исследование было проведено по двум главным направлениям: исследование мотивационной среды, то есть ряда условий, которые стимулируют работников к повышению эффективности и результативности труда; изучение степени удовлетворения работников существующей программой стимулирования и ее соответствия ключевым потребностям персонала. В исследовании приняло участие 43 человека, что составило 90% от общей численности штата организации. Диагностика существующей в ООО «Adidas» мотивационной среды проводилась на основе методики, предложенной Ю.Г. Одеговым.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы. Повышение уровня трудовой активности сотрудников ООО «Adidas» возможно, в первую очередь, только в условиях широкого применения ме

тодов материального стимулирования. В это же время отмечается низкий уровень удовлетворенности сотрудников материальным аспектом трудовой деятельности. Кроме этого, действующая в организации программа стимулирования не обеспечивает в полной мере удовлетворения основных значимых потребностей сотрудников.

Таким образом, для повышения уровня результативности и эффективности труда в ООО «Adidas» необходимо улучшение действующей системы мотивации.

Слайд 7

В итоге, с целью повышения эффективности системы мотивации для данной организации был предложен ряд рекомендаций, основными из которых являются:

- введение системы премирования, которая главным образом связывает размер вознаграждения с достигнутыми результатами работы (в частности, системы Скэнлона);
- разработка обучающих программ, направленных на повышение уровня квалификации, знаний и профессионализма сотрудников, предусматривающие проведение обучения как внутри организации на специально организуемых семинарах, так и вне ее, на специализированных курсах;
- предоставление стипендий на обучение молодым работникам, которые показали высокие результаты в процессе трудовой деятельности;
- расширение применения таких методов, как моральное стимулирование, информирование и награждение сотрудников, которым удалось достигнуть наилучших результатов;
- поощрение положительно отличившихся сотрудников посредством вручения им билетов, сертификатов или абонементов для проведения досуга в соответствии с их интересами;
- формирование в структуре организации отдела мотивации, включающего в себя три основных сектора: труда и заработной платы, социальной защиты, лабораторию социологических исследований.

Слайд 8

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.