

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Структура мотивации персонала с учетом специфики организации».**

Слайд 2

Итак, актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что в настоящее время в условиях глобализации выживание современных предприятий в конкурентной борьбе зависит от эффективности управления организацией, в том числе от грамотно выстроенной системы мотивации персонала. Предприятия, которые развивают человеческий капитал, являются более успешными на рынке. Грамотно выстроенная система управления персоналом, составной частью которой является система мотивации персонала, повышает рыночную стоимость предприятия в долгосрочной перспективе. От того, насколько эффективно будет выстроена система мотивации персонала, во многом будет зависеть эффективность деятельности всей организации. При грамотно выстроенной мотивации персонала производительность будет повышаться быстрее, чем рост заработной платы, что будет свидетельствовать о результативности управления кадровым резервом.

Слайд 3

Таким образом, **целью** работы является выявить структуру мотивации персонала и разработать мероприятия, способствующие повышению структуры мотивации персонала ООО «Мегаполис».

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 4

Также в работе используются следующие методы исследования:

1. Мотивационный тест Ф. Герцберга.
2. Методика «Диагностика трудовых мотивов» В.И. Герчикова.
3. Методика Ричи—Мартина.
4. Анкетирование.

Слайд 5

Итак, в качестве объекта исследования в работе выступает компания ООО «Мегаполис». Все сотрудники компании имеют соответствующие

сертификаты и удостоверения. В рамках исследования применяемых технологий мотивации персонала ООО «Мегаполис» было проведено исследование сотрудников в форме анкетирования, которое позволило выявить, что большинство всех работников учреждения не удовлетворены своей работой. Основные причины неудовлетворенности, которые были указаны сотрудниками, это:

- несоответствие оплаты прикладываемым усилиям;
- нехватка ощущения причастности к общему делу, значимости работы для организации;
- несовершенство системы вознаграждений;
- недостаточно возможностей для повышения квалификации и карьерного роста.

Слайд 6

Таким образом, для оптимизации системы мотивации в ООО «Мегаполис» необходимо разрешение всех выявленных проблем, представленных во второй главе данного исследования. Для этого следует выстроить чёткую линию по организации работы с персоналом, возложив эти обязанности на конкретного человека. Поскольку численность персонала менее 100 человек, то все функции менеджера по персоналу возлагаются на администратора. Рассмотрим общую схему мероприятий, которые позволят оптимизировать систему стимулирования и мотивации персонала на предприятии на рисунке.

Слайд 7

Итак, исходя из полученных данных, следует сделать вывод об эффективности экспериментальной работы, а именно прохождении профессионального тренинга: мотивационные факторы как рабочих, так и административных сотрудников сместились от финансовых мотиваторов к необходимости признания в коллективе, реализации своих идей, вкладу в общее достижение целей, а так же благоприятный психологический настрой в коллективе.

Слайд 8

Таким образом, на основании выявленных проблем были предложены мероприятия по оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала, такие как: создание системы возмещения затрат на обучение сотрудников и внедрение методики WIS для создания мотивационных профилей сотрудников.

Исходя из полученных данных, в работе сделан вывод об эффективности экспериментальной работы, а именно прохождении профессионального

тренинга: мотивационные факторы как рабочих, так и административных сотрудников сместились от финансовых мотиваторов к необходимости

Слайд 9

Также представим на слайде список основных использованных источников.

Слайд 10

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.