

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «».

Слайд 2

Итак, **целью** работы является исследование системы мотивации персонала транснациональной корпорации «IKEA Industry» и разработка направлений ее развития.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Таким образом, в качестве объекта исследования в работе рассмотрена транснациональная корпорация «IKEA», которая является одним из лидеров в международной розничной торговле мебелью, представляя собой одно из направлений крупной корпорации INGKA Group. Розничная торговля включает 378 магазинов в 52 странах, которые посещают ежегодно более 700 млн. человек. Отношения основаны на стратегии франчайзинга: магазины IKEA платят франчайзеру Inter IKEA комиссию, получая взамен право продавать ассортимент компании и управлять магазинами под брендом IKEA. В «IKEA Industry» работает персонал разных возрастных групп. Наибольшую группу составляют сотрудники от 30 до 50 лет – 72%. Персонал в возрасте до 30 лет – 22%. Далее идет персонал старше 50 лет – 6%.

Слайд 4

Итак, для выявления состояния и проблем системы управления в «IKEA Industry» был проведен опрос. В опросе принимали участие 20 сотрудников учреждения. Данные тестирования дают возможность оценить первый фактор в прямом виде: общий показатель свыше 175 баллов свидетельствует о положительной направленности организационной культуры. Два других фактора можно оценить на основе показателей секций. Далее рассмотрим результаты тестирования, представленные на рисунке. Как показывает рисунок, по всем секциям полученный средний балл меньше максимального значения более чем в 2 раза. Наименьшее внимание уделяется вопросам мотивации и морали в коллективе, отсутствуют какие-либо инструменты моральной и материальной мотивации.

Слайд 5

Таким образом, в качестве методов исследования в работе применяются следующие: Мотивационный тест Ф. Герцберга. Данная методика включает оценку по двум группам факторов: гигиеническим и мотивационным.

Слайд 6

Далее в рамках методики Ш. Ричи и П. Мартина выделены 12 факторов, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов.

Слайд 7

Теперь рассмотрим результаты исследования типа трудовой мотивации участников исследования по методике В.И. Герчикова. В результате исследования основных типов профессиональной мотивации было выявлено следующее: у рабочих основным типом профессиональной мотивации является инструментальный тип, относящийся также к достижительному типу мотивации. Сотрудников с таким типом мотивации интересует прежде всего цена труда, а не его содержание, важна обоснованность цены, важна способность обеспечить свою жизнь самостоятельно.

Слайд 8

Далее рассмотрим результаты исследования по методике Ричи—Мартина. Доминирующей потребностью у рабочих «IKEA Industry» является потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. У рабочих данная потребность достаточно выражена, что может быть связано с тем, что среднему персоналу приходится чаще контактировать с заказчиками, интенсивность их труда значительно выше. Меньше всего выражены потребности в формировании долгосрочных стабильных взаимоотношений и потребность во влиятельности и власти, стремлении руководить другими.

Слайд 9

Также в целях анализа оценки действующей системы адаптации работников «IKEA Industry» в рамках данной работы была разработана анкета. По каждому из перечисленных разделов проставлялась положительная либо отрицательная оценка (от 1 до 5 баллов). В случае отрицательной оценки – от - 1 до - 5 баллов. В анкетировании приняли участие 30 человек. Как показывают данные рисунка, уровень знаний нормативных актов не является проблемной областью у вновь принятых сотрудников (72 балла из 100 максимально возможных).

Слайд 10

Исходя из данных рисунка, следует вывод, что сотрудники «IKEA Industry» достаточно оперативны в принятии решений (90 баллов из 100 возможных). Уровень способности к адаптации в новой ситуации так же достаточно высок, что свидетельствует о быстром приспособлении новых сотрудников к рабочей обстановке, режиму и коллективу.

Слайд 11

В рамках соблюдения производственной этики и стиля общения в коллективе результаты анкетирования показали, что знание этики и возможности ее применения реализовываются не в полной мере (68 баллов из 100). Наиболее низкие показатели по результатам анкетирования отмечены в качестве труда и его интенсивности. Как показывают данные рисунка, опрошенные сотрудники недовольны качеством труда принятых работников (56 баллов из 100 максимально возможных), а также низким уровне интенсивности их работы.

Слайд 12

Итак, в рамках данной работы предлагается разработка программы тренинга по оптимизации мотивации персонала с учетом специфики «IKEA Industry», которая будет включать следующие мероприятия: Увеличение размера материальной мотивации сотрудников «IKEA Industry»; Модернизация системы нематериальной мотивации; Разработка блок-схемы планирования карьеры персонала «IKEA Industry».

Слайд 13

Таким образом, в работе предложены направления совершенствования системы нематериальной мотивации персонала «IKEA Industry»: предоставление абонементов в оздоровительные учреждения, а так же мотивация персонала свободным временем. И немаловажным направлением совершенствования выступила разработка стратегии карьерного роста сотрудников «IKEA Industry», в соответствии с которой определяются профессиональные интересы и цели, а также методы их реализации, то есть должность, которую хотел бы занять сотрудник (либо иные цели) и этапы реализации этого процесса.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.