

ВУЗ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«»

Выполнил:

Научный руководитель:

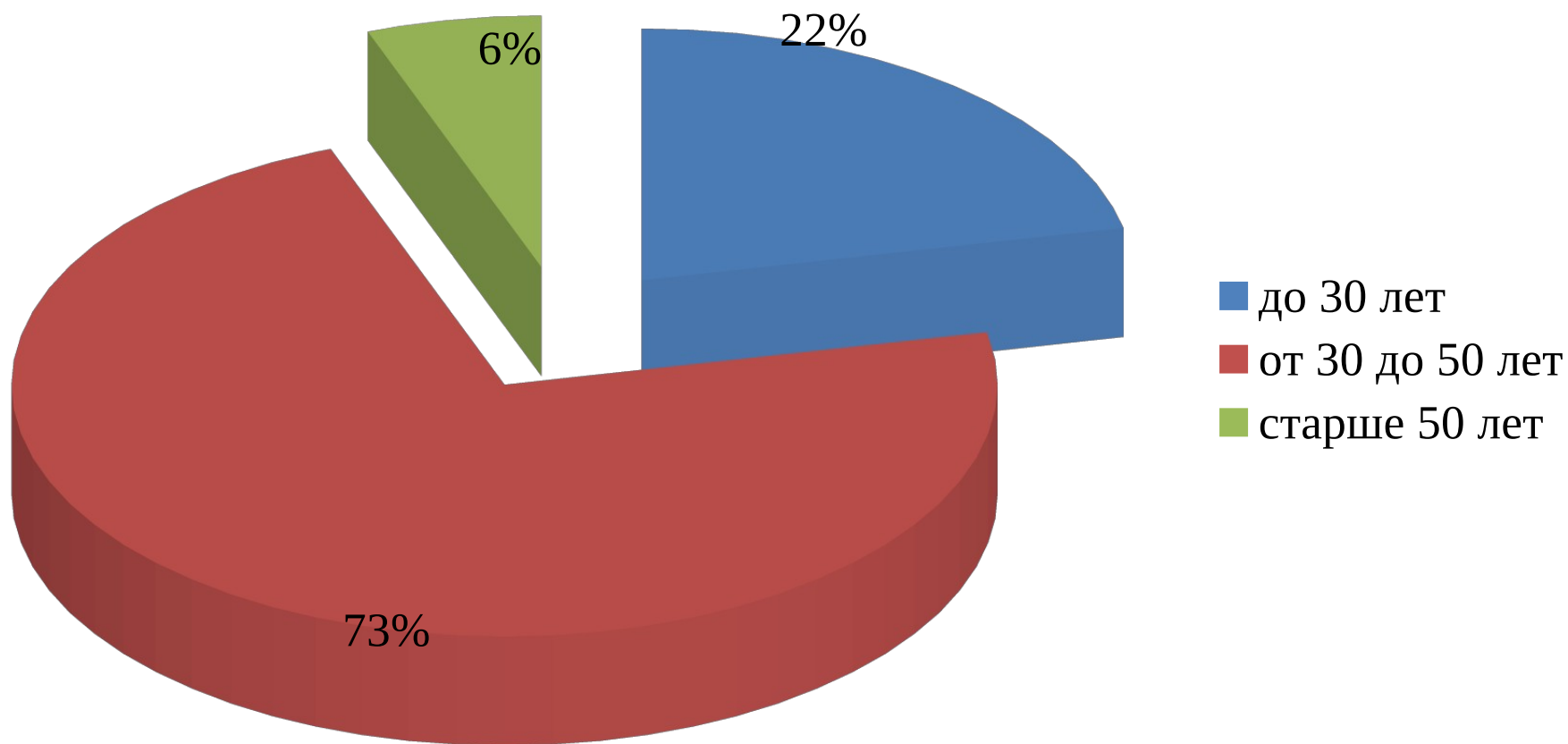
Цель и задачи

Цель – исследование системы мотивации персонала транснациональной корпорации «IKEA Industry» и разработка направлений ее развития.

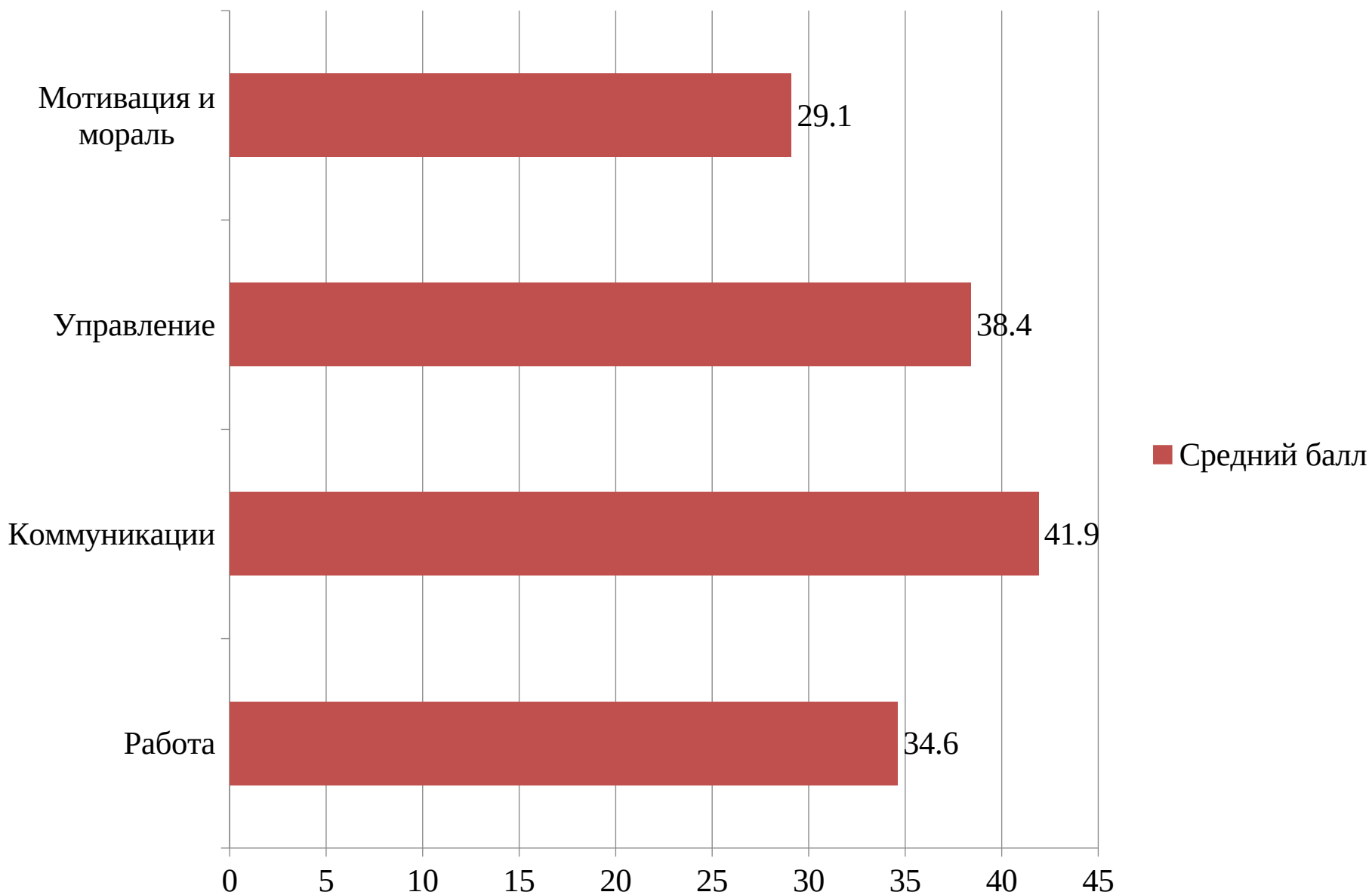
Задачи:

1. изучить понятие, виды и современные теории мотивации;
2. определить элементы системы мотивации в управлении персоналом транснациональной корпорации;
3. рассмотреть современные технологии мотивации транснациональной корпорации;
4. проанализировать состав и структуру персонала транснациональной корпорации;
5. оценить методы и технологии мотивации персонала транснациональной корпорации;
6. разработать рекомендации по созданию системы мотивации персонала транснациональной корпорации;
7. оценить эффективность предложенных рекомендаций;
8. оценить риски внедрения рекомендаций и обоснование мероприятий по их оптимизации.

Распределение численности сотрудников «IKEA Industry» по возрастным группам



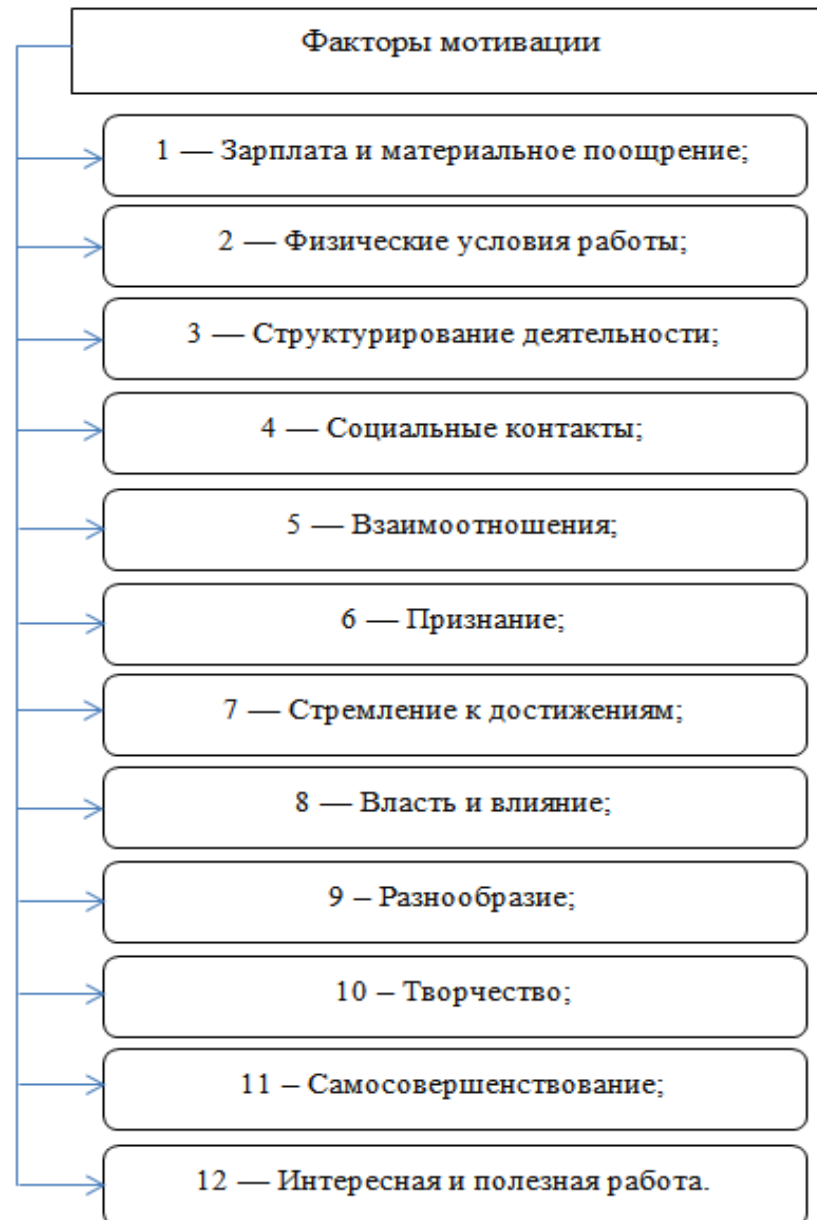
Средний балл по секциям опроса



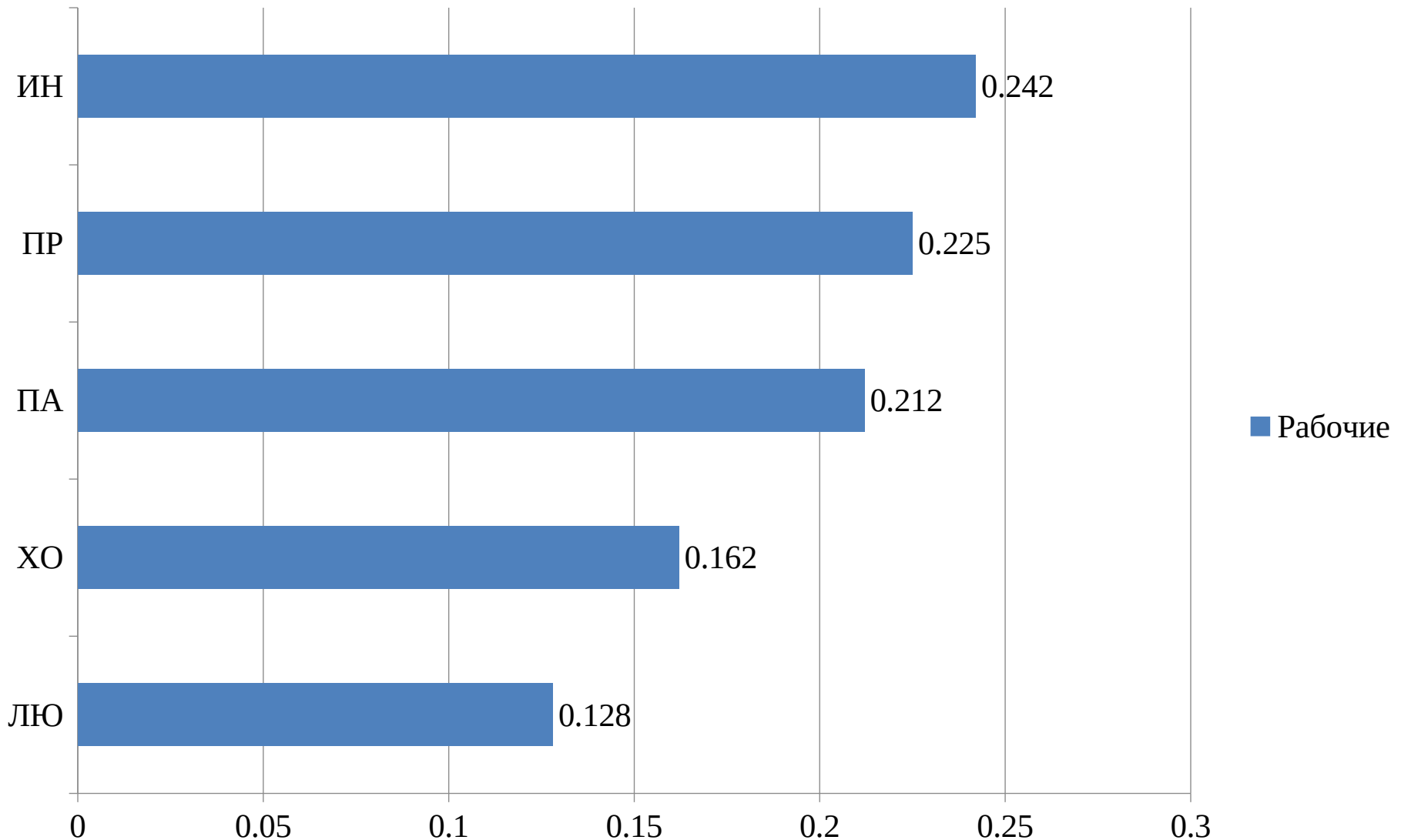
Факторы мотивации Ф. Герцберга



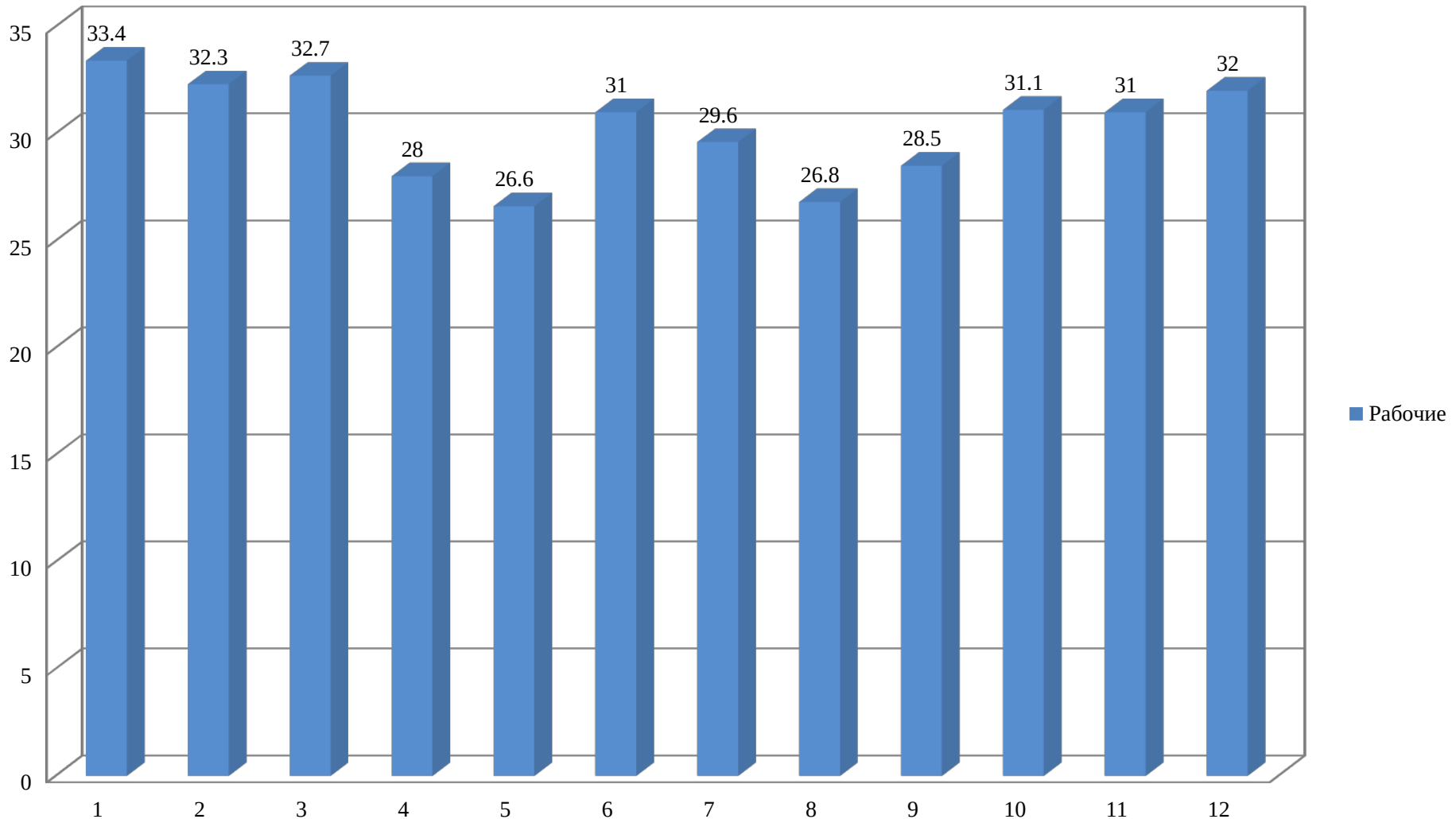
Факторы мотивации Ш. Ричи и П. Мартина



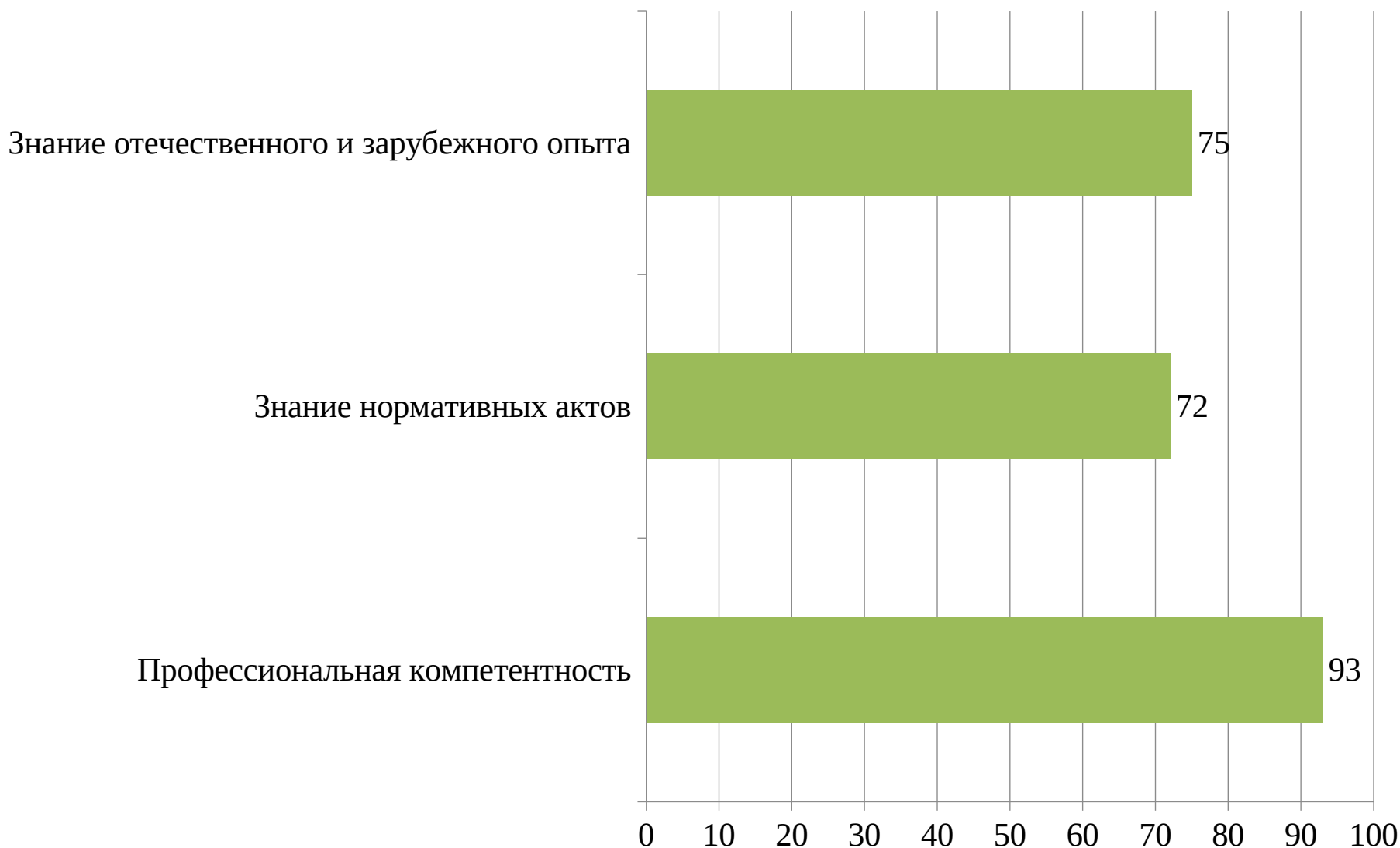
Основные типы профессиональной мотивации у сотрудников «IKEA Industry»



Результаты исследования по методике Ричи— Мартина



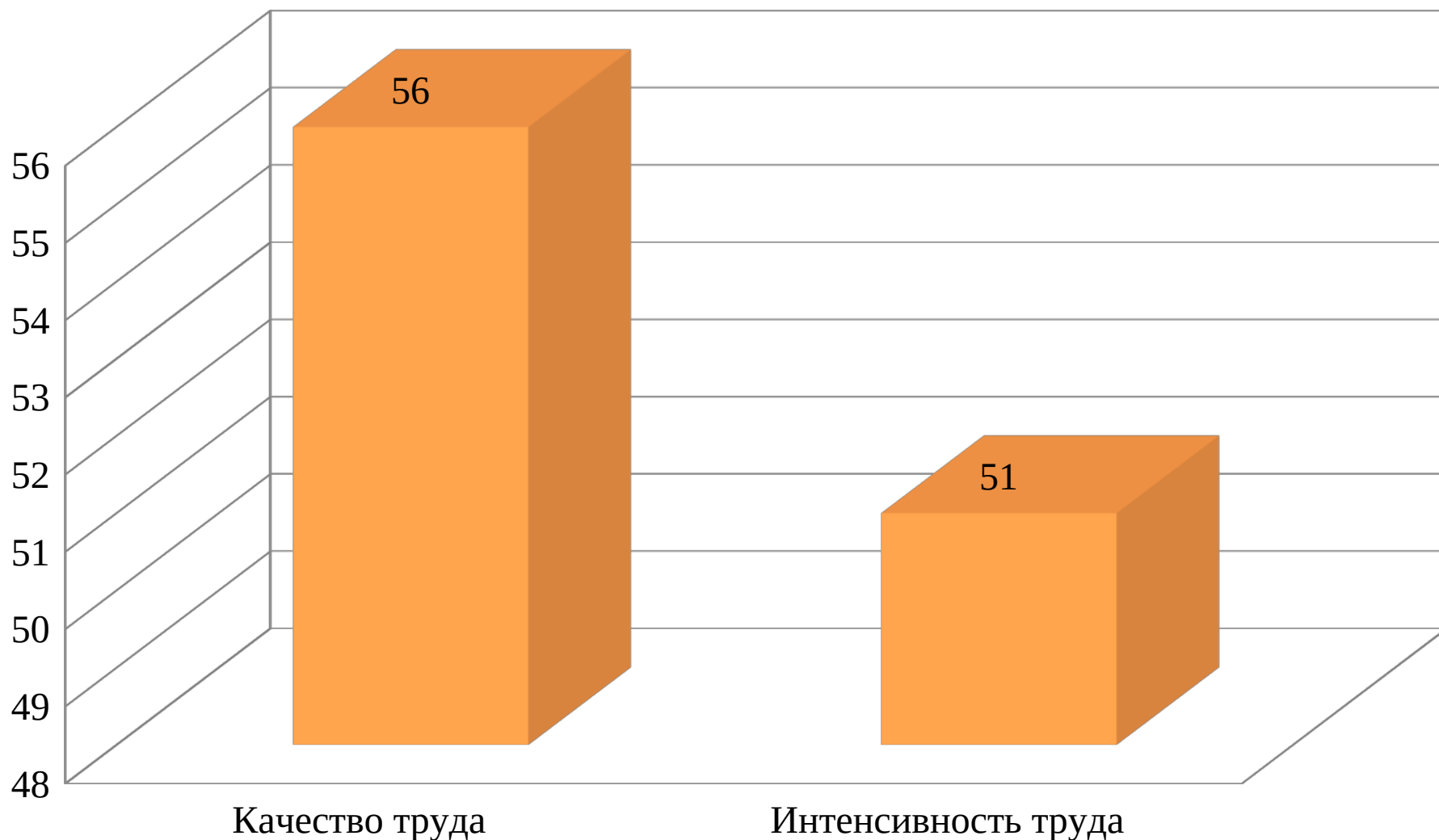
Результаты анкетирования по разделу «Знания и навыки»



Результаты анкетирования по разделу «Адаптация»



Результаты анкетирования по разделу «Способности и возможности работы в коллективе»



Блок-схема планирования стратегии карьеры сотрудников «IKEA Industry»



Заключение

К основным недостаткам применяемой системы мотивации, выявленным в ходе анализа являются:

- не фиксируется индивидуальная результативность работников;
- отсутствует обратная связь «руководитель – работник» по достигнутым за месяц показателям (работники не знают фактических результатов своей работы и работы службы);
- формально не закреплена категоризация специалистов, хотя фактически такая категоризация присутствует: специалисты, младшие специалисты, персонал;
- не формализован переход сотрудников из категории в категорию, не определены требования к сотрудникам разных категорий – как следствие нет определенности в карьере и служебном продвижении.

Предлагается внедрение перечня мероприятий, а именно повышение уровня оплаты труда. Были сформулированы основные принципы разработки денежного вознаграждения в организации, а именно:

- необходимость увязки размера денежного вознаграждения с индивидуальной результативностью сотрудника для поощрения личной эффективности в целях координации усилий различных специалистов;
- для развития корпоративности необходима система «участие в успехах и неудачах фирмы» для всех сотрудников.

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!