СОДЕРЖАНИЕ

Введение…………………………………………………………….…………..3

1 Теоретические аспекты системы мотивации персонала в международной компании………………………………………………………………………..6

1.1 Суть системы мотивации персонала в международном менеджменте...6

1.2 Виды мотивации персонала в международной компании………...……11

1.3 Зарубежный опыт мотивации персонала в международной компании.............................................................................................................18

2 Анализ системы мотивации персонала в международной компании.….. 29

2.1 Организационно-экономическая характеристика компании………..….29

2.2 Анализ системы мотивации персонала…………………………………..32

2.3 Исследование уровня мотивации персонала.…………………...……….40

3 Разработка программы по совершенствованию системы мотивации персонала в международной компании…………………………………….. 46

Заключение……………………………………………..……………………...57

Список использованных источников…………..……….……………………59

Приложение А Опрос уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников на март 2024 года………………………………………………………………64

Приложение Б Опрос уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников на июнь 2024 года ………………..…….………….…………………………..66

ВВЕДЕНИЕ

Успешная деятельность современных компаний в быстроизменяющихся рыночных условиях возможна при применении в работе методов качественно нового уровня. Ведущие международные компании особую роль отводят вопросам по кадровому развитию, в том числе развитию эффективных систем мотивации персонала, росту и развитию инновации.

Современные международные компании характеризуются управлением персоналом, в полном объеме интегрированным в структуру бизнес-стратегий, капитальных вложений и операционной деятельности. Руководство компаний относится к персоналу как к важному фактору для устойчивого роста, соответственно, возникает необходимость управления новыми возможностями и предупреждения рисков постоянно изменяющейся глобальной среды.

В данной работе мы рассматриваем международную компанию «КАЛЦРУ», основной деятельностью которой является розничная торговля. Розничная торговля – это продажа товара для личного использования.  Основная рабочая сила в розничных точках компании на позициях продавец-консультант, продавец-кассир – это студенты, которые ищут подработку, в учебное время сменяют несколько компаний, в том числе увольняются после окончания обучения, из-за чего увеличивается текучесть кадров компании, осуществляющей розничную торговлю. Из-за постоянного обновления персонала розничных предприятий снижается уровень сервиса и эффективность работы персонала. Компания тратит большое количество ресурсов и времени на подбор персонала. На примере общества с ограниченной ответственностью «КАЛЦРУ» по статистике HR-отдела компании, из 1500 откликов на вакансии компании только 500 человек проходят этап собеседования, из них 30% (150 человек) проходят стажировочный день в розничных точках. Из 150 человек, прошедших стажировку, 87% увольняются до окончания испытательного срока (90 дней). Соответственно, только 20 человек из 1500 кандидатов остаются работать в компании дольше, чем 90 дней, что составляет 13% из потенциально возможных сотрудников компании.

Актуальная направленность рассматриваемой темы в настоящей работе обуславливается необходимостью наличия в компании мотивационной структуры в виде наиболее важного критерия для управления трудовыми ресурсами. На январь 2024 года в РФ отмечают исторически низкий показатель безработицы, что говорит о «кадровом голоде» на рынке труда. Для компании важно не только привлечение новых сотрудников, но и удержание квалифицированных кадров. Для сохранения персонала в компании необходимо гибко реагировать на изменения рыночной среды, в том числе в рамках системы мотивации персонала.

Под системой мотивации персонала организации понимают – механизм, направленный на удовлетворение потребностей работника с целью побуждения его к достижению целей организации. Кроме того, следует отметить, что мотивы трудовой деятельности не только удовлетворяют внешние потребности, поскольку трудовая деятельность по своей природе представляет собой стимулирующий фактор.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что результаты, полученные в выпускной квалификационной работе, направлены на совершенствование факторов трудовой мотивации и возможности использования при создании стратегии в сфере мотивации.

Практическая значимость исследования состоит в применении разработанных мероприятий, включая ряд мотивационных, в международной компании ООО «КАЛЦРУ».

Цель настоящего исследования состоит в разработке и реализации программы по совершенствованию мотивации персонала международной компании.

Для достижения поставленной цели ставятся следующие задачи:

– обобщить теоретические аспекты и сравнить зарубежные модели мотивации персонала;

– провести анализ системы мотивации персонала в международной компании;

– разработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала международной компании на примере ООО «КАЛЦРУ».

Предметом исследования является система мотивации персонала в международной компании.

Объектом исследования – предприятие розничной торговли продукции бренда «Intimissimi».

Методологическую основу исследования составляют методы, обусловленные конкретными задачами исследования: сравнительный и статистический анализ, логические, графические и компьютерные методы обработки информации, анкетирование, SWOT-анализ.

В первой главе выпускной квалификационной работы были рассмотрены теоретические аспекты мотивации персонала, в том числе с изучением зарубежного опыта.

Во второй главе выпускной квалификационной работы был проведен анализ системы мотивации персонала в международной компании.

В третьей главе исследования были разработаны рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала международной компании.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ

1.1 СУТЬ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МЕЖДУНАРОДНОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Термин «человеческий фактор» включает в себя широкий спектр функций, которые исследуют производительность человека как в рабочей, так и в нерабочей среде. Этот термин берет свое начало в различных научных дисциплинах, таких как психология, физиология, медицина и антропометрия. Ни один из них сам по себе не может полностью объяснить всеобъемлющие знания о функционировании человека. Таким образом, человеческий фактор как область исследований возникла для изучения этого сложного взаимодействия.

В общем, человеческий фактор – это физическое или когнитивное свойство индивидуального или социального поведения, специфичное для человека и влияющее на функционирование технологических систем, а также на равновесие человека и окружающей среды [38].

Человеческие факторы в управлении – это факторы, которые связаны с различными ролями человека при решении задач управления и должны учитываться при разработке средств решения таких задач [25]. Как правило, эти факторы на прямую связаны с практическим применением средств решения управленческих вопросов и оказывают сильное воздействие на применение теоретических знаний на практике в процессе управления [2].

При исследовании вопросов, связанных с человеческим фактором, нельзя не отметить решающую роль личности, под которой понимается субъект активной сознательной деятельности, обладающий совокупностью социально значимых качеств [19]. Основными личностными качествами, влияющими на процесс управления, принято считать направленность, способности и темперамент.

Человеческий фактор может быть связан с человеческими ошибками, что способствует негативной коннотации. Тем не менее, важно помнить, что эти факторы также охватывают положительные аспекты человеческой деятельности и уникальные навыки, в которых люди преуспевают [3].