



Управление государственной
службы и кадров
Правительства Москвы



Московский городской
университет управления
Правительства Москвы



IKEA



Выполнил: Шубин Евгений



История

IKEA (ИКЕА) — нидерландская производственно-рознично торговая группа, основанная в Швеции, одна из крупнейших в мире торговых сетей по продаже мебели и товаров для дома.



Компания имеет шведские корни и поддерживает имидж шведской компании во всех маркетинговых коммуникациях. Основана в 1943 году в Швеции Ингваром Кампрадом.



Компания **ИКЕА** занимается дизайном и реализацией мебели и сопутствующих товаров для дома, рассчитанных на массового потребителя. Концепция мебели ИКЕА состоит в том, что большую часть мебельного ассортимента покупатели собирают дома самостоятельно, также товары перевозятся в плоских коробках, тем самым снижаются затраты на **логистику** и сервис, что ведёт к более низкой стоимости товаров.





ФАКТЫ

В 1948 году в ассортименте впервые появилась мебель,
В 1958 году открылся первый магазин ИКЕА в Швеции. Сеть магазинов стала разрастаться, в **1963 году** ИКЕА вышла на международный рынок, начав с Норвегии.

1 января 2012 года ИКЕА осуществила внутреннюю перепродажу своего бренда за 10,40 CHF млрд, причём продавцом выступила зарегистрированная в Лихтенштейне компания Interogo, подконтрольная Кампраду, а покупателем — дочерняя компания самой ИКЕА, голландская Ikea Systems. Целью сделки была названа «консолидация и упрощение структуры бизнес-группы»



IKEA принадлежит нидерландскому фонду **Stichting INGKA Foundation** (головная компания группы — голландская **Ingka Holding B. V.**).



Президент компании — **Микаель Ольссон**
(Mikael Ohlsson)



Возрастная структура персонала ООО «Икеа»

Показатель	2014	2015
1. Всего сотрудников	844	868
мужчины	544	548
женщины	300	320
2. Ротация по возрастным группам	686	697
18-30 лет	223	225
31-40 лет	116	127
41-50 лет	187	190
51-59 лет	79	82
60+	60	50
Средний возраст рабочих	38,9	38,5





Критерии подбора персонала

Критерии отбора персонала:

ВОЗРАСТ — от 18 лет и старше

ПОЛ — любой

ОБРАЗОВАНИЕ для рядовых сотрудников не принципиально, для менеджеров — высшее

ГЛАВНЫЕ ЧЕРТЫ: честность, выносливость, а также:

- высокая квалификация;
- личные качества;
- навыки и умения;
- опыт работы, предыдущие должности;
- коммуникативные навыки.
- **корпоративная культура**





Этапы подбора

Мероприятия по подбору персонала в компании «ИКЕА» проводятся в два этапа:

1. **Первый этап** - ознакомление с резюме, рекомендациями (в случае отсутствия резюме, сотрудник, принимаемый на работу, заполняет специальный бланк, содержащий графы, требующий данные сотрудника).
2. **Второй этап** - собеседование менеджера по подбору персонала, либо другого менеджера среднего звена, личное общение с поступающим на работу. Данный этап отличается сложностью, требующей от менеджера психологических и профориентационных навыков. Менеджер получает самую различную информацию, включающую в себя: **психологический портрет поступающего сотрудника**

Второй этап позволяет менеджеру увидеть, как кандидат умеет общаться, преподнести себя, излагать свои мысли. Собеседование может показать, насколько хорошо сотрудник может понимать задаваемые вопросы и насколько четко и полно может давать на них ответы. Также он показывает свою степень проявляемой ответственности перед выбором данной должности, способность отстаивать свои права, не ущемляя права других членов коллектива.





Эффективность

Предприятие периодически проводит аттестации своих сотрудников. Плановые аттестации проводятся для того, чтобы проверить качества разных уровней сотрудника (профессиональные, психические, физические и т.д.). Целью их проведения является определение, подходит ли сотрудник для данной должности или нет. Как правило, она проводится ежегодно.

Плановая аттестация решает следующие задачи:

А) оценка уровня подготовки кадров, сравнение ожидаемых результатов с фактическими в области проявления своих профессиональных качеств;

Б) мотивация сотрудников к проявлению своих интеллектуальных и творческих качеств, стимулирование личностного и профессионального роста;

В) обучение;

Г) поддержание в проявлении своей эффективности.





Мотивация

Норма труда является базовым фактором в планировании и организации производственного процесса, а также денежных вознаграждений в случае роста производительности.

Еще одним важнейшим элементом кадровой политики организации можно назвать мотивацию и денежное стимулирование. В качестве оплаты труда работников компании «ИКЕА» ведутся определенные тарифы. Тарифы устанавливаются с учетом условий труда, приносящих вред здоровью, сложности выполняемой работы, или условий, опасных для жизни. Все сотрудники получают повременно-премиальную оплату труда, а стажеры - повременную.

Работники, которые выполняют работу более быстро, качественно, укладываются в установленные организацией рамки, получают свою оплату труда по повышенным ставкам. Предприятие обращает большое внимание на такой элемент, как нормирование труда. Нормирование труда, прежде всего нужно, для точного расчета нужного количества сотрудников, так как число сотрудников должно соответствовать количеству рабочих мест с имеющимся оборудованием. Также по нормированию труда определяется требуемое количество затрат и результатов труда, чтобы покрыть эти затраты.



Обучение и стимулирование

Компания практикует все виды современных инструментов профессионального образования на рабочем месте, а именно: *семинары, тренинги, стажировки за границей, использование программ по обучению дистанционно.*

Особое внимание уделяется, естественно, молодым сотрудникам, из которых компании могут «слепить» нужных им лидеров с тем набором качеств, который необходим для эффективной работы. Существуют подготовительные программы по росту молодых специалистов.

Это приносит взаимную выгоду: компания получает экономический результат, сотрудник - саморазвитие и денежное вознаграждение.

ИКЕА предлагает:

- полный социальный пакет, оформление по ТК;
- медицинское обслуживание (ДМС);
- льготное питание в столовой для персонала;
- гибкий график работы;
- скидку на все товары ИКЕА;
- скидки на абонемент в спорт-клубы;
- бесплатную униформу и химчистку;
- корпоративные праздники и подарки.



The image shows the top part of an Ikea store sign. The word 'IKEA' is written in large, bold, yellow letters on a blue background. Below it, the words 'Home furnishings' are written in a smaller, yellow font. The background of the entire image is a photograph of an Ikea store entrance with people and yellow and blue striped poles.

ИТОГ:

Главный принцип работы персонала **ИКЕА** - корпоративный дух. Это исходные начала, лежащие в основе формирования, функционирования и совершенствования системы корпоративного управления обществом.

Корпоративная социальная ответственность -- это система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование социально-трудовых отношений, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Культура **ИКЕА** базируется на таких ценностях как *простота, скромность и контроль за издержками*. Мотивировать сотрудников и давать им возможность двигаться вперед. В шведской компании на работу стараются принимать только тех, чьи интересы и ценности совпадают с ценностями компании. Есть и своя сложность, найти людей, которые полностью разделяли бы интересы компании и были готовы долго в ней работать, довольно трудно. Применение этого принципа позволяет без особых трудностей создавать спокойную, дружескую обстановку в коллективе, который превыше всего ценит людей и командный дух.