

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ВКР – **Организация региональной и международной транспортно-экспедиционной деятельности (на примере "Транзит")**.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы заключается в том, что транспорт является связующим звеном между предприятиями-производителями продукции, работ и услуг, а также потребителями. Кроме того, транспорт обеспечивает внешнеэкономические связи между государствами и способствует международному разделению труда.

Цель выпускной квалификационной работы – на обобщения теоретических положений по организации товародвижения в условиях рыночных отношений и оценки состава, структуры и результатов деятельности транспортно-экспедиционной компании ООО "Транзит" разработать предложения и практические рекомендации по организации транспортно-экспедиционной деятельности на региональном и международном рынке.

Для достижения поставленной цели требуется решить следующие **основные задачи исследования**:

провести анализ теоретических положений по организации товародвижения в условиях рыночных отношений;

оценить состав, структуру и результаты производственной деятельности транспортно-экспедиционной компании ООО "Транзит";

разработать предложения и практические рекомендации по организации транспортно-экспедиционной деятельности на региональном и международном рынке.

Объект исследования - компания ООО "Транзит", которая занимается большим спектром логистических услуг и в настоящее время занимает одно из ведущих мест на данном рынке.

Предмет исследования – организации транспортно-экспедиционной деятельности на региональном и международном рынке.

Методологической основой при разработки темы послужили методы: анализа, сравнения, сопоставления, оценки и систематизации.

В результате анализа ситуации, сложившейся на мировом и российском рынках логистических услуг, кратко изложенной в пунктах 1.1. – 1.3. можно сделать следующий вывод: на сегодняшний день конкурентную

среду на российском рынке транспортно-логистических услуг определяет, прежде всего, деятельность российских компаний.

Транспортно-экспедиторская коммерческая компания Общество с ограниченной ответственностью «Транзит» основано в 1999 году в г. Санкт-Петербург . ООО «Транзит» осуществляет мультимодальные перевозки грузов и экспедирование услуг различными видами транспорта, в частности организует международные грузовые перевозки морским, автомобильным и железнодорожным транспортом.

Организационную структуру управления можно определить как форму разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой управление осуществляется путем выполнения соответствующих функций, ориентированных на достижение намеченных целей.

Персонал компании насчитывает 15 человек, включая директора и представителей логистического отдела. Данная организационная структура может быть отнесена к функциональной.

Длительное время работы компании ООО «Транзит» на рынке транспортных услуг Санкт-Петербурга и Ленинградской области обеспечивает достаточно наработанную клиентскую базу.

Анализ опыта работы зарубежных и отечественных конкурентов позволил определить основные факторы конкурентоспособности компании.

1.Известность экспедитора в деловых кругах транспортных организаций и грузовладельцев. В базе данных компании ООО "Транзит" на данный момент находится 50 крупнейших фирм - поставщиков мясопродуктов и предприятий по переработке мясопродуктов по всей России.

2. Наличие высококвалифицированного персонала. Отрицательным фактором является слабое знание иностранных языков у большинства менеджеров компании.

3. Анализ деятельности компании ООО "Транзит" показал, что совершенно не используются системы «безбумажного» документооборота, за исключением отдела бухгалтерии, что значительно усложняет работу менеджеров компании, замедляет процесс обработки заказов и затрудняет передачу дел другому сотруднику, например при уходе кого-либо из персонала отдела логистики в отпуск.

4. Для обеспечения консолидации грузов у компании есть два склада-партнера в Китае и Финляндии.

5. Компания предоставляет полный спектр услуг по доставке «от двери до двери» и экспедиторскому обслуживанию широкой номенклатуры грузов.

6. Проведенный анализ 57 годовых договоров поставки за 2017 год показал, что у компании нет невыполненных или сорванных по вине менеджеров компании договоров.

В своей работе компания ООО "Транзит" делает ставку на работу с ключевыми клиентами, с которыми она стремится сохранить сотрудничество, несмотря на высокий уровень конкуренции в транспортно-экспедиторской отрасли.

Таким образом, были разработаны следующие предложения. Руководству компании нужно сохранить имеющийся состав квалифицированных менеджеров по логистике, и в то же время поднять их профессиональный уровень. В ходе исследования объекта было выявлено недостаточное знание сотрудниками фирмы иностранных языков. Поэтому руководству компании предлагается поэтапно направлять на курсы иностранных языков имеющегося персонала до «разговорного уровня», а ко вновь принимаемым сотрудникам повысить требования в части знания иностранных языков.

Предлагается привлечение бизнес - консультантов для обучения и организации эффективного взаимодействия, коммуникаций и для постановки бизнес - процедур в компании. Предлагается провести тренинги по коммуникации для персонала («Профессиональная Коммуникация. Мастерство Эффективного Взаимодействия») и развитию лидерских качеств для руководителей отделов («Власть. Управление. Лидерство»).

Предлагается также принять меры по расширению масштабов деятельности посредством аренды контейнерного парка.

Для роста уровня конкурентоспособности компании предлагается модель инновационного развития: информатизация производства и управления, организационные изменения для превращения инновационного потенциала в конкурентный и его реализации в конкурентоспособности продукции, технологии и финансов.

Предлагаются следующие разработки по совершенствованию мотивации сотрудников:

1. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых усилий, играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации.

Поэтому, необходимо увеличение заработной платы и своевременная выплата без задержек (усиление связи заработной платы с результатами труда)

2. Помимо зарплаты, можно предложить и другое средство мотивации - внутрифирменные льготы:

оплата предприятием медицинских услуг;

страхование на случай длительной потери трудоспособности;

полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно;

отпуска;

консультирование по юридическим, финансовым и другим проблемам;

питание во время работы;

другие расходы.

3. Вид вознаграждения, которым руководитель может распорядиться по своему усмотрению, - премиальные выплаты (бонусы).

4. Можно предложить еще один вид вознаграждения - это подарки. Даже недорогие подарки, способны стимулировать людей. Сотрудники понимают, что руководство видит в них не безликих работников, а замечает лояльность и усердие каждого.

5. Руководителю нужно предоставить сотрудникам возможность постоянно совершенствоваться - это важнейший стимул, позволяющий людям многие годы творчески выполнять одну и ту же работу на одном и том же предприятии.

6. Также можно в той или иной форме оплачивать учебу сотрудников:

обучение за счет организации по ученическому договору;

компьютерные, бухгалтерские курсы;

оплаченный учебный отпуск, взятый на время сессии заочно обучающимся сотрудникам).

7. Руководителю компании можно рекомендовать с большим пониманием относиться к своим сотрудникам, не допускать нагнетания психологической обстановке в коллективе.

8. Сплочению трудового коллектива способствуют корпоративные встречи по случаю праздников, совместные выезды «на природу».

9. Значительная часть эффективного менеджмента состоит в умении хвалить сотрудников. Даже плохой работник хоть что-то делает хорошо, в противном случае его просто не следует держать на работе.

Цель выпускной квалификационной работы –разработать предложения и практические рекомендации по организации транспортно-экспедиционной деятельности на региональном и международном рынке.

Итак, если руководство ООО «Транзит» применит данные рекомендации по усовершенствованию мотивации сотрудников на практике, хотя бы ради эксперимента, то оно будет довольно результатами.

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.