

Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы - «изучение основ организации оплаты труда и исследования роли материального стимулирования в повышении качества работы ремонтного локомотивного депо».

Актуальность темы обусловлена тем, что от степени использования материального стимулирования зависит результат работы предприятия.

Слайд 2

Целью работы является обоснование мероприятий по повышении деятельности рассматриваемого предприятия.

Для реализации цели был поставлен и решен ряд **задач**.

В ходе работы были рассмотрены теоретические аспекты организации оплаты труда, сущность заработной платы и поощрительных систем, Виды потребностей работника материальных стимулов и была дана Экономическая оценка эффективности труда.

Слайд 3

Для достижения цели во второй главе работы производится анализ работы предприятия.

Ремонтное локомотивное депо является структурным подразделением Юго-Восточной дирекции по ремонту тягового подвижного состава - структурного подразделения Дирекции по ремонту тягового подвижного состава – филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Ремонтное депо обеспечивает целый комплекс функций, они представлены на слайде.

Слайд 4

Ремонтное локомотивное депо обеспечивает функции, представленные на слайде и осуществляет иные права и выполняет обязанности, предусмотренные нормативными документами ОАО «РЖД», Дирекции по ремонту тягового подвижного состава – филиала ОАО «РЖД» Юго-Восточной дирекции по ремонту тягового подвижного состава.

Слайд 5

Функции по ведению бухгалтерского и налогового учета ремонтного локомотивного депо осуществляются в соответствии с распоряжением ОАО «РЖД» от 29 декабря 2007 г. № 2504р «О порядке передачи функций по ведению бухгалтерского и налогового учета и формированию отчетности филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД» региональным центром обслуживания.

Перечень необходимых пунктов ответственности, которые несет начальник представлены на слайде.

Слайд 6

Для повышения безопасности движения поездов, улучшения их эксплуатационных возможностей в локомотивном депо проводятся различные виды ремонтов подвижного состава. В рамках депо проводятся следующие виды ремонта: ТР-1; ТО-3;.

Выполнение программы ремонта подвижного состава депо за 2012-2014 гг. приведена в таблице на слайде.

Проанализировав данные был сделан вывод о том, что объем ремонта в 2014 году вырос.

На слайде представлена структура выполнения программы ремонта за период 2012-2014 года.

Слайд 7

Качественные показатели работы депо относятся технические показатели работы, к которым относятся отказы технических средств и простои в ремонте. Данные об отказах технических средств в локомотивном депо за период 2012-2014 года представлены в таблице на слайде.

Из анализа данных таблицы следует, что количество отказов по отношению к 2012 году снизилось на 40%, что обусловлено снижением числа неисправностей электрической аппаратуры.

На рисунке представлена динамика распределения количества отказов за период 2012-2014 года.

Слайд 8

Объектами анализа по труду являются производительность труда, численность работников, среднемесячная заработная плата. Потребность в контингенте работников определяется в зависимости от объемов производства и уровня производительности труда работников. Данные плана по труду депо в ремонте представлены в таблице на слайде.

Следует отметить, что негативным моментом является опережающий рост среднемесячной заработной платы на 110,1% по отношению к производительности труда. В тоже время рост среднемесячной заработной платы в большей степени влияет на рост фонда оплаты труда (120,8%), чем рост численности персонала.

Слайд 9

Следующим этапом анализа трудовых ресурсов является исследование контингента по видам деятельности, по видам работ и по категориям персонала.

Из представленных данных можно сделать вывод о том, что общая динамика численности по отношению к базовому году имеет тенденцию к росту на 109,6%, что связано с изменением структуры обслуживаемых участков депо.

За анализируемый период наблюдается рост численности персонала. На рисунке 2.5 представлена динамика численности персонала по видам работ за период 2012-2014 года.

А также наблюдается снижение производительности труда на перевозках (94,8%) по отношению к 2012 году.

Слайд 10

Для более полной характеристики производительности труда был проведен факторный анализ, то есть степень влияния численности работников и размера объема работы на данный показатель.

Факторный анализ производительности труда представлен в таблице на слайде.

За анализируемый период производительность труда имеет тенденцию к снижению. В тоже время отмечается положительная динамика роста производительности труда в ремонтном депо за счет роста программы ремонта подвижного состава.

Слайд 11

Данные расчетов темпов роста реальной среднемесячной заработной платы и производительности труда представлены в таблице на слайде.

Из данных таблицы видно, что в локомотивном депо за анализируемый период темпы роста реальной среднемесячной заработной платы (110,1%) значительно выше производительности труда (94,8%), что обусловлено опережающим ростом численности на 110,6% по сравнению с объемами работ по прочим видам деятельности (105,5%).

Слайд 12

Для стимулирования труда на предприятиях широко используются различные системы премирования и вознаграждения. Премия, являясь составной частью заработной платы, позволяет наиболее полно использовать принцип личной и коллективной материальной заинтересованности.

В ремонтном локомотивном депо в полном объеме используются следующие положения:

- фонд мастер - Премирование осуществляется ежемесячно при обязательном выполнении планового задания.
- личное клеймо качества - Приказом начальника ремонтного локомотивного депо работнику, получившему право работы с «личным клеймом качества» устанавливается ежемесячная доплата в размере 35% от часовой тарифной ставки.
- классность- Надбавка к должностному окладу выплачивается за фактически отработанное время из фонда заработной платы депо предусмотренного бюджетом затрат.
- профессиональное мастерство - Надбавка за профессиональное мастерство выплачивается в пределах лимита по фонду оплаты труда.

Все виды премий и вознаграждений, способствуют заинтересованности работника в улучшении качества выполняемой им работы. Это является одним из стимулов для дальнейшего повышения производительности труда.

Слайд 13

На производительность труда оказывают влияние такие факторы, как технический прогресс, фондовооруженность, объем капитальных вложений, качество рабочей силы и ее распределение, управление различными ресурсами и эффективность их размещения.

Рост производительности труда происходит в результате того, что доля затрат живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается так, что общие затраты на производство продукции уменьшаются. Повышение производительности труда является объективным экономическим законом.

На слайде представлены основные пути повышения производительности труда работников железнодорожного транспорта.

Слайд 14

Мероприятия по повышению производительности труда в анализируемом локомотивном депо, а также расчет предполагаемого эффекта от реализации данных мероприятий приведены в таблице на слайде.

Выполнение данных мероприятий в полном объеме позволит локомотивному депо уменьшить эксплуатационный контингент на и повысить производительность труда.

Слайд 15

Экономическая эффективность обучения может быть достигнута за счет: экономии численности работников, снижения трудоемкости, прироста объемов производства, экономии от снижения себестоимости.

Оценка экономической эффективности обучения персонала основана на оценке по критериям, отражающим не результат производства, а результативность, качество и сложность трудовой деятельности обученного персонала:

- Производительность труда либо прирост объема производства;
- Потери рабочего времени;
- Относительная экономия (высвобождение) численности работников;
- Процент выполнения норма выработки;
- Качества труда рабочих;
- Трудоёмкость;
- Уровень производственного травматизма.

Из проведенного анализа сделан вывод, что инвестиции в человеческий ресурс достаточно эффективны на предприятии.

Слайд 16

Таким образом, Цель работы - изучение основ организации оплаты труда и исследования роли материального стимулирования в повышении качества работы ремонтного локомотивного депо – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.