

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей выпускной квалификационной работы - «Система мотивации в компании (на примере ПАО «Аэрофлот»-Российские авиалинии».

**Слайд 2. Целью** данной работы является рассмотрение существующей системы мотивации труда ПАО «Аэрофлот» и разработка предложений по ее совершенствованию. Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие **задачи**:

- изучить учебную литературу и публикации по данной теме работы;
- изучить технико-экономическую характеристику ПАО «Аэрофлот»;
- провести анализ параметров системы оплаты труда ПАО «Аэрофлот»;
- разработать рекомендации по дальнейшему развитию совершенствованию системы оплаты труда в ПАО «Аэрофлот».

Бакалаврская работа выполнена на условных данных.

Слайд 3. Организационно-управленческая структура ПАО "Аэрофлот" построена по дивизионному принципу и состоит из 69 звеньев. На рисунке 1.1 представлена организация структуры предприятия главного звена. Ключевыми звеньями являются генеральный директор, совет директоров и общее собрание акционеров.

Слайд 4. на рисунке 1.2 отражена структура операционных расходов за 2018 г. Исходя из представленной диаграммы видно, что расходы на оплату труда это четвертый по величине показатель, который составляет 14% от всего объема затрат и находится на уровне с затратами на обслуживание воздушных судов и пассажиров – 18% от общего объема и с затратами на авиационное топливо – 31%. Расположение пункта «оплата труда» на одной из ведущих позиций не с проста. Исходя из вышеупомянутого материала можно смело прийти к выводу, что в компании реализуются нормы по стимулированию рабочего состава всех категорий и этому сегменту выделяется особое место в списке.

Слайд 5. На рисунке 1.3 отражена структура численности персонала ПАО "Аэрофлот" по видам деятельности в процентном соотношении на 2018 год. Большую долю по численности персонала занимает деятельность бортпроводников (30 %) и аэропортовых служб (17 %).

Слайд 6. Для полноты картины и понимания вектора движения, и возможности компании адаптироваться к современным реалиям и идти одним шагом со временем, предлагается проанализировать структуру фонда оплаты труда по ведущим профессиям компании. На рисунке 2.1. Из диаграммы видно, что диверсификация специальностей в % к уровню оплаты в ПАО «Аэрофлот» достаточно широка, и составляет 32%. Необходимо отметить, что на рисунке отмечены наиболее востребованные профессии (популярные), то есть те, которые пользуются наибольшим спросом. Однако сильно выделяются две позиции:

- 1) пилот помощник воздушного судна – порядка 19%;
- 2) командир воздушного судна – 49%;

Слайд 7. На рисунке 2.2. представлена заработанная плата сотрудников ПАО «Аэрофлот».

Наибольший уровень заработной платы в компании установлен командиру воздушного судна и пилоту помощнику.

Слайд 8. Представлен Сравнительный анализ среднемесячной заработной платы по крупнейшим мировым авиакомпаниям

Слайд 9. Представлена оценка рентабельности персонала

**Слайд 10. Для выплаты премии за рациональные предложения компания выделяет фонд, для расчета которого в качестве базы используется ожидаемый экономический эффект.**

Слайд 11. Предполагаемый экономический эффект составляет 2 млн. руб. Следовательно, для выплаты премии за рациональные предложения компания выделяет фонд 10% от экономического эффекта. В итоге сумма премии за новаторство составит 200 тыс. рублей.

Слайд 12. Эффективная система стимулирования персонала должна строиться на следующих принципах: комплексность, системность, регламентация, специализация, стабильность, целенаправленное творчество. Перечисленные принципы необходимо применять в совокупности, так как это даст гарантию получения хороших результатов. Именно тогда станет реальностью значительное повышение эффективности и качества работы.

Слайд 13. Для выплаты премии за рациональные предложения компания выделяет фонд, для расчета которого в качестве базы используется ожидаемый экономический эффект. Учитывая величину экономического эффекта, определяется максимальный общий размер премии за экономический эффект представленный в таблице 3.2

Слайд 14. Возможная оценка стоимости мероприятий по совершенствованию системы премирования работников ПАО «Аэрофлот» представлена в таблице (составлена на условных данных).

Слайд 15 Оценка социальной эффективности предложенных мероприятий выявила, что мероприятия нацелены на увеличение прибыли организации, повышение конкурентоспособности и производительности труда, материальной заинтересованности работников, снижение текучести персонала, формирование сплоченности и лояльности коллектива, создание духа соперничества, поддержание здорового корпоративного климата в коллективе и налаживание взаимоотношений между сотрудниками, начальством и подчиненными, а также повышения уровня квалификации работников.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.