Слайд 1

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - **«АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»**.

Актуальность темы обусловлена тем, что самым важным ресурсом любой компании является её сотрудники. От того, сколь эффективным окажется труд сотрудников, зависит успех любой компании.

При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель компании должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи - выживания фирмы в жесткой конкурентной борьбе.

Слайд 2

Целью выполнения данной работы является анализ системы мотивации ОАО «РЖД».

Слайд 3

В первой главе работы рассматриваются теоретические аспекты мотивации персонала.

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от особенностей деятельности самого предприятия, проработанности системы стимулирования и общей системы управления.

Мотивирующие методы подразделяются на экономические, социально-экономические и моральные. Их структура наглядно представлена на слайде.

Слайд 4

Значительные преобразования в хозяйственной жизни страны вызвали необходимость переосмысления механизмов управления персоналом, в том числе в железнодорожной отрасли.

Основными направлениями развития Холдинга «РЖД» на настоящем этапе является эволюционное формирование организационной структуры, механизмов взаимодействия и правового функционирования. Главной целью стоящей перед кадровым блоком, является повышение эффективности деятельности персонала на основе его вовлечения в решение корпоративных задач.

Современная кадровая политика Холдинга «РЖД» закреплена в «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», утверждённой распоряжением ОАО «РЖД» от 6 августа 2012 года № 1598р. Основные составляющие стратегии до 2015 года представлены на рисунке на слайде.

Слайд 5

Одна из составляющих стратегии - вовлечение персонала в реализацию корпоративных задач, совершенствование системы мотивации – преследует цель [illegible], в решение корпоративных задач и повышение эффективности труда. Схема процесса вовлечения персонала представлена на слайде.

Слайд 6

[illegible]:

- разработка единых принципов стратегического управления и развития персонала;
- исследование и внедрение новых методов системной подготовки и переподготовки кадров;
- включение кадровой работы во все направления стратегического управления организацией;
- проведение скоординированной единой тарифной политики и оплаты труда;
- разработка и применение экономических стимулов и социальных гарантий;
- социальное партнерство с профсоюзами;
- проведение научных исследований и разработка методических материалов по управлению персоналом.

Слайд 7

Поскольку мотивы являются основными внутренними факторами, определяющими источник и направленность деятельности работника по повышению (или понижению) эффективности и результатов труда, процесс формирования мотивации людей является важнейшей функцией управления.

В ОАО «РЖД» применяется самый широкий спектр методов мотивации сотрудников компании. Помимо оплаты труда, предусмотрены выплаты компенсационного характера.

За работу в ночное время работникам филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД» доплата в размере 40% часовой тарифной ставки

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере

В период особо сложных метеорологических условий доплаты в размере 10% тарифной ставки

Гарантии сохранения среднего заработка в служебной командировке

Слайд 8

С целью дополнительной мотивации сотрудников компании Положением также предусмотрены выплаты стимулирующего характера. К ним относятся: надбавки за профессиональное мастерство, дифференцированные по разрядам квалификации; надбавки классные: важные доплаты 15% должностного оклада - докторам наук; 10% должностного оклада - кандидатам наук; надбавки за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы; надбавка за выполнение особо важной работы; моральные надбавки за особые условия работы; надбавка за руководство бригадой насчитывается от пяти до десяти человек - до 10%, свыше десяти человек - до 15% тарифной ставки

Слайд 9

В компании «РЖД» создан Коллективный договор. Это инструмент формирования позитивного социально-психологического климата и повышения заинтересованности в мотивации работников. Он охватывает буквально все сферы жизни своих работников. Это придает уверенность им только в сегодняшнем, но и в завтрашнем дне.

Слайд 10

В рамках осуществления социальной политики в Компании проводится постоянная целенаправленная работа над совершенствованием системы оплаты и мотивации труда работников.

Одним из важнейших, на наш взгляд, показателем мотивации труда работников является заработная плата. Проследив динамику ее изменения и проанализировав полученные данные, мы пришли к следующим выводам: Среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД», занятых на перевозках, за 2011 год возросла на 12,8% и составила 32 685 руб. В реальном исчислении (с учетом инфляции) заработная плата возросла на 5,0%.

Среднемесячная заработная плата за 2012 г. работников ОАО «РЖД» составила 36697 рублей с ростом к 2011 г. на 7,5 %. В реальном исчислении с учетом инфляции заработная плата возросла на 2,3 %.

Среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД» за 2013 год возросла на 9,1 % и составила 38 936 руб. В реальном исчислении (с учетом инфляции) заработная плата возросла на 2,2 %, в том числе по перевозочным видам деятельности – на 2,1 %.

Среднемесячная заработная плата работников ОАО «РЖД» за 2014 год составила 40 939 руб. с ростом к прошлому году на 5,1%, однако имел сложившегося уровня инфляции не удалось обеспечить рост реальной заработной платы.

Слайд 11

Основой формируемой системы мотивации персонала на железнодорожном транспорте должны стать следующие мероприятия:

- установление справедливой оплаты труда;
- распределение социальных благ;
- дальнейшего увеличения тарифной части заработной платы;
- разработка проектов и дополнение к положению о системах вознаграждения;
- разработка Положения об установлении социальных надбавок;
- разработка Положения о дополнительной мотивации заместителей начальников, главных инженеров структурных подразделений;
- усовершенствование системы ежемесячных бонусных вознаграждений за эффективность работы Компании с распределением по принципу выплаты лет;
- введение бонусных квартальных или годовых премий за эффективные корпоративные результаты работы Компании;
- усовершенствование механизма формирование мотивационных ресурсов как суммы сверх плановых доходов;
- Создание специальной системы стимулирования труда.

Слайд 12

Таким образом, можно сделать вывод, что цель работы - анализ системы мотивации ОАО «РЖД» – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.