

Слайд 1

Вашему вниманию предлагается выпускная квалификационная работа на тему – ТЕМА.

Слайд 2

В современном мире все большую заинтересованность в изучении построения и внедрения в управленческий процесс приобретают соответствующие методы мотивационного воздействия. Ведь мотивация персонала все больше показывает свою значимость на рынке труда. Мотивация является основным средством обеспечения ресурсов, их продуктивного использования, стремления кадров в реализации своего потенциала. Ежедневно руководители сталкиваются с непростой задачей – а именно с разрешением проблем мотивации, пытаюсь спрогнозировать, на что следует направить те или иные формы воздействия по отношению к своим подчиненным, предопределяя что следует предпринять, чтобы направить энергию персонала в нужное русло для реализации поставленных целей и задач.

Слайд 3

Целью бакалаврской работы является: совершенствование системы мотивации Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ, г. Москва.

Слайд 4

Для достижения цели, были составлены соответствующие задачи, отображенные на слайде.

Слайд 5

Объектом исследования выступает Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ. Предметом исследования являются система мотивации Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ.

Слайд 6

В исследовании были использованы метод анализа при характеристике основных теоретических аспектов проблемы управления персоналом, методы анкетирования и опроса, а также метод синтеза при обобщении результатов исследования и выработке рекомендаций.

Слайд 7

Мотивация - одна из основных функций и задач менеджмента, направленных на повышение эффективности и результативности труда персонала организации. Основные этапы по внедрению системы мотивации персонала в компании заключаются в выполнении следующих мероприятий, отображенных на слайде. Таким образом, мотивация персонала является важным компонентом успешной работы любой организации. Это понятие охватывает множество разнообразных факторов, влияющих на уровень мотивации сотрудников. Хорошо спроектированные системы мотивации, обеспечивающие интересы и потребности персонала, способствуют повышению производительности и эффективности труда. При этом важно помнить, что мотивация является процессом непрерывным и требует постоянного внимания и улучшения со стороны управляющих. В целом, мотивированный персонал является одним из основных факторов, обеспечивающих развитие и процветание организации.

Слайд 8

Виды мотивации сотрудников подразделяются на внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация сотрудников – это административное воздействие на работника. Руководитель организации внешней мотивацией побуждает работника выполнять свою работу более качественно. Внутренняя мотивация сотрудника – состояние индивидуума, когда он сам имеет личностные качества, которые могут позволить ему выполнять качественно и быстро свою работу без административного воздействия. Для того чтобы развивать внутреннюю мотивацию сотрудников руководитель организации должен внести вклад своих усилий, а также опыт и знания в области применения теории управления персоналом. Выбор стратегии стимулирования персонала определяется действующим стилем управления в компании, принятой корпоративной культурой, национальными традициями.

Слайд 9

Железнодорожный транспорт является ведущим компонентом транспортной системы Российской Федерации. В промежутке с 2010 по 2022 гг. его грузооборот составил приблизительно 40% от грузооборота всех видов транспорта. По показателю объема пассажирских перевозок железнодорожный транспорт занимает первое место и обеспечивает 38% от общего количества пассажирских перемещений. На ряду с этим анализ сложившихся тенденций позволяет выделить общесистемные проблемы развития организаций железнодорожного транспорта: значительная степень износа основных фондов; техническая и технологическая отсталость уровня железнодорожной техники; дефицит безопасности выполнения его функций; территориальная непропорциональность в развитии инфраструктуры; недостаточная инвестиционная и инновационная моторика организаций; недостаток квалифицированных специалистов в области развития инфраструктуры и высокоскоростного передвижения, а также в прочих областях, которые обеспечивают инновационное развитие этого вида транспорта; недостаточно сильная мотивация работников и т.д. Рассмотрев составляющие из

таблицы, можно отметить, что существует тесная взаимосвязь между инновационным развитием железнодорожного транспорта и изменениями в системе мотивации сотрудников, что должно обязательно учитываться при формировании методического снабжения и обеспечения системы управления мотивацией труда.

Слайд 10

Дирекция по эксплуатации и ремонту путевых машин является структурным подразделением Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ (Сокращенное наименование «Дирекция по эксплуатации и ремонту путевых машин»). Дирекция руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, и нормативными документами ОАО «РЖД». Для экономической характеристики предприятия рассмотрим динамический анализ отчета о финансовых результатах. Как видно из проведенных расчетов, на 2,36% повысилась доля себестоимости продукции в выручке от реализации, что означает рост затратоемкости кисти продукции и снижение эффективности основной деятельности организации. Позитивным моментом является увеличение доли чистой прибыли в выручке – это говорит о том, что в целом эффективность всей финансово-хозяйственной деятельности предприятия увеличилась.

Слайд 11

Общая численность работников на 01.01.2023 года составляет 593 человека. Структура по категориям работников представлена в таблице. Как показывают данные таблицы, наибольший удельный вес приходится на категорию рабочих – 79,76%. При этом доля административно – управленческого персонала мала – составляет 0,84%. Специфика осуществления работ предполагает также формирование штата специалистов, имеющих профильное образование по занимаемым должностям. Такой категории работников 13,66%. На долю служащих приходится 5,73%. Таким образом, проведенный анализ качественного состава работников позволяет говорить о высокопрофессиональном коллективе, осуществляющем трудовую деятельность в локомотивном эксплуатационном депо. Средний возраст сотрудников 38 лет, средний стаж работы 13 лет, средний тарифный разряд 7, большая часть имеет среднее профессиональное и высшее образование(профильное), большая часть работающих – мужчины.

Слайд 12

В настоящее время в Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ стимулирование работы персонала производится в нескольких основных направлениях. Реализуются несколько программ, и каждая программа привязана к конкретному филиалу. Система мотивации в Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ не только соответствует классическим теориям и практике ведущих компаний, но и

учитывает многие характеристические особенности железнодорожного транспорта. Такие как: масштабность; непрерывность производственно-технологического процесса; многочисленность и территориальную разобщенность филиалов компании; использование автоматизированных систем управления; высокий динамизм перевозочного процесса; большое число различных видов деятельности; необходимость обеспечения безопасности движения и т.д. Можно сделать вывод, что Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ даёт стремительное развитие системы мотивации для своих работников. Некоторые элементы системы мотивации тщательно проработаны, но получить результат от них не всегда получается. Это происходит из-за внутренних, скрытых проблем, главная из которых - отсутствие «обратной связи». Во всех филиалах и департаментах наблюдается субъективизм в оценке подчиненных, не всегда комфортный моральный климат в коллективах, незаинтересованность работников в результатах труда и так далее. Для решения данной проблемы необходим целый комплекс взвешенных мер, а начинать следует с основополагающих моментов - отладки нормативных актов, устранения несоответствий различных документов, составления и совершенствования должностных инструкций.

Слайд 13

Ключевым ресурсом во всех организациях был и остается на сегодняшний день, его персонал. Так или иначе, от него зависит успех развития предприятия. Как и любой другой ресурс, персонал требует специального подхода к управлению, важнейшее место в котором занимает система стимулирования трудовой деятельности работников. При осуществлении стимулирования трудовой деятельности персонала организации, организации постоянно сталкиваются с рядом проблем, связанных с неудовлетворительным результатом действия системы мотивации. В результате единственным верным путем является полная или частичная трансформация системы, подкрепленная её тщательной диагностикой. Диагностика позволяет выявить слабые и сильные места системы и выработать объективные рекомендации по ее совершенствованию.

Слайд 14

Таким образом, Цель работы достигнута. Спасибо за внимание!