

ЧОУ ВО «Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса

Выпускная квалификационная работа

на тему: ТЕМА

Выполнил:

студент факультета подготовки бакалавров
направления

Руководитель:

к.э.н., доцент

Актуальность темы работы:

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, пытаясь 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.

Цель выпускной квалификационной работы -

**совершенствование системы
мотивации Дирекции по
эксплуатации путевых машин -
структурное подразделение ЦДИМ, г.
Москва.**

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи :

1. изучить теоретические аспекты мотивации персонала;
2. исследовать методы стимулирования и мотивации в железнодорожной отрасли;
3. охарактеризовать деятельность организации и систему мотивации персонала в Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ;
4. провести оценку эффективности внедрения мероприятий в систему мотивации Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ

Объект и предмет исследования

Объект исследования – Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ.

Предмет исследования – система мотивации Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ.

Методы исследования:

- метод анализа при характеристике основных теоретических аспектов проблемы управления персоналом,
- методы анкетирования и опроса,
- метод синтеза при обобщении результатов исследования и выработке рекомендаций

Основные этапы по внедрению системы мотивации персонала в компании

1. Постановка целей и задач, в соответствии с миссией предприятия.
2. Организация рабочих групп.
3. Выработка единого комплексного плана по внедрению системы мотивирования персонала организации.
4. Утверждение комплексного плана внедрения системы мотивации персонала.
5. Разработка программ вознаграждения за достигнутые результаты труда.
6. Создание запланированных систем мотивации для персонала организации.
7. Подготовка проектной документации для внедрения.
8. Внедрение мотивационных мероприятий по мотивированию и их корректировка при необходимости.
9. Анализ работы предприятия после внедрения предусмотренных планом мер.

Виды мотивации сотрудников

- 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

Взаимосвязь основных направлений инновационного развития железнодорожного транспорта с планируемыми результатами в области мотивации работников

Направление инновационного развития	Содержание	Результат
Развитие высокоскоростного движения	Реконструкция железнодорожных линий; повышения максимальной скорости движения подвижного состава до 250 км/час.	Увеличение объема перевозок; рост прибыли; повышение квалификации и совершенствование материального и социального обеспечения сотрудников.
Модернизация устройств автоматики и телемеханики	Совершенствование и внедрение новых устройств и систем железнодорожной автоматики, и телемеханики, предназначенных для централизованного контроля и диагностирования технического состояния локомотивов.	Сокращение затрат при помощи сохранности топлива и оборудования локомотивов и уменьшения аварийных случаев; снижение удельного веса ручного труда; формирование безопасных условий труда; снижение травматизма.
Обновление подвижного состава	Внедрение программ создания и освоения производства нового подвижного состава; увеличение межремонтных пробегов	Обеспечение высоких потребительских качеств и повышение надежности перевозочного процесса; сокращение эксплуатационных расходов; повышение производительности труда.
Формирование международных транспортных коридоров	Внедрение проектов по созданию комплексной логистической инфраструктуры России с другими странами	Восстановление и развитие рынка транспортно-логистических услуг; создание дополнительных рабочих мест.
Улучшение качества управления	Разработка и реализация основных функциональных проектов управления Качеством	Повышение качества предоставляемых услуг; снижение издержек за счет оптимизации технологических процессов.

Динамический анализ отчета о финансовых результатах

Показатель	Абсолютные величины, тыс.руб.			Изменения, тыс.руб.		Темпы роста, %	
	20189	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Доходы							
Финансовые результаты							
Валовая прибыль	305927818	263166628	307026898	-42761190	43860270	86,02	116,67
Прибыль (убыток) от продаж	166292052	117320259	155039779	-48971793	37719520	70,55	132,15
Прибыль (убыток) до налогообложения	98244706	4371695	27869851	-93873011	23498156	4,45	637,51
Чистая прибыль (убыток)	53456779	282959	18763461	-53173820	18480502	0,53	6631,16

Структура персонала по категориям работников

Категория работников	Численность, чел.	Структура, %
1.Административно-управленческий персонал	5	0,84
2.Специалисты	81	13,66
3.Служащие	34	5,73
4.Рабочие	473	79,76
Всего	593	100,00

Виды нематериального мотивирования работников Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ

Формы нематериального мотивирования	Определение. Задачи, которые призвано решать.
Производственное соревнование «Первые из лучших»	Соревнование коллективов поездных бригад. Направлено на обеспечение высокой культуры обслуживания пассажиров в пути следования поездом, безопасность движения поездов, пожаробезопасность, достижения наилучших результатов по показателям.
Соревнование трудовых коллективов и работников АО «ФПК»	Соревнование трудовых коллективов, работников основных профессий и должностей. Направлено на привлечение персонала к эффективной реализации корпоративных задач, обеспечения технологической и финансовой устойчивости работы компании.
Трудовое соревнование «Паспорт доверия коллективу поездных бригад»	Соревнование коллективов поездных бригад. Направлено на создание системы обеспечения гарантированного качества обслуживания пассажиров а поездах формирования Дирекции по эксплуатации путевых машин - структурное подразделение ЦДИМ, повышения эффективности работы поездных бригад, достижения высоких индивидуальных и коллективных результатов деятельности.

Выводы

- **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.**

**Спасибо за
внимание!**