

**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА» РУТ
(МИИТ)**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:**

**«Совершенствование системы управления
трудовыми процессами в компании»**

Выполнил:

Научный руководитель:

Цель и задачи

Цель – разработка рекомендаций по совершенствованию управления персоналом современного предприятия.

Задачи:

1. изучить организацию и нормирование труда на железнодорожном транспорте;
2. проанализировать организацию, нормирование и оплату труда в ОАО «РЖД» на примере Московской дирекции снабжения – структурного подразделения Центральной дирекции закупок и снабжения – филиала ОАО «РЖД»;
3. предложить направления совершенствования системы мотивации работников в ОАО «РЖД» и оценить их эффективность.

Результаты анкетирования сотрудников Московской дирекции снабжения

Мотивирующие факторы	Средний уровень оценки
Организация труда	2,99
Содержание работы, которую приходится Вам выполнять	2,79
Санитарно-гигиенические условия труда	2,74
Уровень заработной платы	2,64
Система премирования	2,76
Отношения в коллективе	2,83
Отношения с руководством	2,99
Отношения администрации к запросам работников	3,03
Перспективы роста	3,00
Объективность оценки работы руководством	2,87
Возможность обучения и повышения квалификации	0,64
Степень своей информированности о положении дел в компании и перспективах его развития	2,86
Степень обеспеченности всем необходимым для работы	2,83
Решение социальных вопросов	2,49

Система мотивации персонала



Рекомендации

1. Довести до всех сотрудников стратегию ОАО «РЖД».
2. Внедрить регламенты для оценки компетенций работников Московской дирекции снабжения.
3. Создать центр обучения персонала.
4. Обеспечить контроль выполнения должностных обязанностей.
5. Внедрить систему наказаний.
6. Организовать обратную связь.
7. Правильно организовать рабочие места.
8. Создать место отдыха.

Процесс оценки компетенций в Московской дирекции снабжения

Младший руководящий специалист самостоятельно оценивает себя. Заполняет бланк листа контроля (графа самооценка), Описывает конкретные ситуации/Примеры



Каждый младший руководящий специалист оценивает руководящих специалистов, с которыми работает. Заполняют бланк оценки (графа оценка руководителя), Описывает конкретные ситуации.



Совместная встреча старшего руководящего специалиста и оцениваемого младшего руководящего специалиста, обсуждение итоговой оценки.

План реализации проекта

Название задачи	Длительность, дни	начало	окончание
Программа внедрения проекта создания системы мотивации персонала компании	214	01.06.2021	01.01.2022
1. Организация проекта	30	01.06.2021	01.07.2021
1.1. формирование проектной группы	30	01.06.2021	01.07.2021
1.2. формирование бюджета проекта	30	01.06.2021	01.07.2021
1.3. формирование программы проекта	30	01.06.2021	01.07.2021
2. Изучение новой концепции мотивации персонала организации	214	01.06.2021	01.01.2022
2.1. изучение опыта ведущих компаний по организации мотивации сотрудников	214	01.06.2021	01.01.2022
2.2. обучение высшего руководства	31	01.07.2021	01.08.2021
2.3. обучение руководителей младшего звена	31	01.07.2021	01.08.2021
3. Формирование устава проекта	31	01.06.2021	01.07.2021
4. Проведение оценки мотивации персонала, выбор индикаторов	61	01.06.2021	01.08.2021
5. Оформление отчета по результатам оценки мотивации персонала компании	5	01.08.2021	05.08.2021
6. Разработка методики оценки компетенций сотрудников компании	61	01.06.2021	01.08.2021
6.1. Выбор показателей результативности	5	01.07.2021	05.07.2021
6.2. Разработка методики расчета	10	05.07.2021	15.07.2021
6.3. Определение исходных показателей состояния предприятия	5	01.07.2021	05.07.2021
7. Оптимизация работы сотрудников компании	214	01.06.2021	01.01.2022
7.1. Разработка требований при найме сотрудников	30	01.06.2021	01.08.2021
7.2. Разработка системы оплаты труда сотрудников	45	01.07.2021	15.08.2021
8. Разработка положения и мотивационных механизмов для сотрудников участвующих в проекте	15	01.07.2021	15.07.2021
9. Формирование команд внедрения новой системы мотивации	25	01.07.2021	25.07.2021
10. Обучение команд внедрения	30	01.06.2021	01.07.2021
11. Разработка и внедрение системы подачи предложений	30	01.07.2021	01.08.2021
12. Внедрение новой системы мотивации персонала	214	01.06.2021	01.01.2022
12.1. Обучение ответственных лиц	61	01.06.2021	01.08.2021
12.2. Внедрение регламента для оценки компетенций руководящего состава	31	01.06.2021	01.07.2021
13. Оценка результатов.		помесечно	

Расчет предполагаемого прироста дохода от внедрения проекта, тыс.руб.

Наименование показателя	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	ИТОГО
Выручка	102 939	104 278	105 633	107 006	108 398	109 807	111 234	749 295
Затраты	78 130	78 939	79 758	80 588	81 429	82 281	83 144	564 269
постоянные	15 909	15 909	15 909	15 909	15 909	15 909	15 909	111 362
переменные	62 221	63 030	63 849	64 679	65 520	66 372	67 235	452 907
Прибыль	24 809	25 339	25 875	26 418	26 968	27 526	28 090	185 026
Доход от реализации проекта	0	529	536	543	550	557	565	3 281

Результаты от реализации проекта

1	Норма дисконта	%	25
2	Поступления от реализации проекта	Тыс.руб.	3 073
3	Затраты	Тыс.руб.	2 801
4	Чистый дисконтированный доход	Тыс.руб.	272
5	Чистая текущая стоимость	Тыс.руб.	272
6	Индекс доходности		1,097
7	Срок окупаемости	мес.	4

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!