

# «Разработка предложений по формированию эффективной системы мотивации персонала организации»

Выполнил студент:  
Пленне Екатерина Олеговна  
Руководитель проекта:  
Бахтаирова Е.А.

**МОТИВАЦИЯ** – динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять





## Финансово-экономические показатели

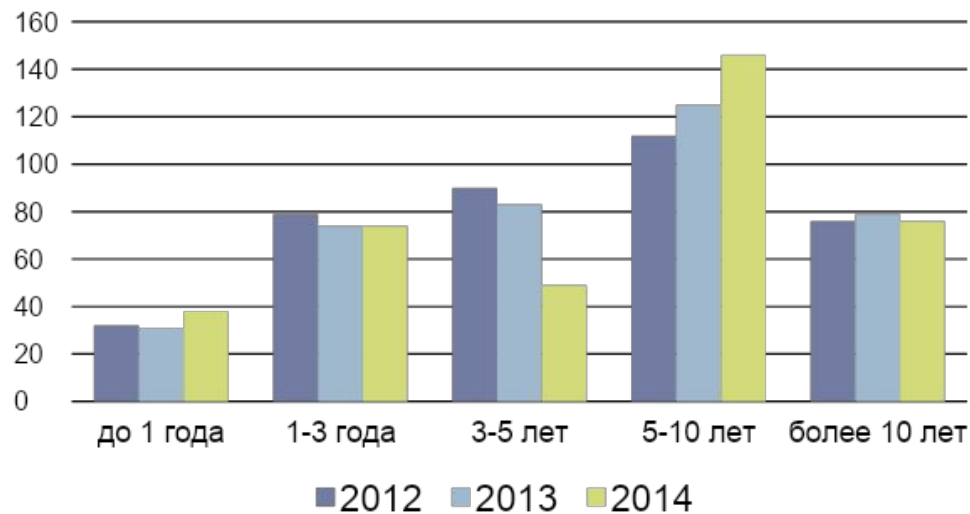
Показатели	Един. измер.	Факт 2013	План 2014	Факт 2014	%
Средняя заработная плата	руб.	47 904	51 791	51 261	99,0
Контингент	чел.	423	411	410	99,8
Производительность труда (ремонт подвижн. состава )	прив.ед./ чел.(общ.)	1,06	1,07	1,14	106,8
	прив.ед./ чел.(на рем.)	5,82	5,89	6,1	103,5
Производительность труда (эксплуатация)	тыс.п-км/ чел.(общ.)	8,05	7,58	7,78	102,5
	тыс.п-км/ чел.(лок.бр.)	13,79	13,28	13,41	100,9
Выручка взысканная по ПВД (с НДС)	млн.руб.	374,601	363,036	363,348	100,1
Прибыль по ПВД, всего	млн.руб.	-81,1	-62,0	-51,2	82,5

# Анализ персонала

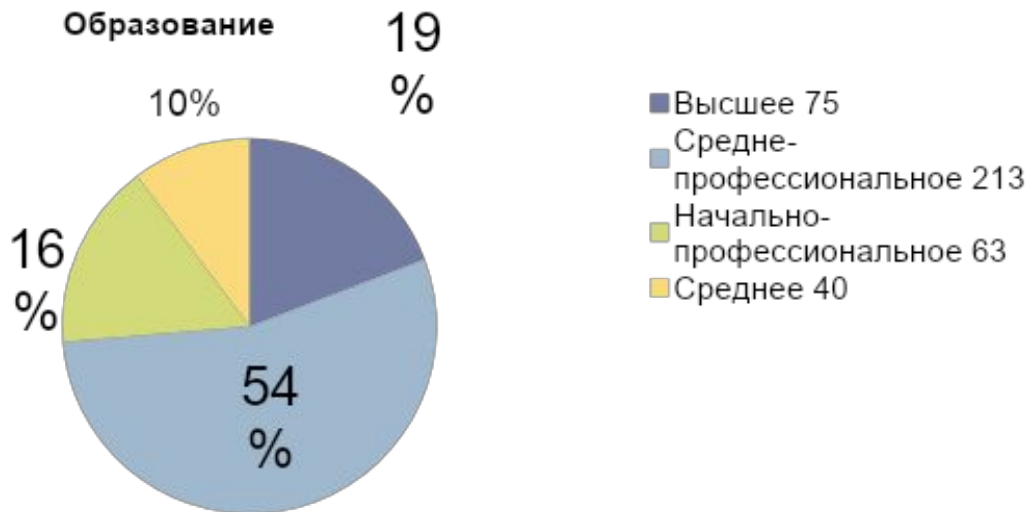
## Возрастной состав



## Распределение по стажу



## Образование



## Текучесть кадров на предприятии ТЧ–8:

Показатели	2012 год	2013 год	2014 год
Среднесписочная численность	399	392	383
Численность принятых на работу	21	32	19
Численность уволенных по собственному желанию	19	22	16
Численность уволенных за нарушение трудовой дисциплины	1	1	0
Коэффициент текучесть кадров ( $K_{т.к.}$ )	5%	5,6%	4,2%

# Причины неудовлетворенности существующей системой мотивации персонала

Наименование показателей	2014 год
Неудовлетворенность оплатой труда	19 %
Неудовлетворенность условиями труда	31 %
Нет справедливого отношения со стороны руководства	31 %
Прочие причины	19%

# Наиболее предпочтительными факторы мотивации:

- достойная заработная плата
- наличие медицинской страховки
- условия труда связанные с удобствами на рабочем месте
- премия
- оплачиваемые транспортные расходы
- обучение или повышение квалификации за счет компании.

# Коэффициент трудового участия работников

№ п/п	Показатели	За каждый процент перевыполнения (выполнения) показателя (+), до	За каждый процент невыполнения показателя (-), до
<i><b>Базовые</b></i>			
1	План по вводу объектов в эксплуатацию	0,1–0,2	0
2	План строительно-монтажных работ, выполняемых собственными силами	0,05	0,1
3	План по прибыли (снижению себестоимости)	0,02	0,05
4	План по росту производительности труда	0,05	0,1
<i><b>Дополнительные</b></i>			
5	Нарушение трудовой и производственной дисциплины, наличие ошибок в расчетах и неправильных решений, предоставление ложной информации, безынициативность в работе		0,3
6	Выполнение распоряжений, указаний руководителя, своевременное представление отчетов	0,3	0,3
7	Проявление инициативы в работе, связанной с выявлением и реализацией внутренних резервов производства	0,3	
8	Досрочное и качественное выполнение особо важных заданий	0,15	
9	Замещение отсутствующего работника, выполнение за него функций наряду с качественным выполнением своих обязанностей	0,3	
10	Превышение нормативов управляемости (норм обслуживания) при качественном выполнении работ	0,2	



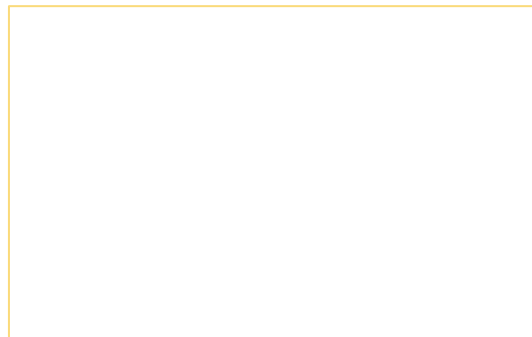
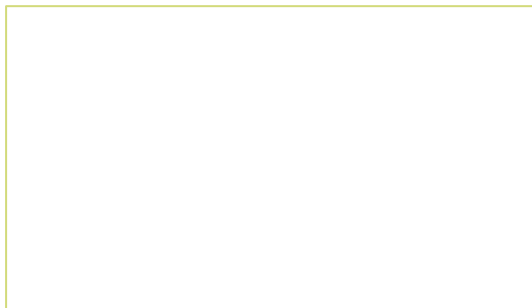
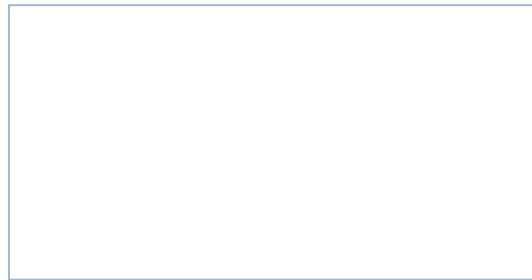
# Календарно-ресурсный график реализации мероприятия

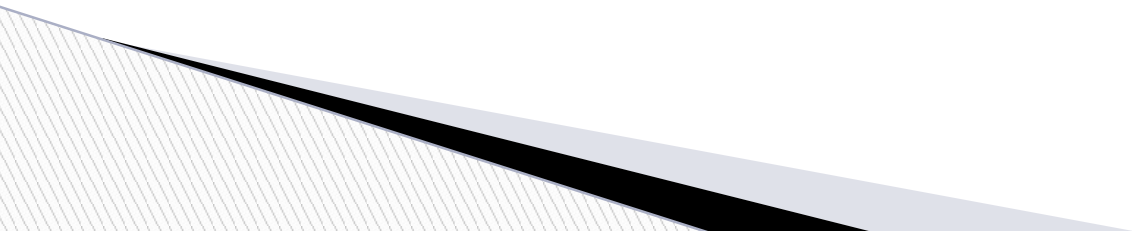
Наименование мероприятия	Временной период, месяц								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Разработка реализации проекта по повышению мотивации работников	■								
Разработка и внедрение КТУ		■	■	■					
Проведение тренингов для руководства		■							
Установка доски почета			■	■					
Ремонт душевых и комнаты отдыха					■	■	■		
Закупка гардеробных шкафов								■	
Предотвращения клещевого энцефалита									■

Затраты на  
реализацию  
мероприятий  
ЕФЭЗ  
1335760  
зарботной  
платы

опережает  
рост  
Производитель  
производител  
льности труда  
труда

объему  
выпущенной  
продукции /  
среднесписоч  
ную  
численность  
персонала





**Благодарю за внимание!**