



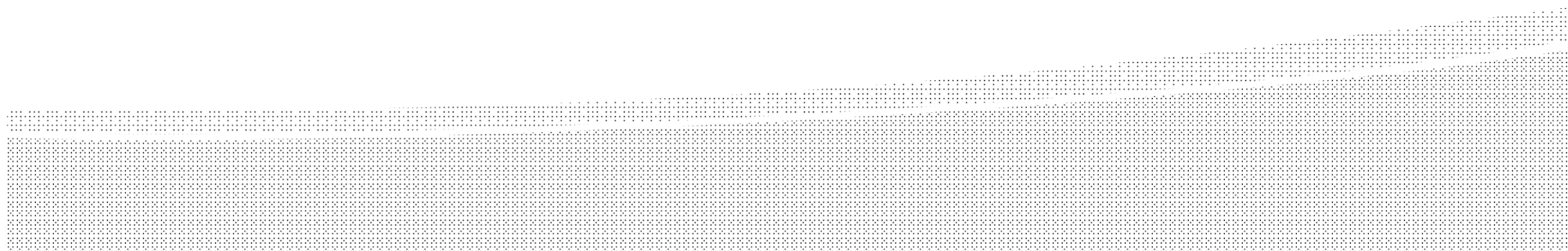
АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Выполнил:

ФИО

Научный руководитель проекта:

ФИО





ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – анализ системы мотивации ОАО «РЖД»

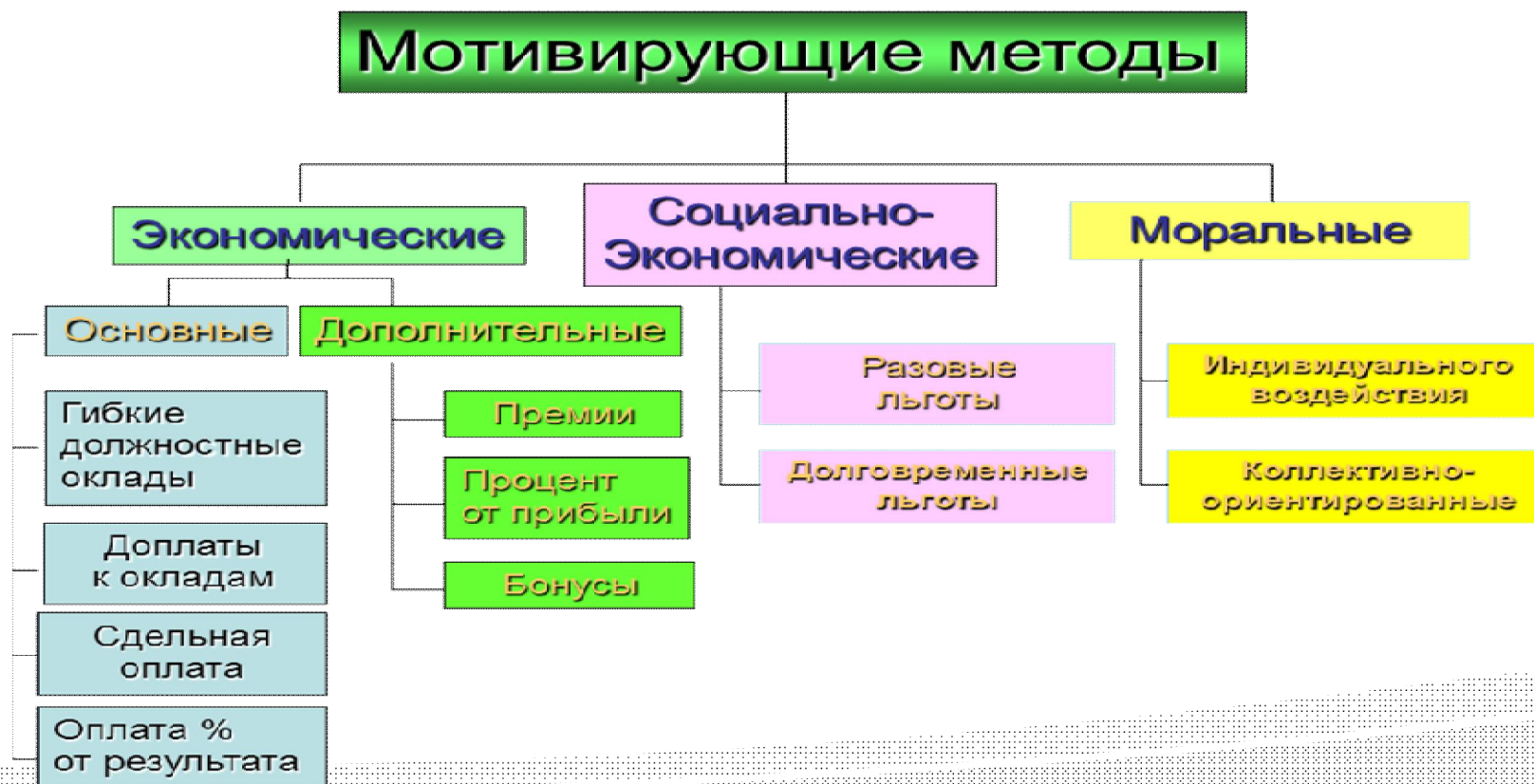
Задачи:

1. Изучить теоретические аспекты мотивации персонала;
2. Проанализировать систему мотивации персонала в ОАО «РЖД»;
3. Сравнить материальное и нематериальное стимулирование работников ОАО «РЖД»;
4. Разработать предложения по совершенствованию системы мотивации персонала ОАО «РЖД»;



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Методы стимулирования персонала





УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Механизмы управления персоналом в ОАО «РЖД»

Главная цель стратегии до 2015 года:
Повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга «Российские Железные Дороги»



1. Обеспечение персоналом

2. Вовлечение персонала в эффективную реализацию корпоративных задач

3. Непрерывное развитие персонала и переход к обучающейся организации

4. Жизнеобеспечение персонала во внепроизводственной среде

5. Проведение эффективной молодежной политики

6. Совершенствование корпоративной социальной ответственности и социального партнерства

7. Развитие корпоративной системы управления персоналом в холдинге

Основные составляющие стратегии до 2015 года



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Механизмы управления персоналом в ОАО «РЖД»

Кадровое ядро
компании



Вовлеченность в решение корпоративных задач



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Механизмы управления персоналом в ОАО «РЖД»

Основные направления кадровой политики

- 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.



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Материальное и нематериальное стимулирование работников ОАО «РЖД»

Выплаты компенсационного характера

- ✓ За работу в ночное время;
- ✓ За сверхурочную работу;
- ✓ За работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- ✓ В период особо сложных метеорологических условий;
- ✓ В служебной командировке.



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Материальное и нематериальное стимулирование работников ОАО «РЖД»

Выплаты стимулирующего характера

- ✓ Надбавки за профессиональное мастерство, дифференцированные по разрядам квалификации;
- ✓ Надбавки классные звания;
- ✓ 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;
- ✓ Зональные надбавки за особые условия работы;



УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Материальное и нематериальное стимулирование работников ОАО «РЖД»

Коллективный договор

- ✓ Корпоративная система премирования работников ОАО «РЖД»;
- ✓ Дополнительное премирование;
- ✓ Работа с молодежью;
- ✓ Конкурсы профессионального мастерства, конкурсы проектов и предложений;
- ✓ Корпоративный социальный пакет;
- ✓ Индивидуальный социальный пакет;
- ✓ Поддержка работников ушедших на заслуженный отдых;



АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Отражение системы мотивации в показателях деятельности ОАО «РЖД»

Динамика оплаты труда





АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

Основные задачи совершенствования мотивации персонала

- 1) Установление справедливой оплаты труда;
- 2) Распределение социальных льгот;
- 3) Дальнейшего увеличения тарифной части заработной платы;
- 4) разработка проектов в дополнение к положению о ежегодном вознаграждении;
- 5) Разработка Положения об установлении зональных надбавок;
- 6) Разработка Положения о дополнительной мотивации заместителей начальников, главных инженеров структурных подразделений;
- 7) Введение бонусных квартальных или годовых премий за эффективность корпоративных результатов работы Компании;
- 8) Создание специальной системы стимулирования труда.



АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОАО «РЖД»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

