

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/356800>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Стратегический менеджмент

Раздел 3 Совершенствование мотивации персонала организации в процессе стратегических изменений

3.1 Исследование системы управления кадровым составом организации и наиболее значимых изменений в его структуре

3.2 Текущие методы стимулирования, применяемые в ОАО «Российские железные дороги»

3.3 Предложения по совершенствованию системы мотивации персонала в процессе стратегический изменений, на примере ОАО РЖД

При анализе динамики средней заработной платы программиста наблюдается стабильное повышение зарплаты, так, в 2021 г. средняя заработная плата составила 80 тыс. рублей. Это значение превосходит среднее по России значение. В целом средняя заработная плата в анализируемом периоде увеличилась на 17 тыс. рублей.

Руководителю следует правильно организовать трудовой процесс на предприятиях, контролировать поступки нанятых работников, обеспечивать нормальные условия работы, вести контроль за сохранностью имущественных ценностей, защитить интересы предприятия в судебном порядке, непрерывно повышать свои квалификации.

Выстроим диаграмму по трудности некомпетентность персонала ОАО «РЖД».

Рисунок 2 – Некомпетентность персонала в ОАО «РЖД»

Анализируя данные, можно сделать вывод, что главной причиной безграмотности персонала ОАО «РЖД» подразумевается отсутствие навыка работы в данной области. Неумение использовать профессиональные опыты также является довольно серьезной предпосылкой, влияющей на качество обеспечиваемых услуг. В основном проблема безграмотности персонала касается не личностных данных, а профессиональных, с вязи с этим необходимо посвящать особое внимание повышению специализации персонала.

Предлагаем рассмотреть распределение рабочих в ОАО «РЖД» по уровню обучения.

В зависимости от уровня образования, анализируя данные о распределении персонала на территории ОАО «РЖД» можно делать следующий вывод:

- основная часть сотрудников состоит из сотрудников среднего специального образования, их количество составляет 47;

- большая часть сотрудников - высшее - 23.

Отметим, что в отдельной группе выделены специалисты с незаконченным высшим образованием, доля их 17.

Результаты представлены на рисунке 3.

Рисунок 3 – Разделение сотрудников по уровню образования в ОАО «РЖД», %

С учетом данных распределения кадров в ОАО «РЖД» на подуровне образования можно делать следующее вывод:

- главная часть кадров состоит из работников среднего образования, численность которых составляет 47;

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/356800>