

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://stuservis.ru/glava-diploma/113961>

**Тип работы:** Глава диплома

**Предмет:** Экономика предприятия

### 3 МЕРОПРИЯТИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА И РИСКОВЫХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЕЙ

#### 3.1 Основные направления по укреплению финансовой устойчивости предприятия

Анализируя деятельность Свердловской механизированной дистанции погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций, был выявлен перерасход расходов по перевозкам, что влияет на общие экономические результаты предприятия.

При этом был выявлен перерасход на топливо.

В издержках расходы на топливо имеют одну из самых больших долей в издержках. Существенное влияние на финансовые результаты компании оказывает даже снижение данного показателя на несколько процентов.

Для тяги поездов резервом сокращения расходов на топливо является повышение качества эксплуатационных работ, улучшение качества показателей подвижного состава, совершенствование технологических процессов.

В компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций для снижения затрат необходимо следующее: мотивация персонала на сокращение издержек и снижение затрат, ужесточение процедур авторизации расходов. В рамках указанных направлений нужно выполнить следующее:

- формирование бюджета организации. Издержки компании позволяет снизить передача полномочий по управлению издержками менеджерам подразделений.

#### 3.2 Мероприятия повышения эффективности труда персонала

Анализируя деятельность компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций было выявлено, что сотрудники данной организации имеют низкую мотивацию. Среди негативных моментов были выявлены текучесть кадров и перерасход на оплату труда. Следовательно, необходимо пересмотреть систему оплаты труда и разработать рекомендации по мотивации персонала.

Рассмотрим рекомендации, как повысить мотивацию персонала и увеличить отдачу от труда подчиненных.

Эффект от мотивации персонала возможно добиться только при соблюдении принципов стимулирования:

- необходимо ставить ясные задачи и четкие цели, сотрудники должны понимать, что им необходимо сделать, чтобы добиться целей компании;
- цели и вознаграждение должны быть взаимосвязаны между собой. Так сотрудник должен понимать, что он получит при эффективном выполнении своей работы;
- знание методов мотивации, применяемых у конкурентов или в других организациях;
- понимание ожиданий сотрудников;
- оптимально сочетание методов мотивации как материальных, так и нематериальных;
- при использовании стимулирующих методов необходимо учитывать личность сотрудников.

Рассмотрим способы мотивации сотрудников компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций:

- за высокие показатели в работе необходимо применение дополнительных выплата: процента от сделок, выплата разовой премии, повышение оклада;
- оплата медицинской страховки;
- начисление премии за здоровый образ жизни: отсутствие больничных в работе, поощрение некурящих;
- денежные выплаты сотрудникам на юбилей, день рождения, свадьбу;
- гибкий график для выполнения служебных обязанностей;
- улучшение условий труда;

- приобретение домов под ключ для сотрудников компании по льготной цене;

Вышеперечисленные способы мотивации относят к материальным способам мотивации сотрудников.

Рассмотрим нематериальные способы мотивации сотрудников компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций:

- от руководства компании обеспечение похвалы сотрудников. Если руководитель замечает успешно выполненную работником и хвалит их, то в дальнейшем то стимулирует к выполнению работы таким образом, чтобы не разочаровать руководство компании. Как форма поощрения до сих пор в компаниях можно встретить доски почета.

Продвижение по службе, если сотрудники будут знать, что за качественное выполнение трудовых обязанностей им гарантировано продвижение по службе, то это стимулирует к выполнению работы.

Однако руководителю нужно в этом вопросе знать меру, ведь повышение может привести к росту конкуренции в организации, и как следствие, к отсутствию командной работы в организации [7].

Необходимо повышать профессиональный уровень своих сотрудников, ведь для каждого сотрудника повышение квалификации является хорошим способом мотивации.

Создание теплой атмосферы внутри коллектива. Дружная команда сотрудников способна справиться даже с самыми сложными задачами, в то время как отсутствие сплоченности в организации сказывается негативно.

Создание имиджа организации. Имидж компании не только привлекает потенциальных заказчиков, но и привлекает высококвалифицированных сотрудников, делает работу в организации престижной.

Кроме того, особое внимание стоит уделить совершенствованию оплаты труда сотрудников, разработка эффективной системы оплаты труда.

### 3.3 Выбор и обоснование возможных путей повышения эффективности деятельности предприятия

Также стоит пересмотреть систему оплаты труда сотрудников компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций.

В компании Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций выплачиваются стимулирующие и компенсирующие выплаты фонда оплаты труда.

Под надбавками понимаются выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к тарифной части заработной платы работников с целью формирования у них побудительных мотивов к более высокой результативности труда, к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной сфере деятельности.

На предприятии существуют следующие надбавки:

- за квалификационные классы (классность);
- за стаж работы на предприятии, за ученые степени и звания.

При этом отсутствуют надбавки, способствующие материальному стимулированию персонала.

Надбавки устанавливаются в процентном отношении от суммы должностного оклада (сдельного заработка) работников в следующих случаях.

Согласно коллективному договору за стаж работы по специальности на предприятии и в отрасли всем работникам предприятия не выплачивается надбавка.

Необходимо внедрение надбавки, величина которой дифференцируется в зависимости от стажа работы, результаты представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Надбавка за стаж Свердловская механизированная дистанция погрузочно-разгрузочных работ и коммерческих операций

Имеют место доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Премия начисляется при наличии финансовых возможностей в организации за конечные результаты работы подразделения в целом, и распределяются в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Основанием для премирования являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а также данные оперативного учета.

Список использованных источников

- 1) Аникина Е.А. Экономическая теория: учебник / Е.А. Аникина, Л.И. Гавриленко. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2014. – 413 с.
- 2) Липсиц И.В. Экономика: учебник для вузов/И.В. Липсиц. — М.: Омега-Л, 2016. — 656 с.
- 3) Финансы: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, специальности

«Финансы и кредит» / Под ред. Г.Б. Поляка. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 703 с.

4) Финансы: учебник / коллектив авторов; под ред. Е. В. Маркиной. — 2-е изд., стер. — М.: КНОРУС, 2014. — 432 с.

5) Финансы и кредит: учебно-методическое пособие для самоподготовки к практическим занятиям (в вопросах и ответах) / сост. А.Н. Казанская – Таганрог: ЮФУ, 2012.

6) Финансы: Учебник. 3-е издание, переработанное и дополненное / Под ред. проф. В.Г. Князева, проф. В.А. Слепова. — М.: "Магистр", "ИНФРА-М", 2012.

7) Экономика: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. / под.ред. Булатова А.С. — М.: Экономистъ, 2012 — 896 с.

*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://stuservis.ru/glava-diploma/113961>*