

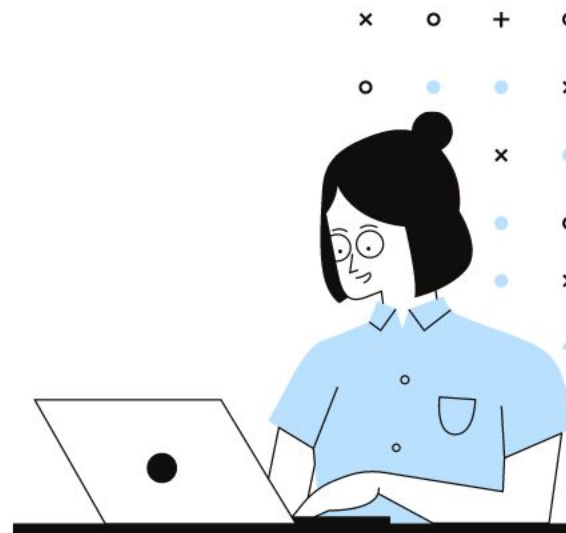
Введение

02

Цель - изучить методы мотивирования и стимулирования персонала как функции менеджмента и проанализировать необходимость их применения, а также провести расчетную и аналитическую работу по ПАО «ФосАгро».

Объект исследования - российская компания «ФосАгро», система мотивации в компании

Предмет курсовой работы - тема мотивации и стимулирования персонала



Что такое МОТИВАЦИЯ ?

- процесс побуждения к деятельности, направленного на формирование мотивов трудового поведения под воздействием комплекса внешних и внутренних факторов



Основу процесса мотивации составляют потребности человека, т. е. нужда в чем-то, объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития организма, личности или социальной группы.

Стимулирование как одно из средств мотивирования

Стимул – это внешнее побуждение к деятельности, эффект которого опосредован психикой человека, его взглядами, чувствами, интересами, стремлениями и т. д.

В широком смысле **стимулирование** – совокупность требований и соответствующую им систему поощрений и наказаний



Анализ внешней среды компании

Р Е S T L E

- Государственная аграрная и географическая политика
- Изменение суверенного рейтинга РФ
- Санкционные риски

- Валютный кризис РФ и девальвация рубля
- Изменение цен на удобрения, на мировом рынке сырья
- Высокие курсовые разницы

- Рост демографии и отношения населения и мода
- Обязательное наличие социальной программы в организациях

- Наличие технических ограничений при разработке месторождений
- Помощь в развитии региональных инфраструктур

- Глобальный договор ООН
- Требования и запреты антимонопольного законодательства

- Стандарт экологического союза
- Федеральные законы об охране окружающей среды

Анализ внутренней среды

06

STRENGTHS

- Лидер в России по объему поставок
- Низкая долговая нагрузка
- Один из мировых лидеров как производитель высококачественного фосфорного сырья
- Высокий уровень компетенции и репутации компании
- Высокое качество ресурсной базы

THREATS

- Геополитические риски
- Экологические реформы
- Переизбыток предложения и большие запасы в США и Индии
- Конкуренция на олигополистическом рынке стандартизированного продукта
- Быстро устаревание оборудования

WEAKNESSES

- Сложность в управлении в связи с масштабами компании
- Устаревшее оборудование отдельных предприятий
- Влияние курсовых разниц на финансовые показатели
- Большая часть кредитного портфеля компании в долларах в США

OPPORTUNITIES

- Предоставления разнообразных, в том числе сопутствующих услуг
- Выпуск новых видов продукции
- Увеличение доли на российском рынке
- Выход на новые рынки или сегменты (Азия)
- Строительство аммиачного аппарата, для минимизации затрат на его покупку

- SO** Повышение эффективности логистики
- Налаживание связи и достижение большего количества покупателей на международных рынках
 - Использование бренда и товарного знака компании для изготовления новых товаров или услуг

- WQ** Повышение гибкости бизнес модели
- Реализация минеральных удобрений напрямую фермерам и крупным агрохолдингам в России
 - Использование нового облака софтов для более эффективной коммуникации внутри компании

- ST**
- Развитие продаж на приоритетных рынках
 - Расширение собственной сбытовой сетью на территории России
 - Соблюдение всех экологических стандартов
 - Сотрудничество с наиболее политико-стабильными странами

- WT**
- Развитие операционной эффективности
 - Введение нового оборудования с учетом экологических стандартов
 - Повышение стоимости апатитового концентрата при вынужденном снижении объема производства удобрений

Анализ экономических показателей деятельности компании

| Наименование | 2020 | 2021 |
|---------------------------------|-------|-------|
| Рентабельность продукции | 12,5 | 24,1 |
| Рентабельность капитала | 1,9 | 1,7 |
| Производительность труда | 568,2 | 599,4 |
| Коэффициент текучести персонала | 8% | 7,3% |

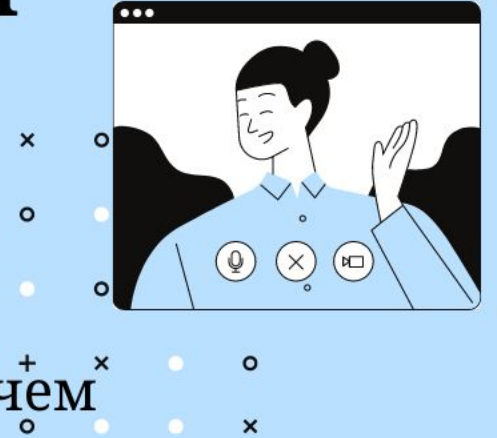
| | |
|---------------------------------|---------|
| Рентабельность продукции | 92,80% |
| Рентабельность капитала | -10,53% |
| Производительность труда | 5,49% |
| Коэффициент текучести персонала | -0,7% |



| Наименование показателя | | Значение показателя | |
|---|--------------------|---------------------|-----------------|
| | | 2020 | 2021 |
| Выручка, руб. | | 62 947 970 000 | 119 620 984 000 |
| Себестоимость продукции, руб | | 3 862 235 000 | 4 716 440 000 |
| Актив ы, руб | Оборотные | 2 111 673 000 | 45 591 178 000 |
| | Внеоборотные | 124 905 925 000 | 134 663 949 000 |
| | Итого | 127 017 598 000 | 180 255 127 000 |
| Капитал, руб | | 25 261 184 000 | 66 540 710 000 |
| Основные средства | | 29 655 000 | 26 066 000 |
| Чистая прибыль, руб | | 48 217 977 000 | 113 540 525 000 |
| Заёмные средства, руб | | 26 779 791 000 | 1 044 723 000 |
| Численность (среднесписочная), человек | | 17 484 | 17 891 |
| Налог и, руб | Налог на прибыль | 3 251 166 000 | 905 100 000 |
| | НДС | 129 000 000 | 113 000 000 |
| | Налог на имущество | 1 397 000 | 1 694 000 |
| | Прочие | 41 000 000 | 48 000 000 |
| НДПИ, руб | | 919 000 000 | 3 605 000 |

Разработка управленческого решения

Меры для повышению мотивированности работников
компании:



Геймификация. Потенциал применения игр в рабочем процессе безграничен и полностью еще не известен, хотя стоимость такого внедрения и вовсе не существенна.



Бонусы. Разработка разветвленной платежной матрицы бонусов, включая нематериальные стимулы.



Процент. Компании необходимо ориентироваться на постоянное профессиональное развитие и совершенствование персонала, поэтому целесообразно применять премию за профессионализм.

Индекс
удовлетворенности
персонала социальным
пакетом в 2021 г. в ПАО
«ФосАгро» составляет
83%.