

СТИМУЛИРОВАНИЕ И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФУНКЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРИМЕРЕ ПАО «ФОСАГРО»



Научный реководитель
доц. Дмитриева Д.М.

Подготовлено Авдеевой
Ольгой Дмитриевной МТ-21-1

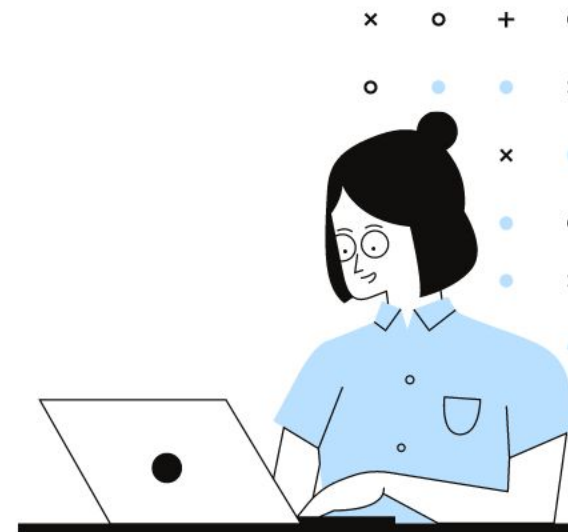
Введение

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 | Т | L | Е

- 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%

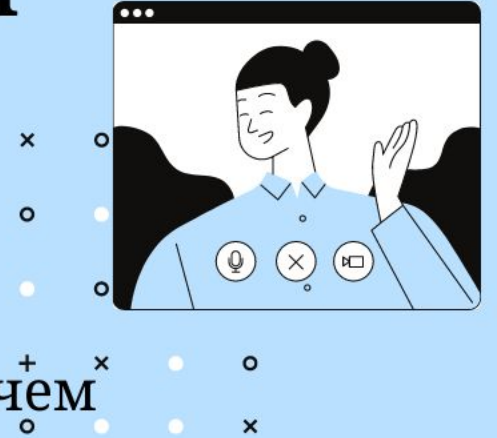
Рентабельность продукции	92,80%
Рентабельность капитала	-10,53%
Производительность труда	5,49%
Коэффициент текучести персонала	-0,7%



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%.