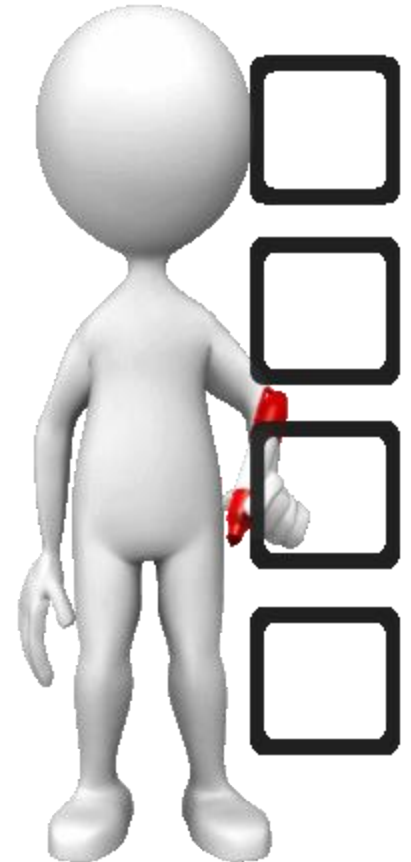


**Інноваційні підходи до управління
системою мотивації працівників
на підприємствах
легкої промисловості
(на прикладі ПрАТ “Володарка”)**



Виконала:
ст.гр. МОЗ-16 мі - Околіта І.І.
Науковий керівник:
к.т.н., Несен Л.М.

Актуальність теми



Предметом дослідження є теоретико – методичні та прикладні аспекти мотивації та стимулювання персоналу з використанням інноваційних підходів.

Об'єктом дослідження є процес мотивації і стимулювання персоналу на підприємстві легкої промисловості

Основна мета – розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві



ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Таблиця 1 – Основні визначення поняття мотивації

<i>Автор</i>	<i>Визначення</i>
<i>Афонін А.С.</i>	<u>Мотивація</u> – це управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
<i>Беляєва І.Ф.</i>	<u>Мотивація</u> – як сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності
<i>Кібанов А. Я.</i>	<u>Мотивація</u> - довготривалий вплив на працівника з метою зміни щодо заданих параметрів структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цьому ґрунті трудового потенціалу
<i>Колот Л.</i>	<u>Мотивація</u> - сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації
<i>Мочерний С.</i>	<u>Мотивація</u> - усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці, шляхом стабільного впливу на його потреби



Мотивація – це сукупність взаємопов’язаних заходів, які задовольняють потреби працівників, стимулюючи їхню активність для досягнення цілей діяльності підприємства.

Теорія МОТИВАЦІЇ

Змістовні

Теорія потреб Абрахама Маслоу

Теорія потреб Михайла Туган-
Барановського.

Теорія набутих потреб
Девіда МакКлелланда.

Теорія двох чинників
Фредеріка Герцберга

Процесійні

Теорія очікувань В. Вруна

Теорія справедливості

Комплексна теорія Л. Портера і
Е. Лоулера

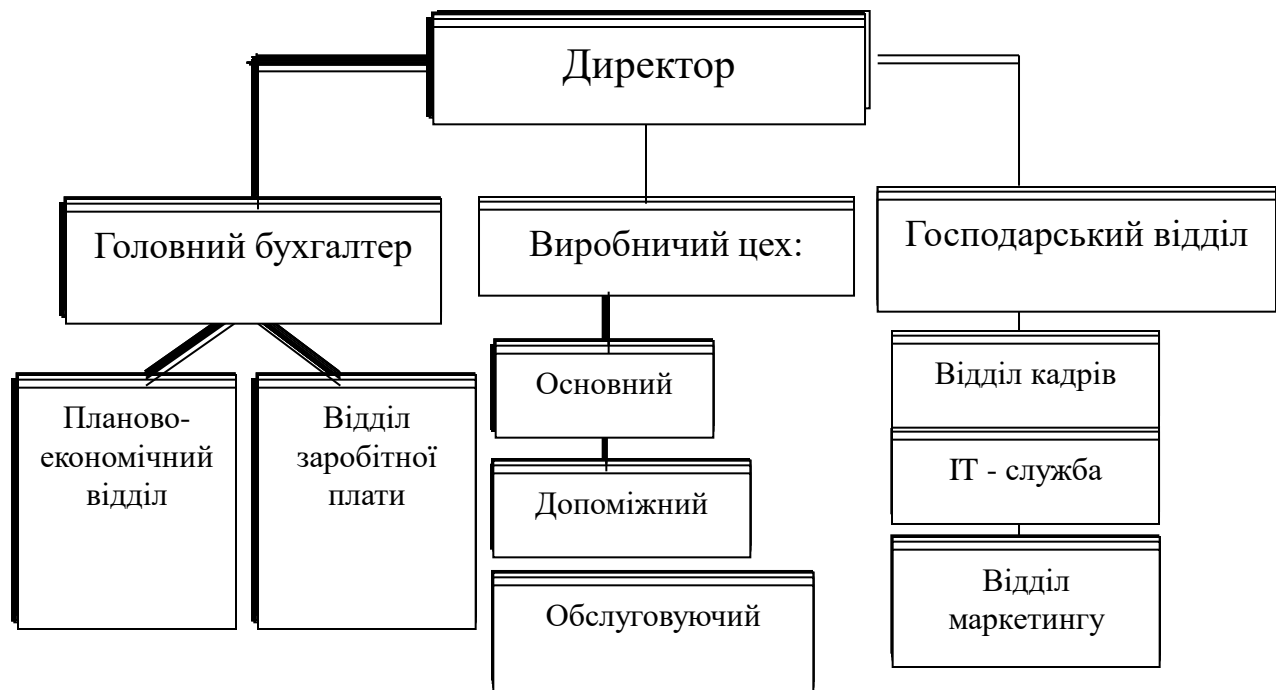
Методи мотивації

Таблиця 2- Класифікація методів мотивації
результативності діяльності

<i>Матеріальні методи мотивації</i>	<i>Методи мотивації</i>	<i>Характерні ознаки</i>
	1	2
	Економічні (прямі)	Основна заробітна плата, погодинна, премії, участь у оплаті за навчання та підвищення кваліфікації, виплати за понаднормову роботу;
	Економічні (непрямі)	Оплата за харчування, стаж, надання житла, оплата транспорту та ін. ;
<i>Нематеріальні методи мотивації</i>	Моральні	Зручні графіки роботи, програми по охороні праці, програми просування по посаді, можливість приймати рішення.



Загальна характеристика підприємства



Публічне акціонерне товариство «Володарка» – підприємство легкої промисловості, швейна фабрика, що спеціалізується на пошитті чоловічого одягу. Підприємство засноване в 1924 році.

**Рисунок 2 –
Організаційна
структура
ПРАТ «Володарка»**

Аналіз фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Володарка»

Таблиця 3 – Динаміка зміни показників, які характеризують фінансовий стан підприємства ПрАТ «Володарка»

<i>Показники</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>Абсолютне відхилення 2015-2014</i>	<i>Абсолютне відхилення 2016-2015</i>	<i>Відносне відхилення 2015-2014,%</i>	<i>Відносне відхилення 2016 - 2015,%</i>
<i>Коефіцієнт зносу основних засобів</i>	79	75	70	-4	-5	-5,06	-6,67
<i>Коефіцієнт ліквідності поточної (покриття)</i>	2,7	2,1	1,9	-0,6	-0,2	-22,22	-9,52
<i>Коефіцієнт ліквідності швидкої</i>	1,9	1,6	1,5	-0,3	-0,1	-15,79	-6,25
<i>Коефіцієнт ліквідності абсолютної</i>	0,27	0,45	0,4	0,18	-0,05	66,67	-11,11
<i>Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)</i>	0,7	0,63	0,66	-0,07	0,03	-10,00	4,76
<i>Коефіцієнт фінансової залежності</i>	1,4	1,5	1,5	0,1	0	7,14	0,00
<i>Коефіцієнт маневреності власного капіталу</i>	0,4	0,43	0,37	0,03	-0,06	7,50	-13,95
<i>Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами</i>	0,63	0,54	0,47	-0,09	-0,07	-14,29	-12,96

Рівень та динаміка основних економічних показників ПрАТ «Володарка»

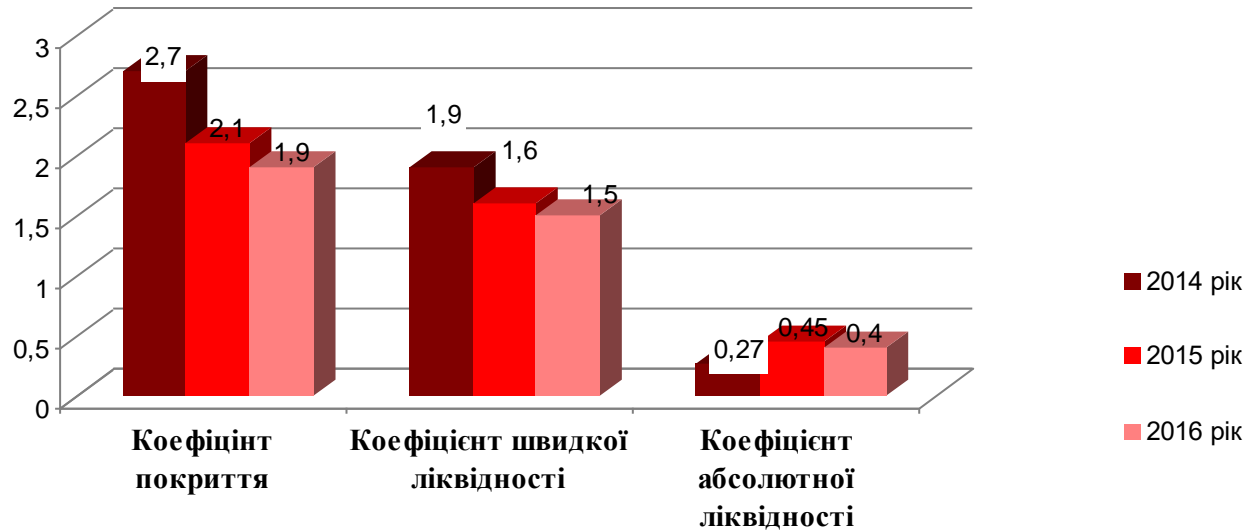


Рисунок 3 – Динаміка показників ліквідності

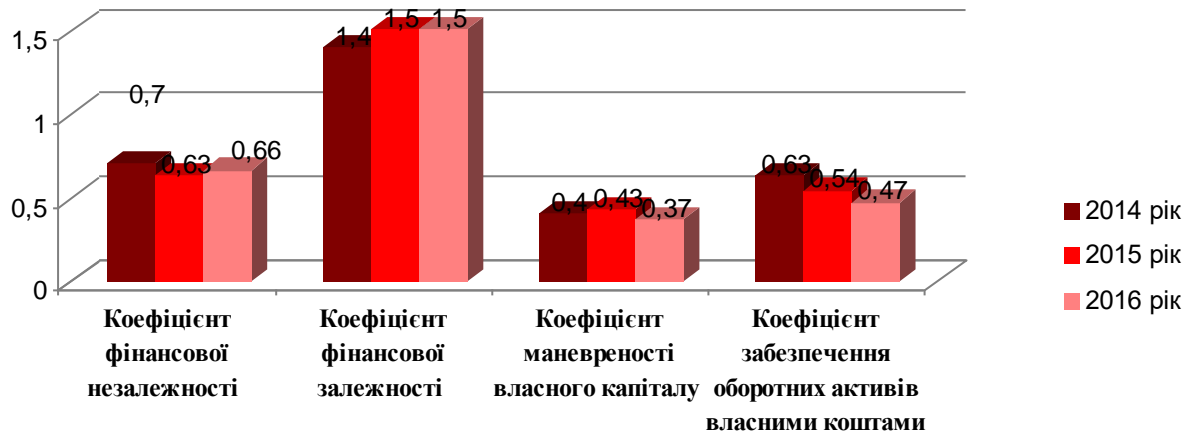
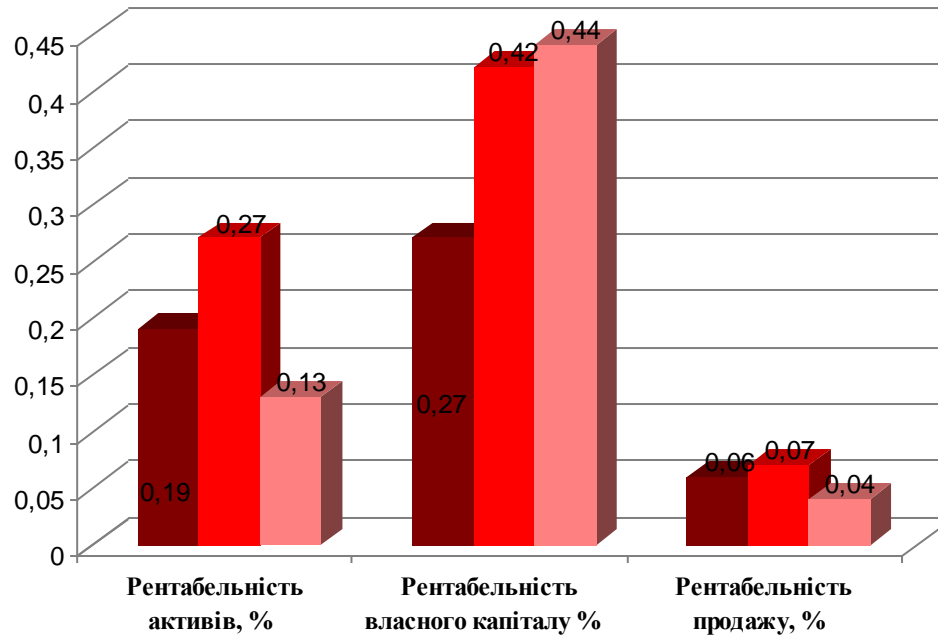


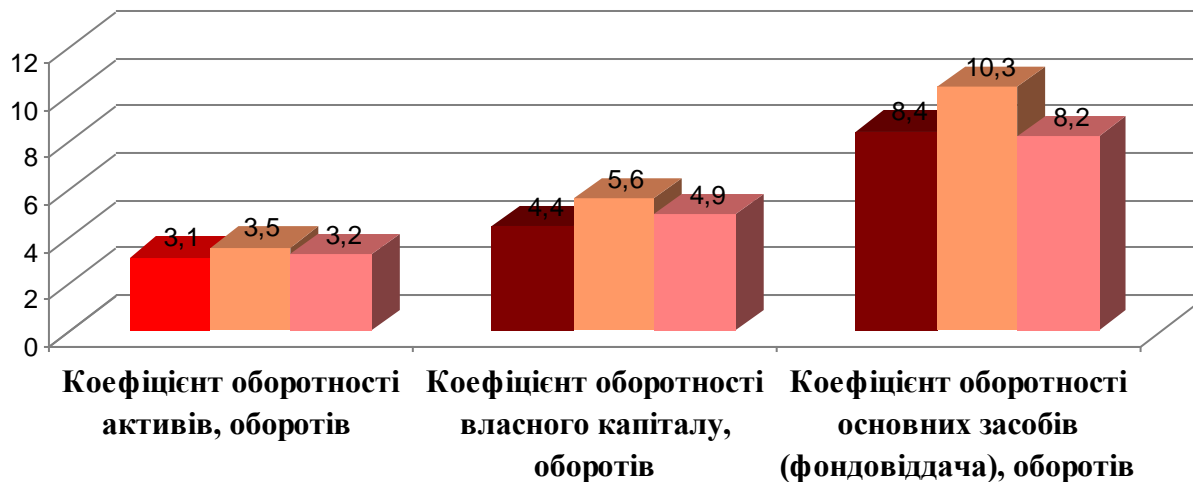
Рисунок 4 – Динаміка показників фінансової стійкості

Рівень та динаміка основних економічних показників ПрАТ «Володарка»



*Рисунок 5 –
Динаміка показників
рентабельності*

■ 2013 рік
■ 2014 рік
■ 2015 рік



*Рисунок 6 –
Динаміка показників
ділової активності*

■ 2013 рік
■ 2014 рік
■ 2015 рік

Заходи

щодо вдосконалення мотивації праці на підприємстві:

1. Проаналізувати наявні ресурси, тобто фонд заробітної плати
2. Фінансове оздоровлення підприємства;
3. Розробка зрозумілої схеми нарахування бонусів та надбавок.

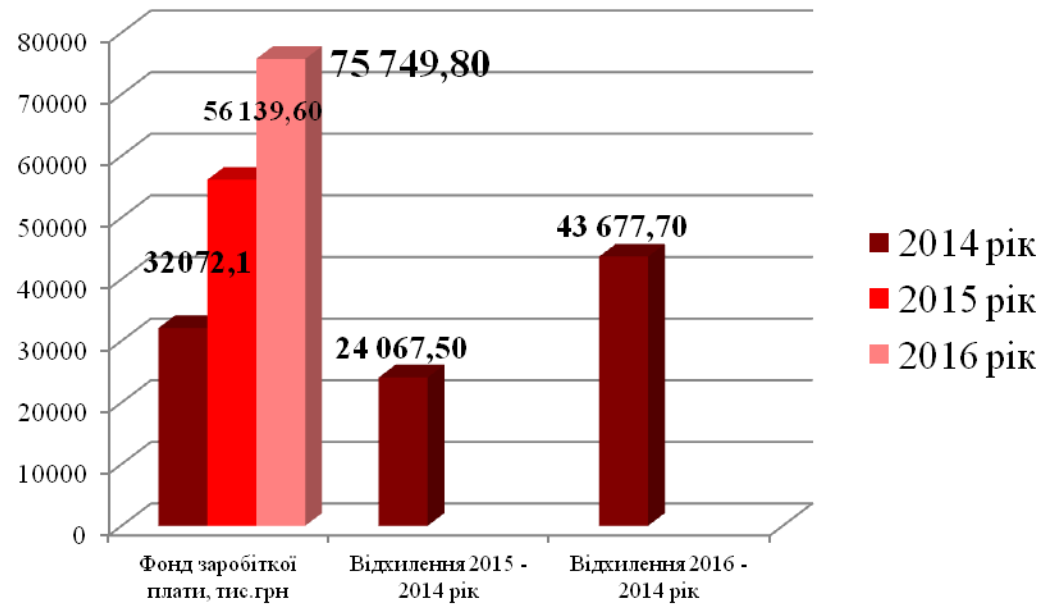


Рисунок 7 – Динаміка зміни фонду заробітної плати



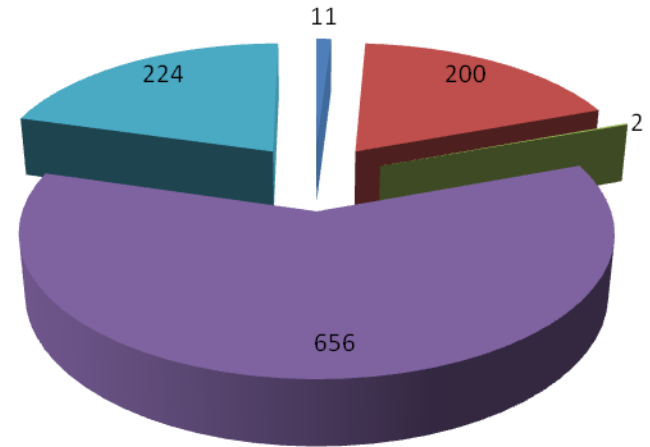
Інноваційні методи мотивації праці на ПрАТ “Володарка”

Особисте страхування

Таблиця 6 – Аналізування “ Особистого страхування ”

<i>Вартість</i>	<i>Позитивні аспекти</i>	<i>Негативні аспекти</i>
67000грн	<p>1.Можливість накопичити гроші до свого виходу на пенсію і мати додаткову пенсію від страхової компанії.</p> <p>2. Застраховане життя.</p> <p>3. Податковий кредит. Підписуючи договір довгострокового накопичувального страхування життя понад 10 років, страхувальник має можливість оформити податковий кредит до 15% від суми сплачених внесків (відсоток залежить від ставки податку).</p> <p>4.Гарантія отримання грошей. Згідно з чинним законодавством</p>	<p>1. Грошові втрати при достроковому розірванні договору.</p> <p>2. Ризик знецінення вкладених грошей.</p> <p>3. Необхідність заплатити податок.</p> <p>4. Труднощі з отриманням компенсацій від перестраховиків.</p> <p>5. Низька кваліфікація страхових агентів.</p>

Кількість персоналу



- Керівники
- Спеціалісти
- Службовці
- Робітники з основного виробництва
- Робітники з допоміжного виробництва

Рисунок 9 – Кількість персоналу на ПрАТ “Володарка”



“Соціальний пакет”

Таблиця 5– Аналізування “Соціального пакета”

<u>Вартість</u>	<u>Позитивні аспекти</u>	<u>Негативні аспекти</u>
7 574980 грн	1. Можливість контролю плинності кадрів; 2. Збільшення рівня вмотивованості персоналу; 3. Збільшення такого економічного показника як продуктивність праці; 4. Залучення до складу підприємства потрібних висококваліфікованих працівників; 5. Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату всередині колективу; створення позитивного іміджу підприємства на ринку праці	1. Малий бюджет; 2. Неефективність соціального пакета може бути зумовлена неправильним добором його компонентів і їх перерозподілом всередині компанії (підприємства). 3. Вимагає великої кількості кваліфікованих кадрів для реалізації усіх позицій пакета.

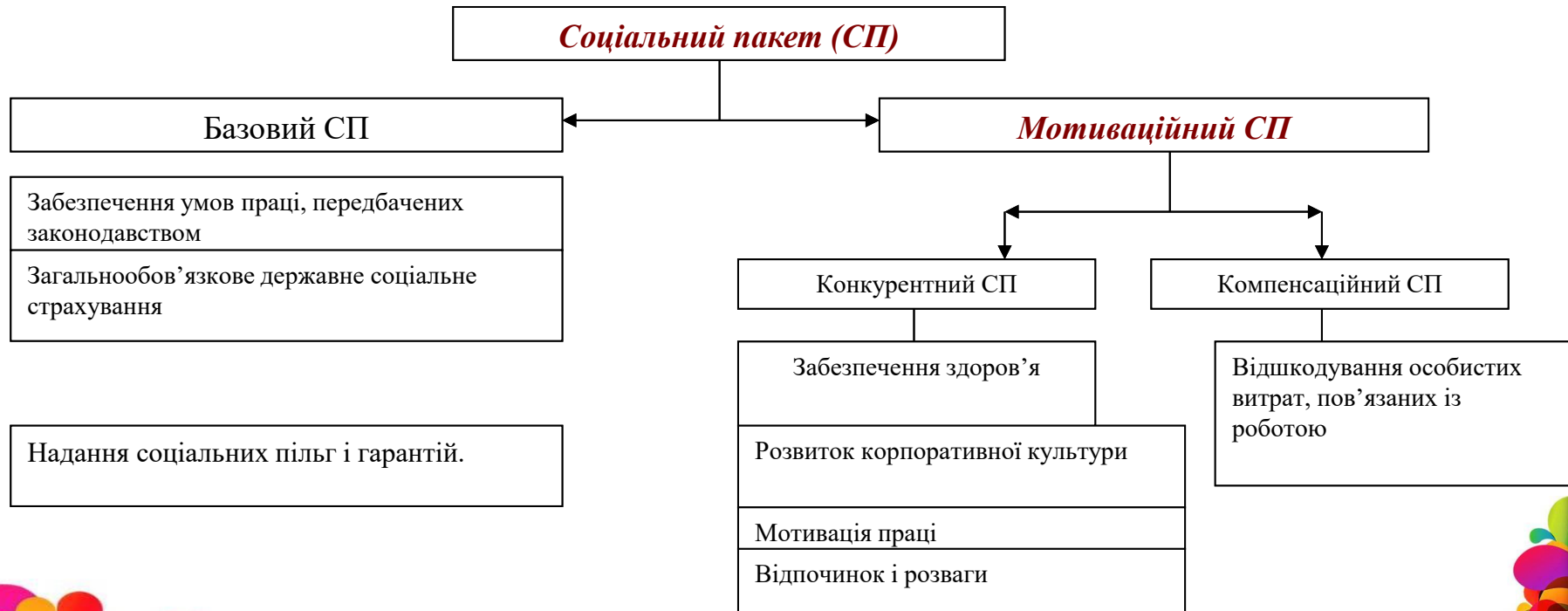


Рисунок 7– Структура соціального пакета

KPI (Key Performance Indication)

<i>% виконання плану</i>	<i>Коефіцієнт</i>
виконання план менше у 50%	0
виконання плану на 51–89%	0,5
виконання плану на 90–100%	1
виконання плану більш ніж на 100%	1,5

Коефіцієнти показника в залежності від відсотка виконання плану

Варіант 1:

Виконання плану продажів 90-100% (значення коефіцієнта KPI1 = 1). Виконання плану роботи 90-100% (значення коефіцієнта KPI2 = 1). Змінна частина (ПЧ) становить 50% і дорівнює 6000 грн.

$ЗЧ = 6000 \text{ грн.} \times (1 \times 50\% + 1 \times 50\%) = 6000 \text{ грн.}$

Заробітна плата в місяць = 6000 (фіксована частина) + 6000 (змінна частина) = 12000 грн.

Висновок: співробітник отримує планову заробітну плату, встановлену за нормативом ПАТ «Володарка».

Варіант 2:

Виконання плану продажів більш 100% (значення коефіцієнта KPI1 = 1,5). Виконання плану роботи більше 100% (значення коефіцієнта KPI2 = 1,5).

$ЗЧ = 6000 \text{ грн} \times (1,5 \times 50\% + 1,5 \times 50\%) = 9000$

Заробітна плата в місяць = 6000 (фіксована частина) + 9000 (змінна частина) = 15000 грн.

Висновок: співробітник отримує більше на 3000 грн планової заробітної плати, а й виконання плану по кожному з показників становить понад 100%.

Варіант 3:

Виконання плану продажів 51-89% (значення коефіцієнта KPI1 = 0,5). Виконання плану роботи 51-89% (значення коефіцієнта KPI2 = 0,5).

$ЗЧ = 6000 \text{ грн} \times (0,5 \times 50\% + 0,5 \times 50\%) = 3000 \text{ грн.}$

Заробітна плата в місяць = 6000 грн(фіксована частина) + 3000 грн (змінна частина) = 9000 грн.

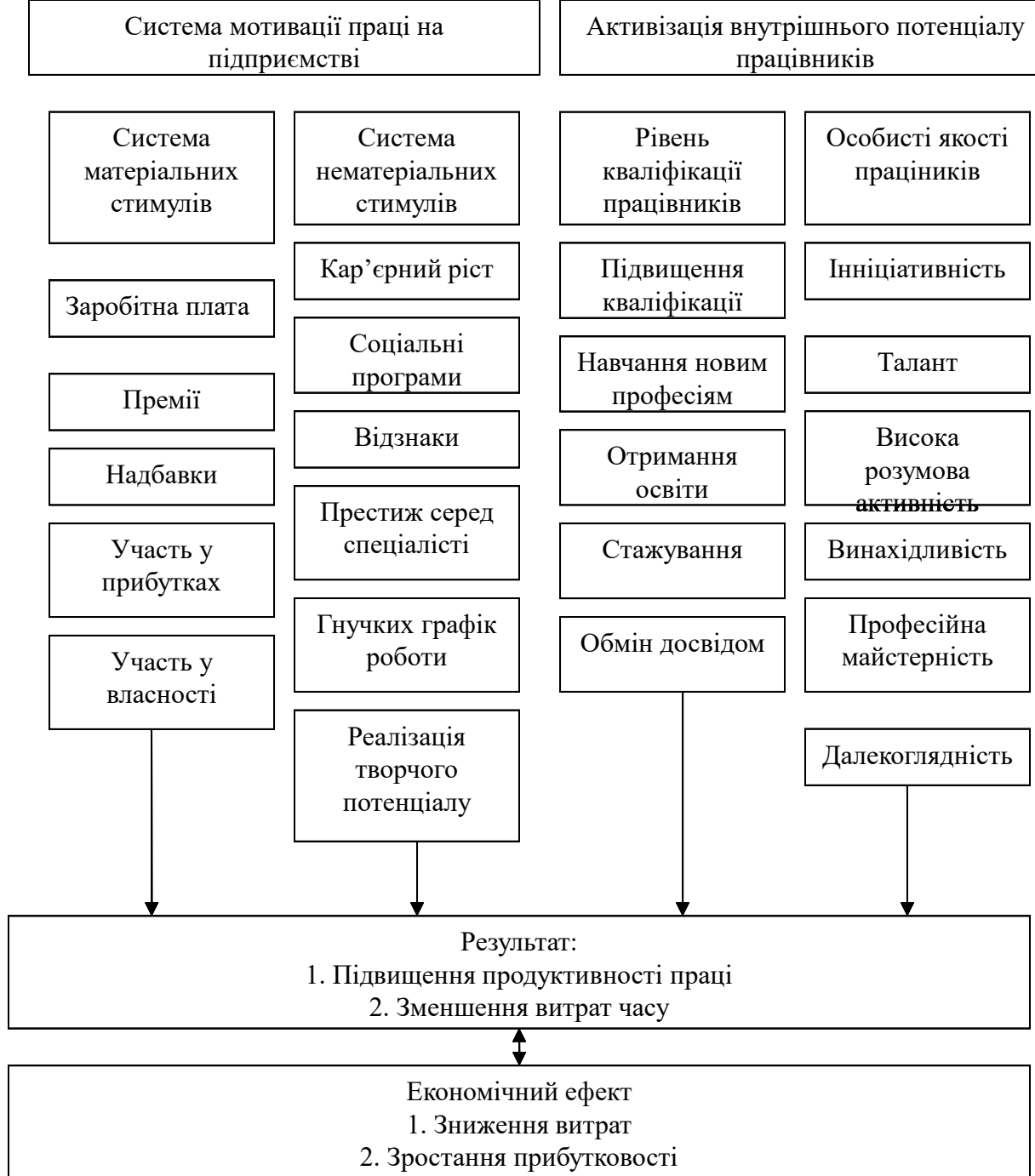


Рисунок 8- Удосконалена модель мотивації персоналу на ПрАТ «Володарка»

Дякую за увагу

