Ст. гр. Моп-14сп
Дерик Н.В.
Науковий керівник:
к.е.н., професор
Козловський В.О.

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ “ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ”

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ РОБОТИ

МЕТА:

- ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ ТА ФОРМУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.

ЗАВДАННЯ:

- ЗДІЙСНИТИ АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ “МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ”

- ДОСЛІДИТИ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ;

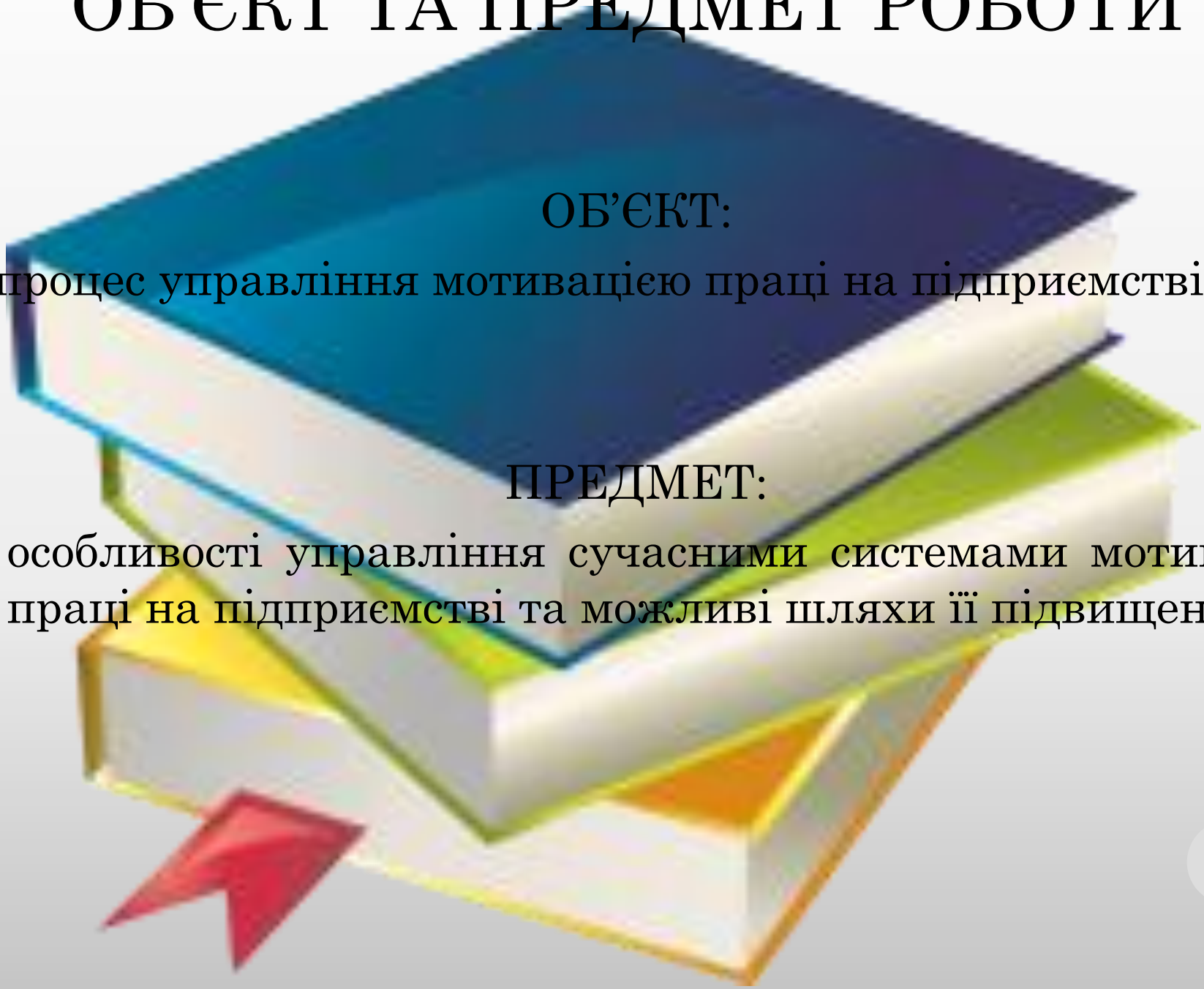
- ПРОВЕСТИ АНАЛІЗ ДІЮЧИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ;

- НАВЕСТИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНУ ХАРАКТЕРИСТИКУ ПІДПРИЄМСТВА;

- ЗДІЙСНИТИ АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ;

- ЗАПРОПОНУВАТИ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.

ОБ’ЄКТ ТА ПРЕДМЕТ РОБОТИ



ОБ’ЄКТ:

- процес управління мотивацією праці на підприємстві.

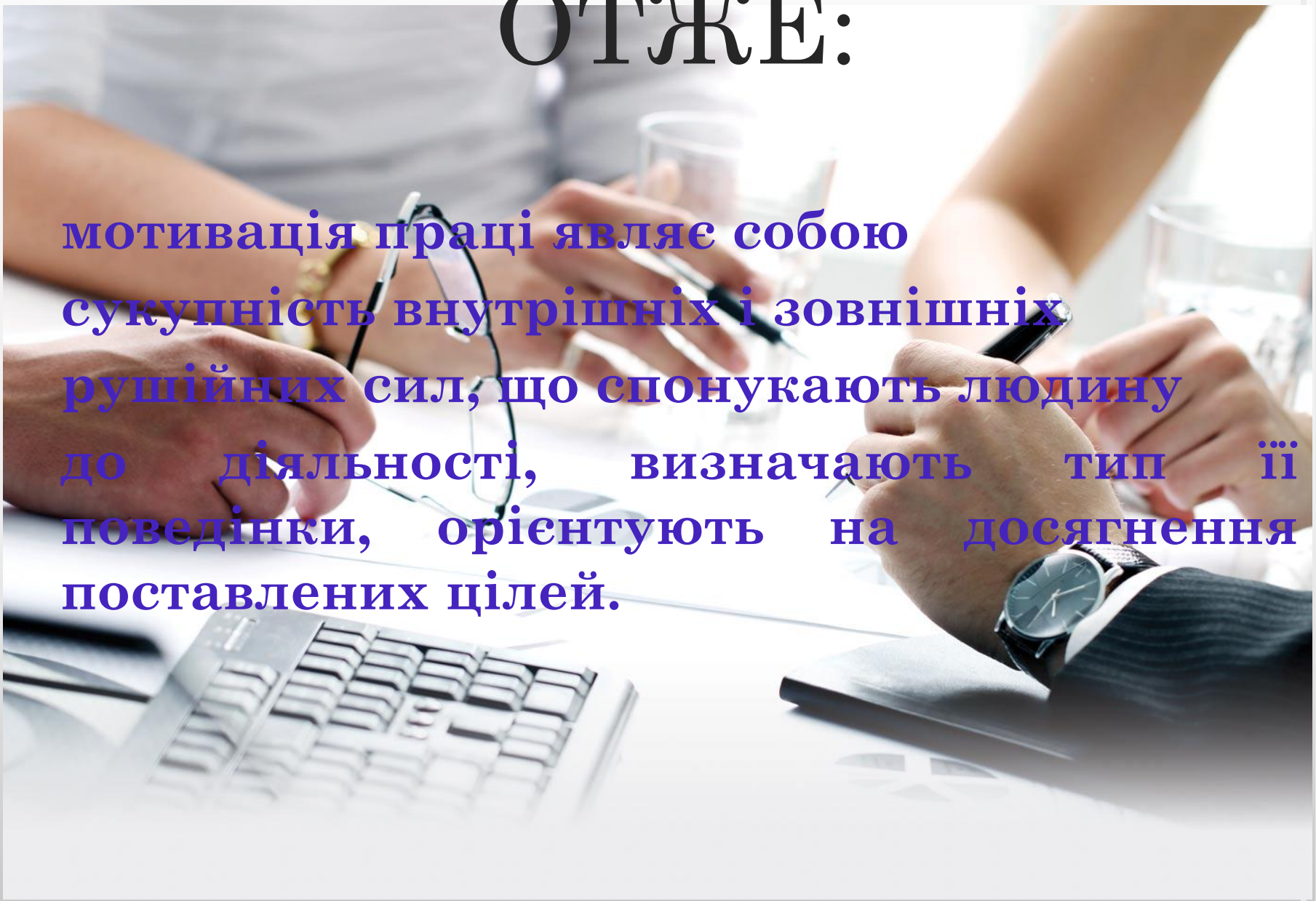
ПРЕДМЕТ:

- особливості управління сучасними системами мотивації праці на підприємстві та можливі шляхи її підвищення.

ПІДХОДИ ДО ТЛУМАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ “ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ”

№	Автор	Визначення
1.	Афонин А.С.	Мотивація – управлінська діяльність, спрямована на стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства.
2.	Бєляєва І.Ф.	Мотивація – це сукупність мотивів, які впливають на поведінку людини, спонукаючи її до діяльності.
3.	Колот А.М.	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
4.	Богиня Д.П.	Мотивація -….суб’єктивна сторона діяльності людини, яка представлена широким спектром потреб, бажань, почуттів, інтересів.
5.	Кібанов А.Я.	Мотивація – процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, яка визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів.
6.	Куліков Г.Т.	Мотивація – процес спонукання людини, соціальної групи…здійснювати успадковано закріплені або набуті досвідом дії, спрямовані на задоволення певного роду потреб і досягнення особистих, групових і суспільних цілей.

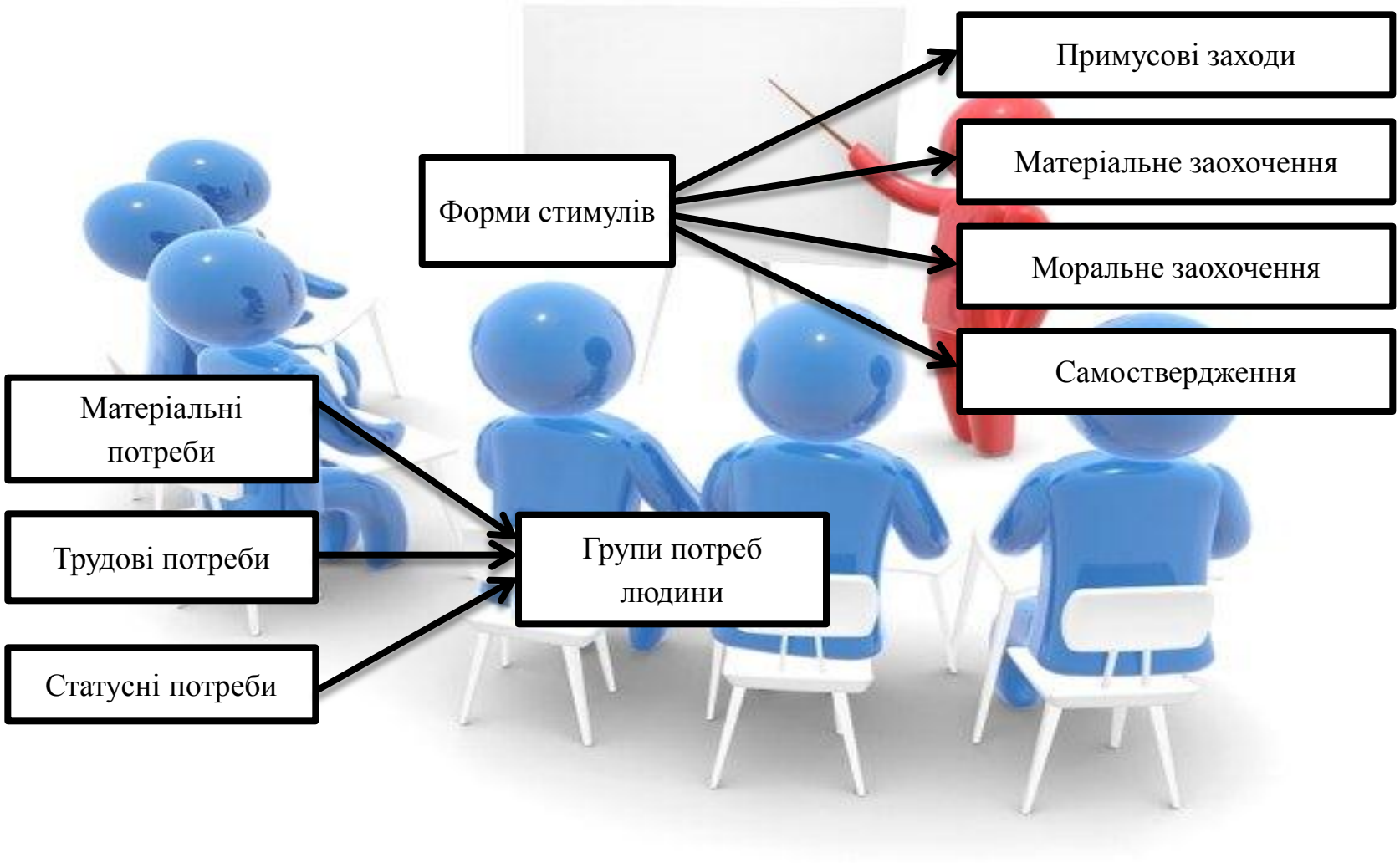
ОТЖЕ:



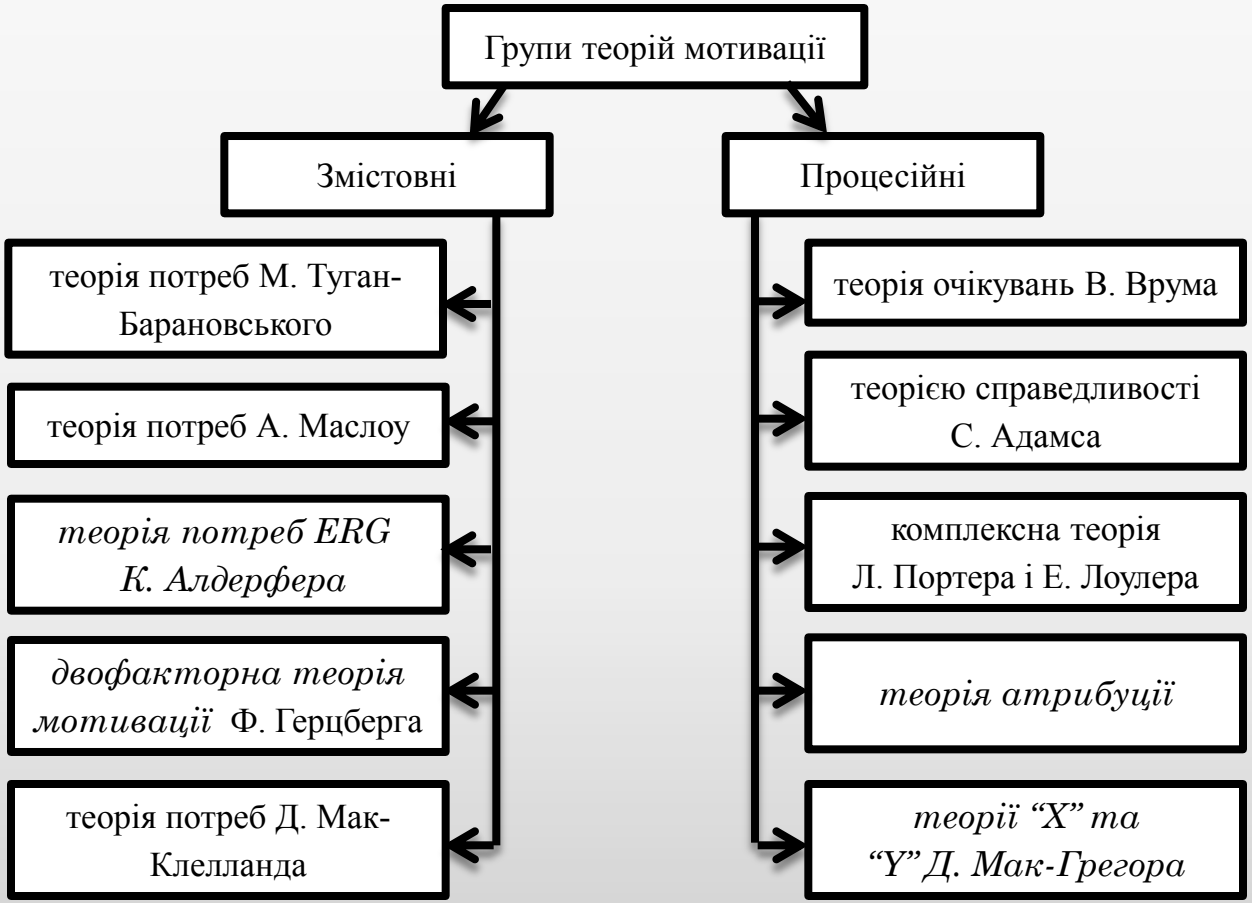
мотивація праці являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, визначають тип її поведінки, орієнтують на досягнення поставлених цілей.

Стадії впливу на поведінку людей певних факторів

Форми стимулів та групи потреб людини



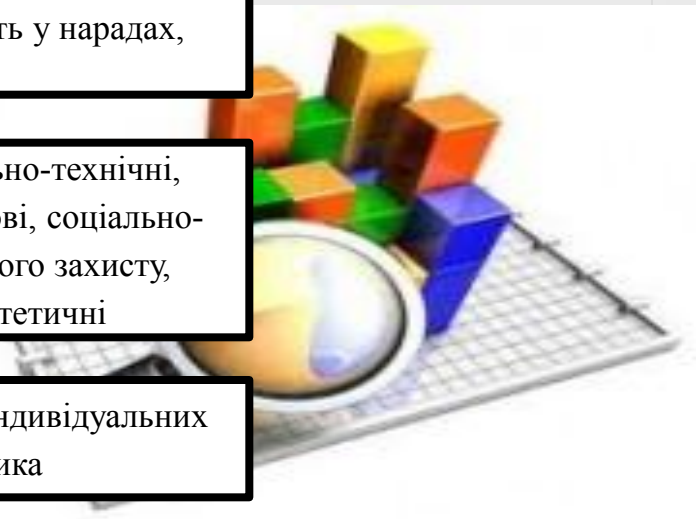
Теорії мотивації праці



Основні види мотивації праці

Методи мотивації праці

Методи	
Матеріальне стимулювання	види заробітної плати, доплати, надбавки, премії, компенсації, матеріальна допомога, дивіденди і корпоративні опціони
Соціальний пакет	оплата підприємством в тому чи іншому процентному співвідношенні різних послуг і виконання певних соціальних зобов'язань перед своїми працівниками
Моральне стимулювання	похвала, подяки, привітання зі святами та ін.
Організаційне стимулювання	гнучкий робочий день або графік; часткове виконання роботи вдома, участь у нарадах, засіданнях
Умови праці	санітарно-гігієнічні, матеріально-технічні, інформаційні, соціально-побутові, соціально-психологічні, умови соціального захисту, допомоги, просторові, естетичні
Стиль керівництва	Безпосередньо проявляється у індивідуальних особливостях керівника



Основні економічні та фінансові показники діяльності ПАТ "Вінницький олійножировий комбінат"

Показники	Код рядка	2011	2012	2013	Відхилення			
					2012 від 2011		2013 від 2012	
					абсол. знач.	у %	абсол. знач.	у %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Чистий дохід від реалізації продукції	Ф2 р. 035	197119	164818	178219	-32301	-16,38	13401	**8,13**
2. Фінансовий результат від операційної діяльності	Ф2, р.100 (105)	5489	4523	10878	-966	-17,59	6355	**140,5**
3. Чистий прибуток	Ф2, р. 220 (225)	384	2229	2352	1845	480,47	123	**5,52**
4.Собівартість реалізованої продукції	Ф2 р. 040	182444	145991	143833	-36453	-19,98	-2158	**-1,48**
5.Чисельність працівників на підприємстві		**895**	**861**	**850**	**-34**	**-3,79**	**-11**	**-1,28**

Динаміка зміни основних показників балансу підприємства та фінансових коефіцієнтів

Показники	Код рядка	2011	2012	2013	Відхилення			
					2012 від 2011		2013 від 2012	
					абсол. знач.	у %	абсол. знач.	у %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Активи (Пасиви)	Ф1, р. 280	437 566,5	635 001,5	895 554	197435	45,12	260552,5	41,03
2. Власний капітал	Ф1 р. 380	283 776	394 281,5	422 089	110505,5	38,94	27807,5	7,05
3. Залучений капітал	Ф1 р. 430+480+620+630	153 790,5	240 720	473 456	86929,5	56,52	232736	96,68
4. Необоротні активи	Ф1 р.080	392 619	567 891,5	817 816,5	175272,5	44,64	249925	44,01
5. Оборотні активи	Ф1 р.260	44902	67110	77737,5	22208	49,46	10627,5	15,84

Показники	Роки			Відхилення			
				2012 від 2011		2013 від 2012	
	2011 р.	2012р.	2013 р.	абсол. знач.	у %	абсол. знач.	у %
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Коефіцієнт покриття	0,39	0,52	0,70	0,13	33,33	0,18	34,62
2. Коефіцієнт оновлення основних засобів	3,38	7,88	8,08	4,5	133,14	0,2	2,54
3. Коефіцієнт автономії	0,59	0,65	0,62	0,06	10,17	-0,03	-4,62
4. Коефіцієнт фінансового ризику	0,69	0,54	0,61	-0,15	-21,74	0,07	12,96

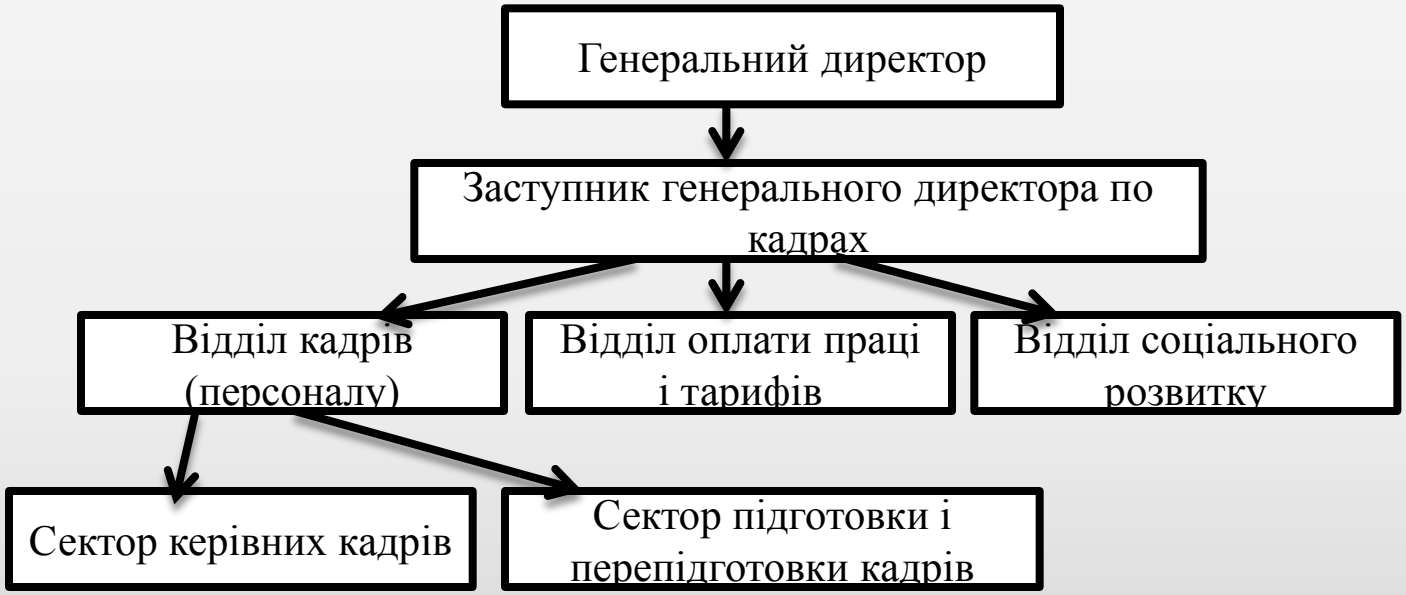
АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Показники	Роки			Відхилення:			
	2011	2012	2013	2012 від 2011 року		2013 від 2012 року	
				абсол. знач.	в %	абсол. знач.	в %
1	2	3	4	5	6	7	8
1.Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	895	861	850	-34	-3,79	-11	-1,28
2.Обсяг продукції, що була виготовлена тис. грн.	114030,6	154809,6	222190,5	50779	44,53	57380,9	34,82
3.Чистий прибуток, тис. грн.	384	2229	2352	1845	480,47	123	5,52
4.Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	26400	29520	32400	260	11,82	240	9,76
5.Продуктивність праці одного працівника	116450,4	167872,2	199012,8	51421,8	44,16	31140,6	18,55
6.Коефіцієнт випередження	1,005	1,289	1,08	0,284	28,26	-0,209	-16,21
7. Коефіцієнт плинності кадрів	0,04	0,03	0,01	-0,01	-25	-0,02	-50
8.Коефіцієнт обороту звільнення	0,03	0,02	0,006	-0,01	-33,33	-0,014	-70

Характеристика системи винагород

Вид винагороди	Характеристика	Приклад застосування в організації	Категорії працівників, для яких застосовується	Ефект від застосування винагороди
1	2	3	4	5
Зовнішні				
прямі	Базова заробітна плата	Фіксований платіж робітнику за виконану роботу	Весь персонал	**Впевненість персоналу в стабільності доходу від виконання свої функцій**
	Премії	Швидке і якісне виконання дорученого завдання	Робітники і управлінці	**Стимулює до сумлінної праці і відповідальності за результати роботи**
	Плата за наднормову роботу і роботу в святкові дні	Робота в вихідний день внаслідок аварії на виробництві	Робітники цехів і дільниць	**Заохочення виходу на роботу в позаурочний час, впевненість у компенсації**
непрямі	Програми соціального захисту	Виробнича травма	Весь персонал	**Впевненість в тому, що працівник необхідний організації, оскільки остання оплачує його травматизм**
нефінансові	Розробка за рахунок підприємства візитних карток	Розробка дизайну і оплата друкування візитівок у відділ маркетингу	Управлінці	**Гордість працівника за займану ним посаду і сучасні погляди керівників підприємства**
Внутрішні				
	Самостійність у роботі	Делегування повноваження щодо прийняття рішень	Менеджери	**Відчуття працівником своєї значущості для організації і як наслідок підвищення продуктивності праці**
	Можливість професійного зростання	Підвищення з майстра цеху до начальника дільниці	Керівники всіх рівнів	**Стимулювання до більш ефективного і творчого виконання трудових функції**
	Участь у прийнятті рішень	**Висування власної ідеї щодо вирішення проблеми**	**Спеціалісти різних рівнів**	**Відчуття працівником за собою певних обов'язків, тобто врахування його думки при прийнятті рішень, підвищення самооцінки**

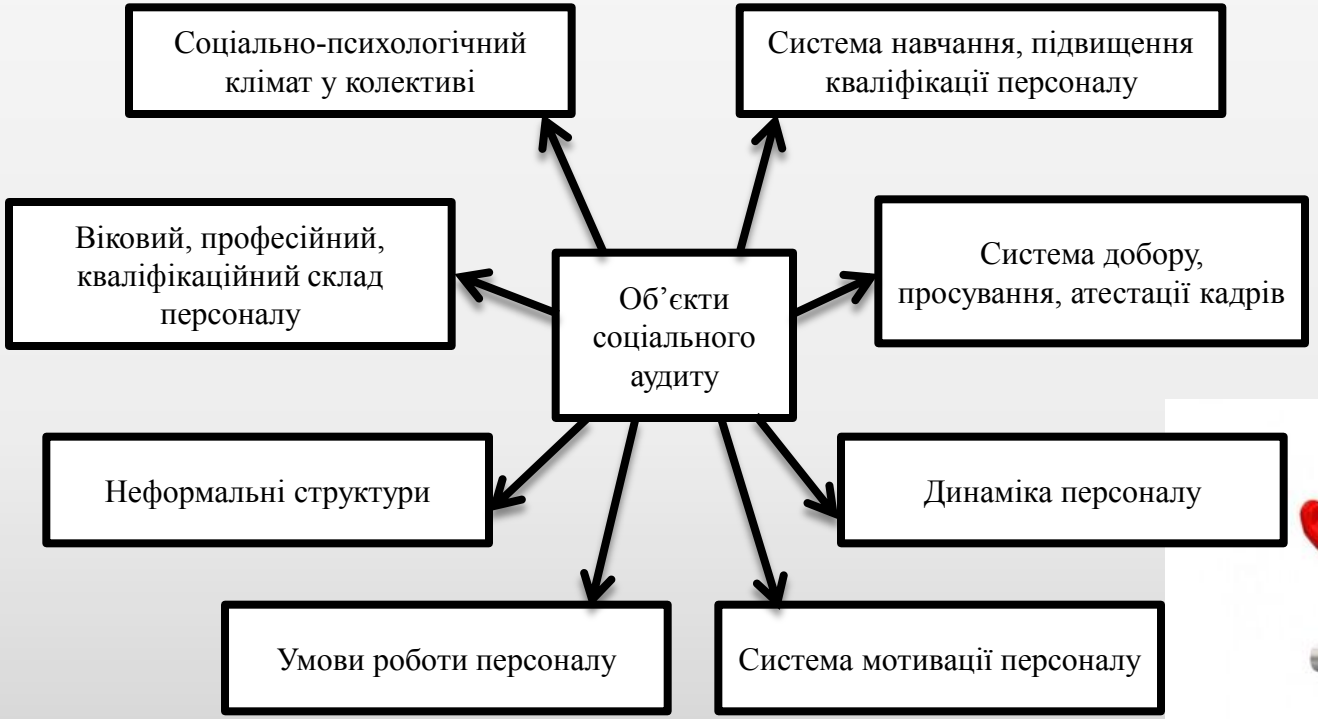
Організаційна структура управління персоналом на ПАТ "Вінницький олійножировий комбінат"



СОЦІАЛЬНИЙ АУДИТ

СПОСТЕРЕЖЕННЯ, КОНТРОЛЬ ТА АНАЛІЗ ЗА СТАНОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Об’єкти соціального аудиту



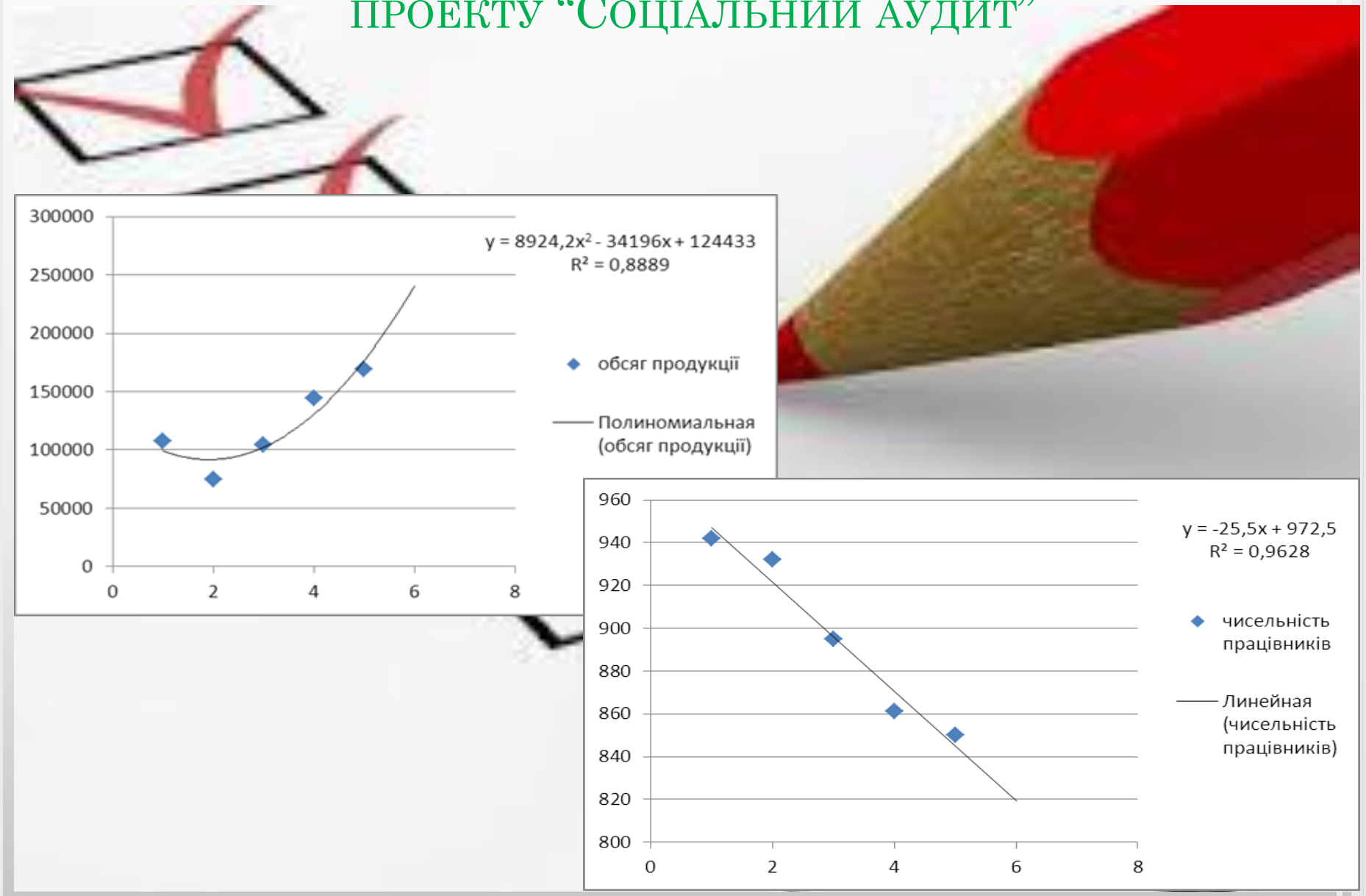
Бюджет витрат на здійснення проекту

№	Стаття витрат	Сума, грн
1	Витрати на дослідження (збір інформації про необхідність проведення проекту)	5000
2	Витрати на реалізацію проекту (анкетування, співбесіди)	6000
3	Витрати на розробку спеціальних програм	4000
4	Витрати на проведення тренінгів	6000
5	Витрати на заробітну плату учасникам проекту протягом року	20000
Всього:		41000

Рекомендації щодо покращення стану мотивації праці на підприємстві

№	Рекомендації	Витрати
1	Соціальний аудит	41000 грн.
2	Створення фондів стимулювання для мотивації працівників до високопродуктивної праці та створення інноваційних ідей	10% від чистого прибутку (10%×2352000=235200 грн. у 2013 році)
3	Формування для молоді системи кадрового зростання	5% від чистого прибутку (5%×2352000=117600 грн. у 2013 році)
4	Створення соціально-психологічного клімату у колективі	24000 грн.
Всього:		417800 грн.

Моделювання очікуваних результатів від впровадження проекту “Соціальний аудит”



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!!!