МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Волгоградский государственный университет»

Институт экономики и управления
Кафедра экономики и управления

ОБРАЗЕЦ

СЕМЕСТРОВАЯ РАБОТА

на тему:

Совершенствование системы мотивации персонала в организации малого бизнеса (на примере ООО «Вектор»)

Выполнил(а): студент(ка) направления 38.03.01 «Экономика»
Иванова Анна Сергеевна, группа ДЕМО-01

Руководитель: кандидат экономических наук, доцент Петров Игорь Владимирович

Волгоград · 2026

Демонстрационный образец. Данные условны. Не является выполненной работой конкретного студента.

АННОТАЦИЯ

Семестровая работа посвящена совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «Вектор». Проведён анализ теоретических подходов, диагностика удовлетворённости 41 сотрудника из 48 и разработан план мероприятий. Выявлены низкие оценки карьерного роста и оплаты труда. Предложены матрица KPI, наставничество, программа признания и обучение. Ожидается снижение текучести с 24% до 18% и рост удовлетворённости с 3,3 до 3,9 балла. Работа содержит 6 разделов, 7 таблиц и рисунков, 15 источников и приложение.

Ключевые слова: мотивация персонала, малый бизнес, удовлетворённость, текучесть кадров, KPI, наставничество.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1 Теоретические основы мотивации персонала 5

2 Методика и организация исследования 5

3 Анализ системы мотивации в ООО «Вектор» 6

4 Результаты диагностики удовлетворённости 6

5 Рекомендации по совершенствованию системы мотивации 7

6 Оценка ожидаемой эффективности 7

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 9

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 10

ПРИЛОЖЕНИЕ А 11

ВВЕДЕНИЕ

Мотивация персонала влияет на производительность, текучесть и устойчивость малого бизнеса. В ООО «Вектор» численность персонала составляет 48 человек. Внутренняя диагностика показала различия в оценке факторов мотивации. Работа направлена на разработку практических мер.

Исследование опирается на анкетирование и интервью. Опрос охватил 41 сотрудника, что составляет 85% персонала. Анализ дополнен документами организации. Результаты позволяют предложить мероприятия с измеримыми ожидаемыми эффектами.

Цель работы — разработать рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «Вектор»

Задачи работы:

1. изучить теоретические подходы к мотивации
2. провести диагностику удовлетворённости персонала
3. выявить основные проблемы
4. предложить мероприятия и оценить их эффективность

Объект исследования — система мотивации персонала в ООО «Вектор»

Предмет исследования — факторы удовлетворённости и направления совершенствования мотивации

Методы исследования: анализ литературы, анкетирование, интервью, сравнительный анализ, экспертная оценка.

Практическая значимость. Результаты применимы для корректировки кадровой политики малого предприятия.

1 Теоретические основы мотивации персонала

Теории мотивации рассматривают потребности, ожидания и подкрепление поведения. Содержательные подходы выделяют группы потребностей, процессуальные — механизм выбора усилий. Для малого бизнеса важны гибкость и быстрая обратная связь.

Практика показывает, что материальные стимулы должны сочетаться с признанием и развитием. В ООО «Вектор» применяются оклад, премии и устная благодарность. Система не формализована, что затрудняет оценку результата. Теоретические положения используются как основа диагностики.

Таблица 1 – Подходы к мотивации

Подход	Основной акцент	Представители
Содержательный	потребности	А. Маслоу, Ф. Герцберг
Процессуальный	ожидания и восприятие	В. Врум, Дж. Адамс
Подкрепляющий	последствия поведения	Б. Скиннер

Источник: Составлено по литературе

2 Методика и организация исследования

Исследование проведено в марте 2025 года. Использованы анкета из 12 вопросов и полуструктурированные интервью. В опросе участвовали 41 сотрудник из 48. Доля участия составила 85%.

Анкета оценивала оплату, условия труда, карьерный рост, признание и обучение по пятибалльной шкале. Дополнительно собирались предложения сотрудников. Данные обработаны в таблицах. Выборка охватывает основные категории персонала.

Таблица 2 – Характеристика выборки

Показатель	Значение
Численность персонала	48
Участники опроса	41
Доля участников, %	85
Методы	анкетирование, интервью
Период	март 2025

Источник: Составлено автором

3 Анализ системы мотивации в ООО «Вектор»

Персонал организации распределён по четырём категориям. Наибольшая доля приходится на рабочих — 22 человека. Специалисты составляют 14 человек, руководители — 6. Обслуживающий персонал — 6 человек.

Система мотивации включает оклад и ежемесячную премию по усмотрению руководителя. Критерии премирования не закреплены. Карьерные возможности ограничены размерами предприятия. Это создаёт риск снижения вовлечённости.

Таблица 3 – Состав персонала

Категория	Численность	Доля, %
Руководители	6	12,5
Специалисты	14	29,2
Рабочие	22	45,8
Обслуживающий персонал	6	12,5
Итого	48	100

Источник: Составлено по документам организации

4 Результаты диагностики удовлетворённости

Средняя удовлетворённость оплатой составила 3,1 балла. Наиболее низко оценён карьерный рост — 2,7 балла. Условия труда получили 3,8 балла, признание — 3,5, обучение — 3,3.

Доля неудовлетворённых карьерным ростом достигает 58%. Оплатой неудовлетворены 46% участников. Полученные оценки указывают на необходимость прозрачных критериев и развития персонала. Результаты визуализированы.

Таблица 4 – Оценка факторов мотивации

Фактор	Средний балл (1–5)	Доля неудовлетворённых, %
Оплата	3,1	46
Условия труда	3,8	24
Карьерный рост	2,7	58
Признание	3,5	31
Обучение	3,3	37

Источник: Составлено по результатам опроса

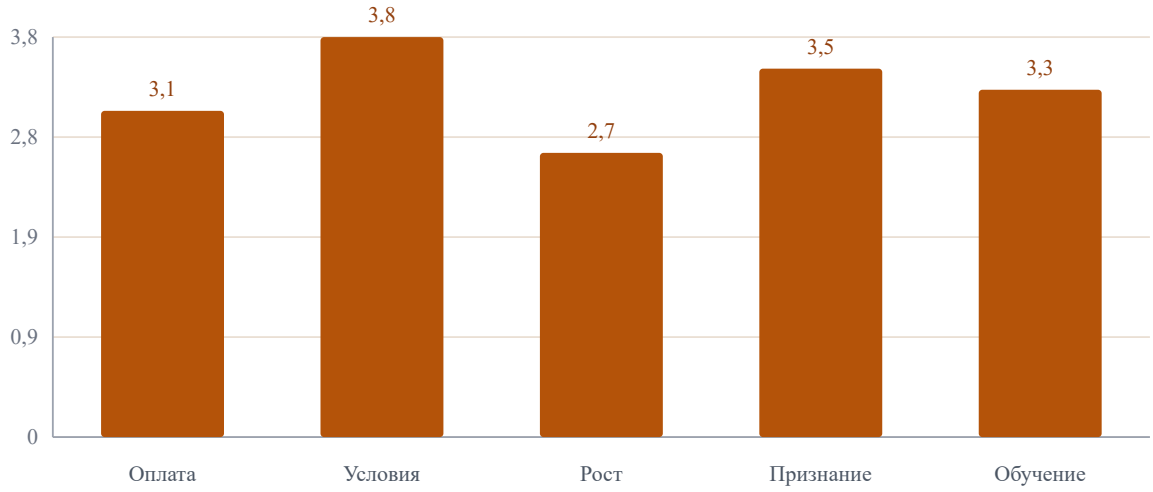


Рисунок 1 – Средние оценки факторов мотивации, баллы

Источник: Составлено по результатам опроса

5 Рекомендации по совершенствованию системы мотивации

Предложен комплекс из четырёх мероприятий. Первое — прозрачная матрица KPI, связывающая премию с результатом. Второе — программа наставничества для адаптации и роста. Третье — регулярное нематериальное признание. Четвёртое — обучение по ключевым компетенциям.

Мероприятия рассчитаны на второй квартал 2025 года. Ответственные — HR-менеджер и руководители отделов. Ожидается рост вовлечённости и снижение текучести. План представлен в таблице.

Таблица 5 – План мероприятий

Мероприятие	Срок	Ответственный	Ожидаемый результат
Матрица KPI	апрель 2025	HR-менеджер	связь оплаты с результатом
Наставничество	май–июнь 2025	руководители отделов	адаптация и рост
Нематериальное признание	ежемесячно	HR-менеджер	рост вовлечённости
Обучение	2 квартал 2025	директор	развитие компетенций

Источник: Составлено автором

6 Оценка ожидаемой эффективности

Ожидается снижение текучести кадров с 24% до 18%. Средняя удовлетворённость может вырасти с 3,3 до 3,9 балла. Доля сотрудников, выполняющих KPI, увеличится с 62% до 78%.

Затраты на мотивацию возрастут со 120 до 180 тыс. руб. Прирост связан с обучением и премиальным фондом. Эффект оценивается как положительный за счёт снижения потерь от текучести. Показатели требуют мониторинга.

Таблица 6 – Ожидаемые эффекты

Показатель	До	После	Изменение
Текучесть кадров, %	24	18	−6 п.п.
Удовлетворённость, балл	3,3	3,9	+0,6
Доля выполняющих KPI, %	62	78	+16 п.п.
Затраты на мотивацию, тыс. руб.	120	180	+60

Источник: Составлено автором

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система мотивации ООО «Вектор» требует формализации и развития. Диагностика показала низкие оценки карьерного роста и оплаты. Предложенные мероприятия охватывают KPI, наставничество, признание и обучение.

Ожидаемые эффекты — снижение текучести до 18% и рост удовлетворённости до 3,9 балла. Затраты увеличатся на 60 тыс. руб. Реализация требует контроля и повторной диагностики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева, И. В. Управление персоналом: учебник / И. В. Андреева. — Москва : Юрайт, 2021. — 312 с.
2. Белова, Е. Н. Мотивация в малом бизнесе / Е. Н. Белова. — Санкт-Петербург : Питер, 2020. — 208 с.
3. Волков, Д. А. KPI и эффективность персонала / Д. А. Волков // Кадровик. — 2022. — № 5. — С. 34–41.
4. Громова, О. Н. Управление вовлечённостью / О. Н. Громова. — Москва : Дело, 2019. — 176 с.
5. Дорофеева, Л. И. Диагностика удовлетворённости трудом / Л. И. Дорофеева // Человек и труд. — 2021. — № 8. — С. 22–29.
6. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности / А. П. Егоршин. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 464 с.
7. Жукова, М. А. Наставничество как инструмент развития / М. А. Жукова // Справочник по управлению персоналом. — 2023. — № 2. — С. 18–25.
8. Зайцева, Т. В. Управление персоналом: практикум / Т. В. Зайцева. — Москва : Форум, 2020. — 256 с.
9. Ильина, С. П. Нематериальная мотивация / С. П. Ильина // HR-практика. — 2022. — № 7. — С. 40–47.
10. Ковалёв, В. Р. Кадровая политика малого предприятия / В. Р. Ковалёв. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2019. — 192 с.
11. Лапина, Н. Ю. Оценка эффективности мотивационных программ / Н. Ю. Лапина // Менеджмент в России и за рубежом. — 2021. — № 4. — С. 55–63.
12. Муравьёва, А. А. Текучесть кадров и пути её снижения / А. А. Муравьёва // Управление персоналом. — 2023. — № 1. — С. 28–35.
13. Никитина, О. В. Обучение персонала в малом бизнесе / О. В. Никитина. — Казань : Казан. ун-т, 2020. — 148 с.
14. Орлова, Е. Г. Мотивационный профиль сотрудника / Е. Г. Орлова // Психология труда. — 2022. — Т. 15, № 2. — С. 61–70.
15. Петрова, Ю. С. Вознаграждение и признание в системе мотивации / Ю. С. Петрова. — Москва : Проспект, 2021. — 184 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Сводные ответы анкеты по категориям персонала

Приведены средние оценки факторов мотивации по категориям участников опроса.

Таблица А.1 – Средние оценки по категориям, баллы

Категория	Оплата	Условия	Рост	Признание	Обучение
Руководители	3,6	4,1	3,2	3,9	3,7
Специалисты	3,2	3,9	2,9	3,6	3,4
Рабочие	2,9	3,6	2,4	3,2	3,0
Обслуживающий персонал	2,8	3,5	2,3	3,1	2,9