



ПРИВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Совершенствование системы мотивации персонала торгового предприятия

Министерство науки и высшего образования РФ · ФГБОУ ВО
«Приволжский государственный технологический университет» ·
Институт экономики и управления · Кафедра менеджмента

АВТОР

Дмитрий Соколов, гр. МН-41

РОЛЬ

Науч. рук.: канд. экон. наук, доц. Ирина Лаврова

АУДИТОРИЯ

Йошкар-Ола · 2026

— АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ

Мотивация персонала — ключевой фактор эффективности розничной торговли

65%

Текучесть кадров в отрасли

достигает 65% в год

30%

**Стоимость замены
сотрудника**

30% его годового дохода

+5%

Рост продаж

при росте вовлечённости на 20%

— ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ

Цель и задачи исследования

01

Изучить теоретические основы

Рассмотреть теории мотивации и современные подходы к стимулированию персонала в розничной торговле.

02

Проанализировать систему мотивации

Оценить действующую систему мотивации в торговой сети «Северный дом», выявить её сильные и слабые стороны.

03

Разработать программу мероприятий

Подготовить комплекс мероприятий по совершенствованию системы мотивации с учётом выявленных проблем.

04

Оценить экономический эффект

Рассчитать затраты на внедрение программы и ожидаемый экономический эффект от её реализации.

Объект, предмет, методы и база исследования

01

Объект

Система мотивации персонала торгового предприятия

02

Предмет

Методы и инструменты мотивации, применяемые в ООО
«Северный дом»

03

Методы

Анализ документов, анкетирование, сравнительный анализ

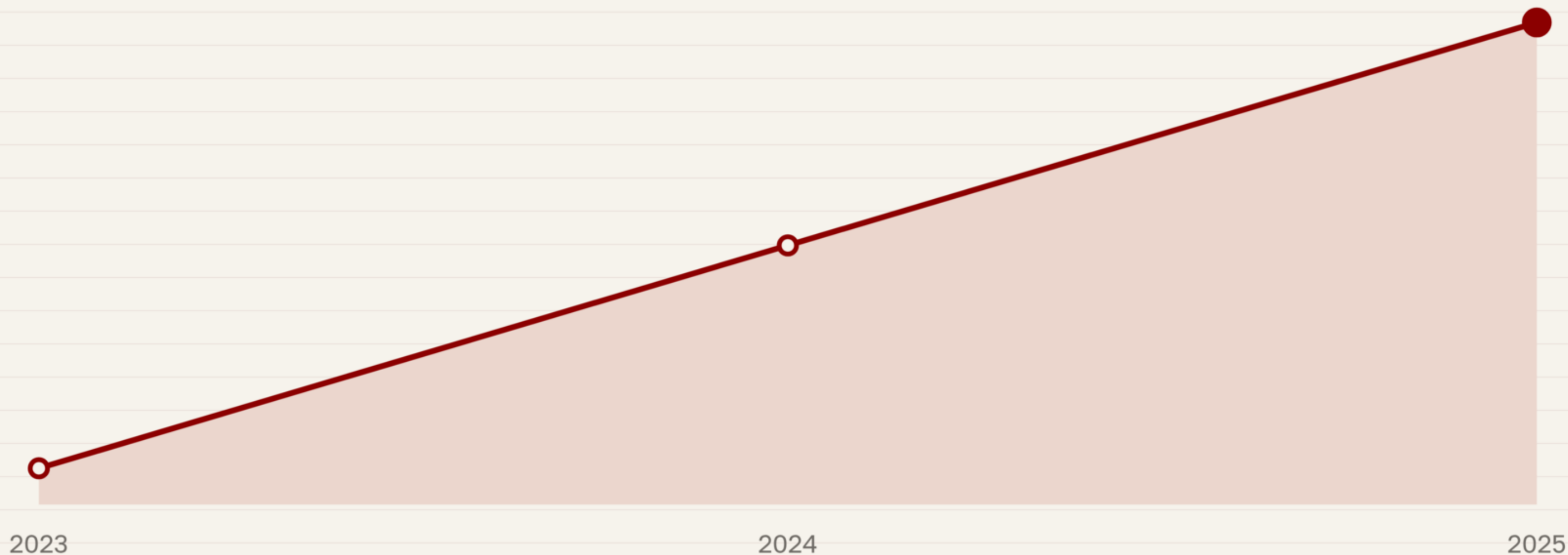
04

База исследования

Торговая сеть «Северный дом»: 6 магазинов, 214
сотрудников, период анализа 2023–2025 гг.

Динамика выручки ООО «Северный дом»

Выручка, млн руб., 2023–2025 гг.



Выручка стабильно растёт: +21% за три года

— ДЕЙСТВУЮЩАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ

Инструменты стимулирования персонала



Должностной оклад

Фиксированная часть оплаты труда, гарантированная штатным расписанием



Премия по KPI

Ежемесячная переменная часть за выполнение ключевых показателей эффективности



Надбавки за стаж

Доплата за непрерывный стаж работы в компании, растёт с выслугой лет

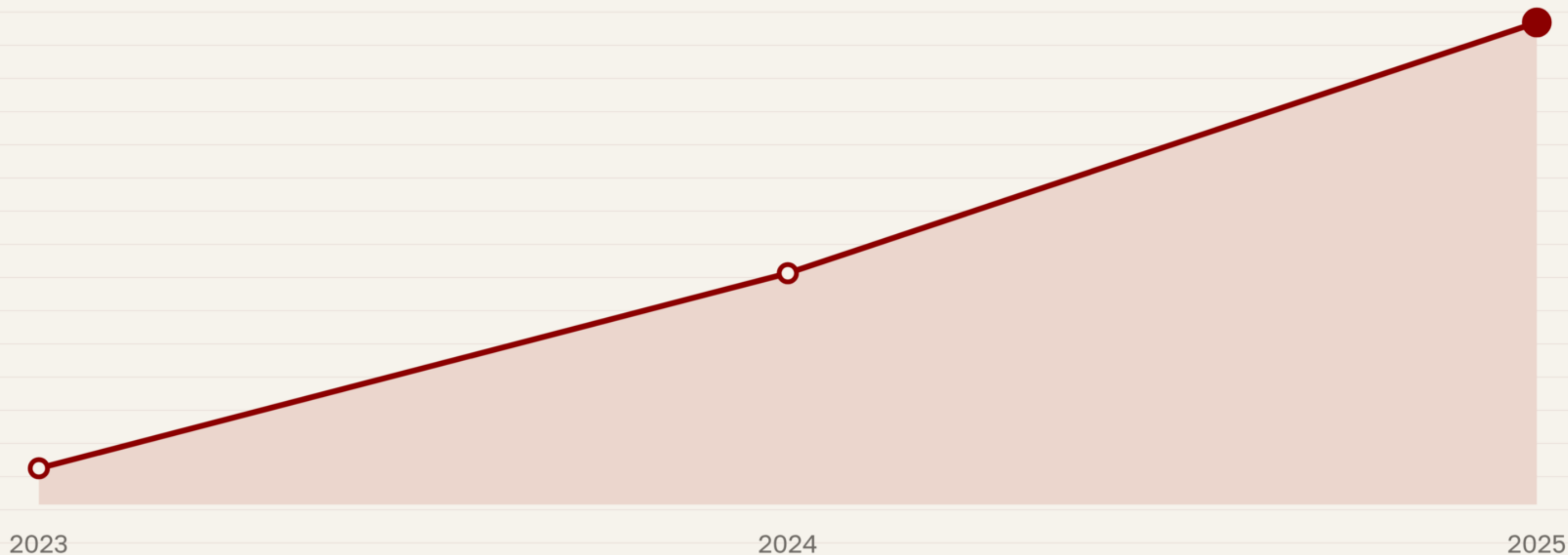


Нематериальные меры

Грамоты, доска почёта, корпоративные праздники, обучение за счёт компании

Динамика текучести кадров, 2023–2025 гг.

Текучесть персонала, %



Рост текучести – ключевая проблема, сигнал о неэффективности системы мотивации

Данные предприятия, 2023–2025 гг.

Причины неудовлетворённости сотрудников



■ Низкий уровень оплаты	40%
■ Отсутствие карьерного роста	25%
■ Несправедливое премирование	20%
■ Неблагоприятный психологический климат	15%

Выявленные проблемы системы мотивации

Недостатки

Неконкурентоспособный уровень оплаты труда

Непрозрачная система премирования

Отсутствие карьерных перспектив

Недостаточность нематериальных стимулов

Последствия

Отток квалифицированных сотрудников к конкурентам

Снижение доверия и мотивации персонала

Потеря амбициозных и перспективных работников

Рост неудовлетворённости и снижение вовлечённости

ПЛАН НА 2026 ГОД

Программа мероприятий по совершенствованию системы мотивации

I кв.

ПЛАН

Совершенствование системы оплаты труда: пересмотр окладов и премиальной части

II кв.

ПЛАН

Внедрение карьерных треков: вертикальный и горизонтальный рост для сотрудников

III кв.

ПЛАН

Развитие нематериальной мотивации: признание, гибкий график, корпоративные события

IV кв.

ПЛАН

Обучение руководителей: управленческие навыки и работа с мотивацией команды

Эффект от внедрения программы в 2026 году

2,8 млн ₽

Затраты на внедрение

Программа мероприятий

-16 п.п.

Снижение текучести

с 51% до 35%

4,1 млн ₽

Экономия на подборе и адаптации

За счёт снижения текучести

8 мес.

Срок окупаемости

Инвестиции окупятся

Все расчёты выполнены для 2026 года

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Спасибо за внимание!

Цель работы достигнута, все задачи решены. Предложенная программа позволит снизить текучесть персонала с 51% до 35% и получить экономический эффект.

КАФЕДРА

Менеджмента

ГРУППА

МН-41

ВУЗ

Приволжский ГТУ