ВЕСТНИК

УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УГНТУ

BULLETIN • UFA STATE PETROLEUM TECHNOLOGICAL UNIVERSITY • **USPTU**

№ 4 (38) / 2021

ISSN 2541-8904

НАУКА / SCIENCE
ОБРАЗОВАНИЕ / EDUCATION
ЭКОНОМИКА / ECONOMY

ВЕСТНИК

УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Наука, образование, экономика.

Серия экономика

УГНТУ

№ 4 (38) 2021

Журнал основан в 2012 году. Выходит 4 раза в год

Учредитель

Федеральное бюджетное государственное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (УГНТУ)

Журнал включен в «Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук».

Редакционная коллегия:

Солодилова Н.З. — главный редактор, д-р экон. наук, профессор, директор Института экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

(г. Уфа, Российская Федерация)

Шайхутдинова Г.Ф. — заместитель главного редактора, доцент кафедры «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства» Института экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

(г. Уфа, Российская Федерация)

Расулев А.Ф. — д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономическая теория», Ташкентский государственный экономический университет (г. Ташкент, Узбекистан)

Шеломенцев А.Г. — д-р экон. наук, профессор, заведующий отделом развития региональных социально-экономических систем, Институт экономики Уральского отделения РАН (г. Екатеринбург, Российская Федерация)

Кузьмин А.И. — д-р социол. наук, профессор, член-корреспондент РАЕН, ведущий научный сотрудник Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (г. Екатеринбург, Российская Федерация)

Галиев Г.Т. — д-р социол. наук, профессор, начальник отдела дополнительного образования Института экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

(г. Уфа, Российская Федерация)

Черкасова Т.В. — д-р социол. наук, профессор, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

(г. Уфа, Российская Федерация)

Маликов Р.И. — д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства», Институт экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (г. Уфа, Российская Федерация)

Зулькарнай И.У. — д-р экон. наук, профессор, директор Центра стратегических и междисциплинарных исследований Уфимского федерального исследовательского центра РАН (г. Уфа, Российская Федерация)

Блаженкова Н.М. — д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой «Финансы и кредит», Институт экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»

(г. Уфа, Российская Федерация)

Сафуанов Р.М. — д-р экон. наук, профессор, директор Уфимского филиала ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Уфа, Российская Федерация)

Сухочев В.И. — д-р экон. наук, профессор, ректор ЧОУ ВО «Кумертауский институт экономики и права» (г. Кумертау, Российская Федерация)

Зарипова И.Р. — д-р экон. наук, профессор, Институт экосистем бизнеса и креативных индустрий, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет» (г. Уфа, Российская Федерация)

Жилин В.В. — д-р экон. наук, д-р с.-х. наук, профессор, ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан» (г. Уфа, Российская Федерация)

Мишулина О.В. — д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и маркетинг» Костанайского государственного университета им. А. Байтурсынова (г. Костанай, Республика Казахстан)

Амирова Л.А. — д-р пед. наук, профессор, проректор по научной работе, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы» (г. Уфа, Российская Федерация)

Аслаева Р.Г. — д-р пед. наук, профессор, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы» (г. Уфа, Российская Федерация)

Третьякова Т.Н. — д-р пед. наук, профессор, заведующий кафедрой «Туризм и социально-культурный сервис», Институт спорта, туризма и сервиса, ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет»

(г. Челябинск, Российская Федерация)

Технический редактор: Амер С.С.

Журнал включен в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). Доступ и подписка на электронную версию журнала — www.elibrary.ru
Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС 77 — 67386 от 05.10.2016 г., выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций.

© Уфимский государственный нефтяной технический университет, 2021.

Адрес редакции и издательства: 450064, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, д. 1.
Тел.: (347) 243 – 16 – 19, ies.rusoil.net

Цена свободная. 12+

Подписано в печать 28.12.2021 г. Формат 60×84/8. Печать офсетная. Усл. печ. л. 22,32.
Тираж 1000 экз. Заказ № 204.

Адрес типографии: 450064, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. Космонавтов, д. 1.

Перепечатка материалов, опубликованных в журнале «Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика», допускается только с письменного разрешения редакции.

Материалы приводятся в авторской редакции.

Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикуемых статей.

Отпечатано в типографии издательства УГНТУ с готовых электронных файлов.

СОДЕРЖАНИЕ
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ
ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
В ОТРАСЛЯХ И СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

<i>Сунаева Г.Г., Калашников С.Д., Хисаева А.И.</i> Пути совершенствования системы мотивации персонала муниципального унитарного предприятия	7
<i>Дегтярев А.Н., Кузнецова А.Р.</i> Карбоновые выбросы и мониторинг загрязнения атмосферного воздуха в Российской Федерации и Республике Башкортостан	15
<i>Трофимова Н.В., Мамлеева Э.Р., Сазыкина М.Ю., Шайхутдинова Г.Ф.</i> Развитие цифровой экономики в регионах Российской Федерации	24
<i>Павлова Ю.А.</i> Модели калькулирования себестоимости продукции в системе управления результатами деятельности организации	32
<i>Федорова О.А.</i> Управление проектами на примере обновления основных фондов нефтеперерабатывающих заводов	41
<i>Мошкалёв Д.С., Марзаева Е.А.</i> Практические инструменты системы управления стоимостью строительства на проектной стадии жизненного цикла объекта капитального строительства	48
<i>Сердюк А.В., Бреслер М.Г., Сулейманов А.Р.</i> Специфика регулирования IT-индустрии в Китае: история и современность	53
<i>Ишмеева А.С., Зинова Ю.Н., Маликов Р.И.</i> Мотивационные факторы поведения работника в процессе трудовой деятельности	63

РЕГИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

<i>Трофимова Н.В., Мамлеева Э.Р., Сазыкина М.Ю., Шайхутдинова Г.Ф.</i> Формирование и использование денежных доходов домашних хозяйств Республики Башкортостан	69
<i>Гавриленко И.Г., Зайнашева З.Г., Исаева Н.В., Габидуллина Э.В.</i> Совершенствование управления профсоюзным движением в Республике Башкортостан	76
<i>Котова Т.П., Матвеева Л.Д.</i> О развитии детского туризма в Башкортостане	85
<i>Вильданов Р.Р., Никитенко В.И.</i> Опыт региональной политики Китайской Народной Республики	92

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

<i>Зиннуров У.Г., Галиуллин Т.В., Исмагилова В.С.</i> Методический подход по определению социально-психологического портрета личности при организации малого бизнеса. Часть 1	104
<i>Гайнуллина Э.В., Акбашев А.А., Рахматуллин М.А., Чинаев Т.В., Читахян Э.Р.</i> Обострение проблем молодежного предпринимательства и процесс их адаптации в период пандемии	111
<i>Ишмухаметов Э.М.</i> Элементы организационно-экономического механизма активизации малого предпринимательства в Республике Башкортостан	117
<i>Гайсина Р.Р.</i> Особенности информационного обеспечения деятельности малой организации	125

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

<i>Буренина И.В., Быль Е.А., Карачурина Р.Ф., Сайфуллина С.Ф., Шкалей М.А.</i> Инновационные подходы в образовании: тенденции и передовой опыт	132
<i>Галлямов Р.Р., Кучумов И.В.</i> Экономика башкирского общества середины XIX века в исследовании выдающегося французского социолога Ф. Лепле	141
<i>Матвеева Л.Д., Борнеман Е.П.</i> Социальные предпосылки актуализации системы подготовки будущих специалистов гостиничного сервиса	148
<i>Кузьмина Т.В., Белявская О.Ш.</i> Модернизация инженерной подготовки иностранных курсантов военных вузов	157
<i>Кузнецов С.Е., Гайсина Л.Р., Музирова Р.Р.</i> Разговор с самим собой как психическое состояние, его структура, формы и влияние на жизнь человека	165
<i>Глушкова Л.М., Сокова И.А.</i> Двухуровневая система обучения математики в техническом вузе как необходимость в современных условиях цифровизации образования	174
Об авторах	183

Ишмеева А.С.
Ishmeeva A.S.

кандидат экономических наук, доцент, заместитель начальника кафедры социально-гуманитарных и экономических дисциплин ФГКОУ ВО «Уфимский юридический институт МВД России» г. Уфа, Российская Федерация

Зинова Ю.Н.
Zinova Yu.N.

магистрант кафедры «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства», ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа, Российская Федерация

Маликов Р.И.
Malikov R.I.

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Проектный менеджмент и экономика предпринимательства», ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», г. Уфа, Российская Федерация

УДК 331.101.2

DOI: 10.17122/2541-8904-2021-4-38-63-67

МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мотивация – это главный фактор, условие или метод, воздействующий на человека в системе управления трудовым поведением. В статье приводятся факторы мотивации персонала, которые оказывают непосредственное влияние на удовлетворенность работой и качество ее выполнения. Авторы статьи обращаются к исследованию ректора Нижегородского института менеджмента и бизнеса (НИМБ), профессора Егоршина А.П., который рассматривает методы мотивирования трудовой деятельности как способы, определяющие качество трудовой жизни персонала, и подразделяет их на 7 групп показателей: оплата труда, трудовой коллектив, руководство организации, служебная карьера, социальные гарантии, рабочее место, социальные блага. Авторы статьи подробно останавливаются на таком факторе мотивации персонала, как гибкий график. Утверждается, что согласно трудовому законодательству Российской Федерации, сотрудник, использующий гибкий график, пользуется всеми правами человека, отработавшего полный день; его трудовой стаж является накопительным, а отпуск не сокращается. В то же время оплата зависит от затраченного времени или объема выполненной работы.

Мотивационная деятельность предприятия рассматривается на примере компании ООО «Холдинг «ВИК-Медиа». В ходе работы был проведен анализ факторов мотивации трудовой деятельности наиболее значимых для сотрудников высшего и низшего звеньев, была составлена таблица, содержащая основные факторы мотивации трудовой деятельности персонала. Чтобы проанализировать методы мотивации, среди сотрудников компании был проведен опрос, в котором принял участие 91 человек. Суть опроса состояла в том, что каждый сотрудник должен был выбрать три наиболее значимых для него фактора мотивации. Итоги исследования наглядно представлены в гистограмме. Таким образом, проведенный опрос помог выяснить, что материальное стимулирование остается одним из ведущих факторов мотивации персонала. В статье отмечается, что руководство компании должно правильно планировать мотивационную деятельность, а также обращать внимание на запросы и потребности людей и учитывать их пожелания.

Ключевые слова: факторы мотивации, материальная мотивация персонала, анализ методов мотивирования, эффективность труда, гибкий график.

MOTIVATIVE FACTORS OF EMPLOYEE BEHAVIOR IN THE PROCESS OF EMPLOYMENT

Motivation is the main factor, condition or method affecting a person in the management system of work behavior. The article presents the factors of staff motivation that have a direct impact on job satisfaction and the quality of its performance. The author of the article refers to the research of the rector of the Nizhny Novgorod Institute of Management and Business (NIMBUS), Professor A.P. Egorshin, who considers methods of motivating labor activity as methods that determine the quality of the working life of personnel and divides them into 7 groups of indicators – remuneration, labor collective, management organizations, service career, social guarantees, workplace, social benefits. The author of the article dwells in detail on such a factor of staff motivation as a flexible schedule. The author claims that according to the labor legislation of the Russian Federation, an employee using a flexible schedule enjoys all the rights of a person who has worked full-time; his work experience is cumulative, and leave is not reduced. At the same time, the payment depends on the time spent or the amount of work performed.

The motivational activity of the enterprise is considered on the example of the company "Holding "VIC-Media" LLC. In the course of the work, the analysis of the factors of motivation of labor activity was carried out, the most significant for employees of the highest and lowest levels, a table was compiled containing the main factors of motivation of labor activity of personnel. To analyze the methods of motivation, a survey was conducted among the company's employees, in which 91 people took part. The essence of the survey was that each employee had to choose 3 motivation factors that were most important to him. The results of the study are clearly presented in the histogram. Thus, the survey helped to find out that financial incentives remain one of the leading factors of staff motivation. The article notes that the company's management should properly plan motivational activities, as well as pay attention to the requests and needs of people and take into account their wishes.

Key words: motivation factors, material motivation of personnel, analysis of motivation methods, labor efficiency, flexible schedule.

Мотивация – это главный фактор, условие или метод, воздействующий на человека в системе управления трудовым поведением. Если выбраны правильные методы мотивации, они окажут положительное влияние на сотрудников, их взаимоотношения и работу всей организации в целом.

Мотивация влияет на трудовой ресурс работника, который предполагает возможности человека, его способности, состояние здоровья, а также выносливость и работоспособность.

Задача стимулирования труда заключается в том, чтобы побуждать людей выполнять возложенную на них работу наиболее эффективно. В свою очередь, руководитель должен контролировать этот процесс, понимать желания и возможности своего персонала, а

также создавать условия, комфортные для выполнения установленных обязанностей.

Рабочая сила является важной частью любой компании. Стабильность предприятия, конкурентоспособность и благосостояние коллектива напрямую зависят от качественной работы сотрудников и их отношения к своим обязанностям. Умение управлять коллективом и оказывать влияние на людей – это основа в управлении предприятием, которая во многом определяет не только текущее состояние компании, но и её будущий рост и развитие [3].

Обратимся к исследованию ректора Нижегородского института менеджмента и бизнеса (НИМБ), профессора Егоршина А.П., который рассматривает методы мотивирования трудовой деятельности как способы,

определяющие качество трудовой жизни персонала, и подразделяет их на 7 групп показателей (табл. 1) [2].

Таблица 1. Методы мотивирования трудовой деятельности

Группа показателей качества	Составляющие показателя качества
Оплата труда	Оклад (тарифная ставка), надбавка, вознаграждение, премия, доплата, компенсация и др.
Трудовой коллектив	Психологический климат, отношение с администрацией, участие в управлении, соблюдение регламента, положительная мотивация и др.
Рабочее место	Наличие новой и удобной мебели и современного оборудования, соблюдение безопасности труда, собственная парковка, предоставление служебного транспорта и др.
Руководство организации	Доверительные отношения между руководством и подчиненными, соблюдение прав личности, кадровая политика предприятия и др.
Служебная карьера	Карьерный рост, возможность проходить обучение и переподготовку, объективное отношение к исполняемым обязанностям и др.
Социальные гарантии	Ежегодный отпуск, ДМС, оплата больничного листа, медицинское страхование, выплата гарантированных пособий и др.
Социальные блага	Предоставление материальной помощи, корпоративное питание, выдача спецодежды, возмещение затрат на фитнес-абонементы, подарки к праздникам и др.

Основа успешной работы на современных предприятиях – это, прежде всего, справедливая оплата труда. Чтобы работа соответствовала результатам и имела достойную оплату, необходимо учитывать такие показатели, как квалификация, опыт и стаж работы, профессионализм, инициатива, стремление к совершенствованию и т.д. Если руководитель объективно оценивает работу персонала и при этом непредвзято относится к своим коллегам, это вдохновляет сотрудников на работу и раскрывает их потенциал. И наоборот, если руководитель ставит сотрудников в сравнение между собой и выделяет кого-либо, это вызывает недовольство персонала и повышает текучесть кадров.

На современном этапе ученые-социологи считают, что люди, которые высоко мотивированы доходом, обычно амбициозны, дисциплинированы, нацелены на высокий результат и умеют правильно распоряжаться своим доходом. Необходимо, чтобы размер заработной платы сотрудников напрямую зависел от их результатов [4].

Запросы людей имеют тенденцию увеличиваться, поэтому необходимо применять различные способы мотивации и стимулиро-

вания работы сотрудников предприятия. Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя ожидать, что система мотивации, действующая в определенный период, будет эффективной и в дальнейшем. По мере развития личности не может не происходить процесс расширения её возможностей и потребностей в самовыражении и самосовершенствовании, то есть процесс мотивации, как способ удовлетворения потребностей, можно рассматривать как бесконечный.

В последнее время форма оплаты труда несколько отличается от классической заработной платы и прочих выплат. Дополнительные стимулы становятся все более важными. Компании могут предоставлять варианты компенсации ценным сотрудникам. К примеру, ведомственное жилье, оплата ДМС, страхование жизни и имущества, личные и служебные автомобили, оплата обучения, корпоративное питание, предоставление низкопроцентных кредитов и т.д. Умело используя эти возможности для поощрения сотрудников, руководители решают одновременно две задачи: материальное стимулирование работы и укрепление благоприятного психологического климата, а

также установление доверительных отношений между высшим и низшим звеньями.

Одним из методов организации работы персонала, который помогает повысить его энтузиазм к работе, является гибкий график. При этом начало и окончание работы не имеет точно установленного времени, но выдерживается фиксированный период времени, когда сотрудники должны находиться на рабочем месте. Другими словами, сотрудник сам корректирует свой график работы согласно отведенному ему количеству часов. Кроме того, он может выполнять работу дома за компьютером. Возможность работать по гибкому графику способствует повышению производительности труда и качества работы. Доверие руководителя к сотрудникам дает возможность работать в удобное для человека время и оставаться свободным, когда это ему необходимо.

В настоящее время около 500 000 человек в России работают по гибкому графику. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, сотрудник, использующий гибкий график, пользуется всеми правами человека, отработавшего полный день; его трудовой стаж является накопительным, а отпуск не сокращается. В то же время оплата зависит от затраченного времени или объема выполненной работы [1].

Немаловажной чертой сотрудников является заинтересованность в работе. Многие люди ищут такое дело, которое потребует проявления профессионализма и будет не слишком простым. Содержание работы может мотивировать сотрудников. Только понимая, как организована работа, насколько персонал в ней заинтересован, можно добиться дальнейших успехов, получить больше удовлетворения от работы и повысить производительность труда [2].

Российские компании используют разнообразные методы мотивации персонала. Рассмотрим факторы мотивации труда на примере компании ООО «Холдинг «ВИК-Медиа». Основное внимание уделяется материальным методам мотивации. Компания гарантирует стабильную и своевременную выплату заработной платы своим сотрудни-

кам. Необходимые выплаты персоналу начисляются 10 и 25 числа каждого месяца. Должностные оклады работникам высшего и низшего звена утверждены генеральным директором предприятия в зависимости от занимаемой должности работника.

При выплате заработной платы сотрудникам действует система премирования, которая осуществляется пропорционально установленному окладу и рабочему времени.

Чтобы поощрять работу сотрудников и отмечать качественную работу, руководители начисляют ежемесячную премию. Приведу несколько примеров возможных вариантов вознаграждений сотрудников.

- бонусы менеджерам за вовремя выполненные и перевыполненные планы;
- поощрения за выполнение особо важных поручений;
- денежные выплаты по случаю юбилейных дат;
- премии лучшим сотрудникам по итогам каждого месяца;
- вознаграждения по итогам года.

Таким образом, по итогам исследования можно сделать вывод, что размер вознаграждения зависит от результатов трудовой деятельности сотрудников предприятия.

Хочется отметить, что компания идет в ногу со временем и уже давно практикует удаленную работу. Сотрудники, находящиеся на ней, очень довольны и успешно справляются со своими обязанностями.

Для того чтобы выяснить, какие факторы наилучшим образом мотивируют сотрудников к работе, был проведен опрос. В нем принял участие в общей сложности 91 человек, в том числе 83 сотрудника низшего звена и 8 сотрудников высшего звена. Каждый сотрудник должен был выбрать три фактора мотивации, наиболее значимых для него (табл. 2).

Следует отметить, что большая часть сотрудников низшего звена, принявших участие в опросе, выбрала материальную мотивацию и доброжелательную атмосферу в коллективе (97,6 % и 87,95 % соответственно). К сотрудникам низшего звена относятся менеджеры компании, работники отдела информационных технологий, отдела постановок,

Таблица 2. Факторы, мотивирующие к трудовой деятельности

Наименование мотива	Количество чел.		%	
	сотрудники низшего звена (из 83 чел.)	сотрудники высшего звена (из 8 чел.)	сотрудники низшего звена	сотрудники высшего звена
Материальная мотивация сотрудников	81	8	97,6	100
Условия труда	37	4	44,6	50
Доброжелательная атмосфера в коллективе	76	7	91,6	87,5
Карьерный рост	43	–	51,8	–
Уважительные и доверительные отношения с руководством	38	–	45,8	–
Социальные гарантии	73	6	87,9	75
Стабильность предприятия	69	7	83,1	87,5

бухгалтерии, юридического отдела и другие. Другие сотрудники выбирают условия труда, социальные гарантии и стабильность компании. В свою очередь, сотрудники, занимающие более высокие должности, то есть начальники отделов, также отдают предпочтение денежной мотивации. Для 87,5 % сотрудников высшего звена предприятия важны хорошая атмосфера в коллективе и

стабильность предприятия, на котором они трудятся. Два таких фактора, как возможность карьерного роста и уважение со стороны руководства, остались в наименьшем приоритете. Представленная гистограмма (рис.) процентного соотношения выбора факторов мотивации сотрудников разных звеньев поможет наглядно увидеть результаты исследований.

Рисунок. Факторы, наиболее значимые для опрошенных сотрудников

Проведенный опрос помог выяснить, что для сотрудников низшего и высшего звена первое место занимает материальная стимуляция труда. Важно отметить, что все сотрудники отдают предпочтение хорошей атмосфере в коллективе, так как для них важна обстановка, в которой присутствуют помощь, доверие и уважение. В отличие от менеджеров, сотрудники, находящиеся на руководящих должностях, выбирают стабильность компании как залог их дальнейшей успешной работы и получения прибыли. В свою очередь, сотрудники низшего звена выбирают социальные гарантии, которые предполагают предоставление отпуска по графику, оплату больничного листа и другие материальные блага. Таким образом, хочется отметить, что материальная мотивации остается одним из ведущих факторов. Кроме того, и руководи-

тели, и менеджеры компании в большинстве случаев выбирают одинаковые методы стимулирования, так как для всех сотрудников важны схожие ценности в работе и в компании ООО «Холдинг «ВИК-Медиа» нет жесткого разделения между высшим и низшим звеньями.

Факторы мотивации определяют успех работы компании. В зависимости от того, насколько человек заинтересован в своем деле и каких высот он хочет достичь в будущем, будет зависеть успешность его труда. Главное, чтобы руководство предприятия правильно спланировало мотивационную деятельность, обращало внимание на запросы и потребности людей и учитывало их пожелания.

Список литературы

1. Токарева Ю.А., Глухенькая Н.М., Токарев А.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход / Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина. – Шадринск: Шадр. гос. пед. ун-т, 2021. – 216 с.
2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 352 с.
3. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 524 с.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала: Учеб. пособие, практ. задания (практикум). – М.: АльфаПресс, 2010. – 640 с.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.

References

1. Tokareva Yu.A., Glukhenkaya N.M., Tokarev A.G. Motivation of labor activity of personnel: an integrated approach. – Shadrinsk: Ural. feder. B.N. Yeltsin University, Shadr. State Pedagogical Institute. un-t, 2021. – 216 p.
2. Egorshin A.P. Fundamentals of personnel management: direct textbook. handbook for universities. – 2nd ed., reprint. and additional. – Moscow: INFRA-M, 2008. – 352 p.
3. Kibanov A.Ya. Motivation and stimulation of labor activity: direct textbook. – Moscow: INFRA-M, 2019. – 524 p.
4. Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Apenko S.N., Merko A.I. Personnel motivation: studies. Manual: direct - practice. tasks (workshop). – Moscow: Alfapress, 2010. – 640 p.
5. Egorshin A.P. Motivation of labor activity: Textbook. – N. Novgorod: NIMBUS, 2003. – 320 p.