



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»
(АНО «НИИ ДПО»)

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ НАУКИ
И ТЕХНИКИ:
ВЗГЛЯД СОВРЕМЕННЫХ УЧЕНЫХ**

Материалы XIII Международной
научно-практической конференции

г. Нижний Новгород, 30 сентября 2023 г.

Издательство "Новый Мир"
г. Нижний Новгород – 2023



AUTONOMOUS NON-PROFIT
ORGANIZATION "NATIONAL RESEARCH
INSTITUTE OF ADDITIONAL
PROFESSIONAL EDUCATION" TOGETHER

INNOVATIVE POTENTIAL OF WORLD SCIENCE DEVELOPMENT AND TECHNICIANS: THE VIEW OF MODERN SCIENTISTS

Materials of the XIII International
Scientific and Practical Conference

Nizhny Novgorod, September 30, 2023

Publishing house "SCIENTIFIC WORLD"
Nizhny Novgorod – 2023

УДК 001.8
ББК 72.4
Ц 75

Печатается по решению оргкомитета
XIII Международной научно-практической конференции
**«ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ НАУКИ И ТЕХНИКИ:
ВЗГЛЯД СОВРЕМЕННЫХ УЧЕНЫХ»**, протокол заседания оргкомитета
№ 115-1П от 10.09.2023 г

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ НАУКИ И ТЕХНИКИ:
ВЗГЛЯД СОВРЕМЕННЫХ УЧЕНЫХ:** Материалы XIII Международной научно-практической
конференции (г. Нижний Новгород, 30 сентября 2023 г.). – Нижний Новгород, Издательство "Научный
мир", 2023. – 270с.

ISBN 978-5-6050536-7-5

В издание включены статьи, подготовленные по результатам исследований, выполненных аспирантами, студентами и научными сотрудниками научно-исследовательских и образовательных учреждений России, Республики Беларусь и стран ближнего зарубежья. Данные работы были представлены на XIII Международной научно-практической конференции **«ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ НАУКИ И ТЕХНИКИ: ВЗГЛЯД СОВРЕМЕННЫХ УЧЕНЫХ»** (г. Нижний Новгород, 30 сентября 2023 г.) и получили одобрение экспертной группы оргкомитета конференции.

Приведенные в сборнике материалов конференции авторские материалы охватывают широкий спектр научных направлений. Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов и магистрантов высших учебных заведений.

Все тексты прошли научное рецензирование и приведены в авторской редакции. За содержание статей, а также соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности и авторском праве ответственность несут авторы публикаций.

ISBN 978-5-6050536-7-5

УДК 001.8
ББК 72.4

© Изд-во "Научный мир", 2023
© Коллектив авторов, 2023

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

<i>Агасян Светлана Мелкумовна, Миронова Ирина Ивановна</i> КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИИ	168
<i>Боровкова Виктория Анатольевна, Боровкова Валерия Анатольевна</i> МОНИТОРИНГ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫМИ ПОТОКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ESG-ТРАНСФОРМАЦИИ.....	171
<i>Егорова Татьяна Поликарповна, Друзьянов Евгений Юрьевич</i> АНАЛИЗ ОГРАНИЧЕНИЙ И ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ СЕВЕРНОГО РЕГИОНА	176
<i>Кобзева Екатерина Васильевна, Коцалап Светлана Александровна, Малкин Глеб Александрович</i> МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ	179
<i>Коновалова Ирина Александровна, Тадтаев Дзамболат Мервадикович</i> ИНСТРУМЕНТЫ ТАМОЖЕННО-ТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В МЕХАНИЗМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	183
<i>Котытина Вероника Александровна</i> ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ	187
<i>Кошкарёв Максим Владимирович</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНОВ АЗРФ ПО РАЗВИТИЮ МОРСКИХ КОММУНИКАЦИЙ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОБЫЧИ АРКТИЧЕСКИХ ЗАПАСОВ УГЛЯ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ).	191
<i>Кулясов Владислав Андреевич, Пуряев Айдар Султангалиевич</i> МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ.....	196
<i>Маланина Юлия Николаевна, Пинкина Екатерина Сергеевна</i> ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА	200
<i>Мейтова Анна Николаевна</i> УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫМИ ПРОЕКТАМИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ.....	204
<i>Новикова Татьяна Валерьевна, Зайчиков Дмитрий Юрьевич</i> КОНЦЕПЦИЯ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	207
<i>Пуряев Руслан Айдарович, Пуряев Айдар Султангалиевич</i> КОНЦЕПЦИЯ ИЗМЕРЕНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ.....	210
<i>Сорокина Дарья Игоревна</i> МАРКЕТИНГ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДА	213
<i>Трегубенко Дмитрий Анатольевич</i> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	216
<i>Ченакал Владимир Андреевич</i> АРХИТЕКТУРНЫЙ ПОДХОД КАК ИНСТРУМЕНТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ УНИВЕРСИТЕТА.....	219

МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ

Кулясов Владислав Андреевич

Магистрант,

Набережночелнинский институт (филиал) Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Набережные Челны

Пуряев Айдар Султангалеевич

Профессор, доцент, доктор экономических наук,

Набережночелнинский институт (филиал) Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Набережные Челны

По результатам проведенного исследования предприятий сферы услуг (сферы образования) определены наиболее используемые и эффективные методики оценки системы мотивации персонала. Предлагается комплексный подход использования методик с целью оценки мотивации персонала и изучения мотивационного профиля сотрудников, а также предлагается чек-лист для определения уровня удовлетворенности персонала.

Ключевые слова: мотивация, методика, оценка, система мотивации персонала, персонал, чек-лист, комплексность, сфера услуг.

Коллектив состоит из личностей, каждая из которых обладает своими чертами характера, потребностями и устремлениями [5]. Поэтому мотивация персонала должна быть индивидуальной, простой и понятной для каждого сотрудника. Для этого используется понятие «мотивационный профиль», Мотивационный профиль – это индивидуальное сочетание стимулирующих факторов человека, которые вдохновляют его выполнять определенные задачи [3].

Без проведения диагностики крайне трудно определить, чем мотивирован конкретный сотрудник, поэтому важно использовать методики для измерения мотивации труда. Раз люди отличаются друг от друга и, соответственно, их потребности тоже различны, то на сегодняшний день наиболее удобным и результативным способом измерения трудовой мотивации персонала является мотивационный профиль сотрудника.

На основе проведенного исследования существующих методик для изучения мотивационного профиля персонала были выделены наиболее популярные и представлены в таблице 1 [1], [2], [4], [6], [7]. Данные методики основаны на тестах и опросниках и направлены на диагностику мотивации сотрудников как социального явления.

Таблица 1

Популярные методики для изучения мотивационного профиля персонала

№ п/п	Наименование	Автор методики	Особенности методики
1	Методика «Мотивационный профиль личности»	Д. МакКлееланд	Методика состоит из 20 вопросов, каждый из которых оценивает уровень удовлетворенности четырьмя основными потребностями: потребность в достижении, власти, принадлежности и самореализации. Результаты теста позволяют определить доминирующие мотивы личности и их влияние на поведение человека.
2	Методика мотивационного профиля личности	Л.Гарднер	Определено восемь типов интеллекта, каждый из которых связан с определенным мотивом. Методика включает в себя опросник, состоящий из 60 вопросов, позволяющих оценить степень выраженности каждого из типов интеллекта у человека. Результаты анализируются с помощью специальной таблицы, которая позволяет определить доминирующие типы интеллекта и связанные с ними мотивы у испытуемого.
3	Методика «Изучения мотивационного профиля личности»	Ричи Ш., Мартин П.	Методика основана на концепции мотивации «Ричи-Мартин», которая выделяет три основных мотива: достижение, власть и принадлежность. Методика включает в себя опросник, состоящий из 30 вопросов, позволяющих

№ п/п	Наименование	Автор методики	Особенности методики
			оценить степень выраженности каждого из мотивов у человека. Результаты анализируются с помощью специальной таблицы, которая позволяет определить доминирующий мотив и его интенсивность у испытуемого.
4	Методика «Диагностики трудовых мотивов»	Герчиков В.И.	Определено четыре основных типа мотивации: материальная, социальная, профессиональная и личностная. Она представляет собой опросник, состоящий из 40 вопросов, на которые сотрудник должен дать оценку от 1 до 5. Преимуществами методики Герчикова В.И. являются ее простота и доступность для использования, а также возможность быстрого получения результатов. Однако, недостатком является ее поверхностность и неполное охватывание всех аспектов мотивации сотрудника.
5	Тест «Гигиенические и Мотивационные факторы»	Герцберг Ф.	Основана на теории двухфакторной мотивации, которая выделяет два типа факторов, влияющих на мотивацию сотрудников: факторы удовлетворения (мотиваторы) и факторы неудовлетворения (гигиенические факторы). Она представляет собой опросник, состоящий из 20 вопросов, на которые сотрудник должен дать оценку от 1 до 5. Преимуществами методики Герцберга Ф. являются ее простота и быстрота в использовании, а также возможность получить информацию о том, какие аспекты работы сотрудников вызывают удовлетворение или неудовлетворение. Однако, недостатком является ее ориентация на конкретные ситуации и неспособность оценить общий уровень мотивации сотрудника.
7	Методика «Мотивационный профиль»	Л. Костер	Позволяет определить основные мотивы сотрудника и их влияние на его поведение и результативность работы. Методика состоит из анкетирования, в которой сотрудник оценивает свои мотивы по шкале от 1 до 10, и интервью, в ходе которого уточняются ответы на вопросы анкеты и выявляются дополнительные мотивы.
8	Методика «Диагностика мотивационной структуры личности»	Мильман В.Э.	Эта методика основана на концепции мотивации «Мильман», которая выделяет четыре основных мотива: потребность в безопасности, потребность в престиже, потребность в самореализации и потребность в социальном признании. Методика включает в себя опросник, состоящий из 96 вопросов, позволяющих оценить степень выраженности каждого из мотивов у человека. Результаты анализируются с помощью специальной таблицы, которая позволяет определить доминирующие мотивы и их интенсивность у испытуемого.
9	Методика «16 мотивов»	С. Рейнер	Методика состоит из 16 вопросов, каждый из которых оценивает степень важности определенного мотива для человека. Среди этих мотивов можно выделить потребности в достижении, признании, безопасности, свободе, любви и другие. Результаты теста позволяют определить наиболее сильные и слабые мотивы личности, а также их взаимодействие.

Анализируя мотивационный профиль сотрудников в организации, руководители могут получить ценную информацию о том, что мотивирует их сотрудников, и на основе этого предложить им наиболее подходящие стимулы. В условиях постоянных изменений необходимо выбирать определенные элементы различных мотивационных теорий и создавать комплексные модели.

Комплексное использование этих методов дает огромную возможность предприятиям сферы услуг качественно и точно произвести оценку качества работы персонала, набрать нужных сотрудников в штат и реализовать внедрение системы мотивации, что напрямую отразится в повышении качества обслуживания клиентов.

На сегодняшний день наиболее действенным и содержательным инструментом для выявления мотивационного профиля сотрудников и анализа их уровня мотивации является использование следующих двух методик: тест Ф. Герцберга «Гигиенические и

Мотивационные факторы» и методика Ш. Ричи и П. Мартина «Изучения мотивационного профиля личности».

На основании результатов проведения предлагается составление карты мотиваторов, в которой прописываются основные стимулы, что позволяет быстро оценить, работают ли выбранные методы воздействия на персонал и что нужно откорректировать. Ее можно использовать в качестве оценки кандидатов на свободные вакансии и с целью выявления способов мотивирования уже работающих сотрудников.

А для успешной реализации эффективной системы мотивации персонала необходимо добровольно вовлечь как можно больше людей, не прибегая к добровольно-принудительным методам. Коллектив лучше примет новшества, если сотрудники будут участвовать в процессе обсуждения, проведения оценки и корректировки их на всех этапах внедрения. Таким образом, для удобства оценки удовлетворенности персонала предлагается чек-лист, который представлен в таблице 2.

Таблица 2

Чек-лист для оценки удовлетворенности персонала

№	Утверждение	Оценка: 0-10
1	У меня есть друзья среди коллег	
2	У меня есть друзья вне работы	
3	На работе я чувствую себя защищенным	
4	Чувствую стабильность на работе	
5	Заработной платы хватает на основные нужды	
6	Моя должность на данном этапе меня устраивает	
7	Я реализую творческие цели на своей позиции	
8	Мой коллектив является квалифицированным	
9	Моя работа помогает мне достигать профессиональных целей	
10	Меня удовлетворяют условия жизни	
11	В личной жизни все хорошо	
12	У меня достаточно свободного времени вне работы, чтобы встречаться с друзьями	
13	У меня достаточно свободного времени вне работы, чтобы заниматься спортом/хобби	

Для успешного внедрения новой системы мотивации необходимо не только ознакомить сотрудников с ее основными принципами, но и закрепить их в локальной документации. Недостаточно просто объявить о введении новой системы, важно также детально прописать правила расчета премий и доплат, чтобы каждый сотрудник понимал, за что и в каком размере ему будут полагаться вознаграждения. Для этого необходимо ознакомить персонал с соответствующими документами и убедиться, что все принципы ясны и понятны каждому работнику.

Список использованных источников

1. Виханский О.С., Наумов А.И. *Менеджмент: учебник*. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр; ИНФРА-М, 2022. – 656 с. – ISBN 978-5-9776-0320-1.
2. Климова Е.А. *Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова*. – М.: ЮНИТТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. – (Серия «Зарубежный учебник»)
3. Кулагина Е. *Мотивационный профиль личности по методике Ричи и Мартина: как провести диагностику*. [Электронный ресурс]: URL: <https://www.br-director.ru/article/66308-qqq-16-m9-motivatsionnyy-profil> (дата обращения: 04.08.2023)
4. Макклелланд Д. *Мотивация человека*. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»)
5. *Метод кнута и пряника: устаревший способ мотивации или эффективный инструмент?* – [Электронный ресурс]: URL: <https://www.br-director.ru/article/66237-qkss-16-m8-10-08-2016-metod-kenuta-i-pryanika> (дата обращения: 01.08.2023)
6. Сунцова Я.С. *Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3*. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.
7. *Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова*. – [Электронный ресурс]: URL: <https://www.delfj.biz/methods/tmg> (дата обращения: 05.08.2023)

METHODS FOR ASSESSING THE MOTIVATION SYSTEM OF PERSONNEL IN SERVICE SECTOR ENTERPRISES

Kulyasov V.A., Puryaev A.S.

Based on the results of the study of service sector enterprises (education sector), the most commonly used and effective methods for assessing the personnel motivation system have been identified. A comprehensive approach is proposed for using these methods to assess employee motivation and study their motivational profile, as well as a checklist for determining the level of employee satisfaction.

Keywords: *Motivation, methodology, assessment, personnel motivation system, staff, checklist, comprehensiveness, service sector.*