

Оценка мотивации потенциальных работников промышленного предприятия

© 2018 г. Г.С. Киселева*

Грамотно построенная система стимулирования обеспечивает высокий уровень заинтересованности и удовлетворенности трудовой деятельностью персонала, снижение затрат и повышение эффективности производства. Эффективность привлечения персонала во многом зависит от определения мотивационных установок кандидатов, выявления доминирующих мотиваторов соискателя, что позволит сэкономить усилия и время при общении со многими кандидатами, принять на работу специалиста, ориентированного на достижение целей, не идущих вразрез с политикой компании.

В статье обозначены основные аспекты оценки мотивации потенциальных работников. Предложены мероприятия по привлечению необходимого количества персонала из внешней и внутренней среды. Проведено исследование мотивационных установок кандидатов и работников промышленного предприятия Акционерное Общество Энгельсское опытно-конструкторское бюро «Сигнал» им. А.И. Глухарева, на основе полученных данных были определены ценности кандидатов в зависимости от различных параметров: возраста, должности, по территориальному признаку. Определены корпоративные ценности, которые выступают общими для работников предприятия и кандидатов, находящихся в поиске работы: достойная заработная плата, комфортное рабочее место, профессионализм руководства, грамотная политика компании. Данные факторы были включены в карту корпоративных мотиваторов.

В области стимулирования персонала требуются знание разнообразных стимулов, умение увязывать стимулы с мотивами, а также получать оценочную информацию по восприятию стимулов кандидатами и работниками для повышения эффективности привлечения персонала и обогащения системы мотивации. Эффективность привлечения персонала может быть увеличена посредством изучения мотивационных установок кандидатов и отбора кадров на первоначальном этапе, мотивационный профиль которых должен совпадать с целями компании.

Ключевые слова: мотивация, привлечение персонала, мотивационные установки кандидатов, мотивационный профиль, карта корпоративных мотиваторов

Введение

Находясь в поиске работы, кандидаты заранее мотивированы на определенные блага, которые должны присутствовать у потенциальных работодателей. Выявление и в последующем удовлетворение потребностей является мощнейшим механизмом стимулирования работников предприятия. Персонал на предприятии является основным ресурсом в создании, производстве и реализации продукции. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» озвучены стратегические целевые показатели: вхождение России в группу ведущих мировых держав по объему ВВП, переход от энергосырье-

вой экономики к инновационной модели, развитие инвестиций в человека и ряд угроз, препятствующих их достижению. Для успешного претворения в жизнь указанной Концепции промышленные предприятия стремятся разрабатывать и реализовывать проекты освоения новых производств и видов продукции, конкурентоспособных на внутреннем и внешнем рынках. В этих целях необходимо совершенствовать управление персоналом как основной движущей силой на предприятии на различных стадиях воспроизводственного процесса. Таким образом, основная нагрузка по переходу к инновационному типу экономики через повышение конкурентоспособности продукции, технологий, бизнес-моделей ложится на персонал российских предприятий, его творческий потенциал, активность и заинтересованность в организационном развитии [1].

Оценка мотивации при найме сотрудников промышленных предприятий

В любой организации существует своя кадровая политика, которая отвечает за набор правил, методов и норм в области работы с персоналом. На фор-

* Канд. экон. наук, g.s.kiseleva@yandex.ru

Саратовский социально-экономический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», 410003, Саратов, ул. Радищева, д. 89.

мирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы [2]. Планирование выступает одной из важных функций предприятия, разработанная система определения мотивационных установок является инструментом организационного управления трудовым поведением, позволяющим совмещать интересы потенциальных работников и стратегические цели организации. Проблема найма персонала из внешней среды становится для работодателей все более актуальной, что требует существенных финансовых, организационных и временных затрат для ее решения [3]. Технология привлечения персонала включает: анализ настоящей и будущей потребности в кадрах, формирование требований к персоналу, определение сроков и условий набора, определение основных источников поступления кандидатов, выбор методик их оценки [4]. Совершенно очевидно, что система привлечения кандидатов работает результативно при условиях отлаженной процедуры получения, обработки, оценки и принятия решения относительно полученной информации о кандидате. Необходимым условием данного этапа является создание резерва кандидатов для удовлетворения будущих потребностей организации в персонале [5].

На предприятии следует осуществлять планирование и реализацию мероприятий по привлечению необходимого количества персонала из внешней и внутренней среды:

- подбор претендентов на замещение вакантной должности (рабочего места) по соответствию требованиям к этой должности (рабочему месту);
- отбор из числа претендентов наиболее подходящей кандидатуры на замещение вакантной должности (рабочего места);
- наем (перевод) отобранного человеческого ресурса с заключением трудового договора, дополнительных и иных соглашений, предусмотренных для данной должности (рабочего места), оформление соответствующих документов.

Помимо работы с перспективными сотрудниками для стратегического развития компаниям необходимо заниматься поиском, привлечением и наймом талантливых специалистов. Технология найма талантов существенно отличается от обычного найма, когда из списка соискателей специалист по подбору персонала отбирает наиболее подходящих претендентов для работы в своей компании. Формируется база данных с перечнем талантливых соискателей с информацией о мотивации претендентов, на основании которой разрабатывается ценностное предложение для сотрудников с учетом их потребностей и ожиданий, которые может реализовать компания. Могут быть предложены особые принципы оплаты труда, свобода в выполнении профессиональных обязанностей, возможность самостоятельного принятия решений, карьерного роста, более полной реализации своих возможностей, удобный график и место работы, другие выгоды и привилегии [6].

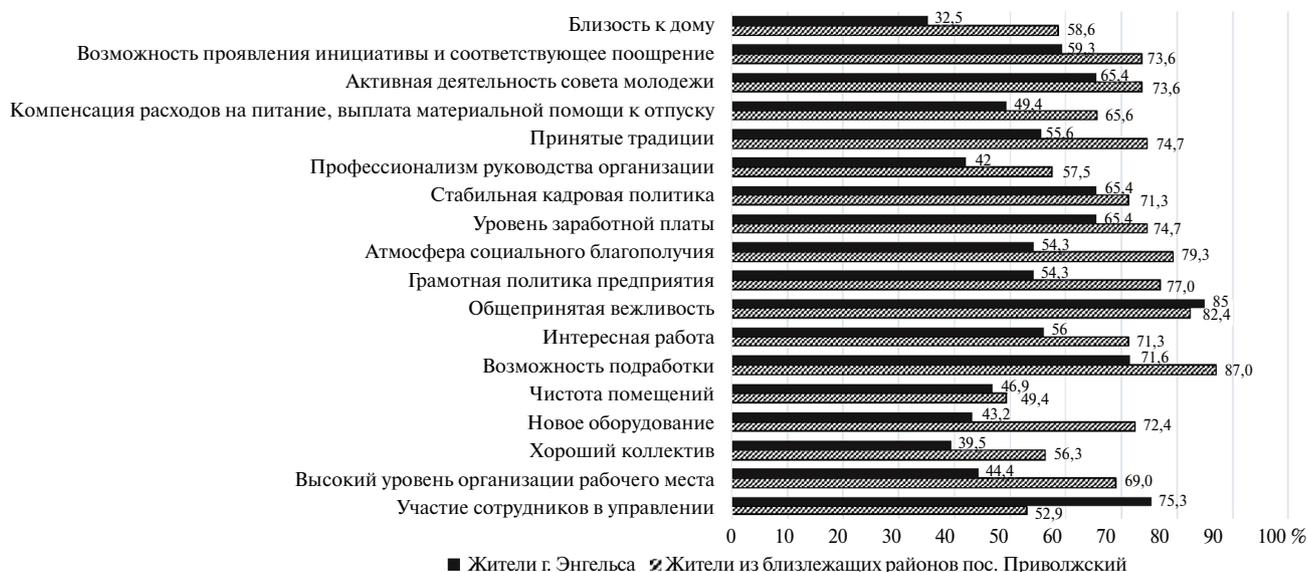
На сегодняшний день вопрос оплаты труда для сотрудников, несомненно, важен, однако зачастую на первый план выходят такие причины выбора работодателя, как возможность развития, профессионального общения, а также самореализации. Эти критерии являются потребностями интеллектуальных и квалифицированных кадров, в которых как раз нуждаются современные работодатели [7]. Важно отметить, что текучесть персонала напрямую связана с его мотивацией [8, 9].

Система мотивации должна быть сбалансированной и по форме, и по структуре [10]. Кроме того, нужно помнить, что один и тот же фактор удовлетворяет различные потребности разных людей. Поэтому важно уметь правильно определять и в последующем использовать особенности мотивации будущего работника. Кроме того, точная оценка мотиваторов выступает основой для планирования развития и карьерного продвижения человека.

Оценке мотивации потенциальных работников уделяется не так много внимания, как правило, оценивается только материальная мотивация в виде актуализированных материальных потребностей кандидата, выраженных в величине желаемого заработка. Это можно объяснить следующими причинами:

- экономические причины: мероприятия по оценке мотивации кандидата требуют различных видов затрат со стороны организации (финансовых, временных, организационных);
- методологические причины: большинство методик по оценке мотивации персонала заранее предполагают работу с существующими работниками и исходят из процессов, происходящих во время трудовой деятельности [11–13]. Действительно, мотивационные процессы, происходящие в ходе трудовой деятельности, являются ключевыми, определяющими как результаты труда, так и затраты по использованию трудовых ресурсов. Однако не менее важную роль играет и мотивация, сформированная до начала непосредственно трудовой деятельности, на этапе принятия решения о трудоустройстве, выбора сферы деятельности и конкретного рабочего места. Мотивация на этапе выбора работы является долгосрочной, определяемой устойчивыми факторами, такими как система ценностей личности, цели, психологические установки и характеристики личности. Если уровень этой мотивации заранее невысок, то работник после трудоустройства будет испытывать неудовлетворенность, проблемы с адаптацией и с большой вероятностью покинет организацию в течение срока адаптации.

Необходимо разрабатывать систему мотивации труда, которая позволяла бы в наибольшей степени объединять потребности и интересы сотрудников с поставленными задачами предприятия [14]. Однако кандидат будет поддерживать и реализовывать цели компании согласно внутренним стимулам. При определении мотивации следует придерживаться ряда принципов:



Предпочтения кандидатов при выборе работодателя
 [Preferences of candidates when choosing an employer]

– мотивационный профиль представляет собой комплекс мотивов, важно определить несколько мотивирующих факторов, а также учитывать, что мотивы связаны между собой [15];

– мотивация индивидуальна, однако для оптимизации управленческих процессов приходится внедрять усредненные принципы и разрабатывать некий типаж, который включал бы комплекс мотивов или потребностей [16];

– мотивы, интересы, ценности подвержены изменениям, которые могут происходить как по мере развития личности, так и под влиянием внешних условий [17].

Основные усилия по оценке мотивации в реальной практической деятельности в большинстве случаев направлены на диагностику мотивации работников, уже работающих в организации. В то же время чем более сложные диагностические методики применяются в процессе подбора персонала, тем больше времени требуется на закрытие вакансии и тем больше возрастают альтернативные издержки отказа кандидату в трудоустройстве. Причиной увольнений в период адаптации является несоответствие ожиданий работника реальным условиям труда [18].

Привлекательность работодателя целесообразно оценивать только в контексте определенной отрасли и региона, так как система факторов и их значимость в разных отраслях и регионах могут существенно различаться [19]. Существует ряд показателей, являющихся общепринятыми среди кандидатов для оценки привлекательности компании как работодателя. Их условно можно разделить на две группы: материальные факторы (общий уровень дохода, социальный пакет), нематериальные факторы (карьерные возможности, репутация компании на рынке), общая атмосфера внутри компании [20].

Исследование мотивационных установок кандидатов было проведено на примере промышленного предприятия Акционерное Общество Энгельсское опытно-конструкторское бюро «Сигнал» им. А.И. Глухарева. Данное предприятие является лидирующим в России в области разработки и производства приборов измерения и контроля давления для авиационной и ракетно-космической техники и других отраслей промышленности. Предприятие располагается на отдаленном расстоянии от центра города Энгельса в поселке Приволжский.

Был проведен опрос 80 кандидатов на работу по таким мотивационным установкам, как участие сотрудников в управлении, уровень организации рабочего места, коллектив, политика предприятия, оборудование, грамотная политика предприятия (стандарты менеджмента качества), принятые традиции (поздравление с днем рождения, организация праздников) и др. (рисунком).

Таким образом, для кандидатов из близлежащих районов приоритетными выступают такие ценности, как заработная плата, близость к дому и профессионализм руководства. Отсутствие интереса проявляется в отношении участия сотрудников в управлении и активной деятельности совета молодежи. Для жителей города Энгельса одинаково важны ценности кандидатов из поселка, включая грамотную политику предприятия, однако близость к дому, как и принятые традиции, не является ключевым фактором в выборе места работы.

Следует отметить, что для рабочих из поселка Приволжский помимо уровня заработной платы важен профессионализм руководства, рабочие из города рассматривают в числе ключевых факторов чистоту помещения. Дополнительно рабочими был отмечен следующий фактор: наличие объемов работ, что говорит о сложной экономической

| Карта мотиваторов (фрагмент) [Map of motivators (fragment)] | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Мотиватор | Возраст | | | |
| | до 30 лет | 31–40 лет | 41–50 лет | 51 год и старше |
| Материальные стимулы | Варианты рангов (иерархий) | | | |
| 1. Должностной оклад | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 2. Коллективная премия | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 3. Бонусная премия | 3 | 2 | 2 | 5 |
| 4. Премия за выслугу лет | 5 | 4 | 3 | 1 |
| 5. Премия за здоровый образ жизни | 4 | 5 | 5 | 4 |
| Профессионализм руководства | | | | |
| 1. Уровень развития стратегического мышления | 1 | 2 | 4 | 5 |
| 2. Управление группой, власть и лидерство | 5 | 1 | 5 | 3 |
| 3. Организация и координация рабочего процесса | 2 | 5 | 1 | 2 |
| 4. Оперативная мотивация | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 5. Техника диалога | 3 | 4 | 3 | 1 |

обстановке в регионе на промышленных предприятиях. Принятые традиции не важны для кандидатов из города Энгельса, однако располагаются на 6 месте из 18 представленных ценностей для кандидатов из поселка Приволжский.

Рассматривая категорию специалистов, следует отметить такие приоритетные ценности, как профессионализм руководства, уровень дохода, грамотная политика предприятия (стандарты менеджмента качества и др.). Отсутствие интереса вызывает возможность подработки, учитывая, что данный фактор располагается для рабочих в числе малозначимых, что подтверждает ориентацию кандидатов на работу с достойным уровнем дохода в пределах рабочего дня.

Дополнительно специалистами из г. Энгельса были отмечены такие ценности, как карьерный рост, личностное развитие. Специалисты из поселка в возрастной категории 51 год и старше отметили важность взаимопонимания.

Кандидаты возрастной категории до 30 лет дополнительно отмечают такие факторы, как возможность карьерного роста, личностное развитие, благоприятный и дружный коллектив, наличие объемов работ.

У специалистов как из города, так и из поселка отсутствует мотивационная установка относительно возможности подработки на предприятии. Для кандидатов из города близость к дому не имеет значения, для кандидатов из поселка данная ценность находится на 4 месте. Интересная работа для специалистов поселка на 1 месте, для кандидатов из города на 5 месте из 18.

Таким образом, заработная плата выступает одной из приоритетных ценностей для кандидатов при трудоустройстве, однако были отмечены такие ключевые ценности, как профессионализм руководства, близость к дому, грамотная политика предприятия (СМК и др.). Для рабочих приоритетными выступают заработная плата и чистота помещений, для специалистов – интересная работа.

Ранее проводился опрос работников предприятия по корпоративным ценностям. Общими для работников предприятия и кандидатов, находящихся в поиске работы, выступают: достойная заработная плата, комфортное рабочее место, профессиона-

лизм руководства, грамотная политика компании. На основе полученных данных была создана карта корпоративных мотиваторов, в которой соответствующим образом проранжированы ценности работников предприятия (**таблица**). На данные ценности работодатель может ориентировать кандидатов, учитывать их при составлении программы поиска кандидатов. Согласно описанным принципам мотивации следует учитывать несколько мотивов в иерархии.

Заключение

Грамотно построенная система стимулирования обеспечивает высокий уровень заинтересованности и удовлетворенности трудовой деятельностью персонала, снижение затрат и повышение эффективности производства. При этом не следует забывать, что эффективная система стимулирования состоит не только из материальной части, но и из нематериальных составляющих, которые могут быть определены еще до трудоустройства, при проведении собеседования. В области стимулирования персонала требуются знание разнообразных стимулов, умение увязывать стимулы с мотивами, а также получать оценочную информацию по восприятию стимулов кандидатами и работниками для повышения эффективности привлечения персонала и обогащения системы стимулирования организации.

Для прогноза «приживаемости» нового сотрудника руководству компании следует рассматривать весь комплекс мотиваторов, не останавливаясь только на материальных стимулах. Трудности в привлечении и удержании новых сотрудников до окончания испытательного срока зачастую возникают из-за неточного или ошибочного определения «мотиваторов» конкретного человека при приеме на работу. Важно учитывать, что уровень мотивации новичка влияет на приобретение им необходимых навыков на рабочем месте. Организационное стимулирование представляет собой комплекс взаимосвязанных методов воздействия на поведение работников, учитывающих потребности личности в принадлежности к конкретной социально-профессиональной группе и в профессиональной самореализации. Руководству

организации следует повышать эффективность привлечения персонала за счет точного и своевременного определения мотивации кандидатов, мотивационный профиль которых должен совпадать с целями компании. Знание предприятия о мотивационных установках кандидатов обеспечивает конкурентоспособность и стабильность предприятия.

Библиографический список

1. *Жангалиева Е.С.* Мероприятия по снижению текучести кадров на промышленных предприятиях // ЭКОНОМИНФО. 2016. № 25. С. 29–32.
2. *Неклюдова Д.И.* Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения сотрудников // Инновационная наука. 2016. № 4–1. С. 221–224.
3. *Долгополова И.В., Хасанов Р.А.* Сравнительный анализ эффективности источников привлечения персонала на рынке труда Пермского края (на примере ОАО «Уралкалий») // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2014. № 4 (25). С. 103–111.
4. *Малышева О.Л.* Инновационные кадровые технологии привлечения персонала в условиях современных реалий рынка труда (на примере ОАО «Татнефть») // Вестник технологического университета. 2014. Т. 17. № 1. С. 331–335.
5. *Коровина Т.Ю.* Деятельность кадровых служб промышленного предприятия по подбору и отбору персонала // Вестник Казанского технологического университета. 2014. Т. 17. № 20. С. 408–411.
6. *Имашева З.З., Карамышева Э.Ф.* Технологии HR-менеджмента в стратегическом управлении компанией // Интернет-журнал Науковедение. 2015. № 5 (30). С. 48. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/10EVN515.pdf> (дата обращения: 11.04.2018). DOI: 10.15862/10EVN515
7. *Цыгвинцева Д.К.* HR-бренд компании как объект социологического анализа // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2014. № 3–1. С. 61–65.
8. *Нотченко В.В., Жукова М.В.* Исследование проблемы высокой текучести кадров на промышленных предприятиях // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. 2013. № 2. С. 111–120.
9. *Китаевская О.Н., Картушина Е.Н.* Корпоративные социальные программы как способ удержания персонала в организации // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 5. С. 30–34.
10. *Мозговой А.И.* Мотивация персонала на основе системы показателей // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 5(24). С. 194–209. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/166EVN514.pdf> (дата обращения: 11.04.2018).
11. *Еремеев М.А.* Методические основы оценки мотивации персонала // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 1. С. 148–150.
12. *Кетько Н.В.* Система поддержки принятия решений при управлении мотивацией труда на предприятии // Известия ВолгГТУ. 2013. № 5 (108). С. 99–106.
13. *Минченко Л.В., Помников И.В.* Особенности мотивации персонала на промышленных предприятиях // Экономика и экологический менеджмент. 2014. № 1. С. 51–59.
14. *Галимова А.Ш., Галимова Л.Ф., Тимербулатова А.Р.* Зарботная плата как фактор мотивации к труду // Вестник Волжского Университета им. В.Н. Татищева. 2015. № 1(33). С. 163–169.
15. *Рябова М.А.* Оценка мотивации профессиональной деятельности работников промышленных предприятий Ульяновской области // УЭКС. 2017. № 4 (98). С. 18–30.
16. *Рябов К.И.* Индивидуальная мотивация и стимулирование работников на предприятии // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2013. № 2 (24). С. 77–79.
17. *Можайская И.* Мотивационный профиль кандидата // Кадровик. 2011. № 6. С. 206–212.
18. *Денежкина А.В., Иванов Д.С.* Методика оценки мотивации кандидатов при подборе персонала // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2011. № 4. С. 85–91.
19. *Выдолоб Ю.Ю., Кортеев М.В.* Исследование факторов привлекательности работодателя на рынке // Известия ВолгГТУ. 2012. № 13. С. 204–207.
20. *Дьяченко А.В.* Технологии стратегического маркетинга формирования оптимального бизнеса // Известия ВолгГТУ. Серия: Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива). 2011. № 11. С. 64–71.

Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry

2018, vol. 11, no. 1, pp. 81–86

ISSN 2072-1633 (print)

ISSN 2413-662X (online)

Assessment of motivation of potential employees of an industrial enterprise

G.S. Kiseleva – g.s.kiseleva@yandex.ru
Saratov Socio-Economic Institute of Plekhanov Russian University of Economics, 89 Radischeva Str, Saratov 410003, Russia

Abstract. A competently constructed incentive system ensures a high level of interest and satisfaction with the work activities of the staff, reducing costs and increasing production efficiency. The effectiveness of staff involvement largely depends on determining the motivational attitudes of candidates, identifying the dominant motivators of the applicant, which will save

effort and time in dealing with many candidates, hire a specialist focused on achieving goals that do not run counter to the company's policies.

The article outlines the main aspects of assessing the motivation of potential employees. The measures on attraction of necessary quantity of the personnel from external and internal environment are offered. Research of motivational installations of candidates and employees of the industrial enterprise «Signal» Engels Design Bureau named after A.I. Glukharev Joint-Stock Company, on the basis of the data obtained, the values of candidates were determined depending on various parameters: age, position, on a territorial basis. The corporate values that are common to the employees of the enterprise and candidates in search of work are defined: decent wages, comfortable workplace, leadership professionalism, competent company policy, these factors were included in the corporate motivator map.

In the area of staff incentives, knowledge of a variety of incentives is required, the ability to link incentives with motivations, and to receive evaluation information on the perception of incentives by candidates and employees to increase the efficiency of staff involvement and enrich the motivation system. The effectiveness of staff involvement can be increased by studying the motivational attitudes of candidates and selecting personnel at the initial stage, the motivational profile of which must match the company's goals.

Keywords: motivation, personnel attraction, motivational attitudes of candidates, motivational profile, map of corporate motivators

References

1. Zhangalieva E.S. The measures for reducing the staff turnover at industrial enterprises. *ECONOMINFO*. 2016. No. 25. Pp. 29–32. (In Russ.)
2. Neklyudova D.I. Advantages and disadvantages of internal and external sources of employee involvement. *Innovatsionnaya nauka = Innovative Science*. 2016. No. 4-1. Pp. 221–224. (In Russ.)
3. Dolgoplova I.V., Khasanov R.A. The comparative analysis of efficiency of sources of the staff recruitment on the labor market in Perm Krai (by the example of Joint Stock Company «Uralkali»). *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki = PNRPU Sociology and Economics Bulletin*. 2014. No. 4 (25). Pp. 103–111. (In Russ.)
4. Malysheva O.L. Innovative personnel recruitment technologies in the modern realities of the labor market on the example of OJSC «Tatneft». *Vestnik tekhnologicheskogo universiteta = Bulletin of Technological University*. 2014. Vol. 17. No. 1. Pp. 331–335. (In Russ.)
5. Korovina T.Yu. Activity of personnel services of an industrial enterprise in the selection and selection of personnel. *Vestnik tekhnologicheskogo universiteta = Bulletin of Technological University*. 2014. Vol. 17. No. 20. Pp. 408–411 (In Russ.)
6. Imasheva Z. Z., Karamysheva E.F. Technologies of HR management in strategic management of the company. *Scientific open access journal «Naukovedenie»*. 2015. № 5 (30). Pp. 48. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/10EVN515.pdf> (accessed: 11.04.2018). (In Russ.). DOI: 10.15862/10EVN515

7. Tsygvintseva D.K. Employer branding as subject of sociological analysis. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika = Vestnik of UdSU. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy*. 2014. No. 3-1. Pp. 61–65. (In Russ.)

8. Notchenko V.V., Zhukova M.V. Research of the problem of high staff turnover at the industrial enterprises. *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Pravo. Upravlenie = Vestnik of PskovSU. Series: The Economy. Law. Management*. 2013. No. 2. Pp. 111–120. (In Russ.)

9. Kitaevskaya O.N., Kartushina E.N. Corporate social programs as the way of the staff keeping in the organization *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy = Socio-economic phenomena and processes*. 2014. No. 5. Pp. 30–34. (In Russ.)

10. Mozgovoy A.I. Motivation of the personnel on the basis of the balanced scorecard. Scientific open access journal «Naukovedenie». 2014. No. 5(24). Pp. 194–209. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/166EVN514.pdf> ((accessed: 11.04.2018). In Russ.)

11. Eremeev M.A. The systematical bases for estimation of the motivation of the personnel. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo sotsial'no-ekonomicheskogo universiteta = Bulletin of the Saratov Socio-Economic Institute*. 2008. No. 1. Pp. 148–150. (In Russ.)

12. Ket'ko N.V. System of decision-making support for labour motivation management at the enterprise. *Izvestiya VolgGTU = Izvestia VSTU*. 2013. No. 5(108). Pp. 99–106. (In Russ.)

13. Minchenko L.V., Pomnikov I.V. Features of personnel motivation at industrial enterprises. *Ekonomika i ekologicheskii menedjment = Economics and ecological management*. 2014. No. 1. Pp. 51–59. (In Russ.)

14. Galimova A.Sh., Galimova L.F., Timerbulatova A.R. Salary as a motivation factor to work. *Vestnik-Voljskogo-Universiteta-im-Tatischeva = Vestnik of VUiT*. 2015. No. 1(33). Pp.163–169. (In Russ.)

15. Ryabova M.A. Assessment of motivation of professional activity of employees of industrial enterprises of the Ulyanovsk region. *Management of economic systems: scientific electronic journal*. 2017. No. 4 (98). Pp.18–30. (In Russ.)

16. Ryabov K.I. Individual motivation and stimulation of workers at the enterprise. *Sotsialno-ekonomicheskoe-upravlenie:-teoriya-i-praktika = Social and economic management: theory and practice*. 2013. No. 2 (24). Pp. 77–79. (In Russ.)

17. Mozhayskaya I. Motivational profile of the candidate. *Kadrovik*. 2011. No. 6. Pp. 206–212. (In Russ.)

18. Denezhkina A.V., Ivanov D.S. Methodology for assessing the motivation of candidates in the selection of personnel. *Vestnik-OMGU-Seriya:-Ekonomika = Herald of Omsk University. Series «Economics»*. 2011. No. 4. Pp. 85–91. (In Russ.)

19. Vydolob Yu.Yu., Koroteev M.V. Investigation of the factors of the employer's attractiveness in the market. *Izvestiya-VolgGTU = Izvestia VSTU*. 2012. No. 13. Pp. 204–207. (In Russ.)

20. Dyachenko A.V. Technology of strategic marketing for the formation of optimal business. *Izvestiya-VolgGTU. Seriya:Aktualnye-problemy-reformirovaniya-rossiyskoy-konomiki-(teoriya-praktika-perspektiva) = Izvestia VSTU. Series: Actual problems of reforming the Russian economy (theory, practice, perspective)*. 2011. No. 11. Pp. 64–71. (In Russ.)

Information about author: Cand. Sci. (Econ.).