

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2021.21.12.009

**Некоторые пути совершенствования социальной политики
стимулирования молодых специалистов на предприятиях Тюменского
региона**

Моложавенко Вера Леонидовна

Доктор педагогических наук, доцент,
профессор кафедры маркетинга и муниципального управления,
Тюменский индустриальный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 38;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Белоножко Марина Львовна

Доктор социологических наук, профессор,
звездующая кафедрой маркетинга и муниципального управления,
Тюменский индустриальный университет,
625000, Российская Федерация, Тюмень, ул. Володарского, 38;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Майер Владимир Викторович

Доктор социологических наук,
проректор по учебно-методической работе и инновационному развитию,
Российский государственный университет нефти и газа
имени И.М. Губкина,
119991, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинский, 65;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Аннотация

На сегодняшний день мотивация и стимулирование труда являются основополагающим фактором побуждения сотрудников к высокопроизводительному труду. В статье представлен анализ государственной политики стимулирования молодых специалистов на примере Тюменского региона. Для определения соответствия системы мотивации и стимулирования труда, существующей на предприятии, потребностям и интересам молодых специалистов было проведено социологическое исследование методом анкетного опроса. В анкетировании приняли участие 300 молодых сотрудников компании. В ходе анализа социальной политики стимулирования молодых специалистов получены данные, которые могут быть использованы в практической деятельности социологов, специалистов отдела служб по управлению персоналом, молодых специалистов для дальнейшего изучения социальной политики стимулирования труда.

Для цитирования в научных исследованиях

Моложавенко В.Л., Белоножко М.Л., Майер В.В. Некоторые пути совершенствования социальной политики стимулирования молодых специалистов на предприятиях Тюменского региона // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 10А. С. 82-92. DOI: 10.34670/AR.2021.21.12.009

Ключевые слова

Молодые специалисты, респонденты, трудовой потенциал, работники, социальная политика предприятия.

Введение

В настоящее время в российских регионах остро ощущается нехватка высококвалифицированных специалистов. В первую очередь речь идет о медицинских работниках, учителях и сельскохозяйственных работниках. В этой связи правительство разработало несколько способов поощрения молодых специалистов, которые хотели бы посвятить себя вышеуказанным областям. Традиционно лучшим стимулом считается выплата дополнительных средств, и поэтому власти определили подъемные выплаты молодым специалистам, которые начисляются бюджетными организациями при определенных условиях. Что касается коммерческих компаний, то им разрешено поощрять выпускников высших учебных заведений по своему усмотрению, но это происходит крайне редко. Многие молодые граждане РФ после окончания вуза сталкиваются с проблемой поиска достойной работы, а большинство выпускников не могут устроиться на работу в соответствии с квалификацией, полученной в вузе. Работодатели неохотно принимают на работу специалистов без опыта работы, даже если у них есть красный диплом [Долгина, 2015]. В результате выпускники вынуждены занимать низкооплачиваемые должности. В сельской местности ощущается острая нехватка профессиональных кадров. Главная проблема деревень – низкий уровень качества жизни. Уже давно наблюдается тенденция оттока молодежи из сел в города. В результате специалисты требуются во всех отраслях села. Для поддержки молодых специалистов разработана и принята государственная программа, направленная на выплату различных льгот, пособий, а также помощь в обеспечении жильем.

Обеспечение мер социальной поддержки в РФ осуществляется следующими мерами: снятие платежей; различные надбавки и доплаты к основной заработной плате; поддержка специальными программами «Молодой специалист в сельской местности», «Земский врач», «Земский фельдшер»; социальная ипотека на льготных условиях; другие льготы определяются на региональном уровне [Гонова, 2016, 55]. Подъемные платежи – это деньги, которые выплачиваются молодому специалисту в тот момент, когда он принимается в штат организации. Эти платежи можно потратить на покупку или аренду жилья, строительство, переезд и другие цели. Денежные выплаты производятся сразу с первого месяца поступления бывшего студента на работу. Величина денежного пособия может варьировать в зависимости от конкретного места работы, а также профессии человека, получающего денежные пособия.

Например, размер подъемной выплаты для молодого преподавателя составит 10 000 рублей в Москве, причем выпускники с красным дипломом получают больше 67 000 рублей; для «отличников» и для других молодых преподавателей в Санкт-Петербурге – 50 000 рублей; в Иркутской области – около 50 000 рублей; в провинциальных городах подъемные выплаты

осуществляются в меньших размерах (10-20 тысяч рублей) [Ефремова, 2019, 107].

Размер ежемесячных доплат также определяется региональными властями. В Москве молодым учителям выплачивается доплата в размере 40-50% от зарплаты, в Санкт-Петербурге эта мера не применяется, но компенсация выплачивается за проезд в транспорте [Кравцов, Коледа, Хамхеева, 2017, 73]. Для молодых врачей ежемесячная надбавка составляет 30-40% от зарплаты, а в некоторых регионах надбавки выплачиваются еще до того, как студенты-медики защитят дипломы [Мирошник, 2016].

Интересен опыт реализации социальной политики поддержки молодых специалистов в Филиале ООО «ЛУКОЙЛ– Инжиниринг» «КогалымНИПИнефть» в г. Тюмени. Персонал предприятия составляет 1500 человек, среди которых 300 являются молодыми специалистами. На сегодняшний день в компании наблюдается нехватка молодых профессионалов, в связи с чем актуальными становятся вопросы привлечения молодежи в компанию, их мотивация и стимулирование.

Реализуемые в рамках предприятия мероприятия по стимулированию труда молодых специалистов регламентированы различными документами.

Одним из главных документов Филиала является Коллективный договор, который включает в себя полное информирование обо всех льготах, гарантиях, выплатах, компенсациях, программах, положениях и т.д. для того, чтобы работник мог быстро и легко сориентироваться в этом аспекте. При устройстве на работу сотрудник обязан ознакомиться с Коллективным договором под подпись, чтобы знать права и обязанности свои, и работодателя. «Комплексная целевая программа Группы «ЛУКОЙЛ» регламентирует систему подбора и кадровую расстановку специалистов на предприятии, при этом учитывается опыт претендентов на работу. Определяются индивидуальные траектории профессионального роста молодых специалистов. Целевыми установками программы являются привлечение молодых квалифицированных специалистов на предприятие; разработка мотивационных мероприятий для снижения оттока молодых специалистов; формирование корпоративной культуры, которая обеспечивает профессиональный и личностный рост молодых специалистов [Филиал ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «КогалымНИПИнефть» в г. Тюмени, www].

Программа включает следующие разделы: принципы и структура организации работы с молодыми специалистами; формирование нормативно-правовой грамотности молодых специалистов; определение и реализация основных направлений работы с молодыми специалистами; обеспечение работы молодых специалистов корпоративной информацией; механизм реализации и ресурсное обеспечение Программы; необходимые условия реализации Программы [там же].

В качестве инструмента мотивации и стимулирования труда действует Положение о конкурсе молодых специалистов организаций. Цели конкурса: развитие творческого и профессионального потенциала, формирование мотивационной активности, направленной на улучшение личных трудовых показателей и показателей предприятия; определение методов и способов поощрения молодых специалистов, которые достигают высокие результаты в своей работе; распространение профессионального опыта как молодых специалистов, так и специалистов с большим профессиональным стажем; создание презентационных листов лучших молодых специалистов для распространения информации на предприятии [там же].

Молодые специалисты, соответствующие определенным критериям, отбираются для участия в конкурсе, затем им предоставляется порядок проведения конкурса. В конечном итоге победителям конкурса вручаются денежные призы, предоставляется возможность включения в

перспективный кадровый резерв на руководящие должности, а также их включают в график стажировок молодых специалистов в организациях группы «ЛУКОЙЛ». «Положение о социальной поддержке аспирантов и соискателей ученых степеней, работающих в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг», выступает одним из видов мотивации и стимулирования труда молодых специалистов.

Основной целью разработки и внедрения данного Положения является установление порядка и условий социальной поддержки аспирантов и соискателей ученых степеней, работающих в ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» и обучающихся по направлению от предприятия в высших учебных заведениях и научных организациях Российской Федерации, в соответствии с Положением о направлении работников ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг», на обучение с целью получения дополнительного образования и послевузовского профессионального образования, которые рекомендованы секциями ученого совета предприятия для обеспечения их заинтересованности в повышении научного потенциала предприятия, а также в проведении научных исследований по основным направлениям деятельности предприятия и последующего внедрения новых прогрессивных технологий, методологий, экономических и технических программ.

В настоящем Положении предусмотрены социальная поддержка и предоставление социальных льгот и выплат с целью развития творческой инициативы молодых ученых и специалистов, повышения их заинтересованности в практической реализации результатов работы, оказания содействия в подготовке молодых ученых и специалистов предприятия к научной, инженерной и управленческой деятельности. Победители конкурса получают материальный приз, а работы, заслуживающие поощрения, отмечаются грамотами от руководства предприятия. Таким образом, важно отметить, что при анализе документов Филиала были выявлены вполне эффективные мероприятия, программы, конкурсы, которые мотивируют и стимулируют молодых специалистов к продуктивной трудовой деятельности. В компании ведется активная работа по повышению уровня заинтересованности в труде и личном развитии молодых специалистов, а также развитию предприятия в целом.

Материалы и методы

Для определения соответствия системы мотивации и стимулирования труда, существующей на предприятии, потребностям и интересам молодых специалистов было проведено социологическое исследование методом анкетного опроса. В анкетировании приняли участие 300 молодых сотрудников компании.

Результаты исследования показали, что большинство опрошенных молодых женщин работают в компании весьма непродолжительное время – от 6 месяцев до 1 года, мужчины же работают более 3 лет (рис. 1). Это связано с тем, что трудоустройство для молодых женщин на предприятие представляет большую сложность, чем для молодых мужчин.

На вопрос «Как Вы относитесь к своей работе?» большинство респондентов (69% женщин и 67% мужчин) ответили, что любят свою работу, она приносит им удовольствие, они с уверенностью могут сказать, что занимаются «своим» делом. Это говорит о том, что молодым специалистам нравится то, чем они занимаются, место их работы, отношения в коллективе и т.д. Однако несколько респондентов (1% мужчин и 1% женщин) отметили, что не считают себя нужными на этой работе. Это может свидетельствовать о низкой заинтересованности в трудовой деятельности со стороны сотрудника, а также в недостаточном внимании к данной проблеме со

стороны руководства.

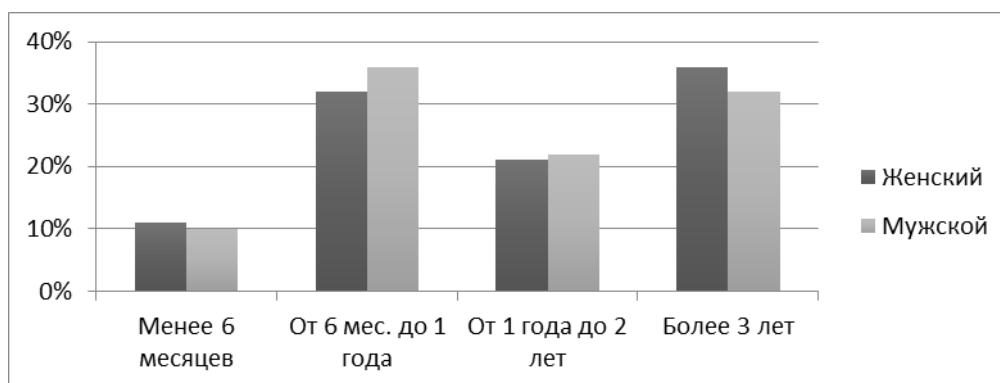


Рисунок 1 – Распределение ответов респондентов на вопрос «В течение какого периода времени Вы являетесь сотрудником компании?», % от числа опрошенных

Больше всего в своей работе респонденты ценят гарантию занятости и стабильный доход (рис. 2). Это свидетельствует о том, что для молодых специалистов важно ощущение безопасности, которое обеспечивает им компания в условиях социально-экономического кризиса и безработицы на рынке труда.

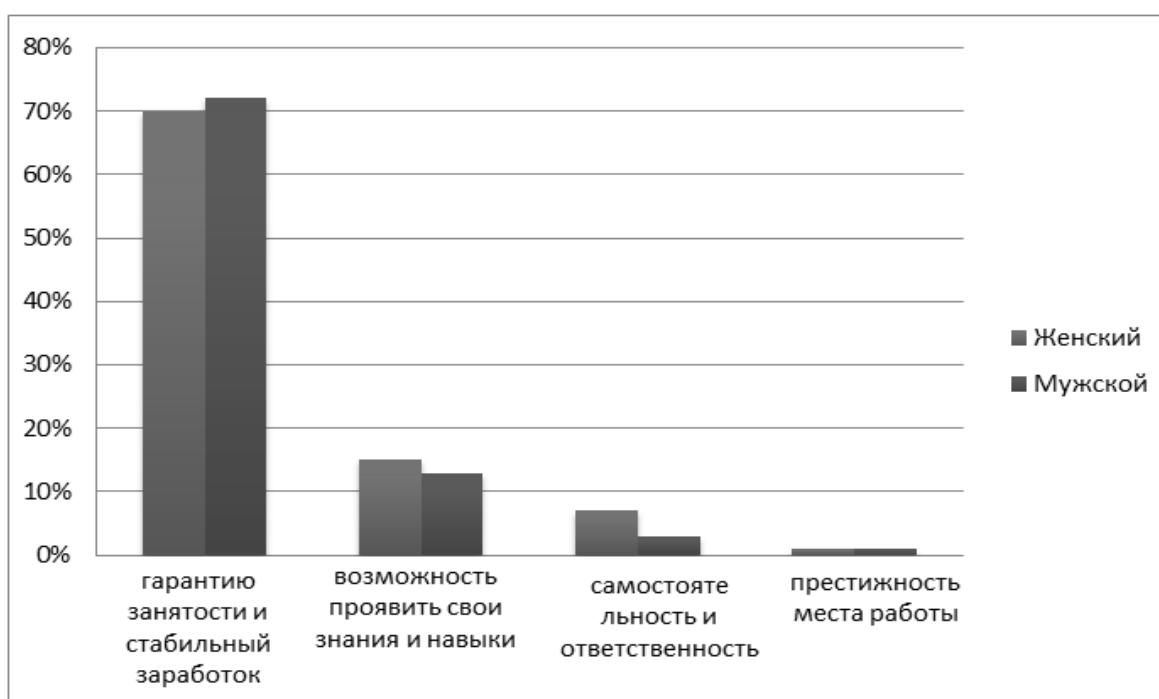


Рисунок 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Что Вы больше всего цените в своей работе?», % от числа респондентов

Следующий вопрос в анкете направлен на выявление мнения респондентов о том, что больше всего может побудить их выполнить сложное сверхурочное задание. 33% опрошенных ответили, что дополнительная оплата сможет побудить их к выполнению сверхурочного задания, 25% побуждает интересная задача, а для 11% важно участвовать в достижении целей

компании. Отсюда можно сделать вывод, что материальная составляющая системы стимулирования труда больше побуждает молодых специалистов для выполнения сверхурочных заданий.

На вопрос «Знаете ли Вы о системе мотивации и стимулирования персонала в Вашей организации?» 34% затруднились ответить, 35% не знают о существующей системе и всего лишь 32% знают о существовании системы мотивации и стимулирования в Филиале. Следовательно, механизмы информирования специалистов о вопросах мотивации и стимулировании труда в организации разработаны недостаточно.

Ответы респондентов об источниках информации распределились следующим образом: 64% узнали о системе мотивации и стимулирования из коллективного договора, 25% из Положения о работе с молодыми специалистами, 10% проинформировало начальство, 2% получили информацию из Комплексной целевой программы группы «ЛУКОЙЛ», что свидетельствует о ее низкой информативности. Приведенные данные говорят о том, что коллективный договор является основным источником информации для молодых специалистов, следовательно, необходимо проработать остальные документы компании для их успешного применения в работе.

Наиболее предпочтительным методом мотивации и стимулирования 27% респондентов считают повышение уровня заработной платы, соответственно, материальная система стимулирования труда является более приоритетной, стажировки и командировки отметили 22%, это говорит о том, что молодым специалистам также интересна нематериальная система, однако ей не уделяется должного внимания в компании. Доплаты, надбавки и компенсации выбрали 20%, менее предпочтительным для респондентов оказалось страхование (2%).

На вопрос «Что из нижеперечисленного Вы считаете достаточным, чтобы повысить качество своей работы?» молодые специалисты ответили следующим образом: стажировки, повышение квалификации – 27%, возможность получения дополнительного образования – 22%, дополнительные выплаты – 16%) Меньше всего респондентов (3%) выбрали объявление благодарности предприятия. Таким образом, можно сделать вывод, что нематериальная система стимулирования в большей мере может способствовать повышению качества работы. Большинство респондентов не задумываются о том, на основании каких критериев производится премирование работников, также большой процент опрошенных не знают критерии премирования, что может говорить о низкой информированности молодых специалистов о системе премирования в компании (рис. 3).

Основными критериями премирования, о которых знают респонденты, оказались выполнение сверхурочной работы, участие в конференциях, выставках, участие в конкурсе «Лучший молодой специалист года», выполнение рабочего плана и т.д.

На вопрос о соответствии размера получаемого вознаграждения усилиям, затраченным на выполнение рабочих заданий, респонденты ответили следующим образом: «Да, мое вознаграждение соответствует затратам труда» – 62%; «Нет, мое вознаграждение ниже затраченных усилий» – 16%; «Нет, мое вознаграждение выше затраченных усилий» – 0%; «Не знаю, я не задумываюсь об этом, меня все устраивает» – 22%.

Приведенные данные показывают, что в основном молодые специалисты удовлетворены заработной платой и считают свое вознаграждение за труд вполне справедливым.

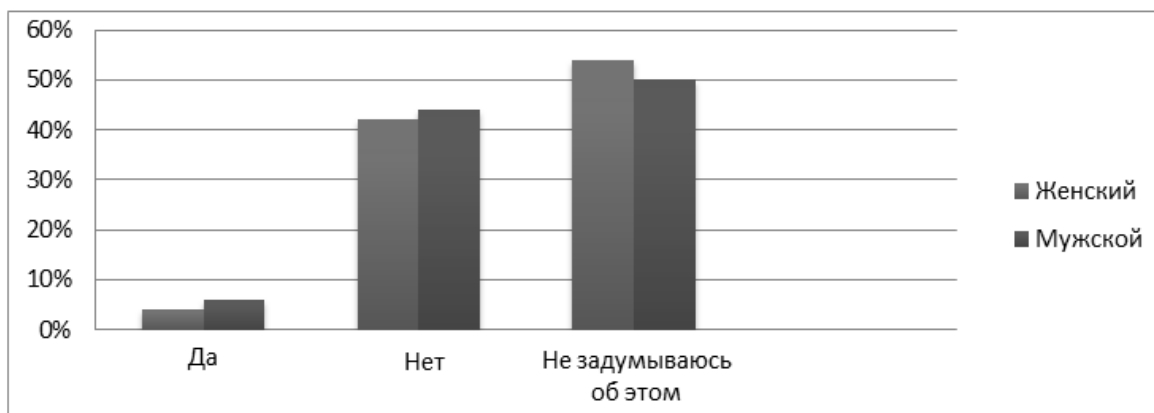


Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Знаете ли Вы, на основании каких критериев производится премирование работников компании?», % от числа опрошенных

От процесса работы молодые специалисты ожидают того, что их усилия дадут желаемый результат, это говорит о том, что специалисты ориентированы на достижение целей компании (рис. 4).



Рисунок 4 – Ожидания в процессе работы, % от числа опрошенных молодых специалистов

Результаты и обсуждение

При ответе на вопрос «Выберите высказывание, которое больше всего характерно для Вас» 68% считают, что больше всего для них подходит высказывание о том, что они любят доводить работу до успешного завершения, могут взять на себя ответственность за поиск решения проблемы. Это является хорошим показателем работоспособности молодых специалистов. Работа, которая дает обширные возможности общения, возможность помогать другим людям и налаживать дружеские отношения, важна для 25% опрошенных, что говорит о потребности в

коммуникации и принадлежности к группе. Всего 7% стремятся воздействовать на других людей, не бояться конфронтации, могут отстаивать свою позицию перед другими, следовательно, это те, кто обладают лидерскими качествами, могут проявить себя в организаторской деятельности, а впоследствии занять руководящую должность.

На вопрос об удовлетворенности производственными факторами ответы расположились следующим образом: 18% респондентов удовлетворены корпоративной культурой, ценностями, правилами и нормами, установленными на предприятии, 17% – дополнительными выплатами, 15% – системой премирования; не удовлетворены: социальным пакетом – 18%, размером заработной платы – 12%, признанием со стороны руководителей – 7%, возможностью самовыражения в работе – 6%, системой обучения – 4% и возможностями карьерного роста – 3%. Приведенные данные свидетельствуют о том, что необходимо пересмотреть социальный пакет, предоставляемый молодым специалистам, а также учитывать пожелания самих работников при разработке мер стимулирования и мотивации.

Ответы на вопрос о том, что для респондентов является важным в жизни, распределились следующим образом: 20% считают, что самое важное – это здоровье, 15% – счастливая семейная жизнь, 13% – саморазвитие и самореализация, 12% отметили материальное положение, 10% – интересную работу, 9% – наличие хороших друзей и любовь, 7% – свободу, 3% – активную деятельную жизнь; на последнем месте расположилось общественное признание, его выбрали лишь 2% респондентов. Таким образом, для молодых специалистов приоритетными в жизни являются факторы, не связанные с работой, в большей степени они ориентированы на сохранение своего здоровья. Однако ориентация на саморазвитие и самореализацию является немаловажным фактом, характеризующим молодых специалистов.

Возможность продвижения по службе для молодых специалистов выступает самым важным фактором в трудовой деятельности, они стараются выполнять поставленные задачи, показывать результаты своей работы руководителю, принимать участие в различных конкурсах и конференциях, ездить в командировки и прочее (рис. 5).

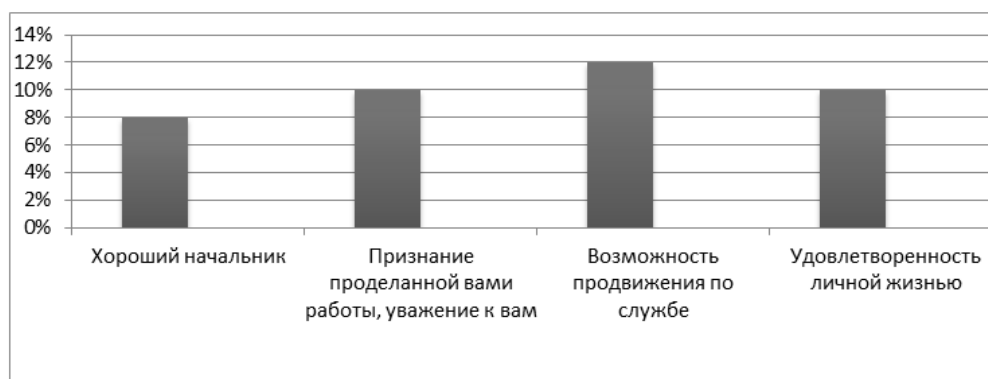


Рисунок 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос «Оцените по пятибалльной шкале важность каждого из следующих факторов, влияющих на Ваше отношение к работе», % от числа опрошенных

На вопрос «Как Вы считаете, насколько принятая в компании система мотивации и стимулирования отвечает интересам и целям сотрудников?» респонденты дали следующие ответы: полностью отвечает интересам и целям сотрудников – 36%; частично отвечает интересам и целям сотрудников – 43%; совершенно не отвечает интересам и целям сотрудников

– 3%; затруднились с ответом – 18%.

Заключение

Приведенные данные показывают, что в основном существующая система мотивации и стимулирования труда молодых специалистов частично отвечает интересам и целям сотрудников, это говорит о том, что необходимо уделить внимание нематериальной составляющей, а также усовершенствовать материальный аспект стимулирования труда для наиболее полного удовлетворения сотрудников.

На вопрос о том, что стоит изменить в системе мотивации и стимулирования компании, был дан всего один ответ: стоит обратить внимание на дополнительный отпуск, это говорит о том, что молодые специалисты либо не знают какие изменения стоит внести в существующую систему мотивации и стимулирования труда, либо не задумываются над этим.

Хочется отметить, что существующая социальная политика стимулирования молодых специалистов имеет ряд проблем: неудовлетворенность социальным пакетом, низкий уровень осведомленности специалистов критериями премирования и системой мотивации и стимулирования труда в организации, не в полной мере развита система нематериального стимулирования труда и т.д., которые стоит принять во внимание. Проведенный социологический анализ актуального состояния системы стимулирования молодых специалистов Филиала ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «КогалымНИПИнефть» в г. Тюмени выявил следующие проблемы: неудовлетворенность социальным пакетом; низкий уровень осведомленности специалистов о критериях премирования и системой мотивации и стимулирования труда в организации; не в полной мере развита система нематериального стимулирования труда.

Таким образом, использованные методы сбора социологической информации позволили раскрыть тему стимулирования труда молодых специалистов и выявить проблемы, существующие в данной отрасли. В связи с этим необходимо разработать ряд практических рекомендаций по улучшению данной системы. Цель рекомендаций: расширять систему нематериального стимулирования, а именно поощрять работников не только денежными выплатами, но и подключать следующие факторы: общественное признание, признание со стороны руководства, творческие стимулы, повышение квалификации, поощрение свободным временем; разместить необходимую информацию на внутреннем портале предприятия, а также провести анкетирование, где сам специалист сможет написать пожелания и предложения для совершенствования данной системы; создать рабочую комиссию по обсуждению вопроса улучшения социального пакета для молодых специалистов и провести опрос среди данной категории сотрудников, для того чтобы выявить то, чего им не хватает в социальном пакете; раз в год внедрять систему «кафетерий» – предоставления компанией социальных льгот в зависимости от заслуг перед компанией; приглашать специалистов высокого уровня для проведения обучающих семинаров / вебинаров среди молодых специалистов; проводить различные конкурсы среди подразделений на лучшие разработки, лучшие идеи и т.д. для предоставления большей возможности молодым специалистам самовыражения в работе.

Анализ социальной политики стимулирования молодых специалистов, система социологического опроса могут быть использованы в практической деятельности социологов, специалистов отдела служб по управлению персоналом, молодых специалистов для изучения социальной политики стимулирования труда на предприятиях.

Библиография

1. Гонова А.А. Основные направления повышения эффективности системы мотивации персонала на предприятии. М.: Академия, 2016. 294 с.
2. Долгина Е.С. Концепции мотивации персонала: содержательные и процессуальные теории // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 387–390.
3. Ефремова С.В. Формирование и развитие мотивационной системы управления персоналом на предприятии: дис. канд. экон. наук. М., 2019. 224 с.
4. Кравцов Д.И., Коледа Е.А., Хамхеева С.И. Социальная политика в России и ее роль в повышении уровня жизни населения. М., 2017. 86 с.
5. Маслова А.Н. Моногорода России: проблемы и решения // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2015. Вып. 5. С. 13.
6. Мирошник С.В. Закон и мотивация труда. Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2016. 182 с.
7. Незоренко Т.К. Управление адаптацией персонала на предприятии. М., 2015. 97 с.
8. Филиал ООО «ЛУКОЙЛ-Инжиниринг» «КогалымНИПИнефть» в г. Тюмени. URL: <http://knipi.ru>.
9. Чердниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории российской молодежи (на материалах социологических исследований). М., 2014. 560 с.
10. Шаталова Н.И. Управление персоналом в инновационной среде. Екатеринбург, 2017. 235 с.

Some ways to improve the social policy of motivating young specialists at the enterprises of the Tyumen region

Vera L. Molozhavenko

Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor,
Department of marketing and municipal management,
Tyumen Industrial University,
625000, 38 Volodarskogo st., Tyumen', Russian Federation;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Marina L. Belonozhko

Doctor of Social Sciences, Professor,
Department of marketing and municipal management,
Tyumen Industrial University,
625000, 38 Volodarskogo st., Tyumen', Russian Federation;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Vladimir V. Maier

Doctor of Social Sciences,
Department of philosophy and socio-political technologies,
Russian State University of Oil and Gas named after I.M. Gubkin,
119991, 65 Leninskii av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Molozhavenko@mail.ru

Abstract

Today, motivation and stimulation of labor are the fundamental factors in motivating employees to work highly productive. The article presents an analysis of the state policy of motivating young specialists on the example of the Tyumen region. To determine the compliance of the system of motivation and labor incentives existing at the enterprise with the needs and interests of young specialists, a sociological study was carried out using a questionnaire survey method. Three hundred young employees of the company took part in the survey. It is noted that the existing social policy for motivating young specialists has a number of problems: dissatisfaction with the social package, a low level of awareness of specialists with the criteria for bonuses and the system of motivation and stimulation of labor in the organization, the system of non-material incentives for labor is not fully developed, etc., which should be taken into account. In the course of the analysis of the social policy of stimulating young specialists, data were obtained that can be used in the practical activities of sociologists, specialists of the personnel management services department, young specialists for further study of the social policy of stimulating labor.

For citation

Molozhvenko V.L., Belonozhko M.L., Maier V.V. (2020) Nekotorye puti sovershenstvovaniya sotsial'noi politiki stimulirovaniya molodykh spetsialistov na predpriyatiyakh Tyumenskogo regiona [Some ways to improve the social policy of motivating young specialists at the enterprises of the Tyumen region]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 10 (10A), pp. 82-92. DOI: 10.34670/AR.2021.21.12.009

Keywords

Young specialists, respondents, labor potential, employees, social policy of the enterprise.

References

1. Cherednichenko G.A. (2014) *Obrazovatel'nye i professional'nye traektorii rossiiskoi molodezhi (na materialakh sotsiologicheskikh issledovaniy)* [Educational and professional trajectories of Russian youth (based on sociological research materials)]. Moscow.
2. Dolgina E.S. (2015) Kontseptsii motivatsii personala: sodержatel'nye i protsessual'nye teorii [Personnel motivation concepts: meaningful and procedural theories]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 7, pp. 387–390.
3. Efremova S.V. (2019) *Formirovanie i razvitie motivatsionnoi sistemy upravleniya personalom na predpriyatii. Dokt. Diss.* [Formation and development of motivational personnel management system at the enterprise. Doct. Diss.]. Moscow.
4. *Filial OOO "LUKOIL-Inzhiniring" "KogalymNIPIneft" v g. Tyumeni* [Branch of OOO LUKOIL-Engineering "KogalymNIPIneft" in Tyumen]. Available at: <http://knipi.ru> [Accessed 12/11/2020].
5. Gonova A.A. (2016) *Osnovnye napravleniya povysheniya effektivnosti sistemy motivatsii personala na predpriyatii* [The main directions of increasing the efficiency of the personnel motivation system at the enterprise]. Moscow: Akademiya Publ.
6. Kravtsov D.I., Koleda E.A., Khamkheeva S.I. (2017) *Sotsial'naya politika v Rossii i ee rol' v povyshenii urovnya zhizni naseleniya* [Social policy in Russia and its role in improving the living standards of the population]. Moscow.
7. Maslova A.N. (2015). *Monogoroda Rossii: problemy i resheniya* [Monotowns of Russia: problems and solutions]. *Problemy analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie* [Problem analysis and state management design], 5, p. 13.
8. Miroshnik S.V. (2016) *Zakon i motivatsiya truda* [Law and labor motivation]. Khar'kov: Izd-vo Gumanitarnyi tsentr Publ.
9. Nezorenko T.K. (2015) *Upravlenie adaptatsiei personala na predpriyatii* [Personnel adaptation management at the enterprise]. Moscow.
10. Shatalova N.I. (2017) *Upravlenie personalom v innovatsionnoi srede* [Human resource management in an innovative environment]. Ekaterinburg.