Операция поиска #1

|  |
| --- |
| **Исходный текст** |
| ОглавлениеВВЕДЕНИЕ31. Теоретические основы системы мотивации персонала организации51.1 Основные понятия, сущность системы мотивации персонала организации51.2 Основные элементы системы мотивации персонала организации91.3 Критерии эффективности системы мотивации персонала организации112. Анализ организационной деятельности и системы мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ»162.1 Краткая характеристика ООО «Олива ВЛКЗ»162.2 Анализ системы мотивации персонала ООО «Олива ВЛКЗ»232.3. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ»27ЗАКЛЮЧЕНИЕ36Список использованнЫХ ИСТОЧНИКОВ41ПРИЛОЖЕНИЕ 143ПРИЛОЖЕНИЕ 247ПРИЛОЖЕНИЕ 348ПРИЛОЖЕНИЕ 450ПРИЛОЖЕНИЕ 552ПРИЛОЖЕНИЕ 653ВВЕДЕНИЕАктуальность темы. На современном этапе общественно-экономического развития мотивации принадлежит одна из ведущих ролей в деятельности организации, что обусловлено потребностью рынка в высокопродуктивных и эффективных его участниках. Сегодня успешность субъектов хозяйствования во многом зависит не только от наличия у них новых технологий, инновационного оборудования, достаточного количества финансовых ресурсов, но и от того, насколько эффективно и слаженно действует его персонал. Отличительная особенность современных систем управления персоналом заключается в повышение роли личности работников. Для современного менеджмента при организации эффективных систем управления характерно обращение к мотивационным аспектам. В обобщенном смысле мотивация может быть признана в качестве процесса, который побуждает к трудовой деятельности. Руководители предприятий, чтобы достичь успеха и обеспечить эффективную работу возглавляемых предприятий, должны разработать для персонала систему стимулов, которые будут мотивировать его к высококачественному труду.Для современных систем мотивации характерно комплексное сочетание как финансовых, так и нефинансовых методов стимулирования работников. Теория мотивации и ее практические исследования достаточно широко представлены в трудах известных зарубежных и отечественных ученых, в частности, таких авторов, как Макклелланд Д., Хагеманн Г., А.Маслоу, Х. Хекхаузен, Л Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р., Е.П.Ильин, Шаховой В.А., Шапиро С.А. Виханский, О.С. Каверин, С.Б. и др.Все выше сказанное является подтверждением актуальности темы исследования, а так же способствует понимаю, что эффективная профессиональная деятельность человека в современных условиях достигается только через понимание его мотивации. Цель курсовой работы состоит в разработке мероприятий, направленных на совершенствование мотивации труда для повышения эффективности деятельности организации.Чтобы достичь поставленную цель, при написании курсовой работы был решен ряд задач:- проведено изучение экономико-управленческой категории «мотивация трудовой деятельности персонала»;- рассмотрены виды мотиваций труда;- раскрыты методы, посредством которых производится оценка эффективности мотивации персонала на предприятии;- на материалах ООО «Олива ВЛКЗ» проведен анализ системы мотивации персонала;- по результатам исследования даны рекомендации, которые позволят повысить эффективность мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ».Объект исследования – ООО «Олива ВЛКЗ»Предмет исследования - мотивация труда в системе практического менеджмента в ООО «Олива ВЛКЗ».Данная работа состоит из введения, двух глав (теоретической и аналитической), заключения.1. Теоретические основы системы мотивации персонала организации1.1 Основные понятия, сущность системы мотивации персонала организации «Мотивация» (или motif–Франц. от латинского слова moveo–двигаю, побудительная причина, повод к тому или иному действию), представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенной деятельности, задающей ее границы и формы, а также придающих данной деятельности направленность, которая ориентирована на достижение поставленных целей.Наиболее элементарная модель мотивационного процесса состоит всего трех элементов: потребностей, целенаправленного поведения, удовлетворения потребностей.Для понятия мотивации особенно важен ряд аспектов, которые представлены на рисунке 1:Рис. 1.1 Основные аспекты, характеризующие понятие «мотивация»В качестве мотива может быть признано внутреннее побуждение, в профессиональном поведении определяющее направленность активности человека.К основным функциям мотивов можно отнести следующие (рис. 1.2):Рис. 1.2 Функции мотивов.Выражение функции мотивации происходит через ее влияние на трудовой коллектив субъекта хозяйствования, которое можно представить, как побудительные мотивы к эффективному труду, а так же как общественное воздействие коллективных или индивидуальных поощрительных мер.Для современного менеджмента свойственно выделение двух основных типов мотивирования, которые определены комплексом целей, поставленных перед мотивированием, а также совокупностью задач, которые ему предстоит решить. В случае применения первого типа следует исходить их того, что при внешних воздействиях у человека могут быть вызваны определенные мотивы, которые побуждают его совершать определенные действия, для наступления желательных для мотивирующего субъекта результатов. Второй тип мотивирования призван формировать у человека определенную мотивационную структуру. На практике наиболее прогрессивных с точки зрения менеджмента предприятий была доказано, что сочетание двух типов мотивирования целесообразно и эффективно.Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования. Стимулирование имеет различные и многообразные формы. Но многолетней практикой управления доказано, что по-прежнему материальное стимулирование представляет собой одну из наиболее распространенных и действенных его форм. Стимулирование принципиально отличается от мотивирования: оно представляет собой одно из средств, посредством которого осуществляется мотивирование.Соотношение мотивов и типов поведения работников приведено в таблице 1. Таблица 1Соотношение мотивов и типов поведения работниковТипы работниковДоля в общем количествеСтепень мотивацииХарактер форм поведения1234Сверхнормативные, исключительно добросовестные5Идеальная степень мотивации и стимулированияИнновационный , экономический, стратификационный характерНормативные, достаточно добросовестные60Достаточная степень мотивации и стимулированияЭкономический, организационный характерСубнормативные, Недостаточно добросовестные30Мотивы не ясны, степень стимулирования- неадекватнаяХарактерологический, деструктивный характерНенормативные, недобросовестные5Мотивы неясные, стимулы отсутствуютХарактерологический, деструктивный характерИТОГО100--В процессе исследований, проводимых на предприятиях в области менеджмента, выделены 4 типа работников, для которых характерно различное отношение к трудовым обязанностям и разное трудовое поведение, а также установлено соотношение между мотивами и типами поведения работников.Современные теории мотивации позволяют понять мотивы, движущие человеком при его трудовой деятельности, дают возможность управлять ими на практике (рис. 1.3).Исходные составляющиеПоказатели функционированияРезультаты УсилияВремяОбразованиеРасходыКвалификацияЗнанияТипы поведенияНа работеКачество работыКоличество работыУровень обслуживания потребителейОплата СтабильностьДополнительные вознагражденияОтпускУдовлетворенность работойОсознание достиженияУдовольствие от выполнения интересной работыРис. 1.3. Мотивационная последовательностьСовременные менеджеры применяют укрупненные методы мотивации, которые можно сгруппировать по четырем видам (рис. 4):- экономические мотивы всех типов (зарплата во всех ее разновидностях, включая контрактную, премии и т.п.); - управление по целям.;- обогащение труда;- система участия.Процесс мотивации очень сложен и неоднозначен. В различных теориях мотивации, разработанных преимущественно зарубежными учеными, сделаны попытки объяснить это явление.Мотивация профессиональной деятельности и мотивационные процессы, направленные на сферу труда, тесно взаимосвязаны. Мотивация к труду представляет собой совокупность сил, берущих начало внутри человека и вне его, стимулируя его трудовое поведение и определяя форму, направленность, интенсивность и продолжительность его трудовой деятельности.1.2 Основные элементы системы мотивации персонала организацииСистема трудовой мотивации персонала состоит из трех компонентов, которые представлены на рисунке 1.4.Рис. 1.4 Компоненты системы трудовой мотивацииСистема трудовой мотивации персонала представляет собой открытой систему, одновременно выступая в качестве подсистемы более масштабной системы – организации в целом.Количественные и качественные характеристики ресурсов организации, таких как организационные, технологические, управленческие, информационные, имущественные, кадровые и репутационные, изменяются, испытывая влияние субъектов формирования трудовой мотивации персонала и организации в целом. Это в условиях, когда ресурсы ограничены и недостаточна координация, может привести к снижению эффективности системы стимулирования труда и ее адаптивности к изменениям мотивации персонала.Система трудовой мотивации персонала подвержен влиянию факторов внешней среды, для которых характерна или невозможность регулирования со стороны организации, или слабое регулирование с ее стороны.Элементами системы трудовой мотивации персонала являются следующие.1. Содержание работы.2. Служебное положение и оплата труда. 3. Социальные контакты. 4. Самообразование и поддержка.5. Самостоятельность. 6. Самореализация. 7. Организационная культура. Для данных элементов характерно наличие взаимосвязи, посредством чего образуется комплекс элементов системы трудовой мотивации персонала, которые влияют на поведение работника. Организация должна сформировать систему трудовой мотивации персонала, отражающую все многообразные мотивы, присущие работникам в зависимости от в занимаемой ими должностью, выполняемой работой.Кроме того, организуя процесс, связанный с управлением трудовой мотивации персонала, менеджеры обязательно должны учитывать эмоциональное состояние работников. Человек посредством эмоций получает импульсы к конкретному поведению, которые способствуют зарождению мотивов и усилению их влияния на поведение.Таким образом, учитывая все перечисленные факторы мотивации можно рассматривать трудовую мотивацию персонала, используя многоэкранную схему, то есть используя системный подход.Внедряя системный подход к трудовой мотивации персонала необходима оптимизация управление человеческими ресурсами, что должно привести к увеличению конкурентных преимуществ организации. 1.3 Критерии эффективности системы мотивации персонала организацииОценку системы мотивации персонала производят, прежде всего, с точки зрения оценки результатов, которые были достигнуты коллективом в условиях действующей на предприятии системы мотивации. Так в теории ожидания наиболее подробно представлены факторы, которые представляют возможность для определения величины усилий, затрачиваемых работником в процессе трудовой деятельности. Как наиболее важная составляющая данной модели рассматривается результат работы во взаимосвязи с затраченными усилиями и полученной оплатой за ее выполнение. По итогам научных изысканий и практических исследований можно сформулировать выводы о том, что при повышении заработной платы растет не столько производительность труда, а сколько ожидание дальнейшего роста вознаграждений. Одновременно с этим при уменьшении вознаграждения за труд наблюдается снижение производительности труда, а кроме того в ответ на снижение оплаты труда работник начинает поиск нового места работы.Если рассматривать мотивационные факторы в контексте повышения эффективности деятельности предприятия, то их улучшение или оптимальное формирование в систему мотивации должно обеспечивать рост производительности труда. Критерии, используемые руководителями для оценки результативности деятельности персонала, оказывают существенное влияние на качество работы коллектива. Наиболее распространенные критерии представлены тремя группами (рис. 1.5)Рис. 1.5 Критерии, которые используют руководители, чтобы оценить результаты работы .Далее возникает вопрос об оценке деятельности работника.Непосредственный начальник. В большинстве организаций оценку действиям работников нижнего и среднего звена дают их непосредственные начальники. Но данный метод несовершенен. В некоторых организация, практикующих современную систему менеджмента, стали внедрять самоуправляемые команды, удаленную работу и прочие организационные механизмы. Коллеги. Оценки, выставленные сотруднику его коллегами, признаны наиболее достоверными. Этому способствуют следующие причины. Во-первых, коллеги являются непосредственными участниками событий и действий, которые оценивают. Во-вторых, коллеги имеют возможность дать несколько оценок, а непосредственный руководитель — только одну. При этом стоит учитывать, что объективность такого рода оценок может испытывать влияние взаимных симпатий или антипатий работников.Самооценка. Самооценка положительно воспринимается коллективом, так как при ее использовании снижается негативное отношение персонала к самому процессу оценки их трудовой деятельности. Но необходимо учесть главный недостаток системы самооценки, который заключается в преувеличении персоналом собственных достижений и заслуг. Непосредственные подчиненные. Четвертым источником оценок являются непосредственные подчиненные, находящиеся в процессе трудовой деятельности в постоянном контакте со своим непосредственным руководителем. В связи с этим, предоставленная информация о его поведении будет наиболее достоверна и точна. Тем не менее, данный источник так же имеет существенную проблему: это боязнь подавляющего большинства подчиненных вызвать испортить отношения с начальником, в случае выставления ему плохой оценке. Для достижения максимума объективности обеспечивается полная анонимность при организации опроса респондентов.«Круговая» оценка. Сущность данного метода состоит в том, чтобы получать обратные связи от всего персонала и клиентов, ежедневно взаимодействующих с определенными членами коллектива.Современный менеджмент применяет следующие методы оценки результатов работы.Письменные характеристики, которые являются простейшим методом оценки, но недостаток его заключается в том, что выставление положительной или отрицательной оценки зависит не только от фактических результатов деятельности оцениваемого работника, но и от того, насколько высоки способности к изложению у человека, который составляет письменную характеристику.Критические происшествия. Менеджер должен зафиксировать наиболее эффективные или неэффективные действия работника. Главная задача состоит в том, чтобы регистрацию проходили только конкретные поступки, а не туманные описания.Графические рейтинги: старейший и наиболее популярный метод оценки. Менеджеры разрабатывают шкалу оценки и производят оценку каждого показателя по ней. Использование графических рейтингов требует меньше времени, а при этом проводится количественный анализ и сравнение.Поведенческие рейтинги. Работу оценивают в соответствии с элементами, представляющими собой континуум, где в качестве отдельных точек используют конкретные примеры поведения, а не характеристики личности. Межличностные сравнения. При межличностных сравнениях сопоставляются действия одного работника с действиями других. Это скорее является относительным, а не абсолютным методом измерения.При применении метода индивидуального рейтинга предполагается классификация работников от лучшего к худшему.Подводя итоги проведенного в 1 главе работы исследования, можно сформулировать следующие выводы.Мотивация к труду является совокупностью сил, которые берут начало, как внутри человека, так и вне его, являясь стимулом его трудового поведения и определяя такие факторы, как форма, направленность, интенсивность и продолжительность его трудовой деятельности.В организации, для обеспечения эффективности финансово-хозяйственной деятельности, необходимо формирование системы трудовой мотивации персонала, которая будет отражать и стимулировать весь комплекс многообразных мотивов, присущих работникам и обусловленных в занимаемой ими должностью, выполняемой работой.Оценка действующей в организации системы мотивации персонала производится с точки зрения достигнутых при ее применении результатов финансово-хозяйственной деятельности, таких как прибыльность, рентабельность, финансовая устойчивость, платежеспособность, рост производительности труда.2. Анализ организационной деятельности и системы мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ»2.1 Краткая характеристика ООО «Олива ВЛКЗ»ООО «Олива ВЛКЗ» является юридическим лицом, имеет в собственности имущество, расчетный счет, обособленный баланс и осуществляет виды деятельности, определенные Уставом ООО «Олива ВЛКЗ». Форма собственности – частная.ООО «Олива ВЛКЗ» руководствуется в своей деятельности законодательством Российской Федерации.Основной целью деятельности ООО «Олива ВЛКЗ» является получение прибыли.Основными видами деятельности в соответствии с ОКВЭД в ООО «Олива ВЛКЗ» являются: производство лакокрасочной продукции, а так же иные виды деятельности, предусмотренные Уставом.Имущество ООО «Олива ВЛКЗ» составляют оборотные средства, внеоборотные активы, фонды, а также иные ценности, стоимость которых отражаются на балансе предприятия.В ООО «Олива ВЛКЗ» сложилась линейно-функциональная структура управления, а именно кроме линейных связей на предприятии организовано функциональное взаимодействие между подразделениями и сотрудниками, которые находятся на различных управленческих уровнях. В основу организационной структуры ООО «Олива ВЛКЗ» положен так называемый «шахтный» принцип построения, специализация управленческого процесса организована по функциональным подсистемам предприятия. На рисунке 2.1 представлена организационная структура ООО «Олива ВЛКЗ»Генеральный директорЗам.директора по коммерческим вопросамЗам.директора по производственным вопросамФинансовый директорЗам.директора по общим вопросамОтдел снабженияОтдел маркетинга Цех № 1,2,3Транспортный отделскладыБухгалтерия ПЭОФин. отделЮрис-консультИнспектор по кадрам, общий отделРис. 1.6 Организационная структура ООО «Олива ВЛКЗ»В таблице 2 приведены основные показатели хозяйственной деятельности ООО «Олива ВЛКЗ», на основании данных Отчета о финансовых результатах (Приложение 1).Таблица 2.1 Основные показатели хозяйственной деятельности ООО «Олива ВЛКЗ» 2015-2017 гг., тыс. руб.Показатели201520162017Отклонение, +/-2016-2015Отклонение, +/-2017-2016Темп роста, %2016-2015Темп роста, %2017-2016123456781 Объем выручки от продажи товаров, продукции, работ и услуг, тыс.руб.471466158163866144352285130,6103,7Продолжение таблицы 2.1123456782.Объем себестоимости проданных товаров, продукции, работ, тыс.руб.34797426004676478034164122,4109,83.Сумма валовой прибыли1234918981171026632-1879153,790,14.Сумма коммерческих расходов 287119791674-892-30568,984,65. Сумма управленческих расходов947817002154787524-1574179,491,06. Сумма прибыли (убытка) от продаж, тыс.руб.563179024311227641317,9135,88.Объем прочих доходов, тыс.руб.16471658244311785100,7147,39. Объем прочих расходов, тыс.руб.2743295948002161841107,9162,210. Сумма прибыли до налогообложения, тыс.руб.781913911111866092-2725177,980,411. Сумма налога на прибыль и иные обязательные платежи, тыс.руб.2829546560752636610193,2111,212. Сумма чистой прибыли (убытка), тыс.руб.4990844651113456-3335169,360,5Проведенный в таблице 2.1 анализ показал, что в 2016 г. по сравнению с 2015 г. в ООО «Олива ВЛКЗ» были существенно улучшены финансовые показатели: был обеспечен рост выручки от продаж, прибыли от продаж, прибыли до налогообложений и чистой прибыли.В 2017 г. по сравнению с 2016 г. предприятие несколько ухудшило свои финансовые показатели. Так прибыль до налогообложения в 2017 г., на фоне роста выручки снизилась на 2725 тыс. рублей или на 19,6 % Чистая прибыль за 2017 г. уменьшилась на 3335 тыс. рублей или 39,5% по сравнению с 2016 г.На основании проведенного анализа можно сделать выводы о том, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. ООО «Олива ВЛКЗ» существенно ухудшило свои финансовые показатели: на фоне роста выручки от продаж существенно снизилась прибыль от продаж, прибыль до налогообложений и чистая прибыль. Тем не менее и 2017 г. ООО «Олива ВЛКЗ» является прибыльны предприятием.Проведем анализ состава и структуры персонала ООО «Олива ВЛКЗ» за 2015-2017 гг. в таблице 2.2Таблица 2.2 Состав и структура персонала ООО «Олива ВЛКЗ» по категориям за 2015-2017 гг.Категории работниковЧисленность за 2015 г., чел.Уд. вес, %Численность за 2016 г., чел.Уд. вес, %Численность за 2017 г., челУд. вес, %Абсолют. отклонен. (+ ,-)2015-2016Абсолют. отклонен. (+ ,-)2016-2017Отклонение по уд. весу, %2015-2016Отклонение по уд. весу, %2016-2017Служащие3028,82926,92828,9-1-1,0-2,02,0в том числе:Руководители1716,31715,71717,5---0,61,8специалисты1211,51110,21010,3-1-1,0-1,40,1другие служащие11,010,911,0---0,1Производственный персонал7471,27973,16971,15-102-2Всего работников104100108100971004-11--На основании рассчитанных в таблице показателей видно, что за 2015-2017 г. численность персонала предприятия достаточно стабильна, в общей численности персонала преобладают рабочие. Тем не менее, отрицательным фактором является то, что структурные изменения персонала за 2015-2017 годы коснулись в основном производственного персонала, что негативно сказалось на финансово-экономических показателях.На основании данных таблицы 2.3 можно сделать следующие выводы. В процессе анализа структуры заработной платы за 2016 г по сравнению с < сделать вывод о ее несовершенстве, так удельный вес тарифа и сдельной оплаты за 2016 г. составил 52,2 %, что крайне недостаточно, так как оптимально он должен составлять 70-80%. фонда заработной платы ООО «Олива ВЛКЗ» за 2015-2017 г.Элементы ФЗП201520162017Отклонение 2016 - 2015Отклонение2017 – 2016тыс. руб.%тыс. руб.%тыс. руб.%тыс. руб.%тыс. руб.%12345678910111. Фонд заработной платы – всего в т.ч.12810,210013240,310019470,1100430,1-6229,8 2. тарифный фонд5892,7466911,452,211078,556,91018,76,24167,14,73. премии и вознаграждения5188,140,54806,236,37573,938,9-381,9-4,22767,6+2,64. выплаты компенсирующего характера640,55436,93,3584,13-203,6-1,7147,2-0,35. оплата за неотработанное время1076,18,41072,58,1194,71-3,6-0,3-877,8-7,16.прочие выплаты12,80,113,20,138,90,20,4-25,70,1Аналогичные тенденции можно наблюдать и в 2017 г. В качестве отрицательного фактора можно назвать тенденцию к росту за 2017 г. в составе фонда заработной платы удельного веса премий. Но при этом было снижение удельного веса единовременных выплат и выплат компенсирующего характера. Данные факторы положительно повлияли на стимулирующую функцию заработной платы.Эффективность фонда заработной платы в ООО «Олива ВЛКЗ» характеризуется данными таблицы 2.4.Как видно из таблицы 2.4 показатели эффективности организации заработной платы в ООО «Олива ВЛКЗ» свидетельствуют о снижении <эффективности использовании фонда заработной платы в исследуемом периоде.Таблица 2.4 Эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «Олива ВЛКЗ» за 2015 г.< 2016 г.< 2017 Отклонение (+/-)Отклонение (+/-)1. Выручка от реализации товаров, продукции, работ и услуг, тыс. руб.4714661581638661443522852. Прибыль до налогообложения, тыс. руб.781913911111866092-27253. Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.4990844651113456-33354. Фонд оплаты труда, тыс. руб.12810,213240,319470,1430,16229,85. Выручка от реализации работ и услуг на рубль зарплаты, руб.6,0304,4275,709-1,6031,2836. Сумма прибыли отчетного периода на рубль зарплаты, руб.0,6101,0510,5750,440-0,4767. Сумма чистой прибыли (убытка) на рубль зарплаты, руб.0,3900,6380,2630,248-0,375Сумма прибыли отчетного периода на рубль зарплаты за 2016 года повысилась на 0,440 руб., а за . по сравнению с . данный показатель уменьшился на 0,476. Сумма чистой прибыли на рубль зарплаты за . по сравнению с . уменьшение данного показателя составило 0,375, т.е наметилась тенденция к снижению эффективности использования фонда заработной платы. Таким образом, наблюдается снижение эффективности системы материального стимулирования. заработной платы, является соотношение роста заработной платы и производительности труда (таблица 2.5). Как показал анализ, у работников за 2017 г. по сравнению с 2016 г. темп роста заработной платы на 41,7% выше, чем темп роста .Таблица 2.5Соотношение показателей производительности труда и среднемесячной заработной платы за 2016- 2017 г. г. в % к 2016 г.. Соотношение темпов роста зарплаты и производительности труда154,6/109,1\*100=141,7Проведенные выше расчеты показали, что за период 2016 – 2017 г. в ООО «Олива ВЛКЗ» наметилась отрицательная тенденция: в 2017 г. темпы роста заработной платы стали существенно опережать темпы роста производительности труда, данная тенденция отрицательно скажется на финансовых результатах, прежде всего в части роста себестоимости продукции.Далее определим сумму экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты за 2016-2017 г.:+Э = 19470,1 \*[(1,546-1,091) / 1,546] = +5730,2 тыс. руб.Таким образом, в организации темпы роста заработной платы были выше, чем темпы роста производительности труда, что привело к перерасходу фонда заработной платы в сумме 5730 тыс. рублей. Это оказало отрицательное влияние на прибыль от продаж. Кроме того, отрицательной тенденцией является и тот факт, что данное предприятие в 2017 г. шло по экстенсивному пути развития.2.2 Анализ системы мотивации персонала ООО «Олива ВЛКЗ»Система мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ» является основным инструментом, при помощи которого на предприятии ведется работа с коллективом. На рисунке 2.2 представлена схема системы мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ».Рис. 2.2 Система мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ»Систему мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ» можно характеризовать как комплексную, в нее входят материальные стимулы, социальный пакет и нематериальные стимулы.Порядок формирования системы оплаты труда в ООО «Олива ВЛКЗ» основывается на Трудовом договоре с работником.Общая идея системы мотивации ООО «Олива ВЛКЗ». Заинтересовать работника трудом.Стимул-реакция. Четкое понимание персоналом, за что следует поощрение, а за что наказание.Удовлетворение потребностей. Система мотивации ООО «Олива ВЛКЗ» должна оказать такое воздействие ,чтобы работник, согласно своим текущим потребностям, комфортно чувствовал себя, выполняя именно возложенную на него целевую работу.Для оценки степени удовлетворенности трудом коллектива ООО «Олива ВЛКЗ» был использован тест «Удовлетворенность работой» (Приложение 2)Значение общего индекса удовлетворенности трудом персонала ООО «Олива ВЛКЗ» составило 35, это средний уровень удовлетворенности персонала работой.По итогам тестирования наибольшая неудовлетворенность вызвана стилем управления и профессиональной компетентностью руководства. Работников не удовлетворяет конфликтность и эмоциональная неустойчивость руководителя, необоснованные замечания к внешнему виду официантов и администраторов. Поэтому кадровой службе нужно уделить внимании оптимизации отношений в иерархии «руководитель – подчиненный». По итогам тестирования был выявлен удовлетворяющий уровень заработной платы производственного персонала в размере 35 000 – 37 000 тысяч рублей. Как наиболее удовлетворяющий фактор персонал ООО «Олива ВЛКЗ» признал условия труда –продолжительность рабочего дня, состояние рабочих мест, климатические условия и т.д. Тем не менее, в ООО «Олива ВЛКЗ» существует ресурс для улучшения рабочих условий. В ООО «Олива ВЛКЗ» нужно отметить использование двух систем стимулирования труда: материального и морального. Основной перечень стимулирующих систем в ООО «Олива ВЛКЗ» представлен в приложении 3Основа материального стимулирования в ООО «Олива ВЛКЗ» - заработная плата, a также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Порядок формирования системы оплаты труда в ООО «Олива ВЛКЗ» основан на коллективном договоре, Положении об оплате труда, Положении о премировании, Трудовом договоре с работником.Для оценки эффективности системы мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ» было проведено анкетирование работников, для опроса выбрали произвольно 12 человек из разных категорий персонала. Результаты обработки анкеты представлены в приложении 4.На основании приложения 4 можно сделать следующие выводы:- ответы вопросы №1 и №2 дали представление об общей удовлетворенности. Величина индекса удовлетворенности своей жизнью составила 0,73, что можно считать достаточно высоким показателем, при этом величина индекса удовлетворенности работой в целом выше и равно 1,09;- работники высказали мнение, что размер заработной платы в достаточной степени побуждает к эффективной работе (I = 0,73), а удовлетворенность величиной заработков оценена в 0,55. При этом если справедливость заработков управленческого отдела, специалистов и неквалифицированных работников оценивается на уровне 0,73, то служащие и МОП - 0,45, а основной работников предприятия - 0,55.Классификация работников по силе и направленности представлена в приложении 5Самый низкий индекс у такого показателя, как уверенность в завтрашнем дне, что может быть обусловлено недостатками в работе службы управления персоналом. На основании данных приложения 5 можно сформулировать выводы о том, что в ООО «Олива ВЛКЗ» для сотрудников характерно преобладание направленности сохранения, а силу мотивации в можно оценить преимущественно как среднюю, это показатель относительно удовлетворительного состояния мотивации в данной группе, но, чтобы достичь более высоких результатов труда ее необходимо усилить. В приложении 6 проведено сопоставление рангов требований и возможностей их удовлетворения с баллами их оценки, чтобы определить степень удовлетворенности требований. Проведенный в приложении 6 анализ позволил сформулировать ряд выводом. Первостепенное значение работники ООО «Олива ВЛКЗ» придают возможности получать высокие доходы при интересной работе. При этом работники скорее удовлетворены интересной работой, но хотели бы иметь более высокий уровень достатка.Поэтому работники ООО «Олива ВЛКЗ» нуждаются в предоставлении больших возможностей в части повышения уровня квалификации и образования, а также развитию у них чувства необходимости признания собственной общественной значимости. Но несмотря на то, что работа в ООО «Олива ВЛКЗ» дает им возможность заслужить уважение окружающих (2-5), стремление сотрудников к этому недостаточно высокое (4-6), так же нужно отметить низкое стремление работников к коммуникациям с другими людьми (7-8), достаточно низкое стремление к общественной полезности (10). В качестве отрицательной тенденции нужно отметить отсутствие самостоятельности в принятии решений, да и руководство не способствует развитию данного качества у работников. В связи с этим система мотивации ООО «Олива ВЛКЗ» может быть признана недостаточно эффективной, в основном с точки зрения материальной мотивации, которую большинство работников предприятия является приоритетной.2.3. Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «Олива ВЛКЗ»Для повышения качестве системы мотивации можно предложить организовать в ООО «Олива ВЛКЗ» систему мотивационного менеджмента, которая позволит внести некоторые коррективы в управленческую деятельность организации. Примерная схема системы мотивационного менеджмента приведена на рисунке 2.3.Рис. 2.3 Схема формирования мотивационного менеджмента для ООО «Олива ВЛКЗ»Схема формирования мотивационного менеджмента для ООО «Олива ВЛКЗ», представленная на рисунке 8, состоит из двух подсистем: базы мотивации и результата мотивации.Для ООО «Олива ВЛКЗ» можно рекомендовать эффективную программу для построения системы мотивации труда, которая будет состоять из трех разделов: краткосрочная, среднесрочная и долгосрочная, рис. 2.4.Рис. 2.4 Схема программы по совершенствованию системы мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ».В процессе исследования системы мотивации, было выявлено, что работников не совсем устраивают условия труда, поэтому для ООО «Олива ВЛКЗ» актуальным является улучшение данного участка работы.На основании проведенного анализа системы оплаты труда можно сделать выводы о том, что действующая система оплаты труда в ООО «Олива ВЛКЗ» не достаточно ориентируют на коллективное сотрудничество. Для ООО «Олива ВЛКЗ» в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Таким образом, в 2018 г. в ООО «Олива ВЛКЗ» можно установить зависимость между уровнем дохода и частью премиального фонда. Например, установить, что размер премиального фонда, который будет распределяться между работниками основной деятельности ООО «Олива ВЛКЗ» (производство лакокрасочных материалов), составит 10% от суммы прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. За счет данного фонда будут распределяться премии за качество услуг, за экономию ресурсов, за отсутствие жалоб и замечаний, за содержание рабочего инвентаря в порядке, соответствующем санитарно-гигиеническим нормам. Кроме того, для отдельных категорий работников аппарата управления можно пересмотреть систему расчета премиальной части оплаты труда.В последнее время ООО «Олива ВЛКЗ» испытывает трудности с реализацией продукции, причины: высокая конкуренция, снижение покупательской способности населения и кризис в строительной отрасли. Для того, чтобы стимулировать рост продаж, в ООО «Олива ВЛКЗ» было принято мотивировать работников отдела маркетинга и сбыта к увеличению объемов продаж, при этом с минимальным объемом скидок, чтоб улучшить финансовое состояние предприятия при увеличении объемов продаж. Для этого может быть предложена новая система премирования для менеджеров данного отдела.Премиальную часть рекомендовано рассчитывать по формуле (2.1):ПЧ = БН \* К опер. приб. Кдз \* К ост – ДЗ + В озвр. ДЗ, (2.1)гдеБН – сумма базового начисления производственной премии;К опер. приб - величина коэффициента выполнения плана операционной прибыли отделом за отчетный месяц;Кдз - величина коэффициента выполнения плана отделом за отчетный месяц по допустимому объему дебиторской задолженности;К ост – величина коэффициента выполнения плана отделом за отчетный месяц по допустимому объему товарных остатков;ДЗ – сумма удержаний из премиальной части за наличие просроченной дебиторской задолженности;В озвр. ДЗ – сумма возврата удержаний последнего месяца при погашении просроченной дебиторской задолженности контрагентами отдела.Расчет базы начислений производственной премии рекомендовано проводить, используя формулу:БН = N \* ОП, где (2.2)N – установочный коэффициент по отделу (10% - для менеджеров, сотрудничающих с городами Московской области, численность населения которых менее 100000 жителей, 7,5% - более 100000 жителей (кроме Москвы), 5% - для Москвы;ОП – операционная прибыль, рассчитываемая как разность между абсолютной реализованной наценкой и коммерческими расходами отдела.В зависимости от выполнения отделом оперативного плана за месяц по сумме дебиторской задолженности рекомендуем применять поправочный коэффициент Кдз.:ДЗ план = Реал отчисл. мес. \* Коб, где (2.3)Реал отчисл. мес. - эта сумма реализации отдела в руб.,Коб – коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности по отделу.В таблице 2.6 приведены примерные значения поправочных коэффициентов по уровню дебиторской задолженности, рекомендуемые для начисления премии по отделу маркетинга и сбыта ООО «Олива ВЛКЗ».Таблица 2.6Поправочные коэффициенты по уровню дебиторской задолженности, рекомендуемые для начисления премии по отделу маркетинга и сбыта ООО «Олива ВЛКЗ»Выполнение плана по сумме дебиторской задолженности, %Коэффициент Кдз12При снижении суммы дебиторской задолженности на 5% от планового значения и более1,2Сумма дебиторской задолженности в пределах 95-105% планового значения1При повышении суммы дебиторской задолженности от 105% до 120% планового значения0,5При повышении суммы дебиторской задолженности от 120% планового значения и более0В зависимости от того, как отдел маркетинга выполнил оперативный плана по остаткам готовой продукции на складе за месяц рекомендуем применение поправочного коэффициента К ост., (таблица 2.7).Сумма удержаний за просроченную дебиторскую задолженность (ДЗ) равна 0,5% от суммы дебиторской задолженности, которая просрочена более 15 дней.Сумма возврата удержаний (В озвр. ДЗ) – это сумма, равная:75% от объема удержаний последнего месяца по просроченной дебиторской задолженности, если просроченная дебиторская задолженность возвращена покупателями с начислением штрафов и пеней;45% удержаний последнего месяца по просроченной дебиторской задолженности контрагентов отдела, если просроченная дебиторская задолженность возвращена покупателями без уплаты штрафов и пеней.Таблица 2.7Поправочные коэффициенты по уровню товарных запасов, рекомендуемые для начисления премии по отделу маркетинга и сбыта ООО «Олива ВЛКЗ»Выполнение плана по товарным остаткам, %Коэффициент К остПри снижении остатков товарных запасов на 5% от планового значения и более1,2Остатки товарных запасов в пределах 95-105% планового значения1При повышении остатков товарных запасов от 105% до 120% планового значения0,5При повышении остатков товарных запасов на складе от 120% планового значения и более0Итоговую формулу, которая рекомендована для расчета оплаты труда менеджерам среднего звена ООО «Олива ВЛКЗ», можно представить следующим образом:ЗП = оклад +ПЧ,(2.4) гдеЗП – заработная плата менеджера.В случае применения рекомендованной системы премирования можно добиться повышения заинтересованности начальника отдела маркетинга и сбыта и его подчиненных в достижении высоких результатов деятельности ООО «Олива ВЛКЗ».При начислении премии по результатам работы отдела маркетинга и сбыта в соответствии с действующим Положением о премировании основанием для начисления премии было выполнение плана оказания услуг и снижение остатка товарных запасов против планового показателя, на снижение процента премии оказал отрицательное влияние рост дебиторской задолженности.В таблице 2.8 приведем сравнение эффективности предложенной системы оплаты труда работников отдела маркетинга и сбыта и начисленной оплаты труда за декабрь 2017 г.Таблица 2.8 Сравнение эффективности предложенной системы оплаты труда работников отдела маркетинга и сбыта и начисленной оплаты труда за декабрь 2017 г.Наименование показателяДекабрь 2017 г.Темп роста относительно планового заданияДанные для начисления премии по действующему положению о премированииДанные для начисления премии по предлагаемому порядку123451. Объем выручки по данным отдела маркетинга за декабрь 2017г.2826,3103,8+25% от оклада работника-2. Дебиторская задолженность1567,9107,5-5% от оклада работника0,53. Остаток товарных запасов789,992,1+2% от оклада работника1,24. Валовый доход отдела387,3104,91,495. Фонд заработной платы отдела, являющийся базой для начисления премии по действующему положению о премировании256,9102,2Итоговый коэффициент для начисления премии по действующему положению о премированииХХ22%Начислена премия по действующему положению о премировании56,5Продолжение таблицы 2.812345Средний установочный коэффициент по отделу7,5База начисления премии по предложенному в работе порядку (тыс.рублей)29,1Сумма удержаний за просроченную свыше 15 дней дебиторскую задолженность (тыс.рублей)22,3Сумма возврата удержаний прошлого месяца при возврате контрагентами со штрафными санкциями (тыс.рублей)12Сумма возврата удержаний прошлого месяца при возврате контрагентами без штрафных санкций32,9Начислено премии по предложенной системе (тыс.рублей)48,6Предложенная система премирования, напротив, предполагает базой для начисления премии валовый доход, а не объем реализации, что будет стимулировать продажи услуг по оптимальным ценам, а не по принципу минимальной наценки (лишь бы заказали). Кроме того, предусмотрены коэффициенты, стимулирующие соблюдение планового уровня дебиторской задолженности и товарного остатка. Существенной положительной чертой предлагаемой системы премирования сотрудников подразделения маркетинга ООО «Олива ВЛКЗ» является порядок удержаний и возвратов суммы премии в зависимости от порядка формирования дебиторской задолженности. Во-первых, он существенно влияет на размер премии. Во-вторых, стимулирует работников не только с осторожностью подходить к выбору контрагента, но и стараться не допустить просроченной задолженности. В-третьих, при возникновении просроченной задолженности работники отдела маркетинга и сбыта заинтересованы в сокращении сроков взыскания, а так же в получении пеней и штрафов от контрагента за просрочку платежа.Таким образом, предложенная система мотивации сочетает в себе интересы как работника, так и интересы предприятия.ЗАКЛЮЧЕНИЕВыражение функции мотивации осуществляется посредством ее влияния на результативность деятельности трудового коллектива субъекта хозяйствования, через систему побудительных мотив к эффективному труду, а также через общественное воздействие коллективных и индивидуальных поощрительных мер. К элементам системы трудовой мотивации персонала относят содержание работы, служебное положение и оплату труда, социальные контакты, самообразование и поддержку, самостоятельность, самореализацию, организационная культуру.Эффективная система мотивации трудовой деятельности персонала подразумевает, что руководитель предприятия предоставит работникам возможность удовлетворения определенных потребностей, для того, чтобы их труд стал более результативным и соответствовал стратегическим задачам компании.Во второй главе данной работы рассмотрена система мотивации персонала ООО «Олива ВЛКЗ». Анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности выявил, что в 2017 г. по сравнению с 2016 г. ООО «Олива ВЛКЗ» существенно ухудшило свои финансовые показатели: на фоне роста выручки от продаж существенно снизилась прибыль от продаж, прибыль до налогообложений и чистая прибыль. Тем не менее, и в 2017 г. ООО «Олива ВЛКЗ» является прибыльны предприятием. Численность персонала предприятия достаточно стабильна, в общей численности персонала преобладают рабочие. Тем не менее, отрицательным фактором является то, что структурные изменения персонала за 2015-2017 годы коснулись в основном производственного персонала, что негативно сказалось на финансово-экономических показателях.Исходя из тесной взаимосвязи трудовых показателей и объемов продаж, влияние результативности использования кадров является одним из решающих аспектов. Для повышения производительности труда необходима четко налаженная система мотивации, которая была рассмотрена в настоящей работе.Систему мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ» можно характеризовать как комплексную, в нее входят материальные стимулы, социальный пакет и нематериальные стимулы.Основой материальной системы стимулирования в ООО «Олива ВЛКЗ» является система оплаты труда. Формирование фонда заработной платы в ООО «Олива ВЛКЗ» производится в соответствии с условиями коллективного договора, на основании которого разработаны Положение об оплате труда и Положение о премировании.Показатели эффективности организации заработной платы в ООО «Олива ВЛКЗ» свидетельствуют о снижении эффективности использовании фонда заработной платы в исследуемом периоде в ООО «Олива ВЛКЗ» было проведено анкетирование работников, для опроса выбрали произвольно 12 человек из разных категорий персонала.На основании проведенного анализа систему мотивации в ООО «Олива ВЛКЗ» нельзя признать достаточно эффективной, прежде всего с точки зрения материальной мотивации, которая на большинстве предприятий современной России является для персонала приоритетной.В качестве основных недостатков системы мотивации работников на ООО «Олива ВЛКЗ» можно назвать следующие:- интенсивность труда производственного персонала не соответствует уровню заработной платы: за тот же объем вознаграждения имеется возможность подыскать более легкий вариант работы и более удобный график;- заработная плата производственного персонала ниже, чем у конкурентов; - ограниченный карьерный рост рабочих, 4-5 человек в течение года «дорастают» до должности «старший смены»;- недостаточное внимание уделяется психологической работе, отсутствуют беседы с рабочими по таким важным направлениям, как психологическая адаптация, преодоление конфликтов.Для повышения эффективности системы мотивации труда необходима разработка системы мотивационного менеджмента.Так же необходимо изыскание финансовых ресурсов для повышения мотивации труда посредством методов экономического стимулирования. Анализ применяемых систем оплаты труда в ООО «Олива ВЛКЗ» показал, что на ряду с достоинствами, он имеет один существенный недостаток: в составе фонда заработной платы велика доля постоянной оплаты труда, причем с тенденцией к росту при планировании фонда оплаты труда на 2017 г.Постоянная заработная плата не учитывает размеры роста объемов производства и реализации, поэтому на определенном этапе утрачивает стимулирующее значение для работника: раз установлен определенный оклад, то и не зачем увеличивать интенсивность своего труда. Рост постоянной заработной платы, в данной ситуации, ведет к снижению объемов производства и реализации продукции.При внедрении системы распределения доходов суммы премиальных выплат зависят от ряда показателей, к которым можно отнести показатели выработки, качества, экономии материалов, надежности работы. Как результат: работник почувствует наличие тесной взаимосвязи между результатами своей деятельности и величиной прибыли, полученной ООО «Олива ВЛКЗ».Воздействие данной системы стимулирует рост выработки, качества, сокращение затрат. Для ООО «Олива ВЛКЗ» преимущество применения системы участия в доходах очевидно.Таким образом, в 2018 г. в ООО «Олива ВЛКЗ» можно установить зависимость между уровнем дохода и частью премиального фонда. Например, установить, что размер премиального фонда, который будет распределяться между производственными работниками ООО «Олива ВЛКЗ», составит 10% от суммы прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. За счет данного фонда будут распределяться премии за качество обслуживания, за экономию ресурсов, за отсутствие жалоб и нареканий, за содержание рабочего инвентаря в порядке, соответствующем санитарно-гигиеническим нормам. Кроме того, для отдельных категорий работников можно пересмотреть систему расчета премиальной части оплаты труда.Для отдела маркетинга и сбыта ООО «Олива ВЛКЗ» можно предложить следующую систему расчета премиальной части для менеджеров: расчет базируется на сумме валовом доходе от оптовой реализации, и на ряде коэффициентов.Сравнение двух систем премирования позволило сделать вывод о том, что при начислении премии по результатам работы отдела маркетинга и сбыта в соответствии с действующим Положением о премировании основанием для начисления премии было выполнение плана товарооборота и снижение остатка товарных запасов против планового показателя, на снижение процента премии оказал отрицательное влияние рост дебиторской задолженности. Предложенная система премирования, напротив, предполагает базой для начисления премии валовый доход, а не товарооборот, что будет стимулировать продажи по оптимальным ценам, а не по принципу минимальной наценки (лишь бы взяли). Расчет показал, что данное мероприятия позитивно отразится на основных трудовых показателях ООО «Олива ВЛКЗ», в то же время повысит материальную заинтересованность работников отдела маркетинга. .Список использованнЫХ ИСТОЧНИКОВБеляцкий Н.П. Управление персоналом: Учебное пособие для студ. экон. спец. вузов. Мн.: Интерпрессервис: Экоперспектива, 2018. 349 с.Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебное пособие. / О.С. Виханский, А.И. Наумов - М.: МГУ, 2017, с.334.Зайцев Г.Г. Управление персоналом: Учебное пособие. СПб. гос. ун-т экономики и финансов. СПб.: Северо-Запад, 2017. 310 с.Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: Учеб. пособие для вузов. / Е.П. Ильин - СПб. и др.: Питер, 2018. - 508 с.Каверин, С.Б. Мотивация труда. / С.Б. Каверин - М.: Ин-т психологии РАН, 2018. - 224 с.Макклелланд Д. Мотивация человека: серия "Мастера психологии"/ Д. Макклелланд. - СПб.: Питер, 2018.Маслов Е.В. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2018. 526с.Прошкин Б.Г. Мотивация труда: Управленческий аспект. – Новосибирск: СО РАН, 2015. – 380 с.Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. М.: Инфра-М, 2018. 637с.Управление персоналом: Учеб. пособие для экон. спец. вузов / Под ред. Сербиновского Б.Ю. М.: ПРИОР, 2017. 431с.Управление персоналом: Учебник / Под ред. Л.В. Вагина. М.: Изд-во РАГС, 2017. 484с.Уткин Э.А. Управление персоналом: Пособие для подготовки к экзамену. М.: ЭКМОС, 2017. 223с.Хагеманн Г. Руководство по мотивации: Пер. с англ. – М.: HIPPO, 2016. – 208 с.Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 1. – М.: Смысл, 2015 – 860 с.Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2018. – 240 сХрипач В.Я. Материальное стимулирование. – Мн.: ООО «Мисанта», 2015. – 115с.Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Учеб.пос.для экон.спец.вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 446с.Чечевицына Л.Н., Чуев И.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. М.: Дашков и К, 2018.- 352с.Шапиро С.А., Мотивация: настольная книга кадровой службы/ С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2018.- 763сШаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – М.: Альфа–Пресс, 2015. – 332 с.Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение. – СПБ.: Питер, 2018. – 640 с.Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М., 2017. Экономика труда / Под ред. Погосяна Г.Р., Жукова Л.И. М.: Экономика, 2018. 304с.Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учебник для вузов по экон. спец. М.: ЭКЗАМЕН, 2015. 735 с.Экономика труда: Учебник для студентов вузов / Под ред. М.А. Винокурова. СПб.: Питер, 2017. 655 с.Экономика труда / Под ред. М.А. Винокурова. - СПб.: Питер, 2017. - 655 с.Экономика труда / Под ред. Рофе А.И. - М.: МИК, 2018. – 248с.ПРИЛОЖЕНИЕ 1Продолжение приложения 1Продолжение приложения 1Продолжение приложения 1ПРИЛОЖЕНИЕ 2Тест «Удовлетворенность работой»УтвержденияВполне удовлетворенУдовлетворенНе вполне удовлетворенНе удовлетворенКрайне не удовлетворен1234561. Ваша удовлетворенность предприятием, где вы работаете123452. Ваша удовлетворенность физическими условиями (жара, холод, шум)123453 Ваша удовлетворенность работой123454 Ваша удовлетворенность слаженностью действий работников123455. Ваша удовлетворенность стилем руководства вашего начальника12-456. Ваша удовлетворенность профессиональной компетентностью вашего начальника123457. Ваша удовлетворенность заработной платой в соответствии с вашими трудозатратами123458. Ваша удовлетворенность заработной платой в сравнении с аналогичной должностью на других предприятиях123459 Ваша удовлетворенность служебным продвижением1234510. Ваша удовлетворенность возможностями продвижения1234511 Ваша удовлетворенность возможностью использования собственного опыта и возможностей1234512. Ваша удовлетворенность требованием работы к интеллекту12-4513. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня1234514. В какой степени ваша удовлетворенность работой повлияло бы на ваше решение, если бы вы искали другую работу12345ПРИЛОЖЕНИЕ 3Перечень стимулирующих систем в ООО «Олива ВЛКЗ»Вид стимулированияФорма стимулированияОсновное содержание и источники123МатериальноеЗаработная платаОплата труда наемного работника, включая основную (сдельную, повременную, окладную) заработную плату и дополнительную: премии, надбавки; доплаты за тяжелые условия труда, за работу в ночное время, за работу в праздничные дни, за сверхурочную работу и т.д.МатериальноеБонусыРазовые выплаты из прибыли организации (вознаграждение, премии, добавочное вознаграждение). За рубежом это годовой, полугодовой, рождественский, новогодние бонусы связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты.МатериальноеУчастие в прибыляхУстанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Выплаты через участие в прибылях не являются разовым бонусом. Распространяется на категории персонала, способного реально воздействовать на прибыль. Чаще всего это управленческие кадры.МатериальноеПланы дополнительных выплатПланы связанные чаще всего с работниками сбытовых организаций (структурных подразделений организаций) и стимулируют поиск новых рынков сбыта, путей максимизации сбыта. К ним относят подарки от организации, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой. Это косвенные расходы, не облагаемые налогом, и поэтому более привлекательные.МоральноеСтимулирование рабочим временемРегулирование времени по занятости:путем предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска;путем организации гибкого графика работы;путем сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда.МоральноеТрудовое и организационное стимулированиеРегулирует поведение работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в процессе организации и в самом характере его труда; возможность участия в управлении; продвижения по службе в пределах одной и той же должности; творческие командировки.МоральноеСтимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признанияВручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографии на Доске почета. В зарубежной практике используются почетные звания и награды, публичные поощрения. В США используется для морального стимулирования модель оценки по заслугам.Окончание таблицы 123МатериальноеОплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортомВыделение средств:на оплату транспортных расходов;на приобретение транспорта.Предоставление транспорта:с полным обслуживанием (с водителем);с частичным обслуживанием.МатериальноеСберегательные фондыОрганизация сберегательных фондов для работников организации с выплатой процента не ниже установленного в Сбербанке РФ. Льготные режимы накопления средств.МатериальноеОрганизация питанияВыделение средств:на организацию питания в организации;на выплату субсидий на питание.МатериальноеСтипендиальные программыВыделение средств на образование (покрытие расходов на образование) на стороне.МатериальноеПрограммы обученияПокрытие расходов на организацию обучения, переподготовку, повышение квалификации.МатериальноеПрограммы медицинского обслуживанияОрганизация медицинского обслуживания или заключение договоров с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели.МатериальноеГибкие социальные выплатыОрганизации устанавливают определенную сумму на приобретение необходимых льгот и услуг. Работник, в пределах установленных сумм, имеет право самостоятельного выбора льгот и услуг.МатериальноеСтрахование жизниЗа счет средств организации: страхование жизни работника и за символическое отчисление - членов его семьи. Выплаты за счет средств, удерживаемых из доходов работника.МатериальноеОтчисления в пенсионный фондТакой альтернативный государственному, фонд дополнительного пенсионного обеспечения, может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне.МатериальноеМедицинское страхованиеКак самих работников, так и членов их семейМатериальноеАссоциации получения кредитовУстановка льготных кредитов на строительство жилья, приобретение товаров длительного пользования, услуг и т.д.МатериальноеПрограммы выплат по временной нетрудоспособностиПри несчастном случае - годовой доход работника;При несчастном случае со смертельным исходом - удвоенный годовой доход.МатериальноеКонсультативные службыОрганизация этих служб или заключение договоров с таковыми.ПРИЛОЖЕНИЕ 4Организация анкетирования в ООО «Олива ВЛКЗ»Анкетирование проводилось анонимно, при этом работникам сообщалась цель исследования. Средний вариант ответа является нейтральным и оценивается в "0" баллов, максимально положительный (+2) балла, максимально отрицательный (-2) балла.При обработке анкеты суммируется количество работников, ответивших по одному из пяти вариантов ответа, и определяется индекс удовлетворенности по следующей формуле:,(1)где I - индекс удовлетворенности; (+2), (+1), (0), (-1), (-2) шкала удовлетворенности;Ni - число работников, ответивших на данный вариант;N - Общее число опрошенныхИндекс удовлетворенности может меняться в пределах от (-2) до (+2).Результаты обработки анкет «Адаптация к внешним и внутренним условиям жизни»Количество ответившихИндекс удовлетворенности Содержание вопроса1234567261200,73Удовлетворены ли Вы, в общем и целом своей жизнью451101,09Удовлетворены ли Вы в целом нынешней работой042400Как бы Вы оценили уверенность в завтрашнем дне362001,09Как бы Вы оценили положение дел на предприятии821001,64Как бы Вы оценили конкурентоспособность предприятия155000,64Как бы Вы оценили отношение к условиям труда081110,45Удовлетворены ли Вы организацией труда на предприятии063200,36Удовлетворяет ли Вас нынешняя продуктивность труда работников260210,55Вас устраивает величина Ваших заработковСчитаете ли Вы, что оплата труда разных категорий персонала справедлива по отношению к их трудовому вкладу:424010,73Управленческий отдел083000,73Специалисты064100,45Служащие073010,45МОП243200,55Основной массы работников245000,73Неквалифицированных работников253100,73Считаете ли Вы, что существующий размер оплаты труда побуждает персонал эффективно работатьНасколько размер заработков работников предприятия зависит от:461001,27От их трудовых усилий460101,18Образования, проф. подготовки и опыта работы821001,64Экономического положения предприятия70001,36Того, насколько администрация заинтересована в работнике333200,64Как бы Вы оценили состояние отношений между работниками и администрацией на Вашем предприятииПРИЛОЖЕНИЕ 5Классификация работников по силе и направленности в ООО «Олива ВЛКЗ»№ работникаОриентацияТип мотивацииСреднийбаллСиламотивацииНаправленностьмотивацииЦенностнаяПрагматическая123456713,003,00II2.36средняясохранения22,571,83I1.71слабаяотсутствие32,002,00II1.50средняясохранения42,432,17I1.79средняясохранения52,002,33III1.71средняясохранения62,432,50III1.86средняясохранения72,431,83I1.79слабаясохранения82,002,17III1.57средняясохранения92,002,50III1.71средняясохранения102,292,67III1.86средняясохранения111,712,50III1.64средняясохраненияПРИЛОЖЕНИЕ 6Сила требований и возможность их удовлетворения по группам с ранжированием по значимости в ООО «Олива ВЛКЗ»№ ВопросаЗначимостьтребованийТребованияВозможностьудовлетворениятребований№ Группы№ ПодгруппыСр. баллРангРангСр. балл1234567812,641-3Хороший заработок2-52,33222,641-2Интересная работа, доставляющая удовольствие12,41132,641-3Возможность обеспечения достатка в доме, приобретать, что захочется6-92,21142,464-6Возможность повышать квалификацию, пополнять знания102,11152,464-6Возможность заслужить уважение окружающих2-52,34262,464-6Возможность применять свои знания и способности6-92,21172,367-8Возможность общения с людьми2-52,32182,279Работа должна оставлять время и силы, чтобы пользоваться всем, что дает жизнь13-141,73292,1810Возможность приносить пользу людям6-92,221102,0911Быть самостоятельным в работе и решать самому, что и как делать11211111,9112-13Возможность продвижения по службе121,942121,9112-13Возможность получить жилье, устроить ребенка в детский сад, получить путевку13-141,73231,6414Возможность выполнить свой долг перед обществом6-92,22124 |

[23:12:57]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/2277139/page:2/>

[23:13:01]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://xreferat.com/60/118-1-osobennosti-sistemy-motivacii-truda-rabotnikov-social-no-kul-turnogo-servisa-i-turizma.html>

[23:13:01]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: [http://открытыйурок.рф/статьи/212571/](http://xn--i1abbnckbmcl9fb.xn--p1ai/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/212571/)

[23:13:02]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5274303/page:13/>

[23:13:06]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://mirznanii.com/a/282442/1-teoreticheskie-aspekty-izucheniya-sotsialnykh-konfliktov-5>

[23:13:07]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/5998937/page:4/](https://StudFiles.net/preview/5998937/page:4/)

[23:13:07]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-motivatsii-truda-rabotnikov-selskohozyaystvennyh-predpriyatiy>

[23:13:09]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: [http://диплома.net/netcat\_files/112/144/h\_7bec37d2a16467c04ff3be3ade24a2b7](http://xn--80ahmmflf.net/netcat_files/112/144/h_7bec37d2a16467c04ff3be3ade24a2b7)

[23:13:23]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <http://mirznanii.com/a/203145/rol-motivatsii-v-deyatelnosti-organizatsii-2>

[23:13:24]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://yabs.yandex.ru/count/74XgPtb4msq508O1CJfSeLi00000EEoN2406I09Wl0Xe172ofgMo1O01gkO1Y063iC35D901rBtQbY-O0PBTiECjk070_AtQ6S010jW1cBVc5EW1L8W20g02XgEj0TW20l02Wgg8e0c00_EVs-WEY0F9qPNF1vW3y9uMe0C4g0C8i0C4k0J_0UW4i1tu1E7h7OW5uUiTa0NqYaUW1VVv2AW5aCi7i0MGomUu1QI94i05kCPbo0NOw1dW1GNe1G7m1G6O1lZora2W1ge3g0Qg0y468VwCgpkpkSVP1W00061n0000gGTZ5En1wo84JB07W82ODD070k07XWhn1mWDPK4Yxtwz-0S1W0W1q0YGWe20W9200k08mz5MW0e1mGe00000003mFzWA0k0AW8bw-0h0_1Mg2n03EHR1OnG0011mYUagTWK0sGjZ5En1wo84JEWBuUiTy0iAw0mByWq0-Wq0WWu0YGu6d-RaHIQmFv0Em8Gze0x0X3sm3W6X3yFrA5oFmhK_>

[23:13:24]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+франц+латинского+слова+moveo+двигаю+)+|+(+побудительная+причина+повод+тому+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D1%84%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%86+%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0+moveo+%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D0%B3%D0%B0%D1%8E+%29+%7C+%28+%D0%BF%D0%BE%D0%B1%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%87%D0%B8%D0%BD%D0%B0+%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4+%D1%82%D0%BE%D0%BC%D1%83+%29)

[23:13:27]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5535429/>

[23:13:28]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №17-3 (1856 миллисек.): [https://vuzlit.ru/1530526/teoreticheskie\_osnovy\_motivatsii\_personala(Сохраненная копия)](https://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url=https%3A%2F%2Fvuzlit.ru%2F1530526%2Fteoreticheskie_osnovy_motivatsii_personala&tld=ru&lang=ru&la=1537032192&tm=1537301589&text=%28%20%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%201%20%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%29%20%7C%20%28%20%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0%20%29&l10n=ru&mime=html&sign=a9417d890edf4d7d3a457a4c6eaeee4d&keyno=0) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:13:29]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.dissercat.com/content/sistema-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda-personala-sluzhby-prodazh-na-krupnom-rossiiskom-p>

[23:13:32]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/23967>

[23:13:33]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635b2ad69b5c43a89521316c26_0.html>

[23:13:34]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/6267245/page:21/](https://StudFiles.net/preview/6267245/page:21/)

[23:13:35]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studbooks.net/1388426/menedzhment/ponyatie_formy_stimulov_vybor_effektivnyh_form_stimulirovaniya_rabotnikov_razlichnyh_sotsialnyh_grupp_organizatsii>

[23:13:38]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/4384831/page:2/>

[23:13:41]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/1152911/page:3/](https://StudFiles.net/preview/1152911/page:3/)

[23:13:45]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5469009/page:2/>

[23:13:46]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://lektsii.org/8-69892.html>

[23:13:47]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.kyprida.ru/ints-180-2.html>

[23:13:48]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://referatwork.ru/refs/source/ref-126522.html>

[23:13:52]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://odiplom.ru/lab/sovershenstvovanie-sistemy-motivacii-truda-personala-na-predpriyatii.html>

[23:13:54]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://textbooks.studio/uchebnik-menedjment/osnovnyie-ponyatiya-motivatsii.html>

[23:13:55]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/6045586/page:2/>

[23:13:56]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/1727931/>

[23:13:58]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/30193>

[23:14:02]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studopedia.ru/7_47245_trudovoe-povedenie.html>

[23:14:03]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/2779857/](https://StudFiles.net/preview/2779857/)

[23:14:05]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/4239048/page:4/>

[23:14:05]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.scienceforum.ru/2014/433/1314>

[23:14:12]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://economy-ru.info/info/106744/>

[23:14:15]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://webkonspect.com/?room=profile&id=1291&labelid=247797>

[23:14:16]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://topknowledge.ru/osnovmen/3403-chto-soboj-predstavlyayut-motivatsiya-i-motivatsionnyj-protsess.html>

[23:14:27]  Ya Найдено 2% совпадений по адресу: <http://manager.bobrodobro.ru/2749>

[23:14:29]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/motivy-i-motivaciya.html>

[23:14:36]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://works.doklad.ru/view/_hYynpa4qME/all.html>

[23:14:43]       Не загружена страница из запроса №46-2 (31153 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1276855>

[23:14:46]       Не загружена страница из запроса №41-1 (30030 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://psy.wikireading.ru/64990>

[23:14:49]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5534898/page:42/>

[23:14:50]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №46-2 (4617 миллисек.): [http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=1276855(Сохраненная копия)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:_eCGkY-uNt8J:www.law.edu.ru/book/book.asp%3FbookID%3D1276855+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:14:50]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <http://kirulanov.com/10-metodov-nematerialnoj-motivacii-personala/>

[23:14:54]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №41-1 (7597 миллисек.): [https://psy.wikireading.ru/64990(Сохраненная копия)](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6ZMpNdCGqmgJ:https://psy.wikireading.ru/64990+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:14:55]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://businessman.ru/motivatsiya-personala-osnovnyie-vidyi-i-metodyi-sistema-motivatsii-personala.html](https://BusinessMan.ru/motivatsiya-personala-osnovnyie-vidyi-i-metodyi-sistema-motivatsii-personala.html)

[23:14:56]       Возникла ошибка при чтении файла: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/russian/pdf/hr-bk-taster.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:15:11]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/5807318/page:10/](https://StudFiles.net/preview/5807318/page:10/)

[23:15:15]       Возникла ошибка при чтении файла: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-treh-i-bolee-nezavisimyh-grupp-kolichestvennyh-dannyh.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:15:18]       Возникла ошибка при чтении файла: <http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01116/Meljnichuk.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:15:20]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.limm.mgimo.ru/limm/inform/2007/msexcel2007/msexcel2007-01.html>

[23:15:23]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/26830>

[23:15:30]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studbooks.net/58974/menedzhment/organizatsiya_v_sisteme_menedzhmenta>

[23:15:33]       Возникла ошибка при чтении файла: <http://grado.institute.sfu-kras.ru/files/grado/Tema_12.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:15:34]       Не загружена страница из запроса №62-2 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): [http://nvsu.ru/ru/Intellekt/1130/Upravlenie proektami - Uchebnoe posobie - 2008.pdf](http://nvsu.ru/ru/Intellekt/1130/Upravlenie%20proektami%20-%20Uchebnoe%20posobie%20-%202008.pdf)

[23:15:42]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.elitarium.ru/metody-ocenki-personala-rabota-proizvoditelnost-samoocenka-rejting-kachestvo-harakteristika-povedenie-rezultat/>

[23:16:06]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://works.doklad.ru/view/ZZzZJ5gjOOI/all.html>

[23:16:09]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://hrm.ru/metody-ocenki-rezultatov-raboty-i-motivacija-personala>

[23:16:15]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://poisk-ru.ru/s13801t10.html>

[23:16:15]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://delovoymir.biz/kak-ocenit-rezultaty-raboty-personala.html>

[23:16:21]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+объем+себестоимости+проданных+товаров+продукции+)+|+(+работ+тыс+руб+34797426004676478034164122+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D0%BE%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BC+%D1%81%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D1%85+%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8+%29+%7C+%28+%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82+%D1%82%D1%8B%D1%81+%D1%80%D1%83%D0%B1+34797426004676478034164122+%29)

[23:16:22]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://works.doklad.ru/view/oSUj7QvViX8.html>

[23:16:23]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://otkroybiznes.guru/rabota-s-kadrami/materialnaya-motivatsiya.html>

[23:16:27]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-finansovo-ekonomicheskih-pokazateley-v-ooo-torgovoe-bratstvo-g-moskvy>

[23:16:28]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: [http://2dip.su/отчёты\_по\_практике/667/](http://2dip.su/%D0%BE%D1%82%D1%87%D1%91%D1%82%D1%8B_%D0%BF%D0%BE_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B5/667/)

[23:16:29]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: [http://bookap.info/genpsy/maklakov\_obshchaya\_psihologiya/gl23.shtm(Сохраненная копия)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:05RqLvgdfeYJ:bookap.info/genpsy/maklakov_obshchaya_psihologiya/gl23.shtm+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru)

[23:16:39]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://lektsii.org/9-50723.html>

[23:16:40]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studopedia.ru/12_211830_zaklyuchenie.html>

[23:16:43]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.cfin.ru/management/iso9000/iso9000_orgchart.shtml>

[23:16:44]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+гг+таблице+2+2таблица+2+)+|+(+2+состав+структура+персонала+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D0%B3%D0%B3+%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5+2+2%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B0+2+%29+%7C+%28+2+%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2+%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0+%29)

[23:16:45]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/1474204/page:13/](https://StudFiles.net/preview/1474204/page:13/)

[23:16:45]       Не загружена страница из запроса №85-2 (30061 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://docplayer.ru/44964475-Antikorrozionnaya-termostoykaya-emal-certa-certa-tu-s-izm-1-2-3-4.html>

[23:16:50]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://otherreferats.allbest.ru/management/00176807_0.html>

[23:16:52]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://neftegaz.ru/news/view/171104-Pribyl-Gazproma-po-MSFO-v-2017-g-sokratilas-na-14-nesmotrya-na-rost-vyruchki>

[23:16:53]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.interfax.ru/aeroflot/601924>

[23:16:55]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/1839877/page:3/>

[23:16:58]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studopedia.su/15_45092_viruchka-netto-ot-realizatsii-tovarov-produktsii-rabot-uslug.html>

[23:16:58]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.profiz.ru/se/6_2017/analiz_i_kontrol/>

[23:17:00]       Возникла ошибка при чтении файла: [https://лови5.рф/upload/uf/a11/Men\_zadanie\_02.pdf](https://xn--5-ctbskp.xn--p1ai/upload/uf/a11/Men_zadanie_02.pdf) ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:17:04]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://otherreferats.allbest.ru/economy/00072587_0.html>

[23:17:07]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://cyberpedia.su/3x92aa.html>

[23:17:09]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://revolution.allbest.ru/marketing/00630388_1.html>

[23:17:14]  Ra Найдено 2% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/5404762/](https://StudFiles.net/preview/5404762/)

[23:17:15]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/5404762/page:7/](https://StudFiles.net/preview/5404762/page:7/)

[23:17:19]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://buyon.ru/1100430/gp-super-alkaline-15ars--/>

[23:17:27]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: [https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/Структура\_сбалансированной\_системы\_мотивации](https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/%D0%A1%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0_%D1%81%D0%B1%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B_%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8)

[23:17:30]       Не загружена страница из запроса №109-2 (30607 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1PiWoQOH9LeZVlbHv5GvTaToet5wKW6AdpKDf35StcBI/htmlview>

[23:17:34]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_538290/lang--ru/index.htm>

[23:17:35]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+выручка+реализации+работ+услуг+рубль+)+|+(+зарплаты+руб+6+0304+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D0%B2%D1%8B%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BA%D0%B0+%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8+%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82+%D1%83%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3+%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%8C+%29+%7C+%28+%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B+%D1%80%D1%83%D0%B1+6+0304+%29)

[23:17:38]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://buhgalter.by/magazine-articles/show/73/>

[23:17:39]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="выплаты+компенсирующего+характера640+55436+93+3584+13+203+6+1+7147+2+0"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B+%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D1%80%D1%83%D1%8E%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE+%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0640+55436+93+3584+13+203+6+1+7147+2+0%22)

[23:17:39]       Возникла ошибка при чтении файла: <https://inecon.org/docs/2017/Sobolev_paper_2017.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:17:41]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5403987/page:30/>

[23:17:45]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.cfin.ru/finanalysis/math/profitability.shtml>

[23:17:49]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.finalon.com/ru/prymer-rezultata-analyza>

[23:17:49]       Не загружена страница из запроса №111-2 (30020 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf>

[23:17:50]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5270012/page:89/>

[23:17:51]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://economylit.online/predprinimatelstvo-biznes_728/analiz-pokazateley-trudu-zarabotnoy-27113.html>

[23:17:51]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [http://www.cash-trading.ru/строка-2400-чистая-прибыль-убыток/](http://www.cash-trading.ru/%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%B0-2400-%D1%87%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%8F-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B1%D1%8B%D0%BB%D1%8C-%D1%83%D0%B1%D1%8B%D1%82%D0%BE%D0%BA/)

[23:18:02]       Не загружена страница из запроса №113-2 (30628 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://yabs.yandex.ru/count/0eRIz_GEt_i508y1CKrTeLi00000EEoN2406I09Wl0Xe173MjeN83O01Xi6Y_AUfsC3N0OW1nQJ5bpMG0RhY_jelc06wiRFoBhW1kFhQw1d00GBO0RIGc1NW0RJhc1Fe0OO2Y082e0AaXWpO0WBm0hJhsDG9W0FzvTVi1uW3wgYyvmMO0u-Q5w031AW32B031BW4_m7e1ACP-0Jo-G681VBv0P05aUm9e0NyIgW5n3-m1SG_k0Mlm0B01Rk03CW5q8O3u0K5w0K1y0K1c0Q2qApp3g06gWEe1ge3mGRUwjT1sMa_Jja60000q0m0002f1z8x85IFP0HCi0U0W9Wqq0S2u0U62l47v4krpPiSzYdu1m60207G2922W8344E08aeC6W0e1mGe00000003mFzWA0k0AW8bw-0h0_1Mg2n1aIvxZqZi006vqylagTWK0sGlIEo1KZsG4JEWByla1y0iAw0mByWq0-Wq0WWu0YGu6d-RaHIQmFv0Em8Gze0x0X3sm3W6X3yFrA5oFmhK_>

[23:18:04]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://www.nitt.by/izdaniya/nitt/povyshaem-zarplatu-obosnovanno-7-voproso_0000000>

[23:18:05]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://institutiones.com/industry/2483-sootnoshenie-rosta-zarabotnoj-platy-i-proizvoditelnosti-truda-v-oboronno-promyshlennom-komplekse.html>

[23:18:06]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="эффективности+системы+материального+стимулирования+Одним+из+показателей+который"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B+%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%9E%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BC+%D0%B8%D0%B7+%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B9+%D0%BA%D0%BE%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B%D0%B9%22)

[23:18:15]       Не загружена страница из запроса №122-3 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://docs.cntd.ru/document/444887203>

[23:18:19]       Не загружена страница из запроса №121-2 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://www.eeg.ru/downloads/obzor/rus/pdf/2018_02.pdf>

[23:18:20]       Не загружена страница из запроса №123-3 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://www.istu.edu/local/modules/doc/download/45756>

[23:18:23]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №122-3 (6864 миллисек.): [http://docs.cntd.ru/document/444887203(Сохраненная копия)](http://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url=http%3A%2F%2Fdocs.cntd.ru%2Fdocument%2F444887203&tld=ru&lang=ru&la=1537021184&tm=1537301862&text=%22%D1%81%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8E%20%D1%81%202016%20%D0%B3%20%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F%20%D1%81%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D0%BB%D0%BE%200%20375%20%D1%82%20%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D1%81%D1%8C%22&l10n=ru&mime=html&sign=2176d944ea0b8857a7a2c8fce405d8eb&keyno=0) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:18:27]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №121-2 (6567 миллисек.): [http://www.eeg.ru/downloads/obzor/rus/pdf/2018\_02.pdf(Сохраненная копия)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xhnYktUSTvEJ:www.eeg.ru/downloads/obzor/rus/pdf/2018_02.pdf+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:18:28]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="ВЛКЗ+можно+характеризовать+как+комплексную+в+нее+входят+материальные"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%92%D0%9B%D0%9A%D0%97+%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE+%D1%85%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C+%D0%BA%D0%B0%D0%BA+%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%BD%D1%83%D1%8E+%D0%B2+%D0%BD%D0%B5%D0%B5+%D0%B2%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8F%D1%82+%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B5%22)

[23:18:33]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.audit-it.ru/articles/audit/a104/40720.html>

[23:18:34]       Возникла ошибка при чтении файла: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-osobennosti-razgranicheniya-ekstensivnogo-i-intensivnogo-putey-razvitiya-proizvodstvennogo-predpriyatiya.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:18:35]       Не загружена страница из запроса №126-1 (30061 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://ria.ru/economy/20180129/1513535131.html>

[23:18:36]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://www.eurasia.expert/ekonomika-belarusi-v-2018-godu-vozmozhnosti-i-podvodnye-kamni/>

[23:18:37]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.intuit.ru/studies/courses/3542/784/lecture/30132>

[23:18:40]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <http://mirperemen.net/2016/12/sovremennye-problemy-rosta-zarabotnoj-platy-i-neravenstva-v-oplate-truda/>

[23:18:43]       Не загружена страница из запроса №132-3 (30092 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://files.informio.ru/files/main/documents/2015/06/TOA_praktikum_MDK_02.01.docx>

[23:18:48]       Не загружена страница из запроса №131-2 (30218 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://mostovoy.livejournal.com/55704.html>

[23:18:51]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.psi-test.ru/pub/job_sat/3-1.html>

[23:18:53]       Не загружена страница из запроса №132-2 (30046 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://nv-pk.ru/doc/BASHUKOVA/TAM-6_praktuchtskiye-raboti.pdf>

[23:18:54]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://privetstudent.com/diplomnyye/menedzhment-diplomnye-raboty/2450-sovershenstvovanie-kadrovoy-politiki-na-primere-oao-elegant.html>

[23:18:56]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/4240020/page:5/](https://StudFiles.net/preview/4240020/page:5/)

[23:19:03]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://pandia.ru/text/77/173/11883-4.php>

[23:19:08]  Ya Найдено 3% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/4240020/page:7/](https://StudFiles.net/preview/4240020/page:7/)

[23:19:21]       Не загружена страница из запроса №140-2 (30061 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://rabotaclass15.weebly.com/blog/direktivnyi-stil-rukovodstva>

[23:19:26]       Не загружена страница из запроса №141-2 (30340 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://docplayer.ru/71737022-Vozvratnaglavnuyustranicu.html>

[23:19:29]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/4343575/page:15/](https://StudFiles.net/preview/4343575/page:15/)

[23:19:30]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/6163061/page:5/>

[23:19:33]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/4343575/page:12/>

[23:19:34]  YahНайдено 2% совпадений по адресу: <http://management-rus.ru/management/motivaciya6.php>

[23:19:37]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studwood.ru/987440/buhgalterskiy_uchet_i_audit/analiz_urovnya_udovletvorennosti_rabotnikov_suschestvuyuschey_sistemoy_motivatsii>

[23:19:37]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/6334747/page:8/>

[23:19:38]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: [https://otrude.ru/база-знаний/статьи/премирование-работников](https://otrude.ru/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2)

[23:19:39]  YahНайдено 2% совпадений по адресу: <https://www.kazedu.kz/referat/43662/5>

[23:19:42]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/60192924/>

[23:19:51]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/3571496/page:4/>

[23:19:58]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://mirznanii.com/a/164891/sovershenstvovanie-sistemy-motivatsii>

[23:19:59]       Не загружена страница из запроса №151-3 (30030 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://www.acra-ratings.ru/documents/775>

[23:20:00]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №151-3 (982 миллисек.): [https://www.acra-ratings.ru/documents/775(Сохраненная копия)](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DWAzBZYX6i4J:https://www.acra-ratings.ru/documents/775+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:20:05]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="и+долгосрочная+рис+2+4+Рис+2+4+Схема+программы+по+совершенствованию"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%B8+%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B3%D0%BE%D1%81%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F+%D1%80%D0%B8%D1%81+2+4+%D0%A0%D0%B8%D1%81+2+4+%D0%A1%D1%85%D0%B5%D0%BC%D0%B0+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B+%D0%BF%D0%BE+%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%88%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8E%22)

[23:20:11]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="сформулировать+ряд+выводом+Первостепенное+значение+работники+ООО+Олива"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D1%81%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C+%D1%80%D1%8F%D0%B4+%D0%B2%D1%8B%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BC+%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5+%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8+%D0%9E%D0%9E%D0%9E+%D0%9E%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%B0%22)

[23:20:11]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a2bd69a4c53b89421306d27_0.html>

[23:20:11]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65635b3ad78b4d53b89421206d37_0.html>

[23:20:24]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://news.tut.by/economics/407409.html>

[23:20:35]       Не загружена страница из запроса №153-2 (30108 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://yabs.yandex.ru/count/B8UB8tfYQ6i508u1CTXTeLi00000EEoN2406I09Wl0Xe1732lSIo0e01kD43Y06oxe7SAP01sDRJaoMO0TxJYvuak07ycE-H5i010jW1igpI4E01hDd31kW198W20g02W8wJ1DW20l02gzEH_0M00_IgfRCDY0ErpTQi1vW3_Uu3e0C4g0C8i0C4k0J_0UW4jWxu1CR228W5ni88a0MxW0oW1PN70gW5ePK2i0MXbGAu1T260y05ku0Co0NGXWFW1GNe1G7m1G6O1e3GhFCEe0Qg0wW6gWF11jxgrq7PQJzEsGO0002mTW000Aa7zI7i_ws514om1u20c3pG1mBW1uOAyGTB1WYhQyPBOlW70O080T08a8A0WC2GW0BW2837YGA02W712W0000000F0_s0e2u0g0YNhu2i3y5QeB44u8qwNr8G00Wnyw0Yjs1G3P2_KXxF-jXGHCw0l6mWZm2mhe30lo3G3w3G223W293WQVvkH59h0_a0x0X3sW3i24FR0E0Q4Fm_KeN8_2jJy0>

[23:20:38]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="ост+ДЗ+В+озвр+ДЗ+2+1+гдеБН+сумма+базового+начисления+производственной"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%BE%D1%81%D1%82+%D0%94%D0%97+%D0%92+%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D1%80+%D0%94%D0%97+2+1+%D0%B3%D0%B4%D0%B5%D0%91%D0%9D+%D1%81%D1%83%D0%BC%D0%BC%D0%B0+%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9%22)

[23:20:45]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://businessmens.ru/article/otlichie-kommercheskih-organizaciy-ot-nekommercheskih>

[23:20:52]  YahНайдено 4% совпадений по адресу: <https://otherreferats.allbest.ru/economy/00342200_1.html>

[23:20:53]  YahНайдено 3% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/4339527/page:7/>

[23:20:54]       Не загружена страница из запроса №166-3 (30061 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/50433/1/m_th_a.m.azanov_2017.pdf>

[23:21:02]       Не загружена страница из запроса №173-2 (30217 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://yabs.yandex.ru/count/IoGFf2yC--W508u1CGjUeLi00000EEoN2406I09Wl0Xe173MjeN83O01i-hXdW680V-Ccyira060uVJSBvW1hkYC_Iwu0TI4s-WPm042s06qa9WLu06qwvWJw0660eW20g02f8OCs082y0Benu-k1e03-lFscmY80vE1hjOBc0FzqmkW0mIe0mYm0mIu1Fy1w0I13lW4qyG7Y0NJn0UG1Rk03A05iw42g0MWzG6m1Q3r0RW5q8O3m0MxW0p81T260-051UW50V050PW6qFRoBw06gWEe1ge3mGRUwjT1sMa_Jja60000O740002f1-aXgCBWaGHCi0U0W9Wyq0S2u0U62l47ZjpY1Vlv0tJu1m60207G2922W830a802u0YIWmQ02W712W0000000F0_s0e2u0g0YNhu2i3y5QeB49cfkmtf8G008T161Ijs1G3P2-aXgCBWaGHCw0lJn0Vm2mhe30lo3G3w3G223W293ZUe_TPEbAm_a0x0X3sW3i24FR0E0Q4Fm_KeN8_2jJy0>

[23:21:08]       Не загружена страница из запроса №171-3 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://fd.ru/articles/157970-qqq-16-m7-07-07-2016-motivatsiya-sotrudnikov-otdela-prodaj-primer-kompanii>

[23:21:08]       Не загружена страница из запроса №171-2 (30139 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://www.forumsostav.ru/1/6493/1/85889/>

[23:21:09]       Не загружена страница из запроса №171-1 (30108 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://www.cfin.ru/forum/showthread.php?t=42783>

[23:21:14]  YahНайдено 4% совпадений по адресу: <https://xreferat.com/113/7737-2-analiz-ispol-zovaniya-fonda-zarabotnoiy-platy-i-meropriyatiya-po-ego-effektivnomu-ispol-zovaniyu.html>

[23:21:14]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №171-2 (4914 миллисек.): [http://www.forumsostav.ru/1/6493/1/85889/(Сохраненная копия)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CKyDoSIqh58J:www.forumsostav.ru/1/6493/1/85889/+&cd=2&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:21:16]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://helpiks.org/6-80150.html>

[23:21:17]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №171-1 (8408 миллисек.): [https://www.cfin.ru/forum/showthread.php?t=42783(Сохраненная копия)](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FFxnJyUYwScJ:https://www.cfin.ru/forum/showthread.php%3Ft%3D42783+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ru) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:21:21]       Не загружена страница из запроса №179-2 (30108 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://www.kom-dir.ru/article/305-debitorskaya-zadoljennost-kontragentov>

[23:21:27]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="дебиторской+задолженности+от+105+до+120+планового+значения0+5При+повышении"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%BE%D1%82+105+%D0%B4%D0%BE+120+%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE+%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F0+5%D0%9F%D1%80%D0%B8+%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%22)

[23:21:27]       Не загружена страница из запроса №166-3 (30529 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): [http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/50433/1/m\_th\_a.m.azanov\_2017.pdf(Сохраненная копия)](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:DdQSKvWAg6YJ:elar.urfu.ru/bitstream/10995/50433/1/m_th_a.m.azanov_2017.pdf+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru)

[23:21:29]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://1fin.ru/?id=311&t=48>

[23:21:29]       Возникла ошибка при загрузке страницы из запроса №182-3 (7956 миллисек.): [https://www.glavbukh.ru/hl/249170-vozmojnost-vneseniya-v-uk-kompanii-debitorskoy-zadoljennosti-drugih-kompaniy(Сохраненная копия)](https://hghltd.yandex.net/yandbtm?fmode=inject&url=https%3A%2F%2Fwww.glavbukh.ru%2Fhl%2F249170-vozmojnost-vneseniya-v-uk-kompanii-debitorskoy-zadoljennosti-drugih-kompaniy&tld=ru&la=1537223168&tm=1537302055&text=%22%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%9A%D0%BE%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B5%D0%BD%D1%82%20%D0%9A%D0%B4%D0%B712%D0%9F%D1%80%D0%B8%20%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D0%BC%D0%BC%D1%8B%20%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9%20%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%22&l10n=ru&isu=1&dsn=0&sg=man1-2958.search.yandex.net%3A0&sh=-1&d=204122&src=FT&mime=html&sign=1cb30daa81fe779757c1beb7c8110669&keyno=0) ( Удаленный сервер возвратил ошибку: (404) Не найден. )

[23:21:31]  Ra Найдено 4% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/73387>

[23:21:32]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://fd.ru/articles/158786-kak-provesti-analiz-debitorskoy-i-kreditorskoy-zadoljennosti>

[23:21:33]  Bi Найдено 4% совпадений по адресу: [http://xreferat.com/14/3414-2-analiz-ispol-zovaniya-trudovyh-resursov-i-fonda-zarabotnoiy-platy.html(Сохраненная копия)](http://cc.bingj.com/cache.aspx?q=%d0%b2%d0%be%d0%b7%d0%b2%d1%80%d0%b0%d1%82%d0%b0+%d1%83%d0%b4%d0%b5%d1%80%d0%b6%d0%b0%d0%bd%d0%b8%d0%b9+%d0%bf%d0%be%d1%81%d0%bb%d0%b5%d0%b4%d0%bd%d0%b5%d0%b3%d0%be+%d0%bc%d0%b5%d1%81%d1%8f%d1%86%d0%b0+%d0%bf%d0%be%d0%b3%d0%b0%d1%88%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b8+%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%81%d1%80%d0%be%d1%87%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d0%be%d0%b9+%d0%b4%d0%b5%d0%b1%d0%b8%d1%82%d0%be%d1%80%d1%81%d0%ba%d0%be%d0%b9+%d0%b7%d0%b0%d0%b4%d0%be%d0%bb%d0%b6%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d0%b8+%d0%ba%d0%be%d0%bd%d1%82%d1%80%d0%b0%d0%b3%d0%b5%d0%bd%d1%82%d0%b0%d0%bc%d0%b8&d=4648956009322598&mkt=ru-RU&setlang=ru-RU&w=JFbaZUnte21CGcKhO9aVI18MDjrrsUB5)

[23:21:35]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: [http://кредитв.рф/koefficienty-oborachivaemosti-debitorskoj-zadolzhennosti-formula-period-oborota.html](http://xn--b1adcnh0br.xn--p1ai/koefficienty-oborachivaemosti-debitorskoj-zadolzhennosti-formula-period-oborota.html)

[23:21:38]  Ra Найдено 4% совпадений по адресу: [https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=824171](https://www.BiblioFond.ru/view.aspx?id=824171)

[23:21:48]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://center-yf.ru/data/Buhgalteru/Debitorskaya-zadolzhennost.php>

[23:21:49]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: [https://www.kom-dir.ru/article/305-debitorskaya-zadoljennost-kontragentov(Сохраненная копия)](http://cc.bingj.com/cache.aspx?q=%d0%b2%d0%be%d0%b7%d0%b2%d1%80%d0%b0%d1%82%d0%b0+%d1%83%d0%b4%d0%b5%d1%80%d0%b6%d0%b0%d0%bd%d0%b8%d0%b9+%d0%bf%d0%be%d1%81%d0%bb%d0%b5%d0%b4%d0%bd%d0%b5%d0%b3%d0%be+%d0%bc%d0%b5%d1%81%d1%8f%d1%86%d0%b0+%d0%bf%d0%be%d0%b3%d0%b0%d1%88%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b8+%d0%bf%d1%80%d0%be%d1%81%d1%80%d0%be%d1%87%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d0%be%d0%b9+%d0%b4%d0%b5%d0%b1%d0%b8%d1%82%d0%be%d1%80%d1%81%d0%ba%d0%be%d0%b9+%d0%b7%d0%b0%d0%b4%d0%be%d0%bb%d0%b6%d0%b5%d0%bd%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d0%b8+%d0%ba%d0%be%d0%bd%d1%82%d1%80%d0%b0%d0%b3%d0%b5%d0%bd%d1%82%d0%b0%d0%bc%d0%b8&d=4968093539828759&mkt=ru-RU&setlang=ru-RU&w=rFedCI4XMhHTOiGV2l5hx7w0NYSB32qZ)

[23:21:53]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: [http://кредитв.рф/analiz-debitorskoj-zadolzhennosti-predpriyatiya-na-primere-formula-raschet-beznadezhnoj-realnoj-somnitelnoj-zadolzhennosti.html](http://xn--b1adcnh0br.xn--p1ai/analiz-debitorskoj-zadolzhennosti-predpriyatiya-na-primere-formula-raschet-beznadezhnoj-realnoj-somnitelnoj-zadolzhennosti.html)

[23:22:02]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+дебиторской+задолженности+таблице+2+8+)+|+(+приведем+сравнение+эффективности+предложенной+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D0%B4%D0%B5%D0%B1%D0%B8%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D1%86%D0%B5+2+8+%29+%7C+%28+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BC+%D1%81%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%8D%D1%84%D1%84%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9+%29)

[23:22:09]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://buh-aktiv.ru/premii-rabotnikam-v-sootvetstvii-s-trudovym-i-nalogovym-zakonodatelstvom/>

[23:22:10]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studbooks.net/767492/ekonomika/analiz_effektivnosti_ispolzovaniya_debitorskoy_zadolzhennosti>

[23:22:15]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <http://afdanalyse.ru/load/1/primer_analiza_debitorskoj_zadolzhennosti/3-1-0-125>

[23:22:17]       Не загружена страница из запроса №193-2 (30076 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://yabs.yandex.ru/count/IS0n5tamHY4508u1CLDUeLi00000EEoN2406I09Wl0Xe1732lSIo0e01sAq1Y06Fre7SAP01xkdIaoMO0SRJYvuak07McE-H5i010jW1igpI4E01hDd31kW198W20g02W8wJ1DW20l02yx6WrGU00zB9ZEW3Y0ECnFFp3PW3xfO8e0C4g0C8i0C4k0J_0UW4e1lu197v1OW5aVa5a0MxW0oW1Qla0QW5mS41i0N1mG6u1T260y05ku0Co0NGXWFW1GNe1G7m1G6O1e3GhFCEe0Qg0wW6gWF11jxgrq7PQJzEsGO0001WSG000Aa7Fac8_FQY14om1u20c0pG1mBW1uOAyGTrvewZW5QlQFW70O080T08a8A0WC2GW0BW2837YGA02W712W0000000F0_s0e2u0g0YNhu2i3y5QeB461Y8Aq-IG00Y5wC2Ijs1G3P2pv9YFpseWHCw0kH-GNm2mhe30lo3G3w3G223W293WQVvkH59h0_a0x0X3sW3i24FR0E0Q4Fm_KeN8_2jJy0>

[23:22:22]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://algamaresearch.ru/2016/10/24/federalnyj-byudzhet-na-2017-2019-gody-o-chem-govoryat-ego-osnovnye-parametry/>

[23:22:23]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://nauka-rastudent.ru/12/2254/>

[23:22:28]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/1720192/page:6/>

[23:22:28]       Возникла ошибка при чтении файла: [http://mmk.ru/upload/iblock/7b9/2Q 2017 trading update-RUS.pdf](http://mmk.ru/upload/iblock/7b9/2Q%202017%20trading%20update-RUS.pdf) ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:22:34]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://sibac.info/studconf/econom/xv/35959>

[23:22:34]       Возникла ошибка при чтении файла: <http://progress-human.com/images/2017/tom3_11/Yeremina.pdf> ( Недоступно чтение через IFilter )

[23:22:38]       Не загружена страница из запроса №199-1 (30014 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://www.fipi.ru/sites/default/files/document/1508496086/obshchestvoznanie_2017_red._18.10.2017.pdf>

[23:22:45]       Не загружена страница из запроса №201-1 (30030 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <https://iz.ru/742213/marina-iurshina-tatiana-berseneva/za-ispolnenie-sanktcii-v-koloniiu>

[23:22:48]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: <http://etalonprawa.ru/uvelichenie-debitorskoj-zadolzhennosti-govorit-o/>

[23:23:01]  Ra Найдено 2% совпадений по адресу: <https://cyberpedia.su/3x92a6.html>

[23:23:06]       Не загружена страница из запроса №206-3 (30061 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): [http://www.immf.ru/upload/Metodicheskoe obespechenie/СПЕЦИАЛИТЕТ/ФК/БУ.pdf](http://www.immf.ru/upload/Metodicheskoe%20obespechenie/%D0%A1%D0%9F%D0%95%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%A2/%D0%A4%D0%9A/%D0%91%D0%A3.pdf)

[23:23:06]       Не загружена страница из запроса №210-3 (30030 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): <http://matrixsoft297.weebly.com/blog/previous/4>

[23:23:09]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/1810407/page:11/](https://StudFiles.net/preview/1810407/page:11/)

[23:23:10]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://mirsovetov.ru/a/business-and-finance/finances/calculation-profitability.html>

[23:23:31]  YahНайдено 2% совпадений по адресу: <https://works.doklad.ru/view/J-l_-VC0N5s/all.html>

[23:23:33]  Ya Найдено 10% совпадений по адресу: <https://otherreferats.allbest.ru/management/00604947_1.html>

[23:23:34]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.business.ru/article/193-sistema-motivatsii-personala-primery-i-razrabotka>

[23:23:48]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.gd.ru/articles/3565-sistema-motivatsii-personala>

[23:23:58]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65635a2bc69b4c43a88421216c26_0.html>

[23:25:22]       Возникла ошибка при чтении файла: [http://101avtor.ru/upload/Отзыв на магистерскую.pdf](http://101avtor.ru/upload/%D0%9E%D1%82%D0%B7%D1%8B%D0%B2%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BC%D0%B0%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BA%D1%83%D1%8E.pdf) ( The request timed out )

[23:25:23]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://mirznanii.com/a/254055/izuchenie-sistem-oplaty-truda-primenyaemykh-na-predpriyatii-torgovli>

[23:25:24]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://xreferat.com/60/6828-2-formy-i-metody-stimulirovaniya-trudovogo-povedeniya-personala.html>

[23:25:25]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://center-yf.ru/data/economy/Proizvoditelnost-truda.php>

[23:25:25]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studwood.ru/1413493/menedzhment/formirovanie_raspredelenie_premialnogo_fonda_proektu>

[23:25:25]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <http://base.garant.ru/4173106/>

[23:25:26]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://afdanalyse.ru/publ/operacionnyj_analiz/analiz_sebestoimosti/analiz_proizvoditelnosti_truda/35-1-0-314>

[23:25:26]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/6325273/>

[23:25:36]       Возникла ошибка при чтении файла: <https://www.nso.ru/sites/test.new.nso.ru/wodby_files/files/page_13943/otvety_na_voprosy_06.02.2018.docx> ( The request timed out )

[23:25:38]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://uchebniki-besplatno.com/personalom-upravlenie/upravlenie-personalom-organizatsii-praktikum.html>

[23:25:38]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/3795070/page:17/>

[23:25:40]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [http://диплома.net/netcat\_files/112/144/h\_5b439867a5332e4b2aefca1ee37c5bd0](http://xn--80ahmmflf.net/netcat_files/112/144/h_5b439867a5332e4b2aefca1ee37c5bd0)

[23:25:40]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+питер+2018+508+каверин+б+)+|+(+мотивация+труда+б+каверин+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80+2018+508+%D0%BA%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD+%D0%B1+%29+%7C+%28+%D0%BC%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F+%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0+%D0%B1+%D0%BA%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD+%29)

[23:25:41]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text="Наумов+М+МГУ+2017+с+334+Зайцев+Г+Г+Управление+персоналом+Учебное+пособие"](https://yandex.ru/images/search?text=%22%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2+%D0%9C+%D0%9C%D0%93%D0%A3+2017+%D1%81+334+%D0%97%D0%B0%D0%B9%D1%86%D0%B5%D0%B2+%D0%93+%D0%93+%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC+%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5+%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5%22)

[23:25:41]  Ya Найдено 4% совпадений по адресу: <http://prepod24.ru/readyworks/13453/>

[23:25:42]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-motivatsii-k-trudu-kak-uslovie-effektivnoi-deyatelnosti-predpriyatiya>

[23:25:42]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.twirpx.com/file/1687841/>

[23:25:42]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://www.rjm.ru/article/view/101>

[23:25:43]  Ya Найдено 2% совпадений по адресу: <https://revolution.allbest.ru/management/00279831_1.html>

[23:25:44]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://istina.msu.ru/profile/vikhanskiy/>

[23:25:45]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://istina.msu.ru/workers/5247546/>

[23:25:46]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/3577766/page:13/>

[23:25:46]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: <http://socis.isras.ru/article/6269>

[23:25:46]  Ya Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/4339948/](https://StudFiles.net/preview/4339948/)

[23:25:46]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://lib.sale/psihologiya-menedjmenta-knigi/zanyatie-otsenka-udovletvorennosti-60340.html>

[23:25:46]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://kindllemon.weebly.com/blog/metodika-integraljnaya-udovletvorennostj-trudom>

[23:25:46]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://studfiles.net/preview/5866948/page:15/](https://StudFiles.net/preview/5866948/page:15/)

[23:25:46]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <http://downloadall.magix.net/public/Vinokurov-gorelov-ekonomika-truda-2004-uchebnik.html>

[23:25:47]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://referat911.ru/Trudovoe-pravo/issledovanie-sistemy-motivacii-i-stimulirovaniya/608773-3556881-place5.html>

[23:25:47]  Go Найдено 5% совпадений по адресу: <http://studbooks.net/1352983/menedzhment/metodiki_diagnostiki_effektivnosti_sistemy_motivatsii_stimulirovaniya_trudovoy_deyatelnosti_personala>

[23:25:48]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [http://nashaucheba.ru/v42923/рофе\_а.и.\_экономика\_труда?page=5](http://nashaucheba.ru/v42923/%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5_%D0%B0.%D0%B8._%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0?page=5)

[23:25:48]  Go Найдено 7% совпадений по адресу: <http://mirrorref.ru/ref_jgemermerotrrna.html>

[23:25:49]  Bi Найдено 3% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5701774/page:42/>

[23:25:49]  YahНайдено 3% совпадений по адресу: <https://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-i-motivatsiya-truda-v-organizatsii>

[23:25:49]  Bi Найдено 5% совпадений по адресу: <https://studme.org/1728121821298/menedzhment/vovlechennost_motivatsiya_personala>

[23:25:50]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://infourok.ru/diplomnaya_rabota_rol_rukovoditelya_obrazovatelnogo_uchrezhdeniya_v_podbore_i_ocenke_personala-351315.htm>

[23:25:50]  YahНайдено 3% совпадений по адресу: <https://studopedia.org/6-96142.html>

[23:25:50]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://www.aup.ru/books/m217/6_3.htm>

[23:25:50]  Go Найдено 2% совпадений по адресу: <https://studopedia.su/4_12838_formi-materialnogo-stimulirovaniya.html>

[23:25:51]  YahНайдено 3% совпадений по адресу: <https://otherreferats.allbest.ru/management/00117915_0.html>

[23:25:51]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/3839053/page:2/>

[23:25:51]  Ya Найдено 3% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/27970>

[23:25:53]  Go Найдено 5% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a3ac78a4d53b88421316d27_0.html>

[23:25:54]  Bi Найдено 3% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5534711/page:6/>

[23:25:55]  Ya Найдено 5% совпадений по адресу: <http://diplomba.ru/work/22408>

[23:26:00]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5535429/page:4/>

[23:26:00]  Go Найдено 3% совпадений по адресу: <https://studopedia.org/8-175121.html>

[23:26:01]  Ya Найдено 3% совпадений по адресу: <https://studbooks.net/1335744/menedzhment/perechen_stimuliruyuschih_sistem_organizatsii>

[23:26:03]  Ya Найдено 3% совпадений по адресу: <https://studwood.ru/1082969/menedzhment/stimuliruyuschie_sistemy_organizatsii>

[23:26:04]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <http://ernst.stk-garant.ru/istoricheskie/num-133>

[23:26:06]  Ya Найдено 4% совпадений по адресу: [https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=520209](https://www.BiblioFond.ru/view.aspx?id=520209)

[23:26:07]  Ra Найдено 5% совпадений по адресу: [https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=829703](https://www.BiblioFond.ru/view.aspx?id=829703)

[23:26:10]  Go Найдено 2% совпадений по адресу: <http://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-metodov-vnutriorganizatsionnogo-povedeniya-predprinimatelskikh-struktur-r>

[23:26:12]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625a2bd69a4d43a88521316c37_1.html>

[23:26:13]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://lektsii.org/6-50728.html>

[23:26:14]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskiy-analiz-podhodov-k-otsenke-effektivnosti-sistemy-motivatsii-personala-predpriyatiya>

[23:26:14]  YahНайдено 3% совпадений по адресу: <https://studfiles.net/preview/5965086/page:16/>

[23:26:17]  Go Найдено 2% совпадений по адресу: <https://studwood.ru/1011436/menedzhment/analiz_motivatsii_trudovoy_deyatelnosti_menedzherov_kompanii_kaskad>

[23:26:17]  YahНайдено 2% совпадений по адресу: <https://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65635b3ac79b4d53b88421216c36_0.html>

[23:26:18]  Bi Найдено 4% совпадений по адресу: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=666558>

[23:26:19]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: <https://studbooks.net/1313629/menedzhment/issledovaniya_sistemy_motivatsii_metodom_anketirovaniya>

[23:26:19]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <http://printpiter.com/upravlenie-perso/metodi-motivatsi.html>

[23:26:19]  Go Найдено 1% совпадений по адресу: [https://books.google.ru/books?id=v3lhXwVtX-kC&pg=PT414&lpg=PT414&dq=(+собственным+транспортомвыделение+средств+оплату+транспортных+)+|+(+расходов+приобретение+транспорта+предоставление+)&source=bl&ots=2im8HLL640&sig=zxGo620n1\_tlkeL\_V3arjJ1H\_Cc&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjd\_J7GscXdAhUOpYsKHUQZClIQ6AEwAXoECAkQAQ](https://books.google.ru/books?id=v3lhXwVtX-kC&pg=PT414&lpg=PT414&dq=(+%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%BC+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B2%D1%8B%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2+%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85+)+%7C+(+%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B0+%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+)&source=bl&ots=2im8HLL640&sig=zxGo620n1_tlkeL_V3arjJ1H_Cc&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjd_J7GscXdAhUOpYsKHUQZClIQ6AEwAXoECAkQAQ)

[23:26:19]  YahНайдено 2% совпадений по адресу: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=773866>

[23:26:21]  Bi Найдено 2% совпадений по адресу: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=877166>

[23:26:22]  YahНайдено 4% совпадений по адресу: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=666559>

[23:26:23]  Ra Найдено 1% совпадений по адресу: [https://yandex.ru/images/search?text=(+условиям+жизни+количество+ответившихиндекс+удовлетворенности+)+|+(+содержание+вопроса1234567261200+73удовлетворены+общем+)](https://yandex.ru/images/search?text=%28+%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%8F%D0%BC+%D0%B6%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B8+%D0%BA%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE+%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%B2%D1%88%D0%B8%D1%85%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81+%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8+%29+%7C+%28+%D1%81%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%B2%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%B01234567261200+73%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%8B+%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BC+%29)

[23:26:24]  Go Найдено 2% совпадений по адресу: [https://studbooks.net/1378391/menedzhment/suschestvuyuschaya\_sistema\_motivatsii\_personala\_organizatsii(Сохраненная копия)](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:dMXYLy8Ov1EJ:https://studbooks.net/1378391/menedzhment/suschestvuyuschaya_sistema_motivatsii_personala_organizatsii+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru)

[23:26:34]       Не загружена страница из запроса №276-1 (30217 миллисек., превышен таймаут в 30000 миллисек.): [https://books.google.ru/books?id=VX4s2FA\_WycC&pg=PA196&lpg=PA196&dq=(+собственным+транспортомвыделение+средств+оплату+транспортных+)+|+(+расходов+приобретение+транспорта+предоставление+)&source=bl&ots=lPf1JOIqf7&sig=tqlFkfSF8G4iKgnjOqyQ20leSMo&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjd\_J7GscXdAhUOpYsKHUQZClIQ6AEwAHoECAAQAQ](https://books.google.ru/books?id=VX4s2FA_WycC&pg=PA196&lpg=PA196&dq=(+%D1%81%D0%BE%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%BC+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B2%D1%8B%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2+%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%BD%D1%8B%D1%85+)+%7C+(+%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2+%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B0+%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+)&source=bl&ots=lPf1JOIqf7&sig=tqlFkfSF8G4iKgnjOqyQ20leSMo&hl=ru&sa=X&ved=2ahUKEwjd_J7GscXdAhUOpYsKHUQZClIQ6AEwAHoECAAQAQ)

[23:26:34]  YahНайдено 1% совпадений по адресу: <https://gomel.today/rus/article/society-652/>

[23:26:36]  Bi Найдено 1% совпадений по адресу: <https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=434815>

[23:26:48]       Тип проверки: *Стандартная*

[23:26:56] **Уникальность текста 73%**©  (Проигнорировано подстановок: 0%)