

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Владивостокский государственный университет»

**ИНТЕЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ –
НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА
РОССИИ И СТРАН АТР**

Материалы XXVII международной научно-практической
конференции студентов, аспирантов и молодых ученых
9–11 апреля 2025 г.

Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Электронное научное издание

Том 4

Владивосток
Издательство ВВГУ
2025

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431
И73

И73 Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР : материалы XXVI международной науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых (г. Владивосток, 9–11 апреля 2025 г.) : в 4 т. Т. 4 / под общ. ред. д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой ; Владивостокский государственный университет ; Электрон. текст. дан. (1 файл: 31,5 МБ). – Владивосток: Изд-во ВВГУ, 2025. – 1 электрон., опт. диск (CD-ROM). – Систем. требования: Intel Pentium (или аналогичный процессор других производителей), 500 МГц; 512 Мб оперативной памяти; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); 5 Мб свободного дискового пространства; операц. система Windows XP и выше; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0770-8

Включены материалы XXVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона», состоявшейся во Владивостокском государственном университете (г. Владивосток, 2025 г.).

Том 4 включает в себя следующие секции:

- Перспективные технологии и методы преподавания биологии и географии
- Теоретические и практические аспекты развития сферы туризма и гостеприимства
- Инновационные подходы к организации туристской и гостинично-ресторанной деятельности
- Сервис на транспорте как фактор повышения качества жизни
- Организация транспортных процессов
- Инноватика на транспорте
- Окно в цифровой мир информационного общества
- Окно в цифровой мир информационного общества
- Инновации в индустрии моды
- Программное обеспечение разработка, развёртывание, архитектура
- Актуальные проблемы архитектуры, градостроительства и дизайна

УДК 378.4
ББК 74.584(255)я431

Электронное учебное издание

Минимальные системные требования:

Компьютер: Pentium 3 и выше, 500 МГц; 512 Мб на жестком диске; видеокарта SVGA, 1280×1024 High Color (32 bit); привод CD-ROM. Операционная система: Windows XP/7/8.

Программное обеспечение: Internet Explorer 8 и выше или другой браузер; Acrobat Reader, Foxit Reader либо любой другой их аналог.

ISBN 978-5-9736-0770-8

© ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», оформление, 2025
Под общей редакцией д-ра экон. наук Т.В. Терентьевой

Компьютерная верстка М.А. Портновой

690014, г. Владивосток, ул. Гоголя, 41

Тел./факс: (423)240-40-54

Подписано к использованию 30.09.2025 г.

Объем 31,5 МБ. Усл.-печ. л. 40,43. Уч.-изд.л. 35,00

Тираж 300 (I – 25) экз.

<i>Савватеева Е.Е, Шеромова И.А.</i> Роль цифровых технологий в повышении качества обслуживания пассажиров в аэропорту	102
<i>Томиловская С.С., Шеромова И.А.</i> Современные сервисные технологии и их влияние на качество обслуживания в аэропорту	106
<i>Усова Ю.В., Шеромова И.А.</i> Оценка качества обслуживания в агентстве воздушных сообщений в аспекте деятельности персонала.....	111
<i>Фисенко А.В., Королева Л.А.</i> Разработка мероприятий по повышению мотивации труда сотрудников сервисного предприятия ООО «Тур Бар Жара»	116
Секция. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРАНСПОРТНЫХ ПРОЦЕССОВ	
<i>Ан О.В., Че Чхан Соль, Тунгусова Е.В.</i> Краудсорсинг в логистике: как общество может помочь в решении транспортных проблем.....	122
<i>Бисерков Г.А., Тунгусова Е.В.</i> Открытие «Зеленого коридора» в порту Владивостока для импорта товаров из азиатских регионов.....	126
<i>Быков А.В., Верхогуров С.В., Беленко П.Д., Охоткина В.Э.</i> Создание передвижного фандомата-экспресса во Владивостоке: инновационный подход к организации транспортных процессов и экологии города	128
<i>Винокурова В.Д., Коваль Д.А., Охоткина В.Э.</i> Оптимизация маршрутов общественного транспорта (автобусов) в районе Патрокл в городе Владивосток.....	132
<i>Гордеев А.Е., Охоткина В.Э.</i> Сравнительный анализ по критериям безопасности, экологичности, скорости доставки разных видов транспорта в логистике.....	136
<i>Гулenkova A.A., Тунгусова Е.В.</i> Экспедиции на грани возможного: самые необычные маршруты грузов.....	140
<i>Емельянова В.А., Грибанова О.В.</i> Оптимизация работы транспортного цеха в «Дальнегорском ГОК».....	145
<i>Ильющенко В.Н., Ломакин Е.С.</i> Пассажиропоток: выбор эффективного решения	148
<i>Инюшина В.И., Золотухин З.Е., Тунгусова Е.В.</i> Автоматизация и роботизация в транспортной логистике	151
<i>Куприянова А.А.</i> Оптимизация маршрутов доставки грузов на примере компании ПАО «ТРАНСКОНТЕЙНЕР»	157
<i>Маннанова К.А., Гречко А.А., Охоткина В.Э.</i> Парадокс электромобилей: альтернатива или угроза окружающей среде.....	162
<i>Насонова А.Д., Докучаева Е.С., Охоткина В.Э.</i> Проблемы и перспективы эксплуатации электробусов в городе Владивосток	165
<i>Овчарук Д.Р., Грибанова О.В.</i> Модернизация автотранспортного цеха ЗАО СТС «Текновуд»	170
<i>Павлюченко А.В., Яценко А.А.</i> Организация и технология доставки гуманитарной помощи в зону СВО АНО «ПДД «Тигр».....	174
<i>Папелькина Н.А., Тунгусова Е.В.</i> Эффективность использования длинномерных трехзвенных автопоездов при перевозках на территории Дальневосточного федерального округа.....	177
<i>Ривный Д.А.</i> Оптимизация маршрута движения пассажирского транспорта на предприятии ООО «БАТП», г. Большой Камень.....	184
<i>Татаренко С.С., Тунгусова Е.В.</i> Оптимизация логистических маршрутов компаний АО «Владхеб».....	187
<i>Тюгаев С.Р., Тунгусова Е.В.</i> Совершенствование транспортно-экспедиционного обслуживания на примере «ООО Айтек».....	193
<i>Флоря Д.А., Яценко А.А.</i> Северный морской путь: проблемы развития в логистике.....	197

РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПОВЫШЕНИЮ МОТИВАЦИИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ СЕРВИСНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ТУР БАР ЖАРА»

А.В. Фисенко, бакалавр

Л.А. Королева, канд. техн. наук, доцент кафедры дизайна и технологий

*Владивостокский государственный университет
Владивосток. Россия*

Аннотация. Эффективность деятельности сервисного предприятия напрямую зависит от трудовой мотивации персонала. Оценка мотивации персонала сервисного предприятие ООО «Тур Бар Жара» показала необходимость развития потребностей к аффилиации. Предлагаемое решение задачи содержит меры обучения, развитие творческих способностей в продвижении услуг предприятия и организация отдыха и восстановления сил персонала.

Ключевые слова: мотивация труда, аффилиация, сервисное предприятие, самомотивация, теории мотивации труда.

DEVELOPMENT OF MEASURES TO INCREASE THE LABOR MOTIVATION OF EMPLOYEES OF THE SERVICE ENTERPRISE TOUR BAR ZHARA LLC

Abstract. The efficiency of a service enterprise depends directly on the staff's work motivation. The assessment of the staff's motivation at the service enterprise Tup Bar Zhara LLC showed the need to develop the staff's needs for affiliation. The proposed solution includes training measures, the development of creative abilities in promoting the enterprise's services, and the organization of staff's recreation and rejuvenation.

Keywords: work motivation, affiliation, service enterprise, self-motivation, theories of work motivation.

Мотивация труда сотрудников является ключевым элементом успеха для сервисного предприятия, где качество взаимодействия с клиентами напрямую определяет репутацию и конкурентоспособность бизнеса. Заинтересованные и вовлечённые работники не только повышают эффективность процессов, но и создают позитивный опыт для клиентов, укрепляя их лояльность. Сущность трудовой мотивации рассматривается исследователями в зависимости от цели исследований. Оплетаева О.Н. рассматривала трудовую мотивацию как внутреннее побуждение сотрудника к выполнению трудовых функций, И.Б. Яцков – как направленность, ориентированную на достижение определенных целей, А.Ю. Немира определяет трудовую мотивацию как часть системы кадровой политики, воздействующей на эмоциональное состояние сотрудника. [1-3]

Мотивация труда – это системный социально-экономический феномен, представляющий собой совокупность внутренних и внешних детерминант, направляющих, активизирующих и регулирующих трудовую деятельность индивида или группы для достижения лично значимых и организационно заданных целей. В основе данного процесса лежит взаимодействие потребностей, ценностей, стимулов и ожиданий, формирующих у субъекта труда целенаправленную активность, обеспечивающую удовлетворение индивидуальных запросов (материальных, статусных, профессионально-личностных) и выполнение производственных задач.

Мотивацию труда персонала также рассматривают и как инструмент управления, позицию сотрудника относительно рабочего места, процесс активизации побуждения к эффективному труду [4-6].

Оценка мотивации на предприятии – это регулярный процесс, который позволяет определить факторы влияния на деятельность сотрудников. Мотивационный эффект как результат управленческой деятельности может не совпадать с результатом на воздействие на поведение человека.

Для системной оценки уровня мотивации сотрудников предприятия целесообразно использовать комплекс критериев, каждый из которых требует применения специфических методов исследования.

Таблица 1

Критерии оценки мотивации труда сотрудников и методы их исследования

Критерии оценки	Методы исследования
1. Вовлеченность в рабочий процесс	<ul style="list-style-type: none"> – Наблюдение за участием в совещаниях и проектах. – Анализ активности в корпоративных системах (например, трекеры задач). – Опросы (например, Gallup Q12) для оценки уровня вовлеченности.
2. Продуктивность и качество работы	<ul style="list-style-type: none"> – Анализ KPI и выполнения плановых показателей. – Проверка отчетности и аудит качества выполненных задач. – Сравнение результатов с эталонными стандартами.
3. Лояльность к компании	<ul style="list-style-type: none"> – Расчет индекса текучести кадров. – Опросы. – Анализ данных о продолжительности работы сотрудников.
4. Удовлетворенность работой	<ul style="list-style-type: none"> – Анонимные анкеты (например, опросник Удовлетворенности Дж. Смита). – Фокус-группы для обсуждения условий труда. – Индивидуальные интервью с сотрудниками.
5. Стремление к профессиональному развитию	<ul style="list-style-type: none"> – Учет участия в обучении (курсы, тренинги). – Анализ запросов на повышение квалификации. – Карьерные коуч-сессии и планы развития (IDP).
6. Инициативность и креативность	<ul style="list-style-type: none"> – Мониторинг предложенных идей и улучшений. – Оценка участия в инновационных проектах. – Анализ отчетов о внедренных инициативах.
7. Коммуникация и взаимодействие	<ul style="list-style-type: none"> – 360-градусная оценка (отзывы коллег, подчиненных, руководителей). – Наблюдение за работой в команде. – Анализ обратной связи по конфликтным ситуациям.
8. Целеустремленность	<ul style="list-style-type: none"> – Оценка выполнения персональных и командных целей (по SMART). – Самооценка сотрудников в рамках performance-ревью. – Анализ личных планов развития.
9. Эмоциональное и физическое состояние	<ul style="list-style-type: none"> – Опросы уровня стресса (например, PSS – Perceived Stress Scale). – Учет больничных и пропусков по болезни. – Беседы о балансе работы и личной жизни.
10. Участие в корпоративной жизни	<ul style="list-style-type: none"> – Учет посещаемости мероприятий (тимбилдинги, праздники). – Анализ активности в корпоративных соцсетях/чатах. – Опросы о вовлеченности в волонтерские проекты.

Для получения объективных данных оценка мотивации проводится с использованием теорий и методов. Так, базовой теорией считают теорию А. Маслоу – пирамида потребностей от физиологических до достижения общественного признания интеллектуальных достижений. Процессуальные теории В. Врума, Дж. Адамса, Л. Портера и Э.Л оулера основаны на формировании условий справедливой оценки затраченных усилий сотрудника и полученного вознаграждения с учетом достижения конкретных целей [4, 9].

Наиболее актуальными в настоящее время являются теории, содержание несколько факторов: технические условия работы, социальные и психологические факторы, которые определяют возможности сотрудника достигнуть собственных целей: теория Э. Мэйо, Дж. Аткинсона, Дж. Роттера, В. Арнольда [10]. Важно учитывать, что цели персонала и руководства компаний в процессе организации деятельности должны совпадать с целью достижения экономических и стратегических целей организаций.

Современные подходы к выбору средств воздействия на мотивацию труда персонала сервисного предприятия ориентированы на персонификацию методов, управление функциональными группами персонала, автоматизацию, разнообразие и гибкость подходов [11].

Проведенный анализ позволил установить, что мотивация на сервисном предприятии имеет специфику: необходимость побуждения работников к непрерывному повышению квалификации, диверсификации занятости с учетом сезонности спроса на услуги и проблемами доходности по основным видам деятельности предприятия, удержания персонала на предприятии с целью сохранения эффекта создания условий для развития трудового потенциала [12].

Цель исследования – разработка мероприятий по повышению мотивации труда сотрудников сервисного предприятия ООО «Тур Бар Жара».

Задачи исследования:

- определить сущность понятия «мотивация труда» и критерии мотивации трудовой деятельности сотрудника сервисного предприятия, изучить классификационные требования к мотивации труда на сервисном предприятии;
- проанализировать методы исследования мотивации труда и современных средств воздействия на мотивацию труда персонала сервисного предприятия;
- исследовать систему мотивации персонала ООО «Тур Бар Жара», выявить существующие проблемы;
- разработать рекомендации и мероприятия по повышению мотивации труда персонала ООО «Тур Бар Жара».

Объект исследования – мотивация труда сотрудников сервисного предприятия.

Предмет исследования – мотивация труда сотрудников сервисного предприятия ООО «Тур Бар Жара».

В работе использованы аксиологический и адаптационный подходы: библиографический метод, социологический метод (опрос в форме анкетирования), методы диагностики мотивации персонала (тест Д. Мак-Келланда), анализ, сравнение, наблюдение.

Для исследования системы мотивации персонала ООО «Тур Бар Жара» применен метод воздействия трех сил: самомотивация, внешнее стимулирование, активация. Результаты представлены на рис. 1.



Рис. 1. Сравнительные показатели индексов мотивации сотрудников ООО «Тур Бар Жара»

Проведенное исследование методом воздействия трех сил показало, что индекс активации (воздействие внешних стимулов, в том числе денежного вознаграждения) и взаимодействия в коллективе, являются ключевыми факторами, которые определяют мотивацию сотрудников исследуемого сервисного предприятия.

Спецификой работы персонала сервисного предприятия является обязательная мотивация к достижению успеха, координировании субъектов окружающей среды, ориенти-

рованность на сотрудничество. Данные направления мотивации определяются ролью человеческого фактора в оказании услуг. Для оценки мотивации труда сотрудников сервисного предприятия ООО «Тур Бар Жара» осуществлялось с использованием теории мотивации Д. Мак-Клелланда и метода тестирования Д. Мак-Клелланда.

Особенностью деятельности сервисного предприятия является прямая зависимость результативности деятельности предприятия от деятельности каждого сотрудника.

Согласно теории мотивации Д. Мак-Клелланда, оценка мотивации осуществляется по трем критериям:

потребность к достижению успеха в целом – получение признания индивидуальных заслуг по результатам как оценки собственного профессионального роста, достижения индивидуальных показателей и общих достижений предприятия;

потребность в стремлении ко власти проявляется в уровне контроля деятельности других сотрудников, участников внешней среды предприятия;

потребность к аффилиации или потребность в принадлежности к конкретной социальной группе – потребность в сотрудничестве и взаимодействии на основании общих ценностей, реализации задач и достижение общей цели.

Было проведено тестирование Д. Мак-Клелланда функциональных менеджеров. Использована пятибалльная шкала, где 1 – полностью не согласен (не согласна) и 5 – полностью согласен (согласна) с утверждением. На рисунке 2 представлены результаты опроса.

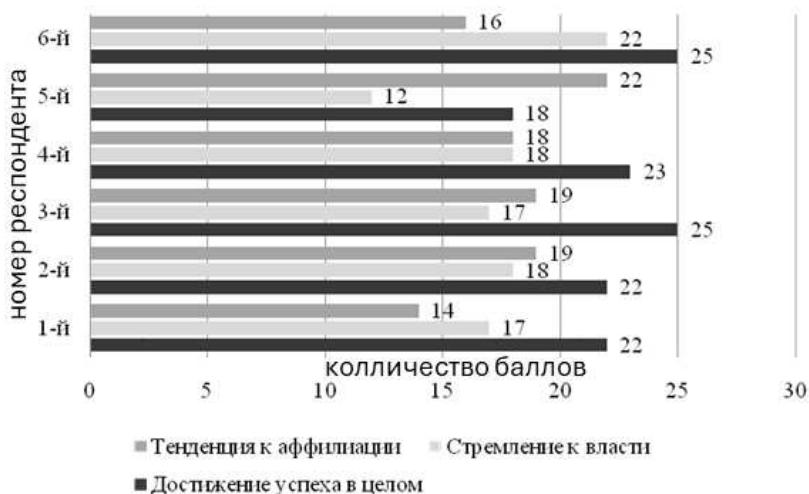


Рис. 2. Результаты тестирования, баллы

Результаты тестирования персонала показали высокие показатели мотивации у директора по развитию – стремление к достижению успеха, что определяется существующей системой стимулирования, а, следовательно, и стремлением достигать показателей для получения денежного вознаграждения. Стремление к власти варьируется от 12 до 22 баллов, что определяется личностными характеристиками сотрудников, необходимостью влияния на деятельность сотрудников или участников внешней среды в процессе выполнения трудовых функций.

Критерий «стремление к аффилиации» оценен как низкий. У четырех менеджеров показатель в диапазоне 17–18, у одного сотрудника – 12 баллов, в то время как сотрудничество является важным аспектом деятельности предприятия.

Для оценки мотивации персонала с целью определения мотивационных типов сотрудников проведено тестирование по методу В.И. Герчикова. Данный метод позволяет определить доминирование характеристик мотивационных типов с учетом ключевых мотивов: инструментальный (денежное вознаграждение), профессиональный (развитие карьеры), люмпенизированный (низкая активность), патриотический (уважение со стороны коллег), хозяйствский тип (низкий уровень контроля). Результаты тестирования представлены на рис. 3.

В результате проведенного исследования методами тестирования Д. МакКлелланда и И.В. Гречикова выявлены слабые стороны мотивации сотрудников ООО «Тур Бар Жара» низкий уровень самомотивации директора по развитию и менеджера по круизному туризму; ориентированность сотрудников на материальные стимулы и мотивы; низкий уровень стремления к аффилиации. В компании доминируют мотивационные типы сотрудников, ориентированные на получение финансовых стимулов и профессионального развития.

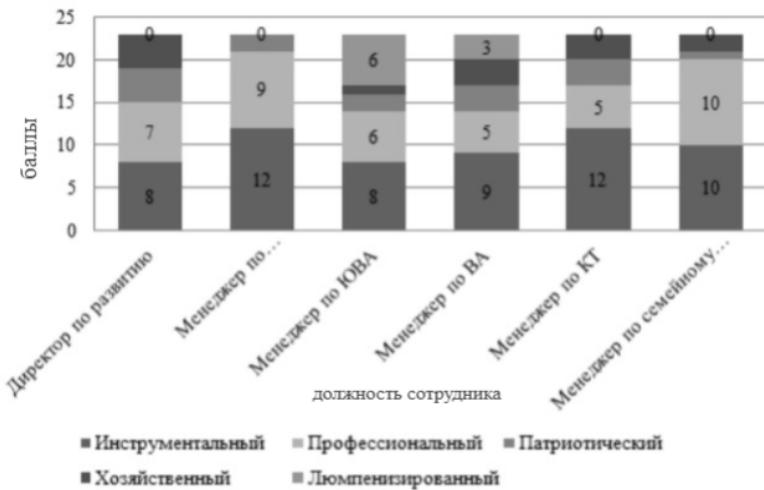


Рис. 3. Характеристика мотивационных типов сотрудников ООО «Тур Бар Жара»

С целью повышения мотивации труда персонала организации предложены рекомендации и мероприятия (табл. 2).

Таблица 2

Проблемы, рекомендации и мероприятия по повышению мотивации труда сотрудников ООО «Тур Бар Жара»

Проблемы	Рекомендации	Мероприятия
Низкий уровень самомотивации директора по развитию и менеджера по круизному туризму	Активизация внутренних стимулов через внедрение индивидуальных планов развития сотрудников	Создание индивидуального плана развития (ИПР) для менеджера по продажам круизов путем его творческой реализации – разработкой уникального тура
Ориентированность сотрудников на материальные стимулы и мотивы	Внедрение материальных методов мотивации персонала	Создание системы гибких бонусов: выбор между денежной премией, дополнительным отпуском или обучением
Низкий уровень стремления к аффилиации	Укрепление командного духа и создание условий для социального взаимодействия сотрудников	Организация регулярных тимбилдингов в формате бизнес-квестов

Так, повышение самомотивации через ИПР обусловлено комплексом психологических и организационных факторов, которые активизируют внутренние стимулы личности. Организация тематического круиза становится инструментом трансформации трудовой деятельности, где сочетание автономии, развития компетенций и осознания значимости собственного вклада формирует устойчивую внутреннюю мотивацию сотрудника. Разработанный план не только повысит самомотивацию менеджера по продажам круизов через персонализацию, но и принесет компании значимую прибыль.

Внедрение системы гибких бонусов позволит трансформировать материальные стимулы из доминирующего элемента в часть комплексной системы, где вознаграждение становится не только способом краткосрочного поощрения, но и инструментом долгосрочного развития сотрудников и организации в целом. Данное мероприятие направлено на персонализацию вознаграждений, удовлетворение разнообразных потребностей сотрудников и формирование сбалансированной мотивационной среды.

В рамках решения проблемы низкого уровня аффилиации и укрепления социально-психологического климата предлагается внедрение регулярных тимбилдингов в формате бизнес-квестов. Данное мероприятие направлено на формирование доверительных отношений между сотрудниками, развитие навыков командного взаимодействия и создание условий для неформального общения. Так, регулярные бизнес-квесты в компании станут инструментом трансформации организационной культуры, где аффилиация перестанет быть формальным понятием, а превратится в основу эффективного взаимодействия. Через совместное решение задач, эмоциональное вовлечение и признание достижений сотрудники не только укрепят доверие, но и начнут воспринимать компанию как пространство для самореализации и профессионального роста.

В процессе исследования аспектов мотивации персонала сервисного предприятия «Тур Бар Жара» определены рекомендации и мероприятия по повышению мотивации к аффилиации сотрудников с учетом их стремления к финансовым стимулам и профессиональному развитию. Для оценки мотивации выбраны методы тестирования сотрудников с целью определения мотивационных типов и ключевых мотивов сотрудников.

Таким образом, предложенные мероприятия формируют условия и мотивы для работы в команде, приобретении навыков коммуникаций с целью стремления развития взаимодействия сотрудничества как внутри предприятия, так и во внешней среде. Результатом реализации мероприятий должен стать рост производительности труда сотрудников в условиях развития отраслевого рынка.

-
1. Оплетаева О.Н., Корсакова Л.В. Трудовая мотивация персонала организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – №26. – С. 42-45.
 2. Яцков И.Б. Управление персоналом на предприятиях водного транспорта: учебное пособие для СПО. – Санкт-Петербург: Лань, 2021. – 268 с.
 3. Немира А.Ю. Значение мотивации в системе управления персоналом в организациях сферы услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №11 (1). – С. 158-161.
 4. Бияк Л.Л. О современности классических теорий мотивации для анализа практик мотивационного менеджмента // Московский экономический журнал. – 2020. – №2. – С. 353-359.
 5. Фандий К.В., Воропаева А.Г. Современные системы мотивации персонала // Форум молодых ученых. – 2019. – №2 (30). – С. 1514-1517.
 6. Менеджмент в социально-культурном сервисе: учебное пособие для вузов / И.Н. Феденева, В.П. Нехорошков, Л.К. Комарова. – Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 205 с.
 7. Литвинюк А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 461 с.
 8. Чернега Е.В. Психология мотивации трудовой деятельности // Вестник Московского университета МВД России. – 2022. - №1. – С. 407-412.
 9. Управление персоналом: учебник для вузов / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаев. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 218 с.
 10. Пильюшкин Н.С. Мотивационная теория Э.Мэйо и ее роль в мотивации персонала // Образование и право. – 2023. - №5. – С. 481-483.
 11. Современные теории мотивации персонала: ответы на актуальные вопросы практики / М.А. Коргова, И.В. Колесникова, Н.Ш. Висханова // Социология. – 2020. - №5. – С. 134-137.
 12. Ламырева О.А., Такахо Б.Р. Развитие системы мотивации труда в организации сферы услуг // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №11 (2). – С. 137-141.