

На правах рукописи

Золотов Сергей Александрович

**МОТИВАЦИЯ РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПЕРИФЕРИИ
ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 22.00.03 – Экономическая социология
и демография

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Нижний Новгород, 2022

Диссертация выполнена на кафедре экономики предприятий и организаций ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Научный руководитель: **Трофимов Олег Владимирович**
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики предприятий
и организаций

**Официальные
оппоненты:** **Шиняева Ольга Викторовна,**
доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой политологии,
социологии и связей с общественностью
ФГБУО ВО «Ульяновский государственный
технический университет», г. Ульяновск

Бочаров Владислав Юрьевич,
кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры социологии и культурологии
ФГАОУ ВО «Самарский национальный
исследовательский университет имени
академика С.П. Королева», г. Самара

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «**Пензенский государственный
университет**»

Защита состоится 26 мая 2022 года в 16-00 на заседании диссертационного совета Д.212.166.14, созданного на базе ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» по адресу 603022, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина 23, корп.2, Зал научных демонстраций.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке и на сайте ННГУ им. Н.И.Лобачевского: 603950, г. Н.Новгород, пр.Гагарина, д.23, корп.1. <https://diss.unn.ru>

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
к.соц.н., доцент



Е.Е. Кутявина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования

На трудовую мотивацию современных работников существенно влияет прогресс цифровых технологий. Актуальный процесс цифровизации осуществляется в масштабах всей экономики неравномерно, в результате чего выделяются секторы (например, информационный) с интенсивным применением цифровых технологий и секторы, где эти технологии распространены в меньшей степени (например, пищевая промышленность). Подобная дифференциация обуславливает существенные различия в социально-экономическом положении работников: по уровню зарплаты, условиям труда, режимам рабочего времени – в пользу занятых в секторах-лидерах цифровизации. Занятые в секторах с низким проникновением цифровых технологий, то есть на периферии цифровой экономики, оказываются в проигрышном положении.

При таких обстоятельствах проявляется специфика трудовой мотивации в зависимости от меры влияния цифровизации на работников. Там, где прогресс цифровизации осуществляется активно, как правило, задействован не столько мотив достижения высокого заработка, сколько мотивы более высокого порядка, значимые для современного работника (интересная работа при благоприятных условиях труда, комфортный режим рабочего времени). На периферии цифровой экономики, вследствие низкого уровня заработка, неблагоприятных условий труда при сохранении в значительных масштабах тяжелого физического труда, доминируют мотивы, обусловленные физиологическими потребностями и потребностью в безопасности.

Процесс оттока рабочей силы с предприятий периферии цифровой экономики опережает темп прихода туда новых кадров, что свидетельствует о неэффективности мотивации в этой сфере. Данная тенденция может привести к тому, что ряд производств прекратят свое существование до того, как проникновение цифровых технологий обеспечит повышение

производительности труда и делает труд более привлекательным. Применительно к пищевой промышленности, например, такая ситуация угрожает продовольственной безопасности России.

Менеджмент предприятий периферии цифровой экономики в организации мотивирования работников зачастую опирается на свои субъективные представления, а не на результаты социологических исследований, что ведет к несоответствию системы мотивирования существующим у работников мотивам трудовой деятельности и, следовательно, снижает действенность этой системы.

Соответственно, исследование мотивации рабочих на производствах периферии цифровой экономики является одной из актуальных задач экономической социологии.

Степень научной разработанности проблемы.

Понятия «мотив» и «мотивация» входят в число значимых для экономической социологии благодаря работам Ф. Херцберга¹, Т. Маршалла², Дж. Ритцера³, А. Маслоу⁴, Д. Макклелланда⁵, Н. Бассет-Джонса⁶, Ду Минцзина⁷, А.В. Вечерина⁸, В.И. Герчикова⁹, А.О. Грудзинского, Л.Н. Захаровой и Н.Н. Буреевой¹⁰, А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова¹¹, А.М. Магура и М. Курбатовой¹², Е.Ю. Подосинникова, А.С. Кулешова и С.С.

¹ Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. – C. The motivation to work – 1959.

² Marshall T.H. Work and wealth – 1963.

³ Ритцер Дж. Современные социологические теории – 2002.

⁴ Маслоу А. Мотивация и личность – 2003.

⁵ Макклелланд Д. Мотивация человека – 2007.

⁶ Basset-Jones N. & Lloyd G.C. Does Herzberg Motivational Theory have staying power? – 2005.

⁷ Ду Минцзин. Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь – 2013.

⁸ Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации – 2011.

⁹ Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации – 2005.

¹⁰ Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н. Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета – 2016.

¹¹ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после – 2003.

¹² Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов – 2007.

Железняковой¹, З.Х. Саралиевой², Ю.А. Филясовой³. Работы этих авторов сфокусированы на выявлении универсальных аспектов трудовой мотивации различных социально-демографических групп, ее типологии.

Особенности трудовой мотивации такой многочисленной социальной группы, как рабочие, рассматривались Р. Даббиным⁴, Дж. Аткинсоном⁵, Х. Хекхаузеном⁶, Х. Брюйном⁷, Э. Лоулером⁸, Г.П. Бессокирной⁹, Е.А. Ивановой и М.Ю. Гинзбург¹⁰, А.В. Каравай¹¹, М.Н. Макаровой¹², И.Л. Мерзляковой¹³, В.М. Суановым¹⁴, А.В. Тихоновым¹⁵. В результате раскрыта система мотивов, характерная для рабочих, ее динамика в условиях научно-технического прогресса и глобализации.

Ф.А. Айбитаева и В.С. Гайрбекова¹⁶, В.Ю. Бочаров¹⁷, И.С. Дмитриева,

¹ Подосинников Е.Ю., Кулешов А.С., Железняков С.С.. Мотивация трудовой деятельности инженерно-технического персонала предприятия: измерение и анализ – 2015.

²Саралиева З.Х., Захарова Л.Н. Поддерживающий тип поведения как ключевая компетенция менеджеров и педагогов программ развития цифровых компетенций женского персонала. Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию – 2018.

³ Филясова Ю.А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях – 2021.

⁴ Dubin R. Industrial worker worlds: A study of central life interests of industrial workers – 1956.

⁵Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior – 1957.

⁶Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – 2001.

⁷Брюин Х. Управление по результатам в государственном секторе – 2005.

⁸Lawler E. Talent: making people your competitive advantage – 2008.

⁹Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико - методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях – 2020.

¹⁰Иванова Е.А., Гинзбург М.Ю. К проблеме измерения и обеспечения роста производительности труда в России – 2015.

¹¹ Каравай А.В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих – 2016.

¹² Макарова М. . Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации – 2006.

¹³Мерзлякова И.Л. Особенности социокультурной модернизации России в контексте формирования информационного общества – 2018.

¹⁴Суанов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий – 2017.

¹⁵Тихонов А.В. Читая и перечитывая В.Я. Ядова: отечественная социология сосредотачивается – 2020.

¹⁶ Гайрбекова Р.С., Айбитаева Ф.А Анализ положения молодежи на российском рынке труда – 2016.

¹⁷ Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала – 2019.

И.И. Соболева и И.В. Соболева¹, И.Е. Золин², А.А. Иудин, И.В. Привалов³, А.Л. Никишина и Ю.М. Соболева⁴, В.В. Ухоботов и Д.О. Домкина⁵ исследуют мотивационные установки современной российской молодежи, включая рабочую.

Связь мотивации с социальным самочувствием в сфере труда анализируется в работах С. Ватермана, С. Шварца и Р. Конти⁶, Ю. Бурханова⁷, Г.Д. Гриценко⁸, С.В. Дорошенко⁹, В.К. Потемкина¹⁰, Г.Г. Татаровой¹¹. Роль социального самочувствия в контексте трудового поведения личности рассматривают Э. Дайнер¹², Р. Вееenhoвен¹³, Д. Ватсон и Л.А. Кларк¹⁴, Л.Е. Томас и К.Д. Чамберс¹⁵, Б. Ян, И. Джен и Л. Тиу¹⁶, С.Ф. Абрамкина, Д.В. Богданова и Е.К. Терещук¹⁷, Я.В.

¹ Дмитриева И.С., Соболева И.И., Соболева Е.В. Мотивация - как фундамент здорового образа жизни – 2017.

² Золин И.Е. Рынок труда и проблема дефицита кадров – 2019.

³ Иудин А.А., Привалов И.В. Гендерные и возрастные особенности политического поведения молодежи – 2019.

⁴ Никишина А.Л., Соболева Ю.М. К вопросу об инновационных методах материальной мотивации – 2018.

⁵ Ухоботов В.В., Домкина Д.О. Наставничество как способ повышения эффективности адаптации – 2017.

⁶ Waterman, A.S., Schwartz, S.J. and Conti, R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation – 2008.

⁷ Бурханов О.Ю., Потемкин В.К. Социально-экономические проблемы занятости работников предприятий в период общественных трансформаций – 2021.

⁸ Гриценко Г.Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий – 2014.

⁹ Дорошенко С.В. Особенности оценки социально – экономической адаптации населения России – 2021.

¹⁰ Потемкин В.К. Социальные измерения качества управленческого труда – 2021.

¹¹ Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях – 2007.

¹² Diener, E. Subjective well-being – 1984.

¹³ Veenhoven, R. Conditions of Happiness – 1984.

¹⁴ Watson, D., Clark, L.A. and Tellegen, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales – 1988.

¹⁵ Thomas, L.E. and Chambers, K.D. Phenomenology of life satisfaction among elderly men: quantitative and qualitative views – 1989.

¹⁶ Yan, B.B., Zheng, X. and Qiu, L. A review of the researchers on subjective well-being – 2004.

¹⁷ Абрамкина С.Ф., Богданова Д.В., Терещук Е.А. Челябинская область: особенности социального самочувствия – 2011.

Дидковская, Ю.Р. Вишневецкий и Д.А. Лугин¹.

Актуальным аспектом теории трудовой мотивации становится влияние на нее процессов цифровизации. Идея экономики как цифровой сформулирована Д. Тапскоттом² и интерпретирована на организационном уровне Р. Нельсоном³. Влияние цифровой экономики на внутриорганизационные процессы исследуют Дж. Биркиншоу и П. Хагстрем⁴, Э. Брунджолофсон и Л.М. Хитт⁵, А.Д. Чандлер и Д.В. Кортада⁶, И.В. Бочарников и Н.А. Чемезов⁷, Н.В. Кузнецов⁸, Л.И. Найденова⁹, О.В. Трофимов, В.Г. Фролов и А.А. Павлова¹⁰, П. Шуйский¹¹. В работах Э. Дейтера¹², Е.А. Даниловой и Е.В. Щаниной¹³, О.Б. Иваненко, О.А. Степановой и А.И. Ковалева¹⁴, В.А. Лукова и С.В. Лукова¹⁵, Р.Р. Садырtdинова¹⁶

¹ Дидковская Я.В., Вишневецкий Ю.Р., Лугин Д.А. Инновационный потенциал молодежи: мотивация участия и барьеры реализации молодежных стартапов – 2021.

² Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence – 1996.

³ Nelson, Richard. The Agenda for Growth Theory: A Different Point of View – 1995.

⁴ Birkinshaw, J. and Hagstrom P. The Flexible Firm. Capability Management in Network Organizations – 2000.

⁵ Brynjolfson, E. and L.M. Hitt. Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformations and Business Performance – 2000.

⁶ Chandler, A. D. and J.W. Cortada. The Information Age: Continuities and Differences, chapter 9 in: Chandler, A. D. and J.W. Cortada (eds.), A Nation Transformed by Information – 2000.

⁷ Бочарников И. В., Чемезов Н. А. Проблемы и приоритеты политики цифровизации в России – 2020.

⁸ Кузнецов Н. В. Цифровизация экономики России: институциональные драйверы – 2019.

⁹ Найденова Л.И. Применение феноменологического подхода к познанию процесса профессиональной социализации молодых специалистов в условиях информатизации общества – 2009.

¹⁰ Трофимов О.В., Фролов В.Г., Павлова А.А.. Интегрированная модель согласованных действий участников инновационно – инвестиционной деятельности сложных экономических систем в условиях «Индустрии 4.0» Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского – 2020.

¹¹ Шуйский В.П. Цифровизация экономики России: достижения и перспективы – 2020.

¹² Dieter E. The Evolution of a "Digital Economy": Research Issues and Policy Challenges – 2021.

¹³ Данилова Е.А., Щанина Е.В. Молодежь в региональном социуме: теоретический аспект – 2010.

¹⁴ Иваненко О.Б., Степанова А.О., Ковалев А.И. Тенденции цифровизации экономики России – 2021.

¹⁵ Луков В. А., Луков С. В. Цифровизация в России: человеческое измерение – 2020.

¹⁶ Садырtdинов Р.Р. Уровень цифровизации регионов России – 2020.

рассматривается неравномерность темпов П. Бухт и П. Хикс¹, Т.А. Ефремова, С.С. Артемьева и С.М. Макейкина², Н.Н. Иващенко, М.Л. Теодорович и Н.Н. Патокина³, Р.В. Карапетян и И.Л. Сизова⁴, О.В. Шиняева, О.В. Полетаева и О.М. Слепова⁵ обосновывают критерии социальной стратификации, отражающие неравный доступ к цифровым технологиям. М.А. Лумпова⁶, Б.Ж. Тагаров⁷, опираясь на мир-системный подход И. Валлерстайна⁸, выделяют ядро и периферию цифровой экономики.

Фиксация снижения престижности рабочих профессий А.П. Бафановым⁹, Э.М. Боковой¹⁰, С.А. Теньковской¹¹ отражает относительное ухудшение социально-экономического положения значительной части рабочих в результате процессов цифровизации.

В исследованиях Р. Скидельски и Э. Скидельски¹², Г. Стэндинга¹³, В.Н. Бобкова, Е.А. Черных и В.В. Павловой¹⁴, Р.И. Капелюшников¹⁵ рассматривается потенциальное воздействие на трудовую мотивацию безусловного базового дохода (ББД), концепция которого занимает

¹ Бухт Р., Хикс Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики – 2018.

² Ефремова Т.А., Артемьева С.С., Макейкина С.М. Особенности, тенденции и перспективы цифровой трансформации экономики: мировой и национальный опыт – 2021.

³ Иващенко Н. Н., Теодорович М. Л., Патокина Н.Н. Вовлечение населения в процессы регулирования конкуренции – 2019.

⁴ Карапетян Р.В., Сизова И.Л. Цифровая трансформация труда и общества: методологические подходы к определению – 2020.

⁵ Шиняева О.В., Полетаева О.В., Слепова О.М. Информационно-цифровое неравенство: поиски эффективных практик адаптации населения – 2019.

⁶ Лумпова М.А. Проблемы и перспективы цифровизации российской экономики. Мир-системный анализ – 2018.

⁷ Тагаров Б.Ж. Оценка уровня концентрации производства в обрабатывающей промышленности России в условиях цифровизации экономики – 2021.

⁸ Валлерстайн И. Миросистемный анализ – 2006.

⁹ Бафанов А.П. Способы повышения престижа рабочих профессий – 2013.

¹⁰ Бокова Э.М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии – 2011.

¹¹ Теньковская С.А., Власов А.В. Дефицит квалифицированного персонала, как одна из важнейших проблем российского нефтесервиса – 2016.

¹² Skidelsky R., Skidelsky E. How Much is Enough? Money and the Good Life – 2013.

¹³ Standing G. Basic Income: And How We Can Make It Happen – 2017.

¹⁴ Бобков В.Н., Черных Е.А., Золотов С.А., Павлова В.В. Безусловный базовый доход: критериальные основы, переходные формы и опыт экспериментов по внедрению – 2020.

¹⁵ Капелюшников Р.И. Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? – 2020.

значительное место в социально-экономической литературе последнего времени. Разработка данной проблематики в отношении мотивации работников далека от завершения.

С учетом сказанного выявляется необходимость дальнейших систематических исследований мотивации рабочих предприятий периферии цифровой экономики.

Объект исследования – трудовая мотивация в условиях неравномерного развития цифровой экономики.

Предмет – специфика мотивации рабочих предприятий периферии цифровой экономики.

Цель работы состоит в выявлении характера и факторов формирования мотивации рабочих периферии цифровой экономики.

Задачи исследования:

1. Обосновать релевантность социологических концепций Маслоу, Тапскотта, Валлерстайна и Герчикова, для изучения трудовой мотивации.
2. Рассмотреть влияние неравномерности цифровизации различных секторов экономики на мотивацию работников.
3. Выявить специфику мотивации рабочих предприятий периферии цифровой экономики.
4. Исследовать представления менеджмента о мотивации рабочих периферии цифровой экономики.
5. Дать оценку потенциального мотивационного эффекта введения безусловного базового дохода на трудовое поведение рабочих периферии цифровой экономики.

Гипотеза исследования: Специфика производственной ситуации на предприятиях, отстающих в применении цифровых технологий, обуславливает ограничение трудовой мотивации наемных работников преимущественно ее инструментальным типом.

Теоретико - методологическую базу исследования составили:

1. Теория мотивации А. Маслоу, использование которой в

диссертационной работе обусловлено ее фундаментальным характером и особой значимостью для анализа мотивации работников с низким уровнем заработной платы.

2. Концепция цифровой экономики Д. Тапскотта, раскрывающая всеобщий охват современной экономики цифровыми технологиями при неравномерности их прогресса в разных секторах.

3. Мир - системный анализ И. Валлерстайна в применении к цифровой экономике, позволяющий разграничить в ее рамках ядро и периферию с соответствующими различиями в социально-экономическом положении и мотивации работников.

4. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова, как отражающая специфику мотивации работников в постреформенной российской экономике.

Эмпирическая база исследования:

I. Нормативные документы федерального уровня: Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции от 22.11.2021, Федеральный закон Российской Федерации «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426 – ФЗ в редакции от 13 декабря 2020.

II. Данные государственной статистики за 2016-2019 гг., представленные в сборниках «Труд и занятость в России».

III. Авторские социологические исследования:

1. «Мотивация рабочих предприятий периферии цифровой экономики», проведенное в 2020 г. методом анкетного опроса генеральной совокупности рабочих 7 предприятий пищевой промышленности в Нижегородской области и Республике Татарстан, N = 888.

2. Стандартизированное интервью с рабочими Нижегородского завода точного машиностроения «НЗТМ» Нижний Новгород, проведенное в 2021 г. методом опроса генеральной совокупности работников, N=33.

3. «Оценка представителями менеджмента мотивации рабочих пищевой промышленности», проведенное в 2020 г. методом глубинных интервью менеджеров 7 предприятий пищевой промышленности, N = 10.

4. Пилотажное исследование «Влияние размера безусловного базового дохода на желание работать», проведенное в 2018 г. методом выборочного опроса студентов 12 городов - миллионников России, N=170.

V. Вторичный анализ базы данных исследования состояния и тенденций занятости и рынка труда в сфере пищевой промышленности, осуществленного ВНИИ труда (2019).

Статистическая обработка полученных данных осуществлялась при помощи средств стандартного программного обеспечения Microsoft Excel и пакета статистического анализа социальной информации Form Processor. Использовался также программный продукт «ЛЕКТА».

Научная новизна исследования.

1. Обоснована релевантность интеграции концепций А. Маслоу, Д. Тапскотта, И. Валлерстайна и В.И.Герчикова для объяснения характера и формирования мотивации работников периферии цифровой экономики.
2. Выявлена модификация элементов производственной ситуации в условиях цифровизации, обуславливающая различия в мотивации работников ядра и периферии цифровой экономики.
3. Установлен доминирующий тип мотивации рабочих периферии цифровой экономики.
4. Определены элементы сходства и различия между существующей мотивацией рабочих периферии цифровой экономики и представлениями менеджмента о ней.
5. Дана оценка потенциального влияния безусловного базового дохода на мотивацию рабочих периферии цифровой экономики.

Положения, выносимые на защиту.

1. Трудовую мотивацию обоснованно понимать как совокупность мотивов, побуждающих работника к трудовой деятельности, отличая тем самым мотивацию от мотивирования – целенаправленного воздействия субъекта управления на мотивацию работников для реализации задач экономической организации. Мотивы выступают осознанным выражением неудовлетворенных потребностей, которые находятся в рамках определенной структуры. Для ее описания применительно к задачам диссертации целесообразно использовать, прежде всего, модель А. Маслоу, которая, имея фундаментальный характер, наиболее адекватна для характеристики мотивации субъектов с низкими доходами. Согласно Д. Тапскотту, актуальным фактором дифференциации производственной среды современных работников являются различия в уровне ее цифровизации. Для характеристики этих различий оправданно разграничение цифровой экономики на ядро и периферию в соответствии с адаптированным подходом мир-системного анализа И. Валлерстайна. Поскольку цифровизация активно осуществляется в последние десятилетия, для определения типов мотивации работников в этих условиях целесообразно опираться на концепцию В.И. Герчикова, сформированную с учетом специфики постреформенной российской экономики. Интеграция отмеченных подходов позволяет раскрыть мотивацию рабочих периферии цифровой экономики.

2. Трудовая мотивация во многом определяется факторами производственной среды (в широком смысле), включая размер заработной платы, условия и содержание труда, режим рабочего времени. Эти факторы различались и в ядре (обрабатывающих производствах) и периферии (добывающей промышленности) индустриальной экономики. В рамках цифровой экономики формируется новый критерий их различения: в зависимости от уровня развития цифровизации, где ядро цифровой экономики – ее лидирующая сфера, а периферия – отстающая в реализации новых технологий. Работники ядра по уровню оплаты труда, его содержанию и условиям, включая режимы рабочего времени, находятся в более

предпочтительном социально-экономическом положении, чем работники периферии. Это обуславливает различия в их трудовой мотивации, когда для работников периферии более значимы базисные потребности, а для работников ядра потребности высшего порядка.

3. В анализе мотивации рабочих периферии цифровой экономики необходимо принимать во внимание их оценку актуальности проблем рабочего пространства, что выводит на проблематику социального самочувствия в трудовой сфере. В зависимости от такого самочувствия выявлены 4 группы рабочих: группа, для которой проблемы производственного пространства мало актуальны («оптимисты») – 16% от общего числа респондентов, и три группы: «беспокойные» – 37%, «озабоченные» – 30% и «тревожные» – 16%, у которых преобладает неудовлетворенность заработной платой, условиями труда и графиком работы, и мера актуальности этих проблем последовательно возрастает от группы к группе. Тот факт, что большинство рабочих периферии цифровой экономики мотивированы, в первую очередь, расчетом на заработок, свидетельствует о доминировании у них инструментального типа трудовой мотивации. В условиях высокого удельного веса тяжелого физического труда и продолжительного рабочего времени такая мотивация неоднозначно соотносится с требованиями профессионального развития, адекватного цифровой экономике.

4. Согласно представлениям руководителей исследуемых предприятий периферии цифровой экономики, у рабочих преобладает мотив на увеличение заработной платы, что соответствует инструментальному типу трудовой мотивации. Менеджмент признает наличие проблемы неблагоприятных условий труда, но считает ее менее острой, чем рабочие. Управленцы оценивают используемые графики труда как, в целом, устраивающие рабочих, тогда как для рабочих проблема неоптимальных графиков работы – одна из наиболее насущных. Расхождение между существующей мотивацией рабочих периферии цифровой экономики и

представлениями менеджмента о ней снижает эффективность мотивирования, поскольку повышение заработка рабочих менеджеры связывают с увеличением отработанных часов, усугубляющим восприятие рабочими условий труда и графиков работы как неоптимальных.

5. Низкий уровень зарплаты при продолжительном рабочем времени формируют у рабочих периферии цифровой экономики запрос на дополнительную поддержку со стороны государства. Одной из новых форм такой поддержки, активно обсуждаемой в социально-экономической литературе и апробируемой в рамках пилотных проектов, выступает безусловный базовый доход – универсальный денежный трансферт, не подлежащий налогообложению, выплачиваемый государством с учетом возможностей его бюджета с целью обеспечения всеобщих базовых условий для человеческого развития. При введении ББД на уровне прожиточного минимума 52% респондентов готовы были бы продолжить работу, в том числе с уменьшением рабочего времени, а 23% могли бы отказаться от трудовой деятельности. Реакция на потенциальное введение ББД варьирует в зависимости от возраста и гендерной принадлежности: самый низкий процент готовых продолжить работу наблюдается у молодых рабочих (45%) и мужчин (50%). Существенное влияние данной меры социальной поддержки на трудовую мотивацию рабочих периферии цифровой экономике необходимо принимать во внимание при исследовании перспектив введения ББД в России.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в комплексном анализе мотивации работников периферии цифровой экономики. Работа вносит вклад в развитие экономической социологии, социологии труда и социологии организаций. Полученные научные результаты расширяют базу теоретических и практических разработок в области мотивации работников периферии цифровой экономики.

Практическая значимость диссертационной работы.

Полученные результаты могут быть использованы для повышения эффективности мотивирования работников периферии цифровой экономики. Материалы диссертационной работы могут быть отражены в вузовских курсах «Экономическая социология», «Социология труда», «Управление персоналом».

Соответствие диссертации требованиям Паспорта научной специальности ВАК РФ.

Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 22.00.03 – «Экономическая социология и демография», поскольку исследует и раскрывает проблемы мотивации экономического поведения социальных субъектов, определяет условия экономической деятельности работников периферии цифровой экономики, рассматривает ключевые социальные проблемы занятости на периферии цифровой экономики. Исследование соответствует следующим пунктам паспорта специальности: 3 – «Мотивация экономической деятельности», 9 – «Социальное содержание и условия экономической деятельности», 10 – «Социальные проблемы занятости».

Апробация результатов исследования.

Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены на следующих конференциях: XXVI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (8-12.04.2019 г., Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова), II Всероссийской научной конференции с международным участием «Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике» (19.02.2020 г., Нижний Новгород, ННГУ им. Н. И. Лобачевского), XXVII Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (10-27.04.2020 г., Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова), X Международной научно-практической конференции «Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества» (18-19.05.2020, г. Благовещенск – Хэйхэ, Благовещенский государственный

педагогический университет (РФ) и Хэйхэйский университет (КНР)), Международном конгрессе «Молодежь в глобальной повестке. Молодежная политика: мировой и региональный опыт» (20-21.03.2021, г. Казань, Казанский государственный энергетический университет), XXVIII Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (12-23.04.2021 г., Москва, МГУ им. М.В. Ломоносова), на V Санкт-Петербургском Международном Форуме труда (22-23.04.2021 г., Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный университет), на Конгрессе «Basic Income Earth Network Congress 2021» (18-21.08.2021 г., Scotland).

Исследование проведено в рамках проектов «Мотивирование работников промышленного предприятия гибким режимом рабочего времени» по гранту Российского фонда фундаментальных исследований (20-310-90056) и «Безусловный базовый доход как регулятор повышения уровня и качества жизни: теоретико-методологическое обоснование, переходные формы и инструментарий для тестирования в России» по гранту Российского фонда фундаментальных исследований (20-010-00271).

Основные положения диссертации отражены в 12 научных публикациях автора (общий объем – 6,80 п.л., вклад соискателя – 4,75 п.л.), в том числе в 9 статьях в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Структура диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** обосновывается актуальность проблемы исследования, описывается степень научной разработанности проблемы, цель, задачи, объект и предмет, формулируются гипотеза, научная новизна, положения, выносимые на защиту, теоретическая, практическая значимости результатов исследования, их апробация.

Первая глава **«Теоретико - методологические основы исследования мотивации работников»** посвящена обзору основных подходов к изучению и определению мотивации работников. В параграфе 1.1. **«Мотивация как детерминанта трудового поведения»**, прежде всего, анализируются существующие определения мотива. Обосновывается правомерность рассмотрения мотива как внутреннего побудителя субъекта к действию, обусловленного неудовлетворенной потребностью самого субъекта. Реализация мотива происходит в форме мотивированной деятельности. В диссертации проводится анализ соотношения понятий «мотив» и «стимул» применительно к экономической деятельности. Мотив обусловлен потребностями самого субъекта деятельности, тогда как стимул является побудителем, обусловленным неподконтрольными ему внешними факторами. Несмотря на взаимосвязь внутреннего и внешнего, возможно несовпадение мотива трудовой деятельности и ее стимула. Так, работник может быть мотивирован заботой о своем здоровье, но наличие безработицы стимулирует напряженный труд, подчас в ущерб здоровью.

Многообразие потребностей работника порождает целый ряд мотивов его деятельности, которые находятся в единстве и в таком качестве образуют мотивацию. Диссертант разграничивает понятия «мотивация» и «мотивирование». В отличие от мотивации, характеризующей систему мотивов работника, мотивирование является сознательным воздействием субъекта управления на мотивацию работников для достижения целей организации. Мотивы работников, проявляясь вовне, дают возможность субъекту управления реагировать на поведение работников, поддерживая их мотивацию, когда это соответствует целям организации и препятствуя ее осуществлению в противоположном случае.

Мотивация отражает действие комплекса потребностей, для более глубокого понимания этой проблемы необходимо принять во внимание соотношение потребностей. В диссертации проанализированы подходы к структурированию системы потребностей Ф. Херцберга, Т. Маршалла,

Дж. Ритцера, Д. Макклелланда, А. Маслоу и оценена их методологическая значимость для осмысления трудовой мотивации. Сделан вывод, что для решения задач диссертационного исследования целесообразно опираться на модель А. Маслоу.

Общность производственной среды, принадлежность к одной социально - демографической группе делают правомерным выделение типов мотивации в зависимости от доминирующих мотивов. Разграничение А.Г. Здравомысловым и В.А. Ядовым ориентации рабочих, с одной стороны, на заработок, а с другой – на содержание труда, дополнено в экономической социологии типологической концепцией В.И. Герчикова, которая формировалась с учетом специфики постреформенной российской экономики и включает в себя пять типов мотивации: инструментальную (наиболее характерную для современных рабочих), профессиональную, патриотическую, хозяйскую и избегательную. Это дает основание использовать данную типологию в диссертационном исследовании.

В параграфе 1.2 **«Специфика формирования мотивации работников предприятий периферии цифровой экономики»** представлен авторский подход к анализу формирования мотивации работников в условиях цифровизации экономики. Основываясь на идее Д. Тапскотта о неравномерности цифровизации и подходе мир - системного анализа И. Валлерстайна, диссертант разграничивает ядро и периферию цифровой экономики в зависимости от уровня развития цифровых технологий. В ядро цифровой экономики входят сектор информационно-коммуникационных технологий, сферы государственного управления, науки, образования, где создание, накопление или передача информации имеет ключевое значение. На периферии цифровой экономики оказываются, прежде всего, те промышленные и сельскохозяйственные предприятия, в производственных процессах которых новые технологии используются эпизодически или не применяются вовсе.

В диссертации проделан сравнительный анализ социально-

экономического положения работников сектора ИКТ, входящего в ядро цифровой экономики, и производства пищевых продуктов как одной из составляющих ее периферии. Выявлен разрыв в ключевых характеристиках этого положения в пользу работников ядра: так, в 2019 г. (перед пандемией коронавируса) зарплата программистов – свыше 100 тыс. руб. – более, чем в 2 раза превышала среднюю зарплату по экономике¹, в производстве пищевых продуктов она составляла 76% от средней заработной платы²; в сфере ИКТ тяжелый физический труд практически не используется, тогда, как на периферии он все еще распространен; работники ядра широко применяют гибкий режим рабочего времени, для работников периферии такая гибкость не характерна. В период пандемии коронавируса проявилась и такое различие между сравниваемыми секторами, как широкое использование удаленной работы в первом и отсутствие такой возможности во втором.

Как следствие, у работников ядра формируется мотивация, обусловленная потребностями в признании и содержательной, интересной работе, в профессиональном развитии, а у работников периферии – витальными потребностями. В рамках периферии в наименьшей степени имеют дело с цифровыми технологиями работники рабочих профессий, так что, прежде всего, для них характерно отставание по ключевым параметрам социально-экономического положения от работников ядра. Обострение дефицита рабочих кадров делает насущным специальное исследование их мотивации.

В параграфе 1.3 **«Подход к оценке мотивации работников»** исследуется проблема оценки трудовой мотивации. Проанализирован ряд подходов к такой оценке, в том числе предложенных Дж. Аткинсоном, Х. Брюйном, Э. Лоулером, Р. Мэтьюзом, В. Суановым, Л. Портером, Х. Хекхаузенем. В большинстве случаев предполагается использование

¹ https://www.cnews.ru/news/top/2021-08-18_zarplata_itspetsialista (дата обращения: 20.09.2021)

² Пищевая промышленность. Аналитическая справка 2019. https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pishevaya%20ppomeshlennoct_2019.pdf (дата обращения: 21.09.2021).

анкетных опросов и интервью в целях раскрытия внутренних побуждений работников в трудовой деятельности. По мнению диссертанта, когда для исследования мотивации используются оценки комплекса факторов производственной среды, даваемые самими респондентами, результаты опросов и интервью выявляют, прежде всего, социальное самочувствие работников в сфере труда. Оценка субъектом уровня удовлетворения своих потребностей свидетельствует о реальном состоянии мотивации: признание потребности неудовлетворенной сигнализирует об актуальности мотива, фиксация удовлетворения потребности означает, что она утрачивает мотивирующую роль. При этом имеется в виду не одномоментное состояние, а типичная ситуация.

Исходя из предположения о доминировании инструментальной мотивации, то есть приоритетности мотива заработка, у рабочих периферии цифровой экономики, был обоснован перечень проблем производственного пространства для оценки рабочими их актуальности: недостаточный уровень заработной платы, неудобный график работы, работа в праздничные дни, работа в выходные дни, тяжелый физический труд, сложные температурные условия, долгая дорога до работы и обратно, недостаток времени для общения с семьей из-за работы, нехватка времени на досуг из-за длительной продолжительности рабочей смены, низкий уровень поддержки государства. Дополнение оценки значимости проблемы заработной платы другими проблемами обусловлено тем, что речь идет о мотивации, то есть системе мотивов, в которой должно проявиться доминирование мотива заработка.

Было отмечено, что многомерный статистический анализ способен выявить группы работников в зависимости от степени актуальности проблемы заработной платы и сопряженных с ней проблем, что делает возможным провести градацию в рамках одного типа мотивации.

Вторая глава **«Характеристика мотивации рабочих производства пищевых продуктов как сегмента периферии цифровой экономики»** посвящена анализу трудовой мотивации рабочих периферии цифровой

экономики. В параграфе 2.1. «**Доминирующий тип мотивации рабочих производства пищевых продуктов**» анализируются результаты анкетного опроса рабочих предприятий производства пищевых продуктов.

Путем многомерного статистического анализа были выявлены 4 группы респондентов, различающихся по оценке актуальности проблем рабочего пространства, влияющих на трудовую мотивацию. Первая группа испытывает оптимизм, то есть воспринимает данные проблемы как мало актуальные. В эту группу входят 16% респондентов. «Оптимистам» противостоит группа, для которой эти проблемы наиболее актуальны, их восприятие характеризуется в качестве тревожности. Далее выделены две группы, занимающие промежуточное положение между полярными: примыкающие к «оптимистам» «беспокойные» (их доля 37%), и граничащие в своих оценках с «тревожными» «озабоченные» (30%).

Различия между этими группами прослеживается в данных, представленных в таблице 1.

Разница установок полярных групп ярко выражена. Так, у «оптимистов» 4 проблемы (включая недостаточный уровень заработной платы) из 10 вообще не попали в число крайне актуальных, а доля давших такую оценку в отношении оставшихся 6 факторов находится в диапазоне от 1% до 3%. Доля «оптимистов», признающих указанные факторы как актуальные, в отношении 7 факторов варьирует от 1% до 7%. (максимальная доля – в отношении недостаточного уровня зарплаты – составляет 29%, то есть меньше трети этой группы).

Респонденты противоположной группы (испытывающих тревогу) все 10 проблем включают в число крайне актуальных, причем доля давших подобный ответ по 9 факторам превышает 50% и лишь в одном случае (применительно к затратам времени на дорогу) составляет 44%. Соответственно, доли респондентов этой группы, оценивающих 9 проблем как неактуальные, колеблются между 1% и 13%.

Актуальность проблем рабочего пространства, %

Актуальность проблем		Выборка	Оптимизм	Беспокойс- тво	Озабочен- ность	Тревога
Крайне актуальные	Неудобный график работы	18	3	8	15	63
	Работа в праздничные дни	16	0	4	17	54
	Работа в выходные дни	15	1	6	14	53
	Тяжелый физический труд	20	3	7	26	59
	Сложные температурные условия	15	0	3	16	59
	Недостаточный уровень заработной платы	22	0	10	25	64
	Долгая дорога до работы и обратно	14	0	4	17	44
	Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	17	1	5	20	54
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	16	1	5	16	61
	Низкий уровень поддержки государства	26	1	12	31	75
Актуальные	Неудобный график работы	31	3	20	64	28
	Работа в праздничные дни	42	6	38	72	38
	Работа в выходные дни	38	5	33	66	32
	Тяжелый физический труд	44	13	48	65	34
	Сложные температурные условия	39	3	40	62	35
	Недостаточный уровень заработной платы	54	29	64	67	34
	Долгая дорога до работы и обратно	28	7	23	47	26
	Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	36	6	29	63	35
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	32	4	22	61	34
	Низкий уровень поддержки государства	50	27	67	58	23

С рассмотренной выше группой граничат работники, проявляющие озабоченность, то есть респонденты, у которых оценка проблем рабочей

среды чуть менее острая. У них доля признающих проблемы крайне актуальными в 8 из 10 случаев выше средней по выборке. Кроме того, для более половины ее представителей 9 из 10 проблем являются актуальными (исключение – затраты времени на дорогу 47%).

У группы, непосредственно примыкающей к «оптимистам», то общее с ними, что для всех проблем доля оценок как крайне актуальных ниже средней по выборке. Вместе с тем, первая группа считает актуальной проблему недостаточной заработной платы (64% респондентов) и низкого уровня поддержки государства (67%). Кроме того, суммарно больше половины респондентов этой группы оценивают проблему тяжелого физического труда как в той или иной степени актуальную. Все это дает основание использовать термин «беспокойство» в отношении этой группы.

В диссертации обосновывается, что для трех из четырех выделенных групп, исключая «оптимистов», характерна инструментальная мотивация, когда на первый план выходит мотив труда ради заработка. Несмотря на преобладание 12-часовых смен, более 35% работников (а по группе тревожных и озабоченных – более 40%), готовы ради увеличения заработка работать еще больше, что также соответствует инструментальному типу мотивации.

Неудовлетворенность уровнем поддержки со стороны государства обусловлена, прежде всего, тем, что потенциал дополнительного заработка за счет более продолжительного труда ограничивается и физическими возможностями рабочих, и фиксированным объемом спроса на продукцию исследуемых предприятий. Кроме того, для женщин с детьми значимы такие формы поддержки, как наличие мест в детских садах и групп продленного дня в школах. Следовательно, речь не идет о стремлении устранить от решения собственных проблем, не характерном для инструментальной мотивации.

При продолжительной работе, неблагоприятных условиях труда и наличии тяжелого физического труда инструментальная мотивация не

обеспечивает заинтересованность в профессиональном развитии в соответствии с требованиями цифровизации экономики.

В параграфе 2.2. – **«Мотивация рабочих в представлении менеджмента»** оценивается существующая мотивация на исследуемых предприятиях с точки зрения управленческого персонала. В этих целях были проинтервьюированы 10 работников управления, начиная с уровня бригадира и заканчивая директором одного из предприятий периферии цифровой экономики.

Отмечается следующая особенность производства пищевых продуктов, характеризующая ее принадлежность к периферии цифровой экономики: «Человеческий фактор в большей степени у нас учитывается из-за того, что весь продукт производится руками. То есть, какие-то операции технологические присутствуют, но они всегда заканчиваются ручной работой» [Мужчина, 22 года, технолог].

Установлено, что все участники интервью связывают мотивацию рабочих с ориентацией на увеличение заработной платы. Типично представление: «Народ интересуют только денежные средства. Остальные мотиваторы нецелесообразны» [Женщина, 35 лет, начальник отдела персонала]. Подобное представление отражает ключевую характеристику инструментального типа мотивации и соответствует результатам анкетного опроса рабочих.

Инструментальной мотивации присуща достаточно точная оценка работником ожидаемой суммы платы за выполненную работу, с чем согласуется утверждение одного из респондентов о том, что рабочие «знают, сколько они получают, когда произведут... Это – самый хороший рычаг. Лучший рычаг для мотивации людей» [Женщина, 54 года, начальник производства].

Менеджмент видит проблемные аспекты в условиях труда рабочих, но склонен сглаживать их остроту, как директор одного из предприятий [Мужчина, 36 лет]: «У нас шумно. По нормам ходили, замеряли, все в норме.

Все равно шумновато». Между тем, проблема неблагоприятных условий – одна из наиболее актуальных для респондентов - рабочих.

На исследуемых предприятиях наиболее распространенным графиком работы является три смены по 12 часов, которые чередуются с тремя свободными днями (три через три). Опрошенные управленцы полагают, что такой график удобен для рабочих: «Им комфортно и удобно то, что они отработали по 12 часов три дня» [Женщина, 54 года, начальник производства]. В действительности, свободные дни используются определенной частью рабочих для дополнительной работы, так что «комфортность» не следует понимать в смысле достаточного времени для отдыха и общения с семьей. Показательно, что почти половина респондентов-рабочих (49%), а по таким группам с инструментальной мотивацией, как «озабоченные» и «тревожные», соответственно – 79% и 91%, указали на актуальность и крайнюю актуальность проблемы неудобного графика рабочего времени.

Менеджмент использует инструментальную мотивацию рабочих, увязывая рост их заработка с увеличением отработанного времени: «Люди держатся за свои рабочие места, и ценят то, что каждый дополнительный выход на работу оплачивается. Люди готовы работать, они за это получают деньги» [Мужчина, 29 лет главный технолог]. Ставка на увеличение отработанного времени не согласуется, однако, с необходимостью повышения квалификации и профессионального развития в соответствии с требованиями цифровизации.

В параграфе 2.3. **«Потенциальное влияние введения безусловного базового дохода на мотивацию рабочих периферии цифровой экономики»** проанализирована реакция респондентов на перспективу введения безусловного базового дохода – универсального денежного трансферта, выплачиваемого государством с учетом возможностей его бюджета с целью создания всеобщих базовых условий для человеческого развития. Включение данного аспекта в диссертационное исследование

обусловлено тем, что концепция ББД не только становится распространенной в социально-экономической литературе, но и проходит практическую апробацию в виде многочисленных экспериментов в форме частичной реализации принципов ББД. Одна из центральных проблем концепции: сохранится ли желание трудиться у работников или они оставят сферу оплачиваемого труда?

В исследовании, проведенном диссертантом, предполагалось, что ББД равен минимальному размеру оплаты труда, сам этот термин, еще не получивший широкую известность вне рамок научного сообщества, не использовался, но, по сути, речь шла именно о нем. Респондентам задавался вопрос: «Если бы государство безвозмездно выплачивало Вам и каждому члену Вашей семьи по 12130 рублей в месяц, Вы бы продолжили работать?».

Было установлено, что более половины опрошенных (52%) предпочли бы продолжить работу, четверть (25%) затруднились с ответом на этот вопрос и примерно столько же прекратили бы работу (23%). При этом доля готовых продолжить работу понижается при переходе от группы с тревожным самочувствием к группе «оптимистов»: в первом случае она составляет 58%, у «озабоченных» – 54%, у «беспокойных» – 47% и «оптимистов» – 44%. Подобная последовательность соответствует убыванию уровня неудовлетворенности заработной платой. Выявлено, что работники, готовые трудиться и дальше при наличии ББД, чаще других отмечали, что для них крайне актуальны такие факторы, как низкий уровень поддержки со стороны государства (35% против 26% по выборке) и недостаточный уровень заработной платы (30% против 22% по выборке). Это позволяет констатировать, что инструментальная мотивация в существенной степени согласуется с ориентацией на продолжение труда при введении ББД.

В диссертации проанализированы особенности реакции рабочих на перспективу использования ББД с учетом семейного положения, возраста респондентов и их гендерной принадлежности. Наиболее высокую готовность работать при выплате ББД демонстрируют респонденты в

возрасте 31-39 лет (56%), которые чаще всех имеют семью и детей. Самый низкий процент готовых продолжать работу наблюдается у молодых рабочих (45%) и мужчин (50%). Все это свидетельствует о том, что при введении ББД большинство рабочих периферии цифровой экономики продолжили бы работу, но принятие решение об этом имеет свою специфику у различных социально-демографических групп.

Оценивая потенциальное влияние ББД на трудовое поведение работников, менеджеры разделяют рабочих на тех, кто продолжит работу, и тех, кто ее оставит, причем пропорция деления ставится в зависимость от величины ББД. Респонденты принимают во внимание возможную проблему дезорганизации производства.

В Заключении подведены основные итоги работы, сделан вывод о подтверждении авторской гипотезы о том, что у рабочих периферии цифровой экономики преобладает трудовая мотивация, неоднозначно соотносящаяся с требованиями к современному работнику в условиях прогресса цифровизации.

На основании теоретического анализа обнаружено, что исследование мотивации рабочих периферии цифровой экономики предполагает использование синтеза социологических подходов в целях раскрытия структуры потребностей работников и типов мотивации в условиях неравномерного прогресса цифровизации. В результате эмпирического исследования выявлено доминирование инструментального типа мотивации рабочих периферии цифровой экономики с определенными градациями в рамках этого типа. Установлено, что характерная для рабочих данного сектора экономики ориентация на увеличение заработка за счет более продолжительной работы не способствует профессиональному развитию, адекватному цифровизации.

Определены перспективные направления дальнейшей разработки данной проблемы:

1. Сопоставление мотивации рабочих периферии цифровой экономики и

работников ее ядра.

2. Исследование влияния различных типов мотивации на эффективность предприятий.

3. Изучение результатов зарубежного опыта по реализации принципов ББД, с точки зрения воздействия на мотивацию работников.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ ОТРАЖЕНО В
СЛЕДУЮЩИХ ПУБЛИКАЦИЯХ:**

Статьи в журналах из перечня ВАК РФ

1. Чуков Р.С., Золотов С.А. Безусловный базовый доход как мотиватор работников периферии цифровой экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. №4 (64). С. 112 – 120. (0,75/0,4 п.л.)

2. Золотов С.А. Мотивация работников периферии цифровой экономики глазами менеджмента // Экономика и предпринимательство. № 6 (131), 2021. С. 760–762. (0,3 п.л.)

3. Трофимов О.В., Золотов С.А., Ежов А.С. Режим труда как мотиватор трудовой деятельности рабочих на примере предприятия пищевой промышленности // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. № 3 (59), 2020. С. 32–39. (0,8/0,5 п.л.)

4. Бобков В.Н., Черных Е.А., Золотов С.А., Павлова В.В. Безусловный базовый доход: критериальные основы, переходные формы и опыт экспериментов по внедрению // Социологические исследования. №10, 2020. С. 84–94. (1/0,5 п.л.)

5. Золотов С.А. Мотивирование работников рабочим временем: «сжатие» или сокращение? // Проблемы современной экономики. № 1 (73), 2020. С. 44–47. (1 п.л.)

6. Золотов С.А. Теоретические основы мотивирования работников гибким режимом рабочего времени // Казанский экономический вестник. № 5

(43), 2019. С. 69–76. (0,5 п.л.)

7. Джасем А., Золотов С.А. Экономия труда в производстве как предпосылка прогресса сферы образования // Вестник НГИЭИ. № 3 (82), 2018. С. 99–107. (0,7/0,5 п.л.)

8. Золотов С.А. Потенциальное влияние безусловного основного дохода на суммарные затраты рабочего времени в экономике России // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. № 2 (60), 2018. С. 107–112. (0,5 п.л.)

9. Золотов С.А., Шилов М.Л. Безусловный основной доход: сущность и проблемы реализации // Вестник НГИЭИ. №9 (64), 2016. С. 7–14. (0,9/0,6 п.л.)

Другие публикации:

1. Золотов С.А. Мотивирование работников режимом рабочего времени в контексте самоактуализации // В сборнике: Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике. Материалы II Всероссийской научной конференции с международным участием, 2020. С. 83–86. (0,15 п.л.)

2. Золотов С.А. Инновационные практики в области мотивирования в области мотивирования работников режимом рабочего времени в России и Китае // В сборнике: Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества. Материалы X международной научно-практической конференции, 2020. С. 453–455. (0,1 п.л.)

3. Золотов С.А. О введении безусловного основного дохода как важной меры защиты населения // В сборнике: Костинские чтения. Сборник материалов первой международной научно-практической конференции, 2018. С. 347–349. (0,1 п.л.)