

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

На правах рукописи

Золотов Сергей Александрович

**МОТИВАЦИЯ РАБОЧИХ ПРЕДПРИЯТИЙ
ПЕРИФЕРИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

22.00.03 – экономическая социология и демография

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:

Доктор экономических наук, профессор
Трофимов Олег Владимирович

Нижегород – 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ	20
1.1. Мотивация как детерминанта трудового поведения.....	20
1.2. Специфика формирования мотивации работников предприятий периферии цифровой экономики	37
1.3. Подход к оценке мотивации работников.....	55
ГЛАВА II. ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИИ РАБОЧИХ ПРОИЗВОДСТВА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ КАК СЕГМЕНТА ПЕРИФЕРИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	68
2.1. Доминирующий тип мотивации рабочих производства пищевых продуктов	68
2.2. Мотивация рабочих в представлении менеджмента	93
2.3. Потенциальное влияние безусловного базового дохода на мотивацию рабочих периферии цифровой экономики.....	103
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	122
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	127
СПИСОК ТРУДОВ СОИСКАТЕЛЯ	146
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	148
Приложение 1.....	148
Приложение 2.....	149
Приложение 3.....	153
Приложение 4	154
Приложение 5	155

ВВЕДЕНИЕ

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 сделает 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. Ритцер³, А. Маслоу⁴, Д. Макклелланда⁵, Н. Бассет-Джонса⁶, Ду Минцзин⁷, А.В. Вечерина⁸,

¹ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons, New York. – 157 P.

² Marshall, T.H. (1963). *Sociology at the crossroads*. London: Heinemann. – 348 P. OCLC: 261310.

³ Ритцер Дж. *Современные социологические теории*. 5-е изд. — СПб.: Питер, 2002. —688 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

⁴ Маслоу, А. *Мотивация и личность = Motivation and personality* : пер. с англ. / А. Маслоу.— 3-е издание. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 352 с. – (Мастера психологии) .

⁵ Макклелланд, Д. *Мотивация человека*. – СПб.:Питер, 2007.- 672 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

⁶ Basset-Jones N., Lloyd G.C. Does Herzbergs Motivational Theory have staying power? // *Journal of Management Development*. – 2005. – Vol.24, No.10. – Pp. 56-57.

⁷ Ду Минцзин. *Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь* // *Социально-гуманитарные знания*. – 2013. – №1. – С.323.

⁸ Вечерин А.В. *Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации* // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. – 2011. – Т.8. – №2. – С.104.

В.И. Герчикова¹, А.О. Грудзинского, Л.Н. Захаровой и Н.Н. Буреевой², А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова³, А.М. Магуры и М. Курбатовой⁴, Е.Ю. Подосинникова, А.С. Кулешова и С.С. Железняковой⁵, З.Х. Саралиевой⁶, Ю.А. Филясовой⁷. 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. Даббиним⁸, Дж. Аткинсоном⁹

¹ Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №2. — С.54.

² Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н. Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — №3 (103). — С.105.

³ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.

⁴ Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. Изд – во Журнал «Управление персоналом». Серия: Библиотека журнала «Управление персоналом», 2007. — 656 с.

⁵ Е. Ю. Подосинников, А. С. Кулешов, С. С. Железняков. Мотивация трудовой деятельности инженерно- технического персонала предприятия: измерение и анализ // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. — 2015. — №3 (35). — Режим доступа: file:///C:/Users/user/Downloads/pdf_040-032.pdf.

⁶ Саралиева 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 (2018–2030) : материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2018. — 174 с.

⁷ Филясова Ю.А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях // Телескоп. — 2021. — №1.— С. 23-28.

⁸ Dubin R. Industrial workers worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers // Social Problems. — 1956. — 3(3). — 131–142 Pp.

⁹ Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior // Psychological Review. — 1957. — Vol.64 (6, Pt.1). — 359 – 372 Pp.

Х. Хекхаузен¹, Х. Брюйном², Э. Лоулером³, Г.П. Бессокирной⁴, Е.А. Ивановой и М.Ю. Гинзбург⁵, А.В. Каравай⁶, М.Н. Макаровой⁷, И.Л. Мерзляковой⁸, В.М. Суановым⁹, А.В. Тихоновым¹⁰. В результате раскрыта система мотивов, характерная для рабочих, ее динамика в условиях научно-технического прогресса и глобализации.

¹Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Изд – во Речь, 2001. — (Серия «Мастерская психологии и психотерапии»).

²Брюин Х. Управление по результатам в государственном секторе. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. 192 с.

³Lawler E. Talent: making people your competitive advantage. P.: Jossey – Bass. – 2008. – 305 Pp.

⁴ Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №3.– С. 132 – 147.

⁵ Иванова Е.А., Гинзбург М.Ю. К проблеме измерения и обеспечения роста производительности труда в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – №4 (40). – С. 9 – 17.

⁶ Каравай А.В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих – 2016. – № 6 (136). – С. 107 – 124.

⁷ Макарова М. . Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – №2. – С. 59 – 67.

⁸ Мерзлякова И.Л. Особенности социокультурной модернизации России в контексте формирования информационного общества // Kant. – 2018. – №2 (27). – С. 196 – 199.

⁹ Суанов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. – 2017. – №1. – С. 80 – 84.

¹⁰ Тихонов А.В. Читая и перечитывая В.Я. Ядова: отечественная социология сосредотачивается // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – №3 (31). – С. 196 – 204.

Ф.А. Айбитаева и В.С. Гайрбекова¹, В.Ю. Бочаров², И.С. Дмитриева, И.И. Соболева и И.В. Соболева³, И.Е. Золин⁴, А.А. Иудин и И.В. Привалов⁵, А.Л. Никишина и Ю.М. Соболева⁶, В.В. Ухоботов и Д.О. Домкина⁷ 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. Конти⁸, Ю. Бурханова⁹, Г.Д. Гриценко¹⁰,

¹ Гайрбекова Р.С., Айбитаева Ф.А. Анализ положения молодежи на российском рынке труда // *International scientific review*. – 2016. – №8 (18). – С. 42 – 44.

² Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // *Петербургская социология сегодня*. – 2019. – №12. – С.22 – 46.

³ Дмитриева И.С., Соболева И.И., Соболева Е.В. Мотивация - как фундамент здорового образа жизни // *Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области*. – 2017. – №1 (16). – С. 55 – 57.

⁴ Золин И.Е. Рынок труда и проблема дефицита кадров // *Гуманитарные, социально – экономические и общественные науки*. – 2019. – № 10. С. 59 – 63.

⁵ Иудин А.А., Привалов И.В. Гендерные и возрастные особенности политического поведения молодежи // *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология*. – 2019. – №1.– С. 40 – 46.

⁶ Никишина А.Л., Соболева Ю.М. К вопросу об инновационных методах материальной мотивации // *Карельский научный журнал*. – 2018. – №2 (23). – С. 105 – 108.

⁷ Ухоботов В.В., Домкина Д.О. Наставничество как способ повышения эффективности адаптации // *Наука.Общество. Государство*. – 2017. – №2 (18). – С. 169 – 172.

⁸ 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 // *Journal of Happiness Studies*. – 2008. – № 9 (1). – С. 41 – 79.

⁹ Бурханов О.Ю., Потемкин В.К. Социально-экономические проблемы занятости работников предприятий в период общественных трансформаций // *Телескоп*. – 2021. – №2. – С. 45 – 56.

¹⁰ Гриценко Г.Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий // *Universum: Общественные науки*. – 2014. – №6 (7). – С.2.

С.В. Дорошенко¹, В.К. Потемкина², Г.Г. Татаровой³. Роль социального самочувствия в контексте трудового поведения личности рассматривают Э. Дайнер⁴, Р. Вееenhoven⁵, Д. Ватсон и Л.А. Кларк⁶, Л.Е. Томас и К.Д. Чамберс⁷, Б. Ян, И. Джен и Л. Тиу⁸, С.Ф. Абрамкина, Д.В. Богданова и Е.К. Терещук⁹, Я.В. Дидковская, Ю.Р. Вишневский и Д.А. Лугин¹⁰.

Актуальным аспектом теории трудовой мотивации становится влияние на нее процессов цифровизации. Идея экономики как цифровой сформулирована Д. Тапскоттом¹¹ и интерпретирована на организационном уровне Р. Нельсоном¹².

¹ Дорошенко С.В. Особенности оценки социально – экономической адаптации населения России // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2021.- №16 – 1. – С. 970 – 973.

² Потемкин В.К. Социальные измерения качества управленческого труда // Телескоп. – 2021. – №1. – С. 6 – 16.

³ Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях. Учебное пособие — М.: Издательский Дом «Высшее Образование и Наука», 2007. — 236 с.

⁴ Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, №. 3. – Pp. 542-575.

⁵ Veenhoven, R. Conditions of Happiness), D. Reidel Publishing Company, Boston. – 1984. – 461 Pp.

⁶ Watson D., Clark L.A. and Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988.- Vol. 54, №. 6. – Pp. 1063-1070.

⁷ Thomas L.E. and Chambers K.D. Phenomenology of life satisfaction among elderly men: quantitative and qualitative views // Psychology and Aging. – 1989. – Vol. 4, No. 3. – Pp. 284-289.

⁸ Yan B.B., Zheng X., Qiu L. A review of the researchers on subjective well-being // Journal of Dialectics of Nature. – 2004. – Vol. 26, №. 2. – Pp. 96 – 112.

⁹ Абрамкина С.Ф., Богданова Д.В., Терещук Е.А. Челябинская область: особенности социального самочувствия // Социум и власть. – 2011. – №4. – С. 26 – 31.

¹⁰ Дидковская Я.В., Вишневский Ю.Р., Лугин Д.А. Инновационный потенциал молодежи: мотивация участия и барьеры реализации молодежных стартапов // Вестник ПНИПУ. Социально – экономические науки. – 2021. – №1. – С. 8 – 20.

¹¹ Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. McGraw-Hill. – 2015. Pp – 342.

¹² Nelson R. «The Agenda for Growth Theory: A Different Point of View», IASA Working Paper. – 1995.

Влияние цифровой экономики на внутриорганизационные процессы исследуют Дж. Биркиншоу и П. Хагстрем¹, Э. Брунджолофсон и Л.М. Хитт², А.Д. Чандлер и Д.В. Кортада³, И.В. Бочарников и Н.А. Чемезов⁴, Н.В. Кузнецов⁵, Л.И. Найденова⁶, И.В. Тарасов⁷, О.В. Трофимов, В.Г. Фролов и А.А. Павлова⁸, В.П. Шуйский⁹. В работах Э. Дейтера¹⁰, Ю.В. Белоусова и О.И. Тимофеевой¹¹,

¹ Birkinshaw J., P. Hagström eds., *The Flexible Firm. Capability. Management in Network Organizations*, Oxford University Press, Oxford etc., 2000.

² Brynjolfsson E., Hitt L. M. *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance* // *Journal of Economic Perspectives*. – 2000. – 14 (4). – Pp. 23-48.

³ Chandler A. D., 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*, Oxford University Press, Oxford and New York, 2000.

⁴ Бочарников И. В., Чемезов Н. А. Проблемы и приоритеты политики цифровизации в России. Наука. Общество. Оборона. Москва. – 2020. – №8(2). – 7 с.

⁵ Кузнецов Н. В. Цифровизация экономики России: институциональные драйверы // *Теория и практика общественного развития*. – 2019. – №4 (134). – С. 75 – 78.

⁶ Найденова Л.И. Применение феноменологического подхода к познанию процесса профессиональной социализации молодых специалистов в условиях информатизации общества // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки*. – 2009. – №4. – С. 152 – 160.

⁷ Тарасов И.В. Индустрия 4.0: понятие, концепции, тенденции развития // *Стратегии бизнеса*. – 2018. – №6 (50). – С. 57 – 63.

⁸ 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. Серия: Социальные науки*. – 2020. – по. 4 (60). – С. 31-40.

⁹ Шуйский В.П. Цифровизация экономики России: достижения и перспективы // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. – 2020. – №6. – С. 158 - 169.

¹⁰ Dieter E. *The Evolution of a "Digital Economy": Research Issues and Policy Challenges* // *Economia e Politica Industriale*. – 2021. – Vol. XXVIII, # 110, October. – Pp. 127 – 139.

¹¹ Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Методология определения цифровой экономики // *Мир новой экономики*. – 2019. – №13 (4). – С.79 – 89.

Е.А. Даниловой и Е.В. Щаниной¹, О.Б. Иваненко, О.А. Степановой и А.И. Ковалева², В.А. Лукова и В. Лукова³, Р.Р. Садырtdинова⁴ рассматривается неравномерность темпов цифровизации.

П. Бухт и П. Хикс⁵, Т.А. Ефремова, С.С. Артемьева и С.М. Макейкина⁶, Н.Н. Ивашиненко, М.Л. Теодорович и Н.Н. Патокина⁷, Р.В. Карапетян и И.Л. Сизова⁸, О.В. Шиняева, О.В. Полетаева и О.М. Слепова⁹ обосновывают

¹ Данилова Е.А., Щанина Е.В. Молодежь в региональном социуме: теоретический аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 1. – С. 62-69.

² Иваненко О.Б., Степанова А.О., Ковалев А.И. Тенденции цифровизации экономики России // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2021. – № 2 (10). – С. 60 – 65.

³ Луков В. А., Луков С. В. Цифровизация в России: человеческое измерение // Знание. Понимание. Умение. – 2020. – № 1. – С. 92 – 100.

⁴ Садырtdинов Р.Р. Уровень цифровизации регионов России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – №10 (444). – С. 230 – 235.

⁵ Бухт, Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики / Р Бухт, Р. Хикс // Вестник международных организаций. - 2018. - Т. 13. - № 2. - С. 143-172 (на русском и английском языках).

⁶ Ефремова Т.А., Артемьева С.С., Макейкина С.М. Особенности, тенденции и перспективы цифровой трансформации экономики: мировой и национальный опыт // Теория и практика общественного развития. – 2021. – №1 (155). – С. 53 – 58.

⁷ Ивашиненко Н. Н., Теодорович М. Л., Патокина Н.Н. Вовлечение населения в процессы регулирования конкуренции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2019. – №1 (53). – С. 41 – 48.

⁸ Карапетян Р. В., Сизова, И. Л., Цифровая трансформация труда и общества: методологические подходы к определению. В книге: Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития. Материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12-14 ноября 2020 года. Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. 2020. С. 309-310.

⁹ Шиняева О.В., Полетаева О.В., Слепова О.М. Информационно-цифровое неравенство: поиски эффективных практик адаптации населения // Мониторинг. – 2019. – №4 (152). – С. 68 – 85.

критерии социальной стратификации, отражающие неравный доступ к цифровым технологиям. М.А. Лумпова¹, Б.Ж. Тагаров², опираясь на мир-системный подход И. Валлерстайна³, выделяют ядро и периферию цифровой экономики.

Фиксация снижения престижности рабочих профессий А.П. Бафановым⁴, Э.М. Боковой⁵, С.А. Теньковской⁶ отражает относительное ухудшение социально-экономического положения значительной части рабочих в результате процессов цифровизации.

¹ Лумпова М.А. Проблемы и перспективы цифровизации российской экономики. Мир-системный анализ // Вестник научной ассоциации студентов и аспирантов исторического факультета Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Studis historica juvenum. – 2018. – № 1 (14). – С. 127 – 137.

² Тагаров Б.Ж. Оценка уровня концентрации производства в обрабатывающей промышленности России в условиях цифровизации экономики // Baikal Research Journal. – 2021. – №1. – С. 17.

³ Валлерстайн Иммануил. Миросистемный анализ: Введение /пер. Н.Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006. (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского») —248 с.

⁴ Бафанов А.П. Способы повышения престижа рабочих профессий // Russian Journal of Education and Psychology. – 2013. – №5 (25). – С. 17.

⁵ Бокова Э.М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии // Вестник Нижегородского университета им.Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2011. – №2 (22). – С. 14 – 18.

⁶ Теньковская С.А., Власов А.В. Дефицит квалифицированного персонала, как одна из важнейших проблем российского нефтесервиса // Общество: политика, экономика, право. – 2016. – № 11. – С. 89 – 93.

В исследованиях Р. Скидельски и Э. Скидельски¹, Г. Стэндинга², В.Н. Бобкова, Е.А. Черных и В.В. Павловой³, Р.И. Капелюшников⁴ рассматривается потенциальное воздействие на трудовую мотивацию безусловного базового дохода (ББД), концепция которого занимает 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.

¹ Skidelsky R., Skidelsky E. How Much is Enough? Money and the Good Life. Publisher: Other Press. – 257 P. – 2013.

² Standing G. Basic Income: And How We Can Make It Happen. Publisher: Pelican. – 400 P. – 2017.

³ 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. – 2020. – № 10. – С. 84-94.

⁴ Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? [Текст] : препринт WP3/2020/04 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 52 с. – 55 экз.

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 не согласуется 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 продолжать 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 Хэйхэский университет (КНР)), Международном конгрессе «Молодежь в глобальной повестке.

Молодежная политика: мировой и региональный опыт» (20-21.03.2021 г., 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, 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 11 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.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

1.1. Мотивация как детерминанта трудового поведения

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 Минцзин⁷, А.В. Вечерина⁸, В.И. Герчикова⁹, А.О. Грудзинского, Л.Н. Захаровой и Н.Н. Буреевой¹⁰,

¹ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons, New York. – 157 P.

² Marshall, T.H. (1963). *Sociology at the crossroads*. London: Heinemann. – 348 P. OCLC: 261310.

³ Ритцер Дж. *Современные социологические теории*. 5-е изд. — СПб.: Питер, 2002. —688 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).

⁴ Маслоу, А. *Мотивация и личность = Motivation and personality* : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е издание. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 352 с. – (Мастера психологии) .

⁵ Макклелланд, Д. *Мотивация человека*. – СПб.:Питер, 2007.- 672 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

⁶ Basset-Jones N. & Lloyd G.C. Does Herzberg Motivational Theory have staying power? // *The Journal of Management Development*; 2005; 24, 10; ABI/INFORM Global pg. 929.

⁷ Ду Минцзин. *Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь* // *Социально-гуманитарные знания*. – 2013. – №1. – С.323.

⁸ Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. – 2011. – Т.8. – №2. – С.104.

⁹ Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // *Мотивация и оплата труда*. — 2005. — No2. — С.54.

¹⁰ Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н. Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // *Университетское управление: практика и анализ*. – 2016. – №3 (103). – С.105.

А.Г. Здравомыслова и В.А. Ядова ¹, А.М. Магура и М. Курбатовой², Е.Ю. Подосинникова, А.С. Кулешова и С.С. Железняковой³, З.Х. Саралиевой⁴, Ю.А. Филясовой ⁵.

Анализ мотивации трудового поведения основывается на понимании того, что такое «мотив». В научной литературе можно встретить различные трактовки данного понятия. Согласно А. Маслоу, мотив является побудительной причиной, поводом к определенным действиям, внутренним обоснованием личностью своего поведения и осознанным отношением к нему, которое предполагает расположенность или готовность к определенным социальным действиям⁶. В данном определении, на наш взгляд, акцентируется внимание на внутреннем для субъекта характере мотива и на его (мотива) значимости как детерминанты деятельности. Ближе к данному пониманию рассмотрение мотива как внутреннего побуждения, субъективной стороны потребности⁷.

¹ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.

² Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. Изд – во Журнал «Управление персоналом». Серия: Библиотека журнала «Управление персоналом», 2007. – 656 с.

³ Е. Ю. Подосинников, А. С. Кулешов, С. С. Железняков «Мотивация трудовой деятельности инженерно- технического персонала предприятия: измерение и анализ» // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2015. – №3 (35). – Режим доступа: file:///C:/Users/user/Downloads/pdf_040-032.pdf.

⁴ Саралиева 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 (2018–2030) : материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2018. – 174 с.

⁵ Филясова Ю.А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях // Телескоп. – 2021. – №1. – С. 23-28.

⁶ Маслоу А. Мотивация и личность. 3е – изд. – СПб.: Питер, 2003. С. 92.

⁷ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003, С. 26.

Реализация мотива происходит в форме мотивированной деятельности, представляющей собой «свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение цели, реализацию интересов»¹.

Существуют и иные подходы к рассмотрению мотива. Так, Н.А. Леонтьев видит в мотиве тот «..результат, то есть предмет, ради которого осуществляется деятельность»². Представляется, что в этом случае исследователь абстрагирует от внутренней обусловленности мотива, перенося акцент на цель мотивированной деятельности. Возможно, подобный ракурс рассмотрения отражает точку зрения менеджера, организующего мотивацию работников. Стоит отметить, что результат деятельности необязательно является предметом, например, в случае самореализации работника в труде.

По А.Г. Асмолову, мотив – приобретаемое предметом системное качество, проявляющееся в его способности побуждать и направлять деятельность³. И в данном варианте отмечается роль мотива как побуждающего к действию при акценте на предметность цели мотива.

Развернутая характеристика понятия «мотив» дана, например, Б.В. Корнейчуком, рассматривающим мотив как продукт высшей деятельности человека, предшествующей непосредственному осуществлению им целенаправленных действий, который опирается на анализ неудовлетворенных потребностей и внешней среды, содержит обоснование, примерный план и возможную оценку последствий таких действий⁴. Следует отметить многоаспектность приведенного положения. Речь идет, во-первых, об осознанном характере мотива. Далее

¹ Никифорова О.А. Феномен мотивации труда в социологии управления // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – №63-1.

² Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. М.: Смысл, 2000. С.432.

³ Асмолов А.Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности Асмолов А.Г. // Вопросы психологии. – 1982. – № 2. – С. 14—27.

⁴ Корнейчук Б.В. Экономика труда: учебник / Б.В. Корнейчук. — М.: Гардарики, 2007. — С. 130–147.

раскрывается его роль как «посредника» между потребностью и действием. Наконец, данный автор включает в содержание этого понятия ряд мыслительных процедур. Представляется, что содержание этого положения, за исключением его заключительной части, пересекается с идеей А. Маслоу. На наш взгляд, целесообразно придерживаться подхода, представленного в работе А. Маслоу.

При анализе понятия «мотив» надо считаться с тем фактом, что в связи и наряду с ним используется понятие «стимул». А.Н. Сорочайкин, например, определяет стимул как побудительную причину поведения, заинтересованность в совершении чего-либо¹. Если в качестве побудительной причины к действию выступает потребность самого субъекта, то налицо сходство данных понятий. Указанный автор видит различие между ними в том, что стимул связан с удовлетворением «в большей степени материальных потребностей»². Между тем существует позиция, что стимул обусловлен не только материальными потребностями³.

На наш взгляд, вполне правомерно рассматривать и мотив, и стимул в качестве побудителя к определенным действиям. Различие же заключается в том, что мотив – внутренний побудитель, а стимул – это внешний⁴.

Несомненно, внутреннее и внешнее диалектически связаны. Внутренние побуждения, проявляясь вовне, дают возможность субъекту управления реагировать на поведение работников, поддерживая реализацию мотива или препятствуя этому. Стимулы же обращены к потребностям людей, и при правильном выборе стимула работник начинает действовать в соответствии с целями субъекта управления,

¹ Сорочайкин, А. Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов. / А. Н. Сорочайкин, Л. В. Ермолина. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 2012, 104 с.

²Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. Проблема доверия в отношениях работодатель – работник // Электронный журнал «Современные проблемы науки и образования». 2013. – №5. <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=10358> Дата обращения (1.10.2020).

³ Удалов А.С., Удалова Н.С. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход // Российское предпринимательство №9 (255) / май 2014. – С.42-51. С.43

⁴Березина В.Ю. Стимулирование и мотивирование: современные тенденции // XIII Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» – 2012. – С.12.

будучи побуждаемым своими мотивами. И все же связь между этими понятиями не отменяет их различия в зависимости от характера побудителя – внутреннего или внешнего. Поэтому 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.

Мотив – это выражение потребности. Поскольку у человека много потребностей, то он имеет много мотивов, образующих в своем единстве мотивацию. В.Г. Асеев обоснованно определяет мотивацию как совокупность мотивов и побуждений: потребностей, интересов, стремлений, целей, влечений, установок или диспозиций¹.

Если же рассматривать мотивацию как «побуждение, которое вызывает активность организма и определяет её направленность»², то, на наш взгляд, стирается различие между отдельным мотивом и мотивацией. На самом деле, мотив – это, несомненно, побуждение, а мотивация охватывает систему мотивов. Подобное замечание относится и к позиции Х.А. Хелепота, характеризующего мотивацию как активное участие человека в чем-либо с целью достижения предполагаемого результата³. Представляется, что отождествление этих двух понятий прослеживается в утверждении о мотивации как внутреннем побуждении к действию, обусловливающим субъективно-личностную заинтересованность индивида, связанным с такими характеристиками идеальной стороны действия, как намерение, цель, стремление, и ее следует отличать от внешних стимулов и реакции на них⁴.

¹ Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – Москва : Мысль, 1976. – 158 с.

² Петровский А.В. Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии: учебное пособие для вузов. Москва : ИНФРА-М, 1998. – 528 с.

³ Helepota H.A. Motivational Theories and their application in construction // Cost Engineering. – 2005. – Vol. 47, № 3. – Pp. 14-35.

⁴ Осипова Е.В. Электронная библиотека ИФ РАН «новая философская энциклопедия» Мотивация <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH7c502311983e879124187c#:~:>

Дата обращения 04.04.2021.

Дж. Р. Линдер определяет мотивацию работников как «процесс, который определяет цель и направления поведения, предрасположенность действовать в определенной манере, в целях достижения индивидуальных неудовлетворенных потребностей, неудовлетворенных ожиданий, и желание достичь их в вышеперечисленном порядке»¹. В этом определении, прежде всего, отмечается, устойчивость действия мотивов и одновременно подчеркивается множественность потребностей, которые, оставаясь неудовлетворенными, выступают в качестве мотивов трудового поведения людей.

Аналогичным образом, В.А. Бодров определяет мотивацию как «процесс детерминации деятельности, обусловленный внутренними и внешними факторами»². Обращает на себя внимание, что речь идет о многих факторах, в качестве которых правомерно рассматривать потребности. Подобного представления о мотивации придерживаются и другие авторы, например, Т.О.Соломанидина и В.Г. Соломанидин³.

Представляется, что с отмеченным подходом согласуется и характеристика мотивации как набора процессов, которые побуждают, направляют и определяют человеческое поведение на пути достижения определенной цели⁴. «Набор процессов» возникает потому, что проявляется многообразие потребностей.

Раз мотивация отражает действие комплекса потребностей, то для более глубокого понимания этой проблемы необходимо принять во внимание соотношение потребностей. С этой точки зрения становится значимым анализ их структуры.

¹ Lindner J.R. Understanding employee Motivation // Journal of Extension, June, 1998. – Vol. No3, pp.1-8. – P.3.

² Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с – (Современное образование). С. 160 – 161.

³Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотивацией персонала (в таблицах, текстах, схемах, кейсах). – М.: ООО Журнал «Управление персоналом». 2005. – 128 с.

⁴ Lawler E. Talent: making people your competitive advantage. Jossey-Bass; 1st Edition (April 18, 2008), 304 – P.

Согласно теории самодетерминации, мотивация формируется с помощью трех базовых потребностей человека: потребности в автономии, компетентности и взаимосвязи с другими людьми¹. С учетом социальной природы человека, на наш взгляд, целесообразно изменить последовательность элементов этой системы. Еще в XVIII веке отмечалось, что каждый человек лишь благодаря воспитанию становится человеком и специфическая черта человека состоит как раз в том, что мы только благодаря продолжающемуся целую жизнь упражнению становимся людьми². Поэтому, скорее всего, первый компонент самодетерминации – это потребность во взаимосвязи с другими людьми.

Толкот Парсонс разработал специальную схему «AGIL». Она сформирована четырьмя основными функциями: адаптация, целедостижение, интеграция и латентная. Подфункцией он понимает «систему действий, направленных на удовлетворение потребности или потребностей системы»³. В его теории мотивация является внутренней составляющей системы личности, а все действия диктуются «потребностными диспозициями» индивида.

Представление о мотивации носит более конкретный характер в рамках концепции потребностей, выдвинутой А. Маслоу. Модель «пирамиды потребностей», на наш взгляд, – это интерпретация взглядов данного ученого, которая бесспорна в той части, которая отражает многообразие человеческих потребностей. Ученый прямо указывал на то, что мотивация соотносится не с какой-то частью индивидуума, а со всем индивидуумом как таковым.⁴Разделяя потребности на «первичные» (физиологические нужды) и «вторичные» (в дружеском участии, в престиже и т.д.),

¹ Гордеева Т. О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Академия, 2006. – 332 с.

² Гердер И.Г. Идеи к философии истории человечества. М.: Наука, 1977. – 703 с. С.230.

³ Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. — СПб.: Питер, 2002. — 688 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»). С.118.

⁴ Маслоу А. Мотивация и личность = Motivation and personality : пер. с англ. / А. Маслоу. – 3-е издание. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 352 с. – (Мастера психологии) .С.134. .

он характеризует потребности второго вида как более существенные для человека.¹ Вместе с тем это соотношение не предопределяет доминирующую потребность субъекта, находящегося в конкретных социально-экономических условиях. При низком уровне дохода (на грани бедности) могут преобладать первичные потребности.

Мотивационная модель А. Маслоу носит универсальный характер, поэтому приложима и к экономической деятельности. Тогда речь может идти, например, об удовлетворении потребности в безопасности в форме работы при благоприятных условиях труда, о реализации мотива признания путем участия в конкурсе профессионального мастерства и т.д.

Вместе с тем, в социально-экономической литературе представлены исследования, непосредственно связанные с разработкой проблем трудовой мотивации, которые, на наш взгляд, не противоречат универсальному подходу А. Маслоу.

Так, Т. Маршалл указывает на связь труда с мотивацией². Считая работу необходимой для человеческого счастья, он вместе с тем подчеркивает, что благополучие базируется не только на материальном достатке, но и на личных качествах, которые могут быть искалечены чрезмерной работой и нуждаются в досуге для своего полного развития.³ В этом положении отражена и такая составляющая мотивации работника, как мотив оптимальной продолжительности рабочего времени – одного из факторов сохранения здоровья и определителя величины времени досуга. Подобный мотив зачастую находится «в тени» как в исследованиях, так и в практике мотивирования, уступая в этом отношении расчету на материальное вознаграждение. Здесь, вероятно, проявляется инерция представлений того периода развития экономики, когда еще не была решена задача материальной обеспеченности большинства населения экономически развитых стран. С другой стороны, в

¹ Маслоу А. Мотивация и личность. (Там же). С.39.

²Маршалл Т. Х. Работа и богатство*. Marshall T. H. work and wealth // Marshall T. H. Sociology at the crossroads, and other Essays. - L. etc.: Heinemann, 1963. - P. 218-234

³ (Там же, с.126.)

условиях недостаточного дохода мотив увеличения свободного времени, несомненно, носит подчиненный характер ориентации на заработок.

Т. Маршалл связывает удовлетворенность работника своим трудом и с тем обстоятельством, что работник уверен в социальной защите, которую ему гарантирует правительство.¹ Такой подход, по нашему мнению, вполне обоснован, так как в современной экономике социальная защищенность работников – условие их творческого отношения к труду.

Существует точка зрения, что требование социальной защиты и помощи со стороны государства означает «пролонгированный инфантилизм».² Нельзя исключить существование такого мотива в социально ориентированной экономике, но вопрос в том, является ли он единственным и доминирующим. Едва ли можно согласиться с тем, что работник, добросовестно относящийся к своей трудовой деятельности, и в то же время, полагающийся на социальную защиту государства, например, от рисков утраты нетрудоспособности, попадания в разряд безработных, ведет себя инфантильно. Подобная характеристика уместнее для тех, кто из поколения в поколение живет на социальные пособия, хотя и здесь проблематично определить соотношение личной ответственности за такой образ жизни и влияния социальной среды.³

Широкую известность имеет «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга. При анализе этой модели к мотивирующим факторам относят достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационного и профессионального роста, признание со стороны социального окружения, ответственность. В число гигиенических факторов включают условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер

¹ (Там же, с.131.)

²Социология: Учебник для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Нартов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 407 с. Лавриненко С. 257.

³ (Там же,с.264.)

межличностных отношений и политика организации¹. Между тем, приводятся убедительные аргументы, что до тех пор, пока не сформированы приемлемые для работника условия труда, пока недостаточен уровень его оплаты, не удастся задействовать факторы, считающимися мотивирующими.² В этом, на наш взгляд, проявляется ограниченность подхода, связывающего мотивацию лишь с определенным кругом неудовлетворенных потребностей работников. Работники нуждаются в том, чтобы все составляющие производственной среды соответствовали их потребностям, что порождает систему мотивов. Так, например, вполне обоснованно отмечается мотивирующий эффект условий труда³. Представляется, что разграничение Ф. Херцбергом гигиенических и мотивационных факторов – это своеобразное отражение идеи А. Маслоу о более высокой значимости вторичных потребностей человека, однако эта идея не отрицает роль ориентации на заработок как мотива.

Мотивация обусловлена внутренним состоянием индивида, которое объясняет его поведение в трудовом коллективе.⁴ Вместе с тем надо учитывать, что потребности индивидов изменяются по мере развития экономики⁵. Этой идее соответствует теория приобретаемых потребностей, разработанная Д. МакКлеландом.

В теории Д. МакКлеланда отмечается взаимосвязь уровня развития культуры в обществе и индивидуальных потребностей индивида. В ней подробно проанализированы три ключевые приобретаемые потребности: в достижении,

¹ Юсупова С. М. Статистический анализ удовлетворенности трудом персонала в организации // Гуманитарный научный журнал № 1, 2020. С. 132 – 137. С.134.

² Boddy D. Management an Introduction. 7th Edition. Pearson, 2017. – 727 Pp. P.489

³Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с. С. 25. Режим доступа: https://www.isras.ru/files/File/Publication/Chelovek_Yadov/Ch1_g15_Chelovek.pdf

⁴ Лепетухин Э.В., Захарова Л.Н. Институциональные аспекты мотивации трудовой деятельности // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2021. – vol. 2-1 (53).

⁵ Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №1-2. – С. 160-164.

принадлежности и власти¹. При таком подходе акцент в мотивации делается на потребностях более высокого порядка, чем первичные (в терминологии А. Маслоу).

Когда речь идет о трудовой мотивации, то, как правило, подразумеваются работники, занятые в организациях, то есть участвующие в совместном труде. Любой совместный труд требует управления, в том числе управления персоналом. При таких условиях мотивация работников становится объектом соответствующего управленческого воздействия – мотивирования.

В этой связи заслуживает внимание следующее положение: «Мотивирование как процесс можно определить как: внешнее или внутреннее воздействие на трудовое поведение работников, в процессе которого используется существующая на предприятии система стимулирования, устанавливающая отношение между достигнутыми результатами трудовой деятельности и вознаграждением за нее»². В этом положении мотивирование прямо связывается с воздействием на трудовое поведение человека. Поскольку это воздействие внешнее, то, на наш взгляд, речь о системе стимулирования, чем подчеркивает связь мотива и стимула. И все же, когда стимулы соответствуют мотивам, то они теряют внешний характер и превращаются в мотивы. Это позволяет рассматривать мотивирование как управленческое воздействие на внутренние побуждения (мотивы) работников для достижения ключевых целей предприятия.

Следует отметить, что в социально-экономической литературе зачастую не проводится терминологическое различие между мотивацией как системой побуждений работника и мотивированием – управленческим воздействием на эту систему. Так, например, можно встретить утверждение, что трудовая мотивация состоит в заботе о том, как трудовое поведение появляется, стабилизируется, управляется и останавливается, и какая реакция в настоящем происходит в организации

¹Макклелланд Д. М15 Мотивация человека. — СПб.: Питер, 2007. --672 с.: ил. -- [Серия «Мастера Психологии»).

²Полянина А.Л. Мотивирование трудового поведения работников, социолого-управленческий подход: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.08 – Москва 2009 – 174с. С.61.

в результате действия данного процесса¹. В данном определении трудовое поведение обоснованно рассматривается в его динамике, подчеркивается роль управленческого воздействия («заботы») о формировании мотивации, и в то же время используется термин «мотивация» вместо – «мотивирование». Аналогичное замечание можно сделать в отношении точки зрения, согласно которой мотивация – это «...процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на обеспечение результатов, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ»². Отметим, что стимул может стать мотивом при соответствии внутренней потребностью личности, но такая ситуация может и не произойти.

Д. Максвелл, используя термин «система мотивации», характеризует его как организованный руководством предприятия процесс по созданию всех необходимых условий и мотивов, которые могут оказать воздействие на поведение человека в определенную требуемую сторону, регулировать производительность и интенсивность трудового процесса³. Интересна мысль о создании мотивов, которая, на наш взгляд, отражает трансформацию предложенных менеджерами стимулов в собственные мотивы работников. Но и здесь, при вполне определенном указании на активную роль руководства предприятия, не проводится разграничение между мотивацией и мотивированием.

К. Бартол и Д. Мартин отмечают, что мотивация наделяет энергией, определяет и формирует настойчивость трудового поведения по достижению целей, обозначенных организацией⁴. И в данном случае речь идет скорее о мотивировании, чем о мотивации.

¹ Basset-Jones N., Lloyd, G.C. Does Herzbergs Motivational Theory have staying power? // Journal of Management Development. – 2005. – Vol.24, №.10. – С. 56-57

² Удалов А.С., Удалова Н.С. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход // Российское предпринимательство №9 (255) / май 2014. С.42-51. С.43.

³ Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013. – 160 с. С.43

⁴ Bartol, K. M., Martin, D.C. Management, 3rd ed., McGraw Hill, New York, NY. – 1998. Pp. 268-279.

Устойчивость отождествления данных терминов, на наш взгляд, имеет свое объективное основание. Потребности людей выражают зависимость от условий их существования. В современной экономике большинство работников трудятся не индивидуально, а в рамках организаций. Трудовая среда в последних формируется не автоматически, а в результате целенаправленного управленческого воздействия. При этом менеджмент принимает во внимание потребности работников, и, следовательно, мотивацию. В результате мотивация работников современных предприятий и организаций формируется под непрерывным влиянием мотивирования. Рассмотрение мотивации через призму мотивирования ведет к отождествлению этих понятий.

В соответствии с традицией, заложенной Э. Мейо, в качестве мотиваторов роста производительности труда на промышленных предприятиях выступает изменение сфер деятельности работников, либо условий, в которых им приходится работать, а также осведомленность работников по важнейшим вопросам, затрагивающим их интересы¹. Такой подход дает более широкое представление о трудовой мотивации, не ограничивает ее только расчетом на вознаграждение.

Согласно Р. Хакману, существуют три условия для создания внутренней мотивации². Первое – исполнитель должен знать результат своей работы. Иначе обрывается самовоспроизводящийся мотивационный цикл. Второе – исполнитель должен чувствовать ответственность за уровень выполнения работы, то есть ощущать личную персональную ответственность за получаемый результат. Третье – исполнитель должен воспринимать свою работу как важную или необходимую, т.е. понимать, что результат работы влияет на жизнь других людей. Здесь, на наш взгляд, получает развитие идея о социальной обусловленности трудовой мотивации, которая (социальная обусловленность) должна учитываться при мотивировании.

¹ Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. М.: Аргумент, 2007. 656 с.

² Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455.

А.В. Вечерин отмечает, что удовлетворенность трудом различается в зависимости от уровня социального развития персонала¹. Речь идет о том, что в группах высокого уровня развития мотивационная составляющая является определяющим фактором позитивного восприятия работниками своей трудовой деятельности. Роль этого фактора повышается с ростом образовательного уровня работников.

Теория X и Y Мак-Грегора² дает свое видения мотивации работников. В теории X подразумевается, что работник не испытывает удовлетворения от труда, предпочитает избегать трудовой деятельности и нуждается в постоянном контроле со стороны руководства. В теории Y работник предстает ответственным, склонным к самообразованию и изобретательным. В данной теории мотивирование основано на принципах демократизации труда, улучшения содержания трудовой деятельности, его условий. Можно согласиться с А.Л. Кулиненко, что Мак - Грегор отдавал предпочтение теории Y³.

Предпочтительность теории Y объяснима эволюцией экономической действительности. В период, когда преобладал монотонный физический труд, условия труда были преимущественно неблагоприятными, а рабочий день превышал 10 часов, трудно было рассчитывать на инициативность работников.

В экономике развитых стран с характерными для нее прогрессом цифровых технологий, обогащением содержания труда и улучшением его условий, распространением рабочей недели продолжительностью менее 40 часов, меняется мотивация работников, которая все больше соответствует концепции Y.

Исследования Макгрегора в определенной степени были развиты У. Оучи. Сопоставив теорию Y с опытом управления японских компаний в период после Второй Мировой, он разработал «теорию Z». В рамках этого подхода выделяются два типа управления организацией: тип А, свойственный крупным фирмам

¹Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2011. – №2. – С.96-111. С. 98

²McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York: McGrawHill, 1960. – 340 p.

³Кулиненко А. И. Мотивация трудовой деятельности в современных условиях // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2011. – №8. – С. 147 – 151. С.150.

с бюрократическим устройством, и тип Z, которому присущи такие черты, как пожизненное трудоустройство, коллективная ответственность, медленное продвижение и неограниченный путь карьерного роста, принятие решений на основе консенсуса, скрытый неформальный контроль, забота о сотрудниках руководства компании¹.

Ду Минцзин обратил особое внимание на то, что У. Оучи предложил своеобразный алгоритм развития трудовой организации в аспекте «теории Z»: сначала установление доверия между менеджерами и рабочими, затем активизация творческого отношения к труду методом группового участия в приеме решений и, наконец, коллективная ответственность за выполнение принятого решения². По нашему мнению, без установления доверия между менеджерами и работниками проблематично выстроить эффективную систему мотивирования в трудовом коллективе. Активизация творческого отношения к труду основывается на высоком уровне профессиональной подготовки работников.

Следует принять во внимание, что в контексте «теории Z» ключевым фактором повышения производительности предприятия является вовлеченность работников в производство. Но вовлеченность работников японских организаций является следствием набора норм, опирающихся на культуру Японии и менталитет самих японцев, на их тесные межличностные связи и дух коллективизма, что делает невозможным столь же эффективное применение теории «Z» в США³. Представляется, что для стран с европейской корпоративной культурой более адекватна «теория Y».

Надо учитывать и то обстоятельство, что на мотивацию работников влияют и личностные характеристики. К мотивационным чертам относят устойчивые

¹ Сано И. Обязательство // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. Спб., 2002, с. 679.

² Ду Минцзин. Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – №1. – С. 323-327. С. 326.

³ Кадышева М.А. Развитие теории и практики менеджмента в инновационной экономике: японский опыт // Вестник МГУП. – 2015. – №3. – С.69 – 73. С. 71.

свойства личности, которые направляют деятельность человека. Например, к таким мотивационным диспозициям можно отнести «стремление к развитию» и «стойкость»¹.

Работники в процессе профессиональной деятельности стремятся к удовлетворению комплекса различных потребностей. Можно согласиться с тем, что системное рассмотрение проблемы трудовой мотивации требует учета как социальных, так и экономических аспектов².

Н.В. Дембинский определял как наиболее значимые следующие группы факторов:

- 1) индивидуальные характеристики работников;
- 2) особенности выполняемой работы;
- 3) специфика рабочей ситуации, в которой протекает трудовая деятельность³.

Общность производственной среды, принадлежность к одной социально - демографической группе делают правомерным выделение типов мотивации в зависимости от доминирующих мотивов.

А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов разграничивали ориентацию работников, с одной стороны, на заработок, а с другой – на содержание труда.⁴ Эти авторы раскрыли соотношение данных типов трудовой мотивации, согласно которому, чем ниже содержание работы, тем выше мотивирующая роль заработка⁵. Представляется, что и в данном случае возникает ситуация соподчинения потребностей, порождающих мотивы, поэтому второй тип мотивации рассматривается как более высокий.

¹ Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов.

М.: Аргумент, 2007. – 656 с. С.31.

² Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Изд-во НОРМА, 2012. – 448 с. С.419

³ Дембинский Н.В. Вопросы теории экономического анализа. – М.: Финансы, 2013. –356 с.

⁴ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с. С. 13.

ISBN 5-7567-0286-5

⁵ (Там же, с.25.)

В настоящее время существует несколько подходов к типологизации трудовой мотивации, содержательно, во многом, пересекающихся¹. На наш взгляд, для целей диссертационного исследования обоснованно использовать типологическую концепцию, предложенную В.И. Герчиковым. Данный автор выделял четыре базовых типов мотивации работников в постреформенной российской экономике: инструментальный – нацеленный на максимизацию заработка, профессиональный – делающий упор на содержательность работы; патриотический – обусловленный осознанием важности работы для организации; хозяйский – связанный с принятием личной ответственности за работу. Еще одним типом, наряду с базовыми, выступает избегательная мотивация, предполагающая минимизацию работником его трудовых усилий².

Отмеченный подход выделяет ряд особых типов мотивации, которые прежде объединялись в рамках одного типа – «ориентация на содержание труда», причем каждый из этих типов обладает своим содержанием. Введение избегательного типа, который в какой-то степени присутствовал и в прежней экономической системе, в полной мере отражает особенность мотивации группы работников с нерегулярной занятостью и низкими доходами. Очевидно, что базовые модели мотивации интерпретируются как типы более высокого порядка, чем избегательный, что специфически отражает проблему соотношения потребностей и свойственных им типов мотивации.

Итак, мотив – это внутреннее побуждение человека к действию, обусловленное его потребностью. Мотивы диалектически связаны со стимулами как целенаправленными воздействиями на побуждения работника извне. В силу того, что человеку свойственны многообразные потребности, формируется система мотивов – мотивация работников. В зависимости от представления о структуре потребностей существуют различные концепции мотивации, которые конкретизируются

¹Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебное пособие. Тюмень:Изд-во Тюменского гос. ун-та. 2015. С. 66-85.

² Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. – 2005 – № 2. С. 53 – 62. С. 55.

применительно к трудовой мотивации. Мотивация работников, влияющая на результативность функционирования организаций, становится объектом целенаправленного управленческого воздействия – мотивирования. Общность производственной среды у определенных групп работников способствуют формированию соответствующих типов трудовой мотивации.

1.2. Специфика формирования мотивации работников предприятий периферии цифровой экономики

Поскольку трудовая мотивация определяется потребностями работников, а эти потребности формируются в зависимости от элементов производственной среды (в широком смысле), то особенности последней значимы для трудовой мотивации.

По отношению к современной экономике, включая сферу труда, могут быть применены различные критерии классификации. Так, в зависимости от результата экономической деятельности можно разграничить производственную сферу экономики и сферу услуг. В рамках первой производятся материальные блага, во второй оказываются услуги, а также создаются предметы искусства и формируются новые научные знания (отсюда можно сделать вывод, что название «сфера услуг» не вполне точно отражает результаты трудовой деятельности этой сферы).

С отмеченной классификацией в значительной сфере перекликается разделение экономики на первичный (добыча сырья), вторичный (промышленное производство и строительство), и третичный (услуги) сектора.

Безусловно, различия в результате труда отражают значимые различия в самом трудовом процессе, а, следовательно, – в мотивации работников. Так, например, в образовании, науке и искусстве условия труда в целом благоприятнее, чем в промышленном производстве, а труд более содержателен. Отсюда более высокая значимость мотива самореализации в трудовой деятельности работников, занятых в этих сферах, по сравнению с производственными работниками.

Между различными сферами трудовой деятельности существуют пересечения. Например, в производственной сфере все возрастающая часть работников занята инженерным трудом, оказанием информационных услуг и т.д. На

предприятиях сферы услуг заняты также и работники (электрики, сантехники и т.д.), которые выполняют производственные функции. Очевидно, что у различных профессиональных категорий работников одной и той же сферы имеется специфика трудовой мотивации.

Социально-экономическое положение может различаться также у отдельных групп работников, принадлежащих к одной социально-классовой группе. Например, школьные учителя и преподаватели вузов, хотя и входят в единую группу работников сферы образования, но имеют заметные различия в содержании своей профессиональной деятельности, в режимах рабочего времени и т.д.

Представляется, что актуальный процесс цифровизации порождает новый критерий разграничения сфер экономики – в зависимости от уровня развития цифровых технологий, вследствие чего появляется соответствующая специфика трудовой мотивации¹.

Идея экономики как цифровой сформулирована Д. Тапскоттом² и интерпретирована на организационном уровне Р. Нельсоном³. Влияние цифровой экономики на внутриорганизационные процессы исследуют Дж. Биркиншоу и

¹ Смирнов А. В. Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены, №. 1, 2021. – С.– 129-153. С.136.

² Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. McGraw-Hill. – 2015. Pp – 342.

³ Nelson R. «The Agenda for Growth Theory: A Different Point of View», IIASA Working Paper. – 1995.

П. Хагстрем¹, Э. Брунджолофсон и Л.М. Хитт², А.Д. Чандлер и Д.В. Кортада³, И.В. Бочарников и Н.А. Чемезов⁴, Н.В. Кузнецов⁵, Л.И. Найденова⁶, И.В. Тарасов⁷, О.В. Трофимов, В.Г. Фролов и А.А. Павлова⁸, В.П. Шуйский⁹.

Цифровизация экономики – процесс, отражающий многообразие сквозных цифровых технологий, включая: большие данные; нейротехнологии и искусственный интеллект; системы распределенного реестра; квантовые технологии; новые производственные технологии; промышленный интернет; компоненты

¹ Birkinshaw J., P. Hagstrøm eds., *The Flexible Firm. Capability. Management in Network Organizations*, Oxford University Press, Oxford etc., 2000.

² Brynjolfsson E., Hitt L. M. *Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance* // *Journal of Economic Perspectives*. – 2000. – 14 (4). – Pp. 23-48.

³ Chandler A. D., 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*, Oxford University Press, Oxford and New York, 2000.

⁴ Бочарников И. В., Чемезов Н. А. Проблемы и приоритеты политики цифровизации в России. *Наука. Общество. Оборона*. Москва. – 2020. – №8(2). – 7 с.

⁵ Кузнецов Н. В. Цифровизация экономики России: институциональные драйверы // *Теория и практика общественного развития*. – 2019. – №4 (134). – С. 75 – 78.

⁶ Найденова Л.И. Применение феноменологического подхода к познанию процесса профессиональной социализации молодых специалистов в условиях информатизации общества // *Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки*. – 2009. – №4. – С. 152 – 160.

⁷ Тарасов И.В. Индустрия 4.0: понятие, концепции, тенденции развития // *Стратегии бизнеса*. – 2018. – №6 (50). – С.57-63.

⁸ 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*. Серия: Социальные науки. – 2020. – по. 4 (60). – С. 31-40.

⁹ Шуйский В.П.Цифровизация экономики России: достижения и перспективы // *Вестник Института экономики Российской академии наук*. – 2020. – №6. – С. 158 - 169.

робототехники и сенсорика; технологии беспроводной связи; технологии виртуальной и дополненной реальностей.¹

Данные технологии потому и называются «сквозными», что распространяются во всех сферах современной экономики, в результате чего изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование.² Это дает основание характеризовать всю современную экономику как цифровую, то есть в той или иной степени испытывающую влияние цифровых технологий во всех своих секторах³ В таком, широком смысле, «цифровая экономика» отличается от «цифровой экономики» как сектора, непосредственно связанного с созданием и распространением информации⁴.

Процесс цифровизации экономики идет неравномерно, что показано в работах Э. Дейтера⁵, Е.А. Даниловой и Е.В. Щаниной⁶, О.Б. Иваненко, О.А. Степановой и А.И. Ковалева⁷, В.А. Лукова и С.В. Лукова⁸,

¹ Программа «Цифровая экономика России» [Электронные ресурсы]. – Режим доступа:

<http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

(дата обращения – 17.09.2021)

² (Там же, с. 6.)

³ Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Методология определения цифровой экономики // Мир новой экономики. – 2019. – №13 (4). – С.79 – 89.

⁴ Вельмисова Д.В. Значение ценностно – мотивационных смыслов в формировании конфликтологической компетентности работников // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, №1, 2021. – С. – 38–45.

⁵ Dieter E. The Evolution of a "Digital Economy": Research Issues and Policy Challenges // *Economia e Politica Industriale*. – 2021. – Vol. XXVIII, # 110, October. – Pp. 127 – 139.

⁶ Данилова Е.А., Щанина Е.В. Молодежь в региональном социуме: теоретический аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 1. – С. 62-69.

⁷ Иваненко О.Б., Степанова А.О., Ковалев А.И. Тенденции цифровизации экономики России // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2021. – № 2 (10). – С. 60 – 65.

⁸ Луков В. А., Луков С. В. Цифровизация в России: человеческое измерение // Знание. Понимание. Умение. – 2020. – № 1. – С. 92 – 100.

Р.Р. Садырtdинова¹. Поэтому характеристика экономики в целом как цифровой не исключает дифференциации ее сфер в зависимости от интенсивности применения отмеченных технологий².

Подобная дифференциация прослеживается, например, применительно, к мировой экономике в целом. Так, Ю.В. Белоусов и О.И. Тимофеева разделяют все страны мира на три группы в зависимости от уровня развития цифровых технологий: в первой создаются системы цифрового производства и управления, которые активно используются в этих же странах; во второй эти системы не производятся, но широко используются, а в третьей (куда этими авторами включается и Россия) эти системы не производятся и не используются.³

При таком подходе складывается впечатление, что третья группа стран вообще находится за рамками цифровой экономики, с чем трудно согласиться. Даже в третьей группе стран, например, в России, используются промышленные роботы, хотя масштабы их использования многократно ниже, чем в странах - лидерах.

Вместе с тем, приведенная позиция, хотя и в неявной форме, близка к применению мир-системного анализа в отношении цифровой экономики. В рамках мир-системного анализа выявляется различие между центральными (ядровыми) и периферийными производственными процессами, которые сосредотачиваются в определенных странах.⁴ Наряду с ядром и периферией существуют страны полупериферии, в которых в равной степени представлены центральные и периферийные производственные процессы.

¹Садырtdинов Р.Р. Уровень цифровизации регионов России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – №10 (444). – С. 230 – 235.

² Степанов В.Г., Колесник Е.А. Социальный конфликт и напряженность в обществе в условиях реализации проекта цифровизации городского хозяйства "Умный город" // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика, № 1, 2021. –С. 115–130.

³Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Методология определения цифровой экономики // Мир новой экономики. – 2019. – №13 (4). – С.79 – 89. Там же. С. 86.

⁴ Валлерстайн Иммануил. Миросистемный анализ: Введение /пер. Н.Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006. (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского») —248 с. С. 76.

Обращает на себя внимание, что в основу приведенной классификации положены производственные процессы, представляющие собой применение технологий разного уровня. Кроме того, в самих названиях «ядро» и «периферия» подчеркивается связь этих процессов, так как ядра (центра) нет без периферии и наоборот. На наш взгляд, такая терминология предпочтительнее, чем обозначение различных секторов мировой экономики с помощью нумерации, так как в последнем случае названия не подчеркивают взаимосвязи и конкретного соотношения этих секторов.

Следует отметить, что в социально-экономической литературе уже встречается использование мир-системного анализа в связи с исследованием цифровизации, например, в работах М.А. Лумповой¹ и Б.Ж. Тагарова². Однако отмеченные авторы рассматривают ядро и периферию как сформировавшиеся до прогресса цифровизации и акцентируют внимание на изменение этих полюсов и полупериферии в условиях ее прогресса.

Представляется, что сама цифровая экономика подразделяется на «ядро» и «периферия», причем не видно препятствий для разграничения ее ядра и периферии в рамках одной страны. Ведь и здесь наблюдается единство производственных процессов, в разной степени реализующих цифровые технологии. Так, отмечается развитие процессов роботизации и автоматизации, возрастание уровня использования искусственного интеллекта на производстве под воздействием цифровизации³. Подобное единство прослеживается даже на уровне предприятия, когда в части

¹ Лумпова М.А. Проблемы и перспективы цифровизации российской экономики. Мир-системный анализ // Вестник научной ассоциации студентов и аспирантов исторического факультета пермского государственного гуманитарно – педагогического университета. Серия: Stadia historica jenium. – 2018. – № 1. – С. 127 – 137.

² Тагаров Б.Ж. Оценка уровня концентрации производства в обрабатывающей промышленности России в условиях цифровизации экономик // Baikal Research Journal.– 2021. –Т. 12, № 1. – С.17.

³ Decent Work Country Diagnostics - Technical Guidelines to draft the Diagnostics Report. Geneva: ILO. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_mas/program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf . Дата обращения: 03.03.2021. 2015.

цехов используются роботы, а в другой задействовано старое оборудование¹. Тем более оправданно разграничивать ядро и периферию экономики по критерию масштабов ее цифровизации.

С нашей точки зрения в ядро цифровой экономики целесообразно включить сектор информационно-коммуникационных технологий, сферу государственного управления, науку, образование и т.д., где создание, накопление или передача информации имеет ключевое значение. Очевидно, что ядро охватывает и те производственные предприятия, в которых доминируют новые технологии (например, 3D – технологии).

Тогда на периферии цифровой экономики оказываются, прежде всего, промышленные и сельскохозяйственные предприятия, в производственных процессах которых новые технологии используются эпизодически или не применяются вовсе. Эти предприятия находятся в рамках цифровой экономики и потому, что в управлении ими используются цифровые технологии.

Классификация секторов экономики по уровню централизации на ядро и периферию имеет не только терминологическую связь с миросистемным подходом. В основе последнего – учет прибыльности производственных процессов.² Несомненно, прибыльность связана с укреплением рыночных позиций субъектов ядра, с перспективами их дальнейшего прогресса. В этом смысле показательно, что российский сектор ИКТ демонстрирует высокие темпы роста прибыли: так, в 2020 году чистая прибыль компаний ИКТ возросла на 49%, рентабельность – с 9,2% до 11,7%, что сопровождалось увеличением доли сектора в валовой добавленной

¹ Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Методология определения цифровой экономики // Мир новой экономики. – 2019; –№13(3). – С.79 – 89. С.86.

² Валлерстайн Иммануил. Миросистемный анализ: Введение /пер. Н.Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006. (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского»)–248 с. С. 93.

стоимости экономики с 2,3% до 3,2%.¹ В первой половине 2019 года рентабельность деятельности в области информации и связи составляла 10,8% против 8,1% в российской экономике в целом и 8,8% в обрабатывающих производствах.²

Уровень прибыльности сам по себе не отражает специфики социально-экономического положения работников ядра и периферии цифровой экономики. Цифровизация воздействует на такие его ключевые параметры, как уровень оплаты труда и его условия, включая режимы рабочего времени.

С учетом того, что ядро цифровой экономики – ее прогрессирующая сфера, а периферия – отстающая в реализации новых технологий, естественно предположить, что по всем указанным параметрам работники ядра находятся в более предпочтительном социально-экономическом положении, чем работники периферии.

Для сравнения можно выбрать сектор ИКТ и производство пищевых продуктов (основную сферу пищевой промышленности, где заняты свыше 90% работников, исключая занятых в производстве напитков и табачных изделий). Нахождение их в противоположных сегментах цифровой экономики не вызывает сомнений. Численность занятых в данных сегментах ядра и данной периферии тоже сопоставима: в 2017 году в ИКТ работали 1,2 млн. человек,³ в производстве пищевых продуктов 1,7 млн. человек.⁴

¹ Волосов И. Сектор ИКТ в России: начало ускорения? [Электронный ресурс]. Электронный портал Интерфакс. Режим доступа: https://data.spark-interfax.ru/promo/articles/ikt_082021.pdf (Дата обращения – 19.09.2021).

² Прибыль российского бизнеса рухнула рекордно с начала века. Электронный портал «Finanz.ru». Режим доступа: <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/pribyl-rossiyskogo-biznesa-rukhnula-rekordno-s-nachala-veka-1029890542> (Дата обращения – 20.09.2021)

³ Электронный портал «Tadviser». Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%> (Дата обращения – 20.09.2021).

⁴ Пищевая промышленность. Аналитическая справка 2019. Режим доступа: https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pishevaya%20ppomeshlennoct_2019.pdf (Дата обращения – 21.09.2021).

Прежде всего, целесообразно сопоставить уровень зарплаты в этих секторах. Так, например, зарплата программистов более, чем в 2 раза выше средних зарплат по остальным отраслям и в 2019 году превышала 100 тысяч руб.¹ Средняя зарплата выпускников ННГУ за 2012-2017 годы по направлению информационных технологий составила в 2018 году 83 тыс. руб.², то есть молодые специалисты этой сферы зарабатывали больше, чем в 2 раза, по сравнению со средней зарплатой по России (39355 руб.).

Иная картина наблюдается в производстве пищевых продуктов. Среднемесячная номинальная зарплата в этом секторе периферии цифровой экономики составляла в 2017 году 29920 руб. или 76% от средней заработной платы по российской экономике в целом.³ Налицо многократное отставание уровня оплаты труда работников периферии от аналогичного показателя у работников ядра.

Значимые различия между данными группами работников прослеживаются и в отношении условий труда. Работники сферы ИКТ, как правило, не сталкиваются с тяжелыми физическими нагрузками, повышенным уровнем шума, вибрации, загазованности и т.д. В их трудовой сфере преобладают допустимые условия труда, при которых уровни воздействия вредные и (или) опасных производственных факторов не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены)⁴.

¹Электронный портал «С-news». Режим доступа: https://www.cnews.ru/news/top/2021-08-18_zarplata_itspetsialista (Дата обращения – 20.09.2021)

²Официальный сайт Университета Лобачевского.

Режим доступа: <http://www.itmm.unn.ru/novosti/rating-it-2018> (Дата обращения – 20.09.2021)

³Пищевая промышленность. Аналитическая справка 2019. Режим доступа: https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pishevaya%20ppomeshlennoct_2019.pdf (Дата обращения – 21.09.2021).

⁴Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021). Статья 14. Классификация условий труда. Режим доступа:

В производстве пищевых продуктов многие работники, прежде всего, рабочие, заняты тяжелым физическим трудом, работают в условиях экстремальных температурных режимов. Правда, в настоящее время преобладает практика отнесения пограничных условий труда к допустимым, поскольку при отнесении условий труда к вредным руководство предприятий обязано осуществлять дополнительные выплаты работникам. На крупных промышленных предприятиях речь идет о значительных дополнительных расходах на персонал. В связи с этим, чем более удалено производство от ядра цифровой экономики, тем выше вероятность повышения класса условий труда по итогам специальной оценки труда независимо от их реального влияния на здоровье работников.

Режимы труда, включая его продолжительность, – одна из ключевых характеристик условий труда (в широком смысле этого понятия). В экономически развитых государствах наблюдается тенденция к сокращению рабочего времени, становится все популярнее идея сокращения рабочего дня с сохранением заработной платы¹. В социально-экономической литературе представлена точка зрения, что трех – четырехчасовой рабочий день позволит обеспечить позитивное изменение не только в труде, но и в жизни людей². Несомненно, уменьшение рабочего времени в современной экономике связано с прогрессом цифровизации.

В ядре цифровой экономики расширяется применение гибкого графика работы, позволяющего сотрудникам обеспечивать баланс между трудовыми обязанностями и личной жизнью. В России подобные тенденции также укрепляются: по данным исследования «Regus», на гибком графике трудятся 20% всех занятых в

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/ Дата обращения 19.04.2021.

¹Glaveski S. The case for the 6 - hour workday. Harvard Business Review from 18th December 2018. <https://hbr.org/2018/12/the-case-for-the-6-hour-workday>. Дата обращения (9.04.2021).

²Newport C. Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World. Grand Central Publishing; Unabridged edition (January 5, 2016). P. 296.

отечественной экономике¹. В этой сфере возможно применение дистанционного формата работы, экономящего затраты времени на поездки на работы и обратно и т.д. При этом работники в состоянии регулировать продолжительность своего рабочего времени в соответствии со своими интересами.

Иная ситуация на периферии цифровой экономики, где используются режимы рабочего времени, не характерные для ее ядра: так, в производстве пищевых продуктов преобладает график рабочего времени «три рабочих дня через три выходных дня»; встречаются графики «четыре рабочих дня через два выходных», «два рабочих дня через два выходных» (с продолжительностью рабочего дня 12 часов), «сутки (24 рабочих часа) через 3 выходных», в очень ограниченных масштабах – пятидневная рабочая неделя.² При этом обычная продолжительность рабочей смены колеблется в диапазоне от 11 до 11,5 часов. Очевидно, что в плане режимов труда, включая продолжительность рабочего дня, работники периферии цифровой экономики также находятся в проигрышном положении по сравнению с занятыми в ее ядре.

Различие между ядром и периферией цифровой экономики заключается также в отношении менеджмента предприятий к инициативам работников. Динамичность и инновационность передовых (цифровых) компаний связана с личной инициативой работников совершенствовать себя и организацию через реализацию собственного потенциала, выступая тем самым в роли реального субъекта управления, ответственного за успешное развитие бизнеса³. В «Volkswagen Group» и «Toyota Motor» (самых передовых в области автомобилестроения) поддержка

¹ Баева И. Гибкий мир: как хотят работать в Швеции, Англии и России // Forbes от 17.08.2018. Режим доступа: <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/365853-gibkiy-mir-kak-hotyat-rabotat-v-shvecii-anglii-i-rossii> Дата обращения 09.04.2021.

² 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. – 2020. – №3 (59).С. 32-39.

³От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента / Н. Б. Акатов [и др.]; под ред.С. В. Комарова. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013.– 257 с.

инициатив сотрудников – неотъемлемый элемент корпоративной культуры¹. Инициативы могут быть различными: начиная от предложений по улучшению графика рабочего времени, заканчивая идеями внедрения технологических новшеств. С инициативами ведется целенаправленная работа менеджментом предприятий, формируется уважительное отношение между подчиненными и руководством. Такая политика мотивирует работников трудиться на благо развития компании и собственного карьерного продвижения.

На периферии цифровой экономики отношение к инициативам работников настороженное, в том числе из-за нехватки квалифицированных управленцев².

Таким образом, цифровизация привела к формированию более благоприятных для работников элементов производственной среды в ядре цифровой экономики при существенном отставании прогрессивной модификации отмеченных элементов на ее периферии, что не могло не отразиться на состоянии трудовой мотивации.

Мотивацию работников ядра можно характеризовать как мотивацию перфекционистов, что предполагает стремление к наиболее полной реализации личного потенциала в выбранной им профессиональной сфере, накопление значительного объема знаний, достижение высокого уровня мастерства, идеальное выполнение собственных задач, профессиональный рост, соответствие социально предписанным или собственным высоким карьерным установкам.³

¹Мерзлякова И.Л. Особенности социокультурной модернизации России в контексте формирования информационного общества // KANT, №. 2 (27), 2018. С. 196-199. С. 198.

²Паркер Ш., Ван И. Почему инициативы сотрудников часто вредят и работодателю, и самим сотрудникам // Ведомости от 10.09.2019. Режим доступа:

<https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/09/09/810867-initsiativi-sotrudnikov>

Дата обращения 20.04.2021.

³Филясова Ю.А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований» - 2021. – №1. С. 23 – 28. С.23.

Такие характеристики мотивации соответствуют ее профессиональному типу, в терминологии В.И. Герчикова. Показательно, что, по результатам исследования данного автора, именно такой тип доминирует у руководителей подразделений и специалистов коммерческих подразделений IT-компаний¹.

Выше уже отмечалось, что на периферии цифровой экономики используются отдельные элементы цифровых технологий: информационное обеспечение деятельности менеджеров и специалистов предприятий, элементы современного оборудования и т.д., – но все в совокупности не выстраивается в единую эффективную систему, характерную для ядра. Очевидно, что в этой сфере в наименьшей степени имеют дело с цифровыми технологиями работники рабочих профессий. Поэтому, прежде всего, для рабочих характерны зарплаты ниже средней по экономике (региону), неблагоприятные условия труда, режимы труда со сменами, продолжительнее 8 часов. Все это делает целесообразным при изучении периферии цифровой экономики сосредоточить внимание на трудовой мотивации занятых в ней рабочих.

Исследование социально-экономического положения рабочих не является монополией марксистской социологии, с момента своего возникновения уделявшей этой проблеме большое внимание.² Так, М. Вебера интересовался тем, «какое влияние оказывает крупная промышленность на личность и профессиональную карьеру работника, какие физические и психические качества она в нем формирует и как они, в свою очередь, проявляются в образе жизни и стиле поведения»³. На этот аспект научного интереса великого социолога справедливо обращают внимание О.В. Шиняева, и Т.В. Артемьева⁴.

¹Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1). // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №2. — С.53–62. С. 60.

²Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии. – 231с.

³Вебер, М. Политические работы (1895–1919 гг.) / М. Вебер. – М.: Праксис, 2003. – 344 с.

⁴Шиняева О.В., Артемьева Т.В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 3 (27). – С. 100–112

Рабочие в современном понимании – это работники, занятые преимущественно физическим и исполнительским трудом, составляющие социально-профессиональную группу работников наемного труда, отличающихся по показателям положения (занятости, оплате, условиям труда, участию в управлении, месту в производственной иерархии), отнесенных к рабочим по профессиональной принадлежности.¹

Особенности трудовой мотивации рабочих рассматривались Р. Даббиним², Дж. Аткинсоном³ Х. Хекхаузенем⁴, Э. Лоулером⁵, Г.П. Бессокирной⁶,

¹ Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004. С.17.

² Dubin R. Industrial workers worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers // Social Problems. – 1956. – 3(3). 131–142 Pp.

³ Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior // Psychological Review. – 1957. – Vol.64 (6, Pt.1). – 359 – 372 Pp.

⁴ Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Изд – во Речь, 2001. — (Серия «Мастерская психологии и психотерапии»).

⁵ Lawler E. Talent: making people your competitive advantage. P.: Jossey – Bass. – 2008. – 305 Pp.

⁶ Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №3.– С. 132 – 147.

Е.А. Ивановой и М.Ю. Гинзбург¹, А.В. Каравай², М.Н. Макаровой³, И.Л. Мерзляковой⁴, В.М. Суановым⁵, А.В. Тихоновым⁶.

Ф.А. Айбитаева и В.С. Гайрбекова⁷, В.Ю. Бочаров⁸, И.С. Дмитриева, И.И. Соболева и И.В. Соболева⁹, И.Е. Золин¹⁰, А.А. Иудин и И.В. Привалов¹¹,

¹ Иванова Е.А., Гинзбург М.Ю. К проблеме измерения и обеспечения роста производительности труда в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – №4 (40). – С. 9 – 17.

² Каравай А.В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих – 2016. – № 6 (136). – С. 107 – 124.

³ Макарова М. . Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – №2. – С. 59 – 67.

⁴ Мерзлякова И.Л. Особенности социокультурной модернизации России в контексте формирования информационного общества // Kant. – 2018. – №2 (27). – С. 196 –199.

⁵ Суанов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. – 2017. – №1. – С. 80 – 84.

⁶ Тихонов А.В. Читая и перечитывая В.Я. Ядова: отечественная социология сосредотачивается // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – №3 (31). – С. 196 – 204.

⁷ Гайрбекова Р.С., Айбитаева Ф.А Анализ положения молодежи на российском рынке труда // International scientific review. – 2016. – №8 (18). – С. 42 – 44.

⁸ Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // Петербургская социология сегодня. – 2019. – №12. – С.22 – 46.

⁹ Дмитриева И.С., Соболева И.И., Соболева Е.В. Мотивация - как фундамент здорового образа жизни // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. – 2017. – №1 (16). – С. 55 – 57.

¹⁰ Золин И.Е. Рынок труда и проблема дефицита кадров // Гуманитарные, социально - экономические и общественные науки. – 2019. – № 10. С. 59 – 63.

¹¹ Иудин А.А., Привалов И.В. Гендерные и возрастные особенности политического поведения молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2019. – №1.– С. 40 – 46.

А.Л. Никишина и Ю.М. Соболева¹, В.В. Ухоботов и Д.О. Домкина² исследуют мотивационные установки современной российской молодежи, включая рабочую, что способствует пониманию перспектив развития трудовой мотивации.

Для России исследование социально-экономического положения рабочих, их мотивации имеет особенно актуальный характер в связи с трансформацией социально-экономической системы, тем более, что в настоящее время границы российского рабочего класса расширяются³.

Что касается оценки мотивационных установок российских рабочих, то А.Л. Темницкий считает, например, что в системе отношения к труду промышленных рабочих пореформенной России преобладают инструментальные мотивы⁴. Это соответствует ситуации, когда целью повседневной жизни выступает удовлетворение обыденных (насуточных) материальных и духовных потребностей⁵, а труд не выступает центральным жизненным интересом (ситуация, типичная для американских рабочих в 1950-е годы 20 века⁶).

В постреформенный период отмечалась растущая дифференциация внутри российского рабочего класса.⁷ Справедливо отмечается, что цифровизация привела к образованию новых линий социального расслоения среди промышленных

¹Никишина А.Л., Соболева Ю.М. К вопросу об инновационных методах материальной мотивации // Карельский научный журнал. – 2018. – №2 (23). – С. 105 – 108.

² Ухоботов В.В., Домкина Д.О. Наставничество как способ повышения эффективности адаптации // Наука. Общество. Государство. – 2017. – №2 (18). – С. 169 – 172.

³ Макарова, М. Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации / М. Н. Макарова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – № 2. – С. 45–53.

⁴ Темницкий, А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11.– С. 13–23.

⁵ Коротков П.А. Теоретический подход к измерению актуальной мотивации социальной группы // Знание. Понимание. Умение. – 2017. – №2. С. 221 – 236.

⁶ Dubin R. Industrial worker worlds: A study of central life interests of industrial workers // Social Problems, (1956). 4, pp.131-142.

⁷ Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004. С.16.

рабочих¹. Несомненно, в ядре цифровизации представлены и такие промышленные предприятия, в которых рабочие имеют дело с цифровыми технологиями, так что элементы их производственной среды резко отличаются от тех, с которыми имеют дело рабочие периферии. Так, например, в результате авторского исследования, проведенного на Нижегородском заводе точного машиностроения (НЗТМ), где применяются станки с ЧПУ и используются лазерные установки, было выяснено, что большинство из 33 рабочих имеют высшее образование, трудятся не более 8 часов 5 дней в неделю при благоприятных условиях труда и имеют заработную плату выше, чем в среднем по региону.

На наш взгляд, процесс социально-экономической дифференциации рабочих как следствие неравномерности цифровизации – одно из проявлений нового вида стратификации, проблема которой рассматривается в работах П. Бухта и П. Хикса², Т.А. Ефремовой, С.С. Артемьевой и С.М. Макейкиной³, Н.Н. Иващенко, М.Л. Теодоровича и Н.Н. Патокиной⁴, О.В. Шиняевой, О.В. Полетаевой и О.М. Слеповой⁵.

¹ Карапетян Р.В., Сизова И.Л. Цифровая трансформация труда и общества: методологические подходы к определению // Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития: материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12- 14 ноября 2020 года. Скворцов, Н. & Асочаков, Ю. (ред.). СПб: Скифия-принт. 2020. С 310

² Бухт Р., Хикс Р. (2018) Определение, концепция и измерение цифровой экономики // Вестник международных организаций. Т. 13. № 2. С. 143–172 (на русском и английском языках).

³ Ефремова Т.А., Артемьева С.С., Макейкина С.М. Особенности, тенденции и перспективы цифровой трансформации экономики: мировой и национальный опыт // Теория и практика общественного развития. – 2021. – №1 (155). – С. 53 – 58.

⁴ Иващенко Н.Н. Теодорович М.Л., Патокина Н.Н. Вовлечение населения в процессы регулирования конкуренции // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2019.– №1 (53). – С.41 – 48.

⁵ Шиняева О.В., Полетаева О.В., Слепова О.М. Информационно-цифровое неравенство: поиски эффективных практик адаптации населения // Мониторинг. – 2019. – №4 (152). – С. 68 – 85.

Падение престижности рабочих профессий, фиксируемое А.П. Бафановым¹, Э.М. Боковой², С.А. Теньковской³ приобретает особую актуальность на периферии цифровой экономики из-за неблагоприятных условий труда и низкого уровня заработной платы. В результате непрестижности профессии рабочего на периферии цифровизации замедляется или прекращается процесс обновления кадров и ротации персонала⁴. Соответственно, происходит сокращение численности рабочих, занятых в этой сфере. Так, с 2005 года по 2017 численность работников пищевой промышленности уменьшилась на 300 тыс. человек, большинство из которых – рабочие.⁵ В 2021 году столкнулась с острым дефицитом рабочих кадров промышленность Чувашии, так как в банке вакансий рабочие специальности с зарплатой 20-22 тыс. рублей в месяц, и люди не хотят идти на тяжелую работу за такие деньги.⁶

Данный тренд является стратегической угрозой существования данного сектора экономики, так как процессы автоматизации, в принципе, способные компенсировать выбытие рабочей силы, явно отстают от масштабов сокращения численности рабочих. Даже при интенсификации процессов цифровизации проблема повышения зарплат рабочих зачастую не решается. Так, например, ни одно из 47 пензенских предприятий - участников национального проекта по повышению

¹ Бафанов А.П. Способы повышения престижа рабочих профессий // Russian Journal of Motivation and Psychology. – 2013. – №5 (25). – С.17.

² Бокова Э.М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии / Э.М. Бокова // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2011. – №2 (22). – С. 14-18.

³ Теньковская С.А., Власов А.В. Дефицит квалифицированного персонала, как одна из важнейших проблем российского нефтесервиса // Общество: политика, экономика, право. – 2016. – №11. – С.89 – 93.

⁴ (Бокова Э.М., там же.)

⁵ Пищевая промышленность. Аналитическая справка 2019.

https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pishevaya%20ppomeshlennost_2019.pdf

(Дата обращения – 21.09.2021).

⁶ Петров Е. Вынужденное голодание // Российская газета, 5 октября 2021, № 227, с.14.

производительности труда, несмотря на достигнутые успехи не заявило о повышении заработной платы.¹ Тем сложнее ситуация на предприятиях периферии цифровой экономики, не затронутых этим национальным проектом.

Все это позволяет сделать вывод о необходимости специального изучения состояния мотивации рабочих подобной периферии на примере ряда предприятий пищевой промышленности.

1.3. Подход к оценке мотивации рабочих

В социально-экономической литературе существует многообразие подходов к оценке трудовой мотивации работников.

Широко используемый метод количественного измерения мотивации предполагает использование формулы вида: $M = RBW$, где M – мотивация, R – ожидание работников того, что усилия, затрачиваемые ими, дадут ожидаемые результаты, B – ожидание того, что результаты повлекут за собой ожидаемое вознаграждение, W – ожидаемая ценность вознаграждения (валентность)². Несмотря на критериальную ясность подхода, во многом остается нерешенной проблема субъективности оценивания составляющих формулы. Оценивание подобным методом носит в значительной мере качественный характер.

Суть идеи Х. Хекхаузена заключается в измерении силы мотивации с помощью градиенты (наклона прямой). Градиента, по Х. Хекхаузену, зависит от величины различий между настоящим и будущим состояниями по шкале оценок области нормативной мотивации и от физической удаленности этих состояний друг от друга по времени³. Несмотря на четкость математического аппарата, анализ этих состояний носит субъективный характер и находится в тесной зависимости от позиции эксперта.

¹ Саванкова Н. Подсластили праздник// Российская газета. 28 сентября 2021, №221, с. 20.

² Котляров И.Д. Применение количественных методов для анализа мотивации к труду // Вестник ОГУ №8/Август 2007. С.122-130.

³ Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

Разработанная А.Н. Николаевым методика оценки мотивации спортсменов, на наш взгляд, применима в более широких масштабах. Она отражает следующие аспекты: процесс занятий спортом, спортивные результаты, самосовершенствование, общение, долженствование, материальное вознаграждение¹. Очевидно, что вместо спортивной деятельности может рассматриваться трудовая (тем более, что в профессиональном спорте эти виды деятельности совпадают). К достоинствам подхода относятся отражение различных аспектов мотивации спортсменов и учет сочетания мотивов как внутренних побудителей и стимулов как внешних.

П. Друкер концентрируется на управлении целями, основа которого состоит в синергии работы сотрудников и деятельности предприятия. При этом все действия подчинены целям компании². В рамках данной теории мотивация подразумевается, как данность.

Система КРІ представляет собой «дерево целей», где стратегия предприятия уточняется до бизнес-задач подразделений и задач каждого работника, при необходимости. Наиболее часто встречающиеся показатели КРІ:

- 1) управление производительностью труда;
- 2) снижение потерь фонда рабочего времени персонала предприятия;
- 3) укомплектованность персоналом, своевременное заполнение вакансий;
- 4) снижение текучести кадров;
- 5) выполнение бюджета затрат на персонал.³

Очевидно, что в рамках подобной системы мотивационный аспект (отношение работников к предприятию) имеет подчиненное значение.

¹ Николаев А.Н. Методика оценки мотивов спортивной деятельности // Психологические основы педагогической деятельности: материалы 30-й науч. конф. СПб., 2003. Вып. 7. С. 55–58.

² Трофимова Н.Н. Особенности разработки системы КРІ человеческих ресурсов в деятельности HR-департамента наукоемкого предприятия // Вестник НГИЭИ. 2021. № 3 (118). С. 114 – 124.

³ Скоблова Ю. А. Возможности применения ключевых показателей эффективности (КРІ) к системе оценки персонала на предприятии // Контентус. – 2019. – № 11. – С. 101–107.

Заслуживает внимания подход Стойковича и Мирича к исследованию мотивации баптистов. Эти авторы выделили пять основных групп мотивов, обосновывающих выбор религии: религия как высшая ценность, стремление соответствовать ожиданиям, средство исполнения желаний, часть традиции, поиск эмоционального благополучия¹. Целью их исследования являлась разработка стандартизированного теста для оценки мотивации.²

Представляется, что нацеленность на фиксацию подобных мотивов, с поправкой на специфику трудовой деятельности, была бы уместна, например, для оценки мотивации некоторых групп рабочих в СССР, например, рабочих династий. В.А. Караваяев, полагает, что при формировании системы мотивации на предприятии необходимо принимать во внимание все разнообразие интересов и потребностей работников³. И все же, на наш взгляд, мотив труда как высшей ценности едва ли являлся преобладающим в дореформенной экономике и менее всего характерен для рабочих периферии цифровой экономики.

Л. Портер и Э. Лоулер при оценке мотивации учитывают пять переменных: затраченные усилия, восприятие, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения⁴. В этой концепции человек удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения за достигнутые результаты. Ключевым достоинством данного подхода является теоретическое обоснование того, что результативный

¹ Stojković I., Mirić J. Construction of a Religious Motivation Questionnaire. *Psihologija*. – 2012. – vol. 45, –no. 2.P – 155–170.

² Ясин М.И., Ананка – Ганин А.В. Связь духовной вовлеченности с психологическим благополучием у прихожан церкви евангельских христиан-баптистов // *Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика*. – 2020. – №4. – С.67 – 73.

³ Караваяев В.А. Направления повышения качества современного менеджмента предпринимательских организаций // *Век качества*. – 2011. – №4. – С.40 – 41.

⁴ Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн: М.: ДЕЛЮ, 1997. 704 С. С.272.

труд ведет к удовлетворению потребностей¹. Правда, применительно к рабочим промышленного предприятия трудно дать объективную оценку затрачиваемых усилий. На полученные результаты также оказывает влияние уровень технологического оснащения исследуемого предприятия и квалификационный уровень рабочих, повышение которого – первоочередная задача менеджмента.

Дж. Аткинсон полагал, что целесообразно измерять мотивацию работников через модель выбора рисков. По его мнению, субъекты с высоким уровнем мотивации достижения предпочитают задачи средней сложности, а субъекты с низким уровнем мотивации достижения – легкие и очень сложные задачи². Соответственно уровень трудовой мотивации рабочих предприятий измеряется на основе анализа целеполагания. При всей оригинальности отмеченного подхода он весьма абстрактен и сложен в применении.

Е.В. Адрианова и Е.А. Давыденко рассматривают исторические этапы развития трудовой мотивации. Так, они выделяют 4 этапа: с конца 1980-х до середины 1990-х – преобладание уравнительной мотивации, с середины 1990-х по начало 2000-х – адаптивной (на уровне выживания в новых условиях), с 2000 года по 2008 год – стабильной, с 2008 года – кризисной³. Обращает на себя внимание, что указанные авторы дают обобщенную характеристику трудовой мотивации применительно к каждому периоду в зависимости от доминирующего мотива, что означает специфический поход к типологизации мотивации. На наш взгляд, данный подход ориентирован только на влияние макроэкономических факторов мотивации и в этом отношении уступает типологической концепции В.И. Герчикова.

¹ Хагур Ф.Р. Труд и его социальные аспекты в контексте научного знания // Вестник Пермского университета. – 2013. – выпуск 4 (16). – С. 177 – 182.

² Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior // *Psychol. Rev.* – 1957. – No. 64. P. 359-372.

³ Адрианова Е.В., Давыденко Е.А. Особенности динамики трудовой мотивации в российских регионах // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – № 2. С. 96–106

В.М. Суанов предлагает трехступенчатую модель оценки мотивации работников¹. На первом этапе выделяется три универсальные группы мотивов: материальные, социальные и психологические. Разрабатывается и организовывается стандартизированная анкета (опросник). На следующем этапе, на основании проведенного опроса выделяется по три ключевых мотива на каждую группу и к каждому из девяти мотивов подбирается антипод – антимотив. На основании результатов анкетирования формируется эннеаграмма мотивации сотрудников компании. Влияние мотивов и антимотивов на трудовое поведение работников анализируется и сопоставляется. Третьим этапом является формирование экспертами набора рекомендаций для улучшения существующей системы мотивации. И в данном случае обоснованно подчеркивается роль доминирующих мотивов для оценки мотивации работников, хотя речь не идет о единственной доминанте. Кроме того, форма анкетного опроса соответствует цели выявления мотивов как внутренних побудителей трудовой деятельности.

Р. Мэтьюз предложил оценивать девять основных мотивационных факторов: заработную плату, карьерный рост, психологический климат, возможность самореализации, содержание выполняемой работы, достойный социальный пакет, условия труда, стиль высшего руководства, перспективы предприятия. Используется метод экспертной балльной оценки по десяти балльной шкале, где 1 балл – самое низкое значение показателя, 10 – самая высокая.² Далее выводится индивидуальный мотивационный балл по каждому показателю как сумма оценок по всем факторам мотивации. На основании полученных данных определяется сводная карта главных факторов мотивации, параллельно с этим строится эннеаграмма из девяти лучей, где каждый луч соответствует мотивационной удовлетворенности мотивацией структурных руководителей. Очевидно, что при таком подходе решающая

¹Суанов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. – 2017. – №1. – С. 80 – 84.

² Подосинников Е.Ю., Кулешов А.С., Железняков С.С. Мотивация трудовой деятельности инженерно-технического персонала предприятия: измерение и анализ // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2015. – № 3 (35).

роль отводится экспертам, что обуславливает определенные проблемы при оценке мотивации именно рабочих. Как правило, экспертами выступают менеджеры, специалисты по труду, социально-экономическое положение которых значительно отличается от положения рабочих.

Один самых содержательных, на наш взгляд, подходов к оценке мотивации рабочих представлен в работах Г.П. Бессокирной. Данный автор подчеркивает актуальность изучения на промышленных предприятиях мотивов труда (ситуативных установок на нижнем уровне диспозиций), которые обычно измеряют путем выяснения мнений рабочих о важности (значимости) для них тех или иных элементов производственной ситуации, и отмечает возможность выделения группы работников по типам мотивации.¹ Такой подход представляется вполне обоснованным при исследовании мотивации рабочих периферии цифровой экономики. Характеристика экономики как цифровой с выделением в ее рамках ядра и периферии правомерна в контексте прогресса цифровых технологий, идущего неравномерно. Цифровые технологии модифицируют элементы производственной среды, а, следовательно, – мотивацию работников.

Следует согласиться и с тем положением, что состояние и мотивацию наемных работников целесообразно оценивать посредством измерения их социального самочувствия в сфере труда² (правда, авторы статьи предпочитают использовать термин «субъективного благополучия в сфере труда» как производный от используемого в зарубежной литературе термина «subjective well-being»³).

¹ Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико – методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально- трудовые исследования. – 2020. – № 3. С. 143.

² Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Человек и его работа: от отношения к труду к субъективному благополучию в сфере труда // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова). [Электронный ресурс]. Международная научная конференция (Москва, 28–30 ноября 2019 г.). Сборник материалов / Отв. ред. М.К. Горшков; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2019; 709.

³ Hedy B. An Economic Model of Subjective Well-Being: Integrating Economic and Psychological Theories // Social Indicators Research. 1993. № 28.

Социальное самочувствие связывается с материальным благополучием, социальным положением в обществе, ожиданиями от будущего и удовлетворенностью жизнью в целом¹. Отмечается, что социальное самочувствие – это показатель уровня удовлетворенности/неудовлетворенности своим социальным статусом, окружением². Близка к вышеприведенному положению и позиция, согласно которой социальное самочувствие предстает в качестве социально-эмоционального аспекта оценки представителями социальной группы своего общественного положения, уровня удовлетворения потребностей и интересов³. Соответственно социальное самочувствие предполагает оценку представителями группы уровня удовлетворения своих потребностей.

В параграфе 1.1. уже отмечалось, что потребности человека, побуждая его к действиям, формируют мотивацию. Тогда оценка субъектом уровня удовлетворения своих потребностей способна, на наш взгляд, свидетельствовать о реальном состоянии мотивации: признание потребности неудовлетворенной сигнализирует об актуальности мотива, фиксация удовлетворения потребности означает, что она утрачивает мотивирующую роль. Обоснованно положение, согласно которому, чем выше степень насыщения потребности, тем ниже значимость соответствующего мотива деятельности и наоборот, чем ниже насыщенность потребности, тем выше значимость мотива, побуждающего к деятельности по удовлетворению этой потребности⁴. Разумеется, речь идет об оценке не одномоментного состояния (прогодаться может и человек с высоким доходом), а типичной жизненной ситуации. В

¹ Шакирова И. Р.К вопросу об определении и измерении социального самочувствия населения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2019. – Изд. 19, №1, - С. 89-93.

² Банникова Л.Н., Жилин А.С. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: сравнительный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2021. – №1. – С. 31-44.

³ Заякина О.А. Социально – экономическое самочувствие российских семей с детьми в условиях пандемии // Власть, no. 3, 2021, С. 209-212.

⁴ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 486 с.

этом своем значении социальное самочувствие является, на наш взгляд, показателем мотивации.

Этот общий подход к оценке мотивации применим и тогда, когда исследуется социальное самочувствие в сфере труда. Роль социального самочувствия в контексте трудового поведения личности рассматривают Э.Дайнер¹, Р. Вееenhooven², Д. Ватсон и Л.А. Кларк³, Л.Е. Томас и К.Д. Чамберс⁴, Б. Ян, И. Джен и Л. Тиу⁵, С.Ф. Абрамкина, Д.В. Богданова и Е.К. Терещук⁶, Я.В. Дидковская, Ю.Р. Вишневский и Д.А. Лугин⁷. Связь мотивации с социальным

¹ Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, №. 3. – Pp. 542-575.

² Veenhoven, R. Conditions of Happiness), D. Reidel Publishing Company, Boston. – 1984. – 461 Pp.

³ Watson D., Clark L.A. and Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988.- Vol. 54, №. 6. – Pp. 1063-1070.

⁴ Thomas L.E. and Chambers K.D. Phenomenology of life satisfaction among elderly men: quantitative and qualitative views // Psychology and Aging. – 1989. – Vol. 4, No. 3. – Pp. 284-289.

⁵ Yan B.B., Zheng X., Qiu L.A review of the researchers on subjective well-being // Journal of Dialectics of Nature. – 2004. – Vol. 26, №. 2. – Pp. 96 – 112.

⁶ Абрамкина С.Ф., Богданова Д.В., Терещук Е.А. Челябинская область: особенности социального самочувствия // Социум и власть. – 2011. – №4. – С. 26 – 31.

⁷ Дидковская Я.В., Вишневский Ю.Р., Лугин Д.А. Инновационный потенциал молодежи: мотивация участия и барьеры реализации молодежных стартапов // Вестник ПНИПУ. Социально – экономические науки.– 2021. – №1. – С. 8 – 20.

самочувствием в сфере труда анализируется в работах С. Ватермана, С. Шварца и Р. Конти¹, Ю. Бурханова², Г.Д. Гриценко³, С.В. Дорошенко⁴, В.К. Потемкина⁵.

Мы согласны с тем, что оценка социального самочувствия в сфере труда – это оценка, даваемая самими работниками, и что эмпирическая интерпретация этого понятия определяется спецификой социологического исследования.⁶ Оценивая свою удовлетворенность (неудовлетворенность) элементами производственной среды, работники тем самым характеризуют систему соответствующих мотивов, что, в свою очередь, позволяет определить тип трудовой мотивации.

При характеристике социального самочувствия какой-либо исследуемой социальной общности также выделяют определенные группы в зависимости от специфики самочувствия. Так, Г.Д. Гриценко, исследуя социальное самочувствие во взаимосвязи с социальной адаптацией, выделяет два его полярных типа: оптимистичное (связанное с высокой степенью удовлетворенностью жизнью) и пессимистичное (связанное с неудовлетворенностью жизненными достижениями), – а наряду с ними два промежуточных типа: приспособительное и пассивное.⁷

¹ 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 // *Journal of Happiness Studies*. – 2008. – № 9 (1). – С. 41 – 79.

² Бурханов О.Ю., Потемкин В.К. Социально-экономические проблемы занятости работников предприятий в период общественных трансформаций // *Телескоп*. – 2021. – №2. – С. 45 – 56.

³ Гриценко Г.Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий // *Universum: Общественные науки*. – 2014. – №6 (7). – С.2.

⁴ Дорошенко С.В. Особенности оценки социально – экономической адаптации населения России // *Россия: тенденции и перспективы развития*. – 2021.- №16 – 1. – С. 970 – 973.

⁵ Потемкин В.К. Социальные измерения качества управленческого труда // *Телескоп*. – 2021. – №1. – С. 6 – 16.

⁶ Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Человек и его работа: от отношения к труду к субъективному благополучию в сферетруда // *Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова)*. [Электронный ресурс]. С.709.

⁷ Гриценко Г.Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий // *Universum: общественные науки*. – 2014. – №. 6 (7). - С. 2.

Представляется, что подобная градация потенциально имеет более широкое применение, чем анализ связи социального самочувствия и адаптации.

Социальное самочувствие в сфере труда отражает меру удовлетворенности работников элементами производственной среды, формирующими трудовую мотивацию. Показательно, что В.Ю. Бочаров выявляет связь между типом социального самочувствия, удовлетворенностью работников зарплатой и условиями труда и типом мотивации по В.И. Герчикова.¹

Разграничение на «оптимистов» и «пессимистов» и промежуточные между ними группы может быть использовано для описания степени проявления того или иного типа трудовой мотивации рабочих периферии цифровой экономики. Тогда в рамках одного подобного типа наименее удовлетворенные производственной средой работники будут наиболее побуждаемы к поведению в соответствие с данным типом трудовой мотивации. Интенсивность соответствующей мотивации будет убывать при переходе от «пессимизма» (в терминологии Г. Д. Гриценко) к «оптимизму». При таком понимании, на наш взгляд, вместо термина «пессимизм», который ассоциируется с бездеятельностью, целесообразнее использовать «тревожность», которая, с одной стороны, отражает неудовлетворенность существующей ситуацией, а с другой, предполагает действия по выходу из нее.

Следует отметить, что для выявления трудовой мотивации рабочих периферии цифровой экономики необходимо принять во внимание ряд факторов социально-трудового пространства, связанных с реализацией потребностей работников. При этом основной акцент, на наш взгляд, целесообразно сделать на потребности, отражающие их базовый уровень в модели А. Маслоу, так как по общему правилу рабочие периферии имеют низкие доходы.

Первую группу факторов образует ряд характеристик материальной обеспеченности рабочих, включая:

1. Уровень заработной платы.
2. Возможности покупок при располагаемом доходе.

¹ Бочаров В.Ю. Модели трудовог поведения рабочей молодежи Урала. С. 38 – 39.

3. Условия проживания.
4. Уровень поддержки со стороны государства.

Уровень заработной платы является значимым, но не единственным показателем материального благополучия работников. В ряде случаев работники могут получать пособия на детей, включая материнский капитал, что также влияет на их покупательную способность. Несмотря на то, что в последние годы в России существенно расширилось количество способов приобретения жилья в собственность (в том числе ипотечное кредитование, использование материнского капитала), проблема так и остается зачастую нерешенной, принимая во внимание высокие цены на жилье, с одной стороны, и низкий уровень средних зарплат, с другой ¹. Отсутствие собственного жилья, высокие цены на съемное, вынуждают работников трудиться ради заработка.

Условия труда напрямую влияют на оценку рабочими трудового процесса. В контексте нашего исследования целесообразно проанализировать следующие характеристики условий труда:

1. Температурный режим.
2. Физические нагрузки.
3. Графики работы.
4. Продолжительности рабочей смены.

В производстве пищевых продуктов работники могут сталкиваться с работой в условиях и высокой температуры, и низкой. Работа при высокой температуре вызывает серьезные и стойкие негативные изменения в деятельности сердечно-сосудистой системы, увеличивает частоту дыхания, а также оказывает влияние на

¹ Литвинцев Д. Б. 30 лет приватизации жилья в России: удалось ли воспитать ответственных собственников? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – №2. – С. 186-212.

функционирование других органов и систем организма¹. Ущерб здоровью наносит и труд при низких температурах.²

В данном секторе периферии цифровой экономики по-прежнему высока доля тяжелого физического труда. Тяжелый физический труд может приводить к сердечно-сосудистым заболеваниям, например, гипертонии, тромбам в сердце и сердечной недостаточности. Доказано, что тяжелый физический труд повышает риск развитию деменции на 55 процентов³

Новые ценностные ориентиры, задаваемые глобальными тенденциями индивидуализации⁴, увеличивают значимость продолжительности рабочего времени как фактора, определяющего величину досуга, и удобного для работников графика работы. Эти аспекты условий труда – также потенциально проблемная зона периферии цифровой экономики.

Величина времени досуга зависит не только от продолжительности рабочего времени, но и от времени, затрачиваемого на поездку на работу и с работы. Рост таких затрат не является специфическим для цифровой экономики, но, наслаиваясь на проблему чрезмерной продолжительности труда, может усугубить ее.

Поскольку восприятие трудовой среды во многом обусловлено социально-демографическим статусом работников, то целесообразен анализ результатов

¹ Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Волгоградской области. Действие высоких температур на человека. <http://34.rospotrebnadzor.ru/content/193/5764/#:~:text=> Дата обращения 10.04.2021.

² Профессиональные болезни: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по специальности 033300 «Безопасность жизнедеятельности» / авт.-сост. Т. Я. Биндюк, О. В. Бесчетнова. — Балашов: Николаев, 2007. — 128 с.

³ Салькова А. Слабоумие от работы: тяжелый труд повышает риски деменции // Электронный портал «Газета.ру», рубрика «Наука» от 27.10.2020.

https://www.gazeta.ru/science/2020/10/27_a_13334941.shtml#:~:text=%D0%

Дата обращения 11.04.2021.

⁴ Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с.

опроса с учетом пола, возраста, семейного положения, уровня образования респондентов.

Многомерный статистический анализ результатов опроса рабочих об их оценке указанных параметров социально-трудового пространства позволит охарактеризовать трудовую мотивацию работников с учетом возможной градации в рамках ее определенного типа.

ГЛАВА II. ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИИ РАБОЧИХ ПРОИЗВОДСТВА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ КАК СЕГМЕНТА ПЕРИФЕРИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Проблема исследования мотивации работников предприятий осуществлена с использованием данных социологического исследования, проведенного на семи предприятиях пищевой промышленности, особенностью которых является небольшие объемы выпуска продукции при довольно широкой номенклатуре выпускаемых изделий. Численность работающих на этих предприятиях невелика (от 20 до 280 человек). Особенностью данного исследования является то, что в выборку практически попала генеральная совокупность рабочих: выборка составила 888 респондентов и охватила 86,2% среднесписочной численности рабочих.

2.1. Доминирующий тип мотивации рабочих производства пищевых продуктов

Для выявления доминирующего типа мотивации рабочих производства пищевых продуктов как сегмента периферии цифровой экономики был использован подход, охарактеризованный в параграфе 1.3. Предполагалось выявить меру удовлетворенности респондентов ключевыми элементами производственной среды через оценку актуальности проблем в реализации этих элементов. Шкала оценок включала следующие характеристики: «крайне актуальна», «актуальна», «неактуальна». Крайняя актуальность проблемы свидетельствует о неудовлетворенности респондентом состоянием данного элемента производственной среды, тогда как неактуальность выявляет удовлетворенность этим состоянием. Неудовлетворенность потребности в благоприятном состоянии элемента производственной среды сигнализирует о наличии соответствующего мотива, удовлетворенность – об утрате данным элементом мотивирующей роли.

Многомерный статистический анализ позволил выделить 4 группы работников в зависимости от удовлетворенности производственным пространством: оптимисты (16%), беспокойные (37%), озабоченные (30%) и тревожные (16%).

Оптимисты и тревожные являются полярными группами и составляют всего треть работников данных предприятий; значительно более объемными являются промежуточные группы – беспокойные и озабоченные, охватывающие две трети выборки (67%). В результате автоматического округления общая сумма долей респондентов составила 99%. Это является допустимой статистической погрешностью.

Разница установок полярных групп ярко выражена. Так, перечисляя крайне актуальные проблемы рабочего пространства, оптимисты крайне редко отмечают некоторые отдельные факторы, а тревожные относят к числу крайне актуальных все перечисленные в анкете факторы. Особенно активно они говорят о низком уровне поддержки трудящихся государством и о недостаточном уровне заработной платы (табл. 1). На второе место по степени крайней актуальности они ставят неудобный график работы и нехватку времени на досуг из-за длительной продолжительности смены.

Беспокойные и озабоченные занимают промежуточное положение между этими крайними полюсами; беспокойные дают оценки крайне актуальных проблем немного ниже среднего уровня, а озабоченные оценивают некоторые факторы намного выше среднего уровня.

Таблица 1

Актуальность проблем рабочего пространства, %

Актуальность проблем		Выборка	Оптимизм	Беспокой- ство	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

Актуальные проблемы чаще всех обозначают озабоченные – все на уровне выше среднестатистического, причем к числу актуальных они помимо недостаточного уровня зарплаты относят характеристики, связанные с фактором времени – неудобный график работы и работу в праздничные дни, нехватку времени на досуг из-за продолжительности смены, недостаток времени с семьей и работу в выходные дни.

Беспокойные обозначают в качестве актуальных и называют выше среднестатистического уровня два фактора, связанных с проблемой материального положения, – недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки от государства, а также – тяжелый физический труд и сложные температурные условия. Данное обстоятельство значимо отличает их от оптимистов. Вот почему

рабочих группы, непосредственно примыкающей к оптимистам, правомерно определить в качестве беспокойных.

Следует отметить, что под низким уровнем поддержки государства респонденты, среди которых преобладают женщины, составляющие 67% рабочих данных предприятий, понимают, главным образом, дефицит мест в дошкольных детских учреждениях, отсутствие групп продленного дня в школах. Другими словами, отмечаются обстоятельства, осложняющие реализацию мотива увеличения заработка. Именно этот мотив, как свидетельствуют данные об актуальности проблемы недостаточного уровня зарплаты, является преобладающим для групп тревожных, озабоченных и беспокойных, в сумме составляющих 83% респондентов.

Сказанное подтверждается данными о неактуальных проблемах рабочего пространства (таблица 2).

Т а б л и ц а 2

Неактуальные проблемы рабочего пространства, %

Проблемы	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Неудобный график работы	49	94	72	21	8
Работа в праздничные дни	41	94	58	11	8
Работа в выходные дни	45	94	61	20	13
Тяжелый физический труд	33	84	44	9	7
Сложные температурные условия	43	97	56	22	6
Недостаточный уровень заработной платы	23	71	25	8	2
Долгая дорога до работы и обратно	56	93	71	35	30
Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	45	93	66	15	11
Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	49	95	73	22	4
Низкий уровень поддержки государства	22	72	21	10	1

Оптимисты наиболее активно перечисляют все факторы в качестве неактуальных, немного реже отмечая в качестве таковых только упоминавшиеся выше недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки от государства и (табл. 2). Беспокойные тоже довольно активно обозначают неактуальные факторы и, прежде всего, для них неактуален фактор времени – нехватка времени на досуг, неудобный график работы, недостаток времени, уделяемого семье, работа

в выходные и праздничные дни, много времени на дорогу. Озабоченные и особенно тревожные наиболее экономны в оценках неактуальных факторов, чаще всех относя к этому виду все перечисленные в анкете факторы, причем эти оценки у них сближаются.

Аналогичные оценки представители этих групп дают и по поводу своей удовлетворенности рабочим графиком. Подавляющее большинство оптимистов отмечают, что график рабочего времени их в целом (54%) или полностью (32%) устраивает (рис. 1). При этом график рабочего времени устраивает тревожных гораздо реже: в целом устраивает 29% из них, а полностью – 11%. При этом половина тревожных отмечает, что рабочий график их в целом не очень устраивает (30%) или совершенно не устраивает (20%). Беспокойные и озабоченные и здесь занимают промежуточное положение между полярными группами, показывая падение удовлетворенности графиком от беспокойства к озабоченности.

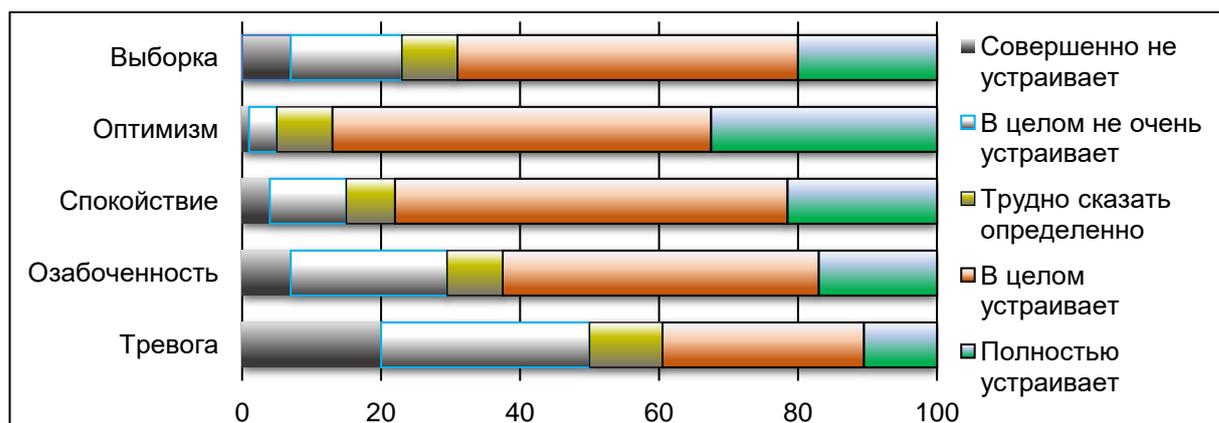


Рис. 1. Удовлетворенность графиком рабочего времени, %

Неудовлетворенность тревожных и озабоченных рабочим графиком находит свое продолжение в оценках продолжительности рабочего дня (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Оценка продолжительности рабочего дня, %

Оценки	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Должна быть значительно короче	5	0	3	6	16
Хотелось бы немного покороче	26	24	23	27	37
Нормальная продолжительность	61	72	71	56	39
Могли бы работать и подольше	4	4	2	8	4
Могли бы работать значительно дольше	2	1	0	3	4

Более половины тревожных и треть озабоченных отмечают, что рабочий день должен быть короче (табл. 3). Беспокойные и, особенно, оптимисты чаще всех отмечают, что имеющаяся продолжительность рабочего дня является нормальной и ничего менять не надо. Приведенные данные говорят о связи степени мотивированности расчетом на заработок с уровнем трудовых затрат: тем, для кого мотив заработка значим в большей степени, приходится трудиться больше часов, чем желаемая продолжительность рабочего дня.

Сделанный вывод подтверждается анализом ответов на вопрос о готовности работать больше часов в смену при пропорциональном увеличении заработной платы (табл. 4).

Т а б л и ц а 4

Распределение ответов на вопрос «Готовы ли Вы работать больше часов в смену при пропорциональном увеличении заработной платы?», %

Вариант ответа	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Больше работать и больше получать	Да	35	25	31	41
	Затрудняюсь с ответом	27	23	23	33
	Нет	38	51	46	26

Несмотря на то, что больше половины респондентов из группы тревожных хотели бы иметь менее продолжительный рабочий день, 41% респондентов этой группы готовы были бы работать больше часов ради увеличения заработка. Мотив

дополнительного заработка преобладает над мотивом комфортной продолжительности рабочего дня. Это преобладание характерно и для озабоченных.

Оптимисты и беспокойные реже говорят утвердительно и чаще отвечают отрицательно по поводу того, чтобы работать больше при увеличении зарплаты. При этом они чаще дают отрицательный ответ на эти вопросы (табл. 4). Тот факт, что эти две группы рабочих проявляют сравнительно меньшую готовность работать более продолжительное время для увеличения заработка, соответствует их более высокой удовлетворенности уровнем заработной платы.

Показательно, что в 1989-1995 годах в ФРГ только 7% работников согласились бы работать еженедельно дополнительно 4 и более часов при пропорциональном увеличении заработка.¹ При высоком уровне материальной обеспеченности немецких работников мотив повышения заработка за счет роста количества отработанных часов теряет действенность.

Сказанное выше дает основание отнести мотивацию групп беспокойных, озабоченных и тревожных к инструментальному типу, когда работники ориентированы на максимизацию заработка и «заработанность» получаемых денег. Очевидно, что принадлежность к одному типу мотивации не отменяет градации в степени его проявления. Неудовлетворенность уровнем заработной платы, отражающая актуальность базовых потребностей, заставляет «забывать» о проблемах с условиями труда и графиком работы, хотя, несомненно, эти проблемы оказывают демотивирующее влияние на рабочих.

Представляет интерес распределение респондентов по указанным группам в зависимости от их возраста (табл. 5).

¹ Bell L.A., Freeman R.B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics 8 (2001). P.184.

Возраст представителей разных групп, %

Возраст	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
19-30 лет	22	16	14	30	32
31-39 лет	35	36	38	32	33
40-49 лет	27	32	32	22	21
50 и более лет	15	15	16	14	12
Нет ответа	1	1	0	2	1

Неудовлетворенность элементами производственной среды наиболее характерна для молодых людей в возрасте до 30 лет (табл. 5). По достижении возраста семейной жизни (31-39 лет) увеличиваются элементы удовлетворенности. Респонденты старших возрастов характеризуются примерно среднестатистическим восприятием окружающего трудового пространства.

Если рассматривать удовлетворенность производственной средой применительно к исследуемым предприятиям, то получается следующая картина (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Оценка работниками исследуемых предприятий
оптимальности социального самочувствия, %

Предприятия	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога	Ранг
Выборка	16	37	30	16	—
Завод № 1 (мини)	7	40	27	13	3
ЦПП	5	33	29	16	6
ЧМЗ	9	27	37	27	7
НФК	26	33	33	8	2
Хорека	19	27	42	12	4
Ак Барс	9	44	30	17	5
Хлебозавод	35	46	13	6	1

Из рассматриваемого перечня предприятий наиболее комфортным социальным самочувствием обладают работники казанского хлебозавода, которые лидируют по характеристике оптимизма, У них самая высокая доля беспокойных, то есть относящихся к группе, примыкающей к оптимистам. Соответственно здесь на минимальном уровне доля выражающих озабоченность и тревогу в отношении трудовой сферы.

Выше среднестатистического значения доля оптимистов в компании НФК (Национальной фруктовой компании) при том, что уровень тревожности ниже среднего по выборке. Зато доля озабоченных относительно велика.

В число сравнительно благополучных в плане социального самочувствия в трудовой сфере входит и Хорека. Его показатели в отношении оптимизма и беспокойства уступает аналогичным в НФК, а в аспекте озабоченности и тревоги имеют более высокое значение.

У работников всех остальных предприятий доля оптимистов меньше среднестатистической, как минимум на 7 п.п. В их числе можно выделить Ак Барс, где преобладает доля беспокойных, то есть примыкающих к оптимистам, а уровни озабоченности и тревоги соответствуют среднему по выборке.

Хотя на ЧМЗ (Чернышихинском мясокомбинате) доля оптимистов такая же, как на Ак Барсе, но уровень тревожности наивысший, а озабоченности – один из самых высоких.

Разница в уровне оптимизма на заводе №1 и ЦПП (Центральное производство продуктов питания) составляет 2 п.п. в пользу завода №1, на котором и чуть ниже уровни озабоченности и тревоги.

Проделанный анализ показывает, что доля оптимистов среди рабочих предприятий пищевой промышленности, входящей в периферию цифровой экономики, составляет 16%. Другими словами, лишь каждый шестой работник оценивает свою трудовую сферу как комфортную, тогда как подавляющим большинством респондентов она воспринимается как порождающая актуальные и крайне актуальные проблемы, связанные с неудовлетворенностью потребностей в материальной обеспеченности, в благоприятных условиях труда и удобном графике работы. Этот вывод подтверждается анализом оценок трудовой сферы респондентами, сгруппированными в зависимости от их отношения к каждому из ключевых параметров трудовой среды.

Существенно, что доминирование неудовлетворенности трудовой средой проявляется не только в рамках выборки в целом, но и при опросе работников каждого из исследуемых предприятий. Даже при наиболее благоприятном варианте (в

случае с рабочими хлебозавод) доля оптимистических оценок чуть превышает одну треть. На 4 предприятиях из 7 доля оптимистов меньше 10%.

Для большинства рабочих всех исследуемых предприятий периферии цифровой экономики характерна инструментальная мотивация, когда мотивируют трудовую деятельность базовые потребности работников. Показательно, что доля оценок проблемы низкой заработной платы как крайне актуальной и актуальной самая высокая среди всех оцениваемых параметров. Складывается ситуация, когда люди нуждаются в деньгах, работают ради денег, но не в состоянии в должной мере решить проблему материальной необеспеченности.

Ключевыми факторами влияния на социальное самочувствие работников в сфере труда анализируемых предприятий пищевой промышленности выступают материальное положение, рабочий график, условия труда (взяты отдельно от рабочего графика).

Материальное положение.

Материальное положение отражает уровень заработной платы, суммарных семейных доходов, жилищные условия. Для выяснения уровня удовлетворенности материальным положением значим анализ пересечения его оценок и оценок удовлетворенности производственным пространством в целом (табл. 7)

Т а б л и ц а 7

Характеристика восприятия рабочего пространства на пересечении его оценок в целом и оценок материального положения, %

Социальное самочувствие	Материальное положение			
	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Оптимизм	14	2	0	0
Беспокойство	12	20	2	2
Озабоченность	2	16	8	4
Тревога	0	3	5	9

Половина оптимистов в сфере материального положения оказалась в зоне оптимизма социального самочувствия в трудовой сфере, а вторая половина оказалась в зоне беспокойства и озабоченности социального самочувствия (табл. 7). Среди респондентов с беспокойным восприятием своего материального положения

небольшая часть (2%) отличается оптимистичным социальным самочувствием, а 19% характеризуются озабоченностью и тревогой. Что касается групп озабоченных и тревожных, то пересечение оценок социального самочувствия и материального положения проявляется еще более отчетливо, так как доля соответствующих оценок у этих групп преобладает над долей оценок, отклоняющихся от пересекающихся.

Как и в предшествующих случаях, целесообразно рассмотреть оценки актуальности проблем рабочего пространства респондентами, сгруппированными в зависимости от их оценок своего материального положения (табл.8).

Т а б л и ц а 8

Актуальность проблем рабочего пространства для респондентов, распределенных в зависимости от восприятия материального положения %

Проблемы		Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Крайне актуальные	Неудобный график работы	18	13	13	24	37
	Работа в праздничные дни	16	7	8	27	41
	Работа в выходные дни	15	12	8	16	39
	Тяжелый физический труд	20	10	15	39	38
	Сложные температурные условия	15	7	10	26	37
	Недостаточный уровень заработной платы	22	0	5	34	96
	Долгая дорога до работы и обратно	14	8	7	20	38
	Недостаточно времени проводят с семьей	17	7	8	35	42
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	16	7	13	23	40
	Низкий уровень поддержки государства	26	0	5	66	93
Актуальные	Неудобный график работы	31	18	38	44	27
	Работа в праздничные дни	42	26	52	55	37
	Работа в выходные дни	38	23	48	45	32
	Тяжелый физический труд	44	32	59	42	32
	Сложные температурные условия	39	29	52	35	33
	Недостаточный уровень заработной платы	54	26	90	66	1
	Долгая дорога до работы и обратно	28	25	37	23	16
	Недостаточно времени проводят с семьей	36	19	51	44	24
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	32	18	41	48	24
	Низкий уровень поддержки государства	50	30	90	34	1

Как и следовало ожидать, в числе крайне актуальных факторов тревожные респонденты в своем подавляющем большинстве называют недостаточный

уровень заработной платы и низкий уровень поддержки со стороны государства (табл. 7). Остальные факторы представители группы тревожных также чаще всех относят к числу крайне актуальных, однако уровень недовольства ими значительно ниже по сравнению с первыми двумя.

По поводу крайне актуальных факторов активно высказываются, наряду с тревожными, также и озабоченные, но наиболее высоко в числе крайне актуальных они обозначают только низкий уровень поддержки государством. Недостаточный уровень заработной платы в числе крайне актуальных они называют реже, чем тяжелый физический труд и нехватку времени для общения с семьей. Однако проблему, связанную с низкой зарплатой, они чаще других проблем включают в число просто актуальных.

По числу актуальных факторов более активно по сравнению с озабоченными высказались беспокойные, которые в числе актуальных называют, прежде всего, недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки работников государством. Больше половины беспокойных включают в число актуальных проблем и тяжелый физический труд, и сложные температурные условия, и работу в праздничные дни. Очевидно, что к числу материальных проблем относится широкий спектр проблем, связанных с качеством трудовой сферы, возможностью планирования своей жизни.

Показательно, что с точки зрения оптимистов недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки государства вообще отсутствуют в числе крайне актуальных проблем. Доля подобных оценок у проблем, которые все же попадают в этот перечень у оптимистов, во всех случаях ниже средней по выборке. Отмеченный уровень удовлетворенности уровнем заработной платы ставит под сомнение доминирование этого мотива в трудовой мотивации у данной группы респондентов. Ни для одного из факторов производственной среды сумма их оценок как крайне актуальных и актуальных не превышает у оптимистов 50%.

Сделанные выводы в отношении оценок материального положения подтверждаются характеристикой неактуальных проблем рабочего пространства (таблица 9). Так, оптимисты в большинстве своем относят все проблемы рабочего

пространства к числу неактуальных. Между тем, лишь для 5% беспокоящих неактуальны проблемы заработной платы и поддержки со стороны государства. Что касается озабоченных и тревожных, никто из опрошенных не включил данные проблемы в число неактуальных.

Т а б л и ц а 9

Неактуальные проблемы рабочего пространства, %

Проблемы	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Неудобный график работы	49	69	49	31	33
Работа в праздничные дни	41	66	40	19	19
Работа в выходные дни	45	65	43	38	25
Тяжелый физический труд	33	57	25	18	26
Сложные температурные условия	43	63	38	38	27
Недостаточный уровень заработной платы	23	74	5	0	0
Долгая дорога до работы и обратно	56	67	56	56	42
Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	45	74	41	21	30
Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	49	75	46	28	31
Низкий уровень поддержки государства	22	70	5	0	0

Следует отметить, что уровень реальных доходов не является абсолютно точным индикатором удовлетворенности материальным положением, о чем свидетельствуют данные таблицы 10.

Т а б л и ц а 10

Оценки реального дохода, %

Признаки	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	2	0	2	5	1
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает трудностей	4	4	4	5	1
Денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	60	69	58	51	56
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	23	19	24	22	31
Денег не всегда хватает даже на приобретение продуктов питания	10	6	11	14	10
Нет ответа	2	2	1	4	1

Так, оптимисты отсутствуют в наиболее обеспеченном слое, представители которого могут ни в чем себе не отказывать. Правда, они немного реже представлены в слоях, у которых денег хватает только на приобретение продуктов питания, да и то не всегда. Самая высокая доля оптимистов наблюдается в более-менее обеспеченном слое, представители которого легко покупают продукты питания, но на крупные покупки приходится откладывать.

У беспокойных выше среднего по выборке представительство в группах тех, кому денег хватает только на покупку продуктов питания или не всегда хватает на такие покупки.

У озабоченных, с одной стороны, есть принадлежащие к наиболее обеспеченным группам (причем доля таких выше средней по выборке), а, с другой стороны, самая заметная доля респондентов, которые не всегда могут купить продукты питания.

Среди тревожных повышена доля тех, у кого денег хватает только на приобретение продуктов питания.

Итак, различия в оценках актуальности проблемы недостаточного уровня заработной платы между отмеченными группами куда существеннее, чем различия в оценках реальных доходов, что подтверждает субъективный аспект мотивации.

Необходимо также рассмотреть оценки своего материального положения работниками различных предприятий.

Т а б л и ц а 1 1

Оценка работниками исследуемых предприятий
оптимальности материального положения, %

Предприятие	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Выборка	29	41	14	15
Завод № 1 (мини)	20	27	20	20
ЦПП	22	21	18	30
ЧМЗ	23	39	18	20
НФК	41	43	12	5
Хорека	50	27	15	8
Ак Барс	22	42	18	18
Хлебозавод	34	57	3	6

Самая высокая доля оптимистов в этом отношении наблюдается на предприятии Хорека. В результате здесь доля представителей групп беспокойных и тревожных существенно ниже средней по выборке, а в отношении озабоченных выше лишь на 1 п.п. Это отчасти объясняется тем, что у 68% опрошенных рабочих данного предприятия уровень заработной платы превышает 32000 руб., тогда как на всех остальных предприятиях размеры зарплаток значительно ниже.

В компании НФК вторая по величине доля оптимистических оценок материального положения. В НФК в отличие от Хорека выше доля беспокойных оценок, но несколько ниже уровень озабоченности и тревоги.

На хлебозаводе сравнительно высокий уровень оптимистичных оценок и самая большая доля выражающих беспокойство. Как следствие в этом случае минимальное значение имеют уровни озабоченности и тревоги.

На остальных предприятиях доля оптимистических оценок ниже средней по выборке. Среди них чуть впереди в этом плане ЧМЗ, но здесь одно из самых высоких значений тревожных оценок.

На Ак Барс и ЦПП равные доли оптимистических оценок, но в первом случае доля беспокойных оценок близка к средней по выборке, а – тревожных существенно ниже, тогда как во втором наблюдается обратная картина. При этом у работников ЦПП наивысший уровень тревожности.

На заводе № 1 самый низкий уровень оптимизма в отношении материального положения сочетается с самым высоким уровнем озабоченности и одной из наиболее значительных долей тревожных оценок. Правда, на этом предприятии заметна доля затруднившихся с ответом.

Условия труда. Оценки оптимизма-тревожности условий труда совпадают с оценками социального самочувствия достаточно плотно. Оптимистичные оценки условий труда находятся в зоне оптимистичного и, в меньшей мере, беспокойного восприятия элементов производственной среды (табл. 12).

Характеристика восприятия на пересечении оценок
социального самочувствия и условий труда, %

Социальное самочувствие	Условия труда			
	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Оптимизм	12	4	0	0
Беспокойство	8	16	11	1
Озабоченность	0	6	16	7
Тревога	0	0	3	13

Беспокойное восприятие условий труда соприкасается с беспокойным восприятием социального самочувствия в сфере труда, хотя это беспокойство в небольшой степени соприкасается и с оптимистичным, и с озабоченным восприятием. Аналогично распределяется и озабоченное, и тревожное восприятие условий труда на пересечении с социальным самочувствием, хотя озабоченность заметно смещена в сторону социального беспокойства, а тревожность имеет оттенок озабоченности в трудовой сфере.

И в данном случае целесообразно рассмотреть оценки актуальности проблем рабочего пространства респондентами, сгруппированными в зависимости от их удовлетворенности условиями труда (табл.13)

Актуальность проблем рабочего пространства для респондентов, распределенных в зависимости от оценок условий труда %

Проблемы		Выборка	Опти-мизм	Бесп-койство	Озабо-ченность	Тревога
Крайне актуальные	Неудобный график работы	18	5	16	4	55
	Работа в праздничные дни	16	1	12	8	44
	Работа в выходные дни	15	3	14	4	45
	Тяжелый физический труд	20	0	19	0	72
	Сложные температурные условия	15	0	0	2	70
	Недостаточный уровень заработной платы	22	14	17	14	45
	Долгая дорога до работы и обратно	14	0	6	6	49
	Недостаточно времени проводят с семьей	17	3	19	7	42
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	16	3	13	7	48
	Низкий уровень поддержки государства	26	16	18	21	53
Актуальные	Неудобный график работы	31	12	24	56	27
	Работа в праздничные дни	42	26	40	61	39
	Работа в выходные дни	38	19	36	61	28
	Тяжелый физический труд	44	0	41	96	25
	Сложные температурные условия	39	0	22	94	27
	Недостаточный уровень заработной платы	54	42	52	72	45
	Долгая дорога до работы и обратно	28	0	31	49	25
	Недостаточно времени проводят с семьей	36	15	30	59	35
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	32	11	30	54	30
	Низкий уровень поддержки государства	50	40	54	72	29

Тревожные респонденты, как обычно, более всех причисляют весь список проблем рабочего пространства к числу актуальных, но в данном случае они особенно подчеркивают важность двух характеристик – тяжелый физический труд и сложные температурные условия (табл. 13). Остальные характеристики они называют в качестве крайне актуальных заметно реже – от 42% до 55%. Такая ситуация представляется естественной с учетом того, что в данном случае группировка респондентов осуществляется в зависимости от их оценок условий труда.

Беспокойные дают несколько повышенный уровень оценок ряда проблем рабочего пространства в качестве крайне актуальных, в том числе, тяжелый

физический труд, неудобный график работы, работа в выходные дни и недостаток времени с семьей из-за работы.

Оптимисты в числе актуальных и крайне актуальных проблем иногда называют недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки государства.

Если доля озабоченных, оценивающих проблемы производственной среды как крайне актуальные, сравнительно невелика (по сравнению с беспокойными), то зато эта группа демонстрирует самый высокий процент признания проблем актуальными. В этом проявляется специфика социального самочувствия озабоченных при подобном подходе к группировке респондентов.

Обращает на себя внимание и высокая доля беспокойных, признающих актуальными проблемы недостаточного уровня заработной платы и низкого уровня поддержки государства. Это может свидетельствовать о том, что неблагоприятные условия труда, по мнению респондентов, в должной мере не компенсируются дополнительным заработком и доходом.

Информативна оценка респондентами, сгруппированными по их отношению к проблеме условий труда, неактуальных проблем рабочего пространства (таблица 14).

Т а б л и ц а 1 4

Неактуальные проблемы рабочего пространства, %

Проблемы	Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Тяжелый физический труд	33	100	40	4	3
Сложные температурные условия	43	100	78	4	3
Долгая дорога до работы и обратно	56	100	64	45	25
Недостаточно времени проводят с семьей	45	82	51	34	22
Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	49	86	57	39	21
Неудобный график работы	49	83	60	40	18
Работа в выходные дни	45	78	50	34	26
Работа в праздничные дни	41	73	48	31	17
Низкий уровень поддержки от государства	22	44	26	8	17
Недостаточный уровень заработной платы	23	44	30	13	10

Активнее всех ведут себя оптимисты, которые вообще не считают актуальными ни тяжелый физический труд, ни сложные температурные условия, что предсказуемо для работников, удовлетворенных именно условиями труда. Абсолютное исключение респондентами этой группы затрат времени на дорогу на работу и обратно из числа актуальных выявляет связь восприятия последней проблемы с оценкой условий труда.

Беспокойные к числу неактуальных проблем в плане условий труда очень часто относят сложные температурные условия, но не тяжелый физический труд, который представители этой группы нередко относят к числу крайне и просто актуальных. Таким образом, беспокойные не относят тяжелый физический труд к числу маловажных проблем – в отличие от высоких температур. Показательно, что и в этой группе доля считающих неактуальными затраты времени на дорогу выше среднестатистической.

У озабоченных и тревожных очень незначительна (4% и 3% соответственно) доля признающих неактуальными проблемы тяжелого физического труда и сложных температурных условий, что также согласуется с группировкой респондентов на основе отношения к условиям труда. По остальным параметрам трудовой среды оценки неактуальности проблем выше у озабоченных, чем у тревожных за исключением низкого уровня поддержки от государства.

Если рассматривать оценки условий труда респондентов, сгруппированных по исследуемым предприятиям периферии цифровой экономики, то наиболее благоприятными условиями труда своего предприятия считают работники казанского хлебозавода, среди которых заметно превышает средневыборочный уровень оценки оптимизма (табл. 15). Вместе с тем здесь отмечается повышенная доля проявляющих озабоченность.

На втором месте оказывается предприятие Ак Барс, среди работников которого высока доля оптимистов (уступающая лишь 1 п.п. аналогичному показателю предыдущего предприятия). При этом обращает на себя внимание высокая доля работников с тревожным восприятием условий труда, которая лишь на 1 п.п. ниже среднестатистической. Это дает основание отметить наличие двух зон условий

труда, одну из которых ее работники считают вполне нормальной, а вторая находится в некомфортной зоне, вызывающей у работников неудовлетворенность этим фактором производственной среды.

Т а б л и ц а 15

Оценка работниками исследуемых предприятий
оптимальности условий труда, %

Предприятия	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Выборка	21	26	29	21
Завод № 1	7	40	27	13
ЦПП	12	26	16	21
ЧМЗ	9	26	35	30
НФК	19	23	36	23
Хорека	15	15	35	35
Ак Барс	31	29	21	20
Хлебозавод	32	28	35	5

НФК, уступая по доле оптимистических оценок только двум предприятиям из Татарстана, имеет самый высокий уровень озабоченных, остальные оценки находятся на уровне примерно среднего уровня, хотя доля тревожных здесь немало выше среднестатистического. Это означает, что более половины сотрудников предприятия (59%) считают условия своего труда очень непростыми, а еще 23% – по меньшей мере, актуальными.

Максимальная доля работников с беспокойным восприятием условий труда находится в мини-предприятии (завод №1), и хотя здесь самая низкая доля оптимистов, но здесь же заметно понижена и доля тревожных. Таким образом это предприятие имеет наиболее компактный характер распределения оценок условий труда, его работники дают наиболее сходные оценки. Возможно, это связано с тем, что здесь невелико количество работников – всего 20 человек, так что персональные вариации условий труда весьма невелики.

На предприятии ЦПП доля беспокойных и тревожных работников находится примерно на среднем уровне, а доля оптимистичных и озабоченных заметно понижена.

На предприятиях ЧМЗ и Хорека не только сравнительно незначительна доля оптимистических оценок условий труда, но и заметно повышена доля озабоченных

и тревожных оценок подобных условий. Действительно, 65% работников ЧМЗ и 70% работников Хорека считают условия своего труда очень некомфортными.

С учетом проделанного анализа представляется, что к рабочим периферии цифровой экономики в полной мере относится вывод о том, что в постреформенный период рабочие готовы поступиться условиями труда ради сносной зарплаты.¹

Рабочий график. Оценки рабочего графика также во многом совпадают с оценками удовлетворенности производственного пространства в целом, хотя отличия имеются. Так, оптимистичные оценки рабочего графика находятся в зоне оптимистичного и беспокойного восприятия в плане социального самочувствия в сфере труда (табл. 16). Беспокойное восприятие рабочего графика соприкасается со всем спектром социального самочувствия, хотя в основном эти характеристики совпадают. Аналогично распределяется и озабоченное, и тревожное восприятие рабочего графика на пересечении с социальным самочувствием.

Т а б л и ц а 16

Характеристика восприятия на пересечении оценок
удовлетворенности производственным пространством в целом и рабочего
графика, %

Социальное самочувствие	Рабочий график			
	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Оптимизм	13	3	0	0
Беспокойство	11	21	4	1
Озабоченность	0	8	18	3
Тревога	0	1	4	11

Понятно, что негативные оценки графика работы нарастают от оптимизма к тревожности, причем рабочий график совершенно не устраивает прежде всего людей, наиболее неудовлетворенных элементами производственной среды: они дают такую оценку втрое чаще, чем в среднем по выборке (табл. 17). В целом или полностью устраивает рабочий график прежде всего оптимисты и беспокойные. Однако при ответе на прямые вопросы о качестве рабочего графика и оптимисты

¹ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Указ. соч. С.16. (часть 3, гл. 2)

иногда оценивают его отрицательно, и тревожные дают подчас положительные оценки.

Т а б л и ц а 17

Оценка графика рабочего времени, %

Оценки	Выборка	Оптимизм	Беспокой- ство	Озабочен- ность	Тревога
Совершенно не устраивает	7	1	5	8	21
В целом не очень устраивает	16	1	13	25	32
Трудно сказать определенно	8	5	7	8	15
В целом устраивает	48	60	57	42	21
Полностью устраивает	20	33	18	17	8

Характер недовольства рабочим графиком лучше просматривается в ответах на блок вопросов, связанных с оценками рабочего пространства. К числу крайне актуальных тревожные относят не только неудобный график работы, но и нехватку времени на досуг из-за длительной продолжительности смены, и работу в выходные и праздничные дни, и недостаток времени с семьей из-за работы (табл. 18).

К числу крайне актуальных озабоченные относят чаще, чем в среднем по выборке, недостаток времени проводимого с семьей из-за работы. Чаще всех озабоченные относят весь список проблем к числу актуальных; к числу наиболее актуальных проблем они относят тот же перечень, что и тревожные относят к числу крайне актуальных – неудобный рабочий график, нехватка времени на досуг и на семью из-за работы, работа в выходные и в праздничные дни. Подобная ситуация естественна при группировке респондентов в зависимости от оценок удовлетворенности рабочим графиком.

Актуальность проблем рабочего пространства для респондентов, распределенных в зависимости от восприятия рабочего графика %

Проблемы		Выборка	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Крайне актуальные	Неудобный график работы	18	0	8	13	80
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	16	0	4	15	74
	Работа в выходные дни	15	0	4	11	71
	Работа в праздничные дни	16	0	5	11	69
	Недостаточно времени проводят с семьей	17	0	4	22	63
	Низкий уровень поддержки государства	26	10	25	23	59
	Тяжелый физический труд	20	3	15	22	59
	Сложные температурные условия	15	2	12	13	49
	Недостаточный уровень заработной платы	22	7	20	23	48
	Долгая дорога до работы и обратно	14	3	10	11	45
Актуальные	Неудобный график работы	31	0	27	77	14
	Работа в праздничные дни	42	0	51	82	28
	Работа в выходные дни	38	0	42	77	25
	Тяжелый физический труд	44	44	38	64	29
	Сложные температурные условия	39	24	36	65	29
	Недостаточный уровень заработной платы	54	50	55	65	43
	Долгая дорога до работы и обратно	28	8	22	55	26
	Недостаточно времени проводят с семьей	36	0	41	69	31
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	32	0	28	76	21
	Низкий уровень поддержки от государства	50	48	51	65	30

Оптимисты тот же самый список никогда не называют в числе крайне актуальных или просто актуальных и относят их к числу неактуальных проблем. За ними в известной мере следуют беспокойные, которые все же иногда некоторые элементы этого списка относят к числу актуальных проблем.

Несомненный интерес представляет характеристика исследуемых предприятий в разрезе оптимизма-тревожности. Обращает на себя внимание отношение работников хлебозавода, расположенного в Казани, к проблеме рабочего графика: подавляющее большинство испытывает по этому поводу выраженный оптимизм, причем по мере нарастания тревожности доля людей, испытывающих эти чувства, падает (табл. 19).

В компании НФК доля оптимистических оценок составляет почти одну треть и превышает среднюю по выборке. Она немного уступает доле беспокойных оценок, которая также выше средней по выборке. Заметна здесь и доля озабоченных проблемой рабочего графика. Такое разнообразие оценок рабочего графика может быть связано с тем, что среди работников наряду с жителями Ленинского района Нижнего Новгорода немало жителей близлежащих сел, причем персонал здесь преимущественно женский, для которого чрезвычайно важно время, уделяемого семье.

На заводе № 1 (мини) доля оптимистических оценок рабочего графика третья по уровню, но уже ниже средней по выборке. Более половины его работников испытывают чувство беспокойства. Незначительна, в том числе в сравнительном плане, доля выразивших озабоченность и тревогу по отношению к рабочему графику. Сходство оценок – с преобладанием беспокойства – объяснимо напряженным рабочим графиком (4 смены по 12 часов с двумя выходными и 3 смены по 12 часов с тремя выходными).

Т а б л и ц а 19

Оценка работниками исследуемых предприятий
оптимальности рабочего графика, %

Предприятие	Оптимизм	Беспокойство	Озабоченность	Тревога
Выборка	25	32	26	15
Завод № 1	20	53	7	7
ЦПП	4	36	23	21
ЧМЗ	11	29	35	26
НФК	33	38	24	5
Хорека	15	50	27	8
Ак Барс	13	37	31	19
Хлебозавод	70	14	12	4

На предприятии Хорека половина сотрудников испытывает чувство беспокойства, а более четверти работников озабочены проблемой рабочего графика.

На птицефабрике Ак Барс доля оптимистов еще ниже, примерно треть испытывает чувство беспокойства, еще треть озабочена проблемой рабочего графика, а пятая часть испытывает чувство тревоги.

На ЦПП значительно понижена доля оптимистов, но повышена доля тревожных. На ЧМЗ самая высокая доля озабоченных и тревожных. Эти предприятия заметно отличаются один от другого, хотя сходство есть: оба предприятия расположены в небольших населенных пунктах. ЦПП располагается под Дзержинском и специализируется на производстве выпечки и кондитерской продукции. ЧМЗ располагается в Чернышихе Нижегородской области. Основу составляют рабочие из сел, но имеется определенный процент иммигрантов из Узбекистана и Донбасса.

Актуальность проблемы работы в выходные и праздничные дни свидетельствует о том, что график своего труда рабочие подчиняют задаче максимизации заработка за счет увеличения общей величины отработанного времени (с учетом повышенной оплаты за эти дни), что подтверждает преобладание инструментального типа мотивации.

Преобладание инструментальной мотивации в принципе совместимо с требованиями профессионального развития в условиях цифровизации. Так, на предприятии НЗТМ, входящем в ядро цифровой экономики, проблема недостаточного уровня заработной платы крайне актуальна для 27% рабочих, актуальна – для 46%, что соответствует средним по выборке показателям для рассмотренных выше предприятий периферии цифровой экономики. Зато актуальность проблем условий труда и графика труда для рабочих НЗТМ значительно ниже: проблема неудобного графика работы неактуальна для 72%; тяжелого физического труда – для 60%, тяжелых температурных условий – для 57%. 75% рабочих предприятия трудятся 8 часов и менее в день. Несомненно, респонденты, работающие при благоприятных условиях труда, располагающие комфортным графиком работы, имеют возможность для повышения квалификации и профессионального развития в целях повышения уровня заработной платы. Тем самым, появляется возможность трансформации мотивации в другой ее тип (например, профессиональный).

Для рабочих рассмотренных предприятий пищевой промышленности ситуация складывается противоположным образом: ориентация на увеличения заработка побуждает к увеличению отработанного времени при условиях труда, которые вызывают повышенное утомление, к выбору графиков работы, не отвечающих

требованию систематического освоения новых профессиональных знаний и навыков. Тем самым, инструментальный тип мотивации скорее способствует консервации отставания этого сектора экономики в развитии цифровизации.

Трудовая деятельность в современных экономических организациях является предметом управленческого воздействия, что включает и оценку менеджментом трудовой мотивации работников.

2.2. Мотивация рабочих в представлении менеджмента

Исследование, положенное в эмпирическую основу диссертации, предусматривало, наряду с количественным исследованием, гайд - интервью респондентами которого явились руководящие работники и специалисты исследуемых предприятий. Анализ глубинных интервью позволил выделить несколько аспектов, на которых эти работники акцентировали свое внимание.

Проблемные аспекты пищевого производства. Существенным условием эффективной работы является достаточность производственных и вспомогательных площадей. Это обстоятельство влияет подчас на продолжительность рабочей смены на некоторых операциях.

Пищевое производство включает в себя очень отличающиеся друг от друга операции, в том числе и по объемам выработки. Например, работница, осуществляющая фасовку овощей, *«в день фасует 1000 банок по 250 грамм – это 250 килограмм. За это время соусник наварит полторы тысячи литров соуса, потому что она успеет сварить пять котлов [Женщина 35 лет, начальник службы персонала НФК].*

Здесь возникает вопрос определения выработки и связанной с этим оплаты труда. В пищевом производстве всегда присутствует два показателя – выработка и анализы. *«Мы платим премию за соблюдение процентов по смыву, анализам. Ежемесячно лаборатория приезжает, собирает данные собирают соскобы с любых поверхностей, с рук человека ... Существует допустимый предел, но это небольшие допущения: мы занимаемся продуктами питания – необходимо чтобы покупатели были спокойны» [Мужчина 36 лет, директор малого предприятия].*

Существенной проблемой является проблема поставок, особенно если неожиданно приходит запрос на увеличение заказа. Такие изменения условий взаимодействия с заказчиком происходят не каждый день, но нередко, особенно в предпраздничные дни. Изменение ритма поставок создает проблемы у персонала, который в такие периоды вынужден работать более интенсивно, задерживаться на работе или менять график работы.

Респонденты отмечают, что возрастные характеристики в большей мере связаны со стажем работы на предприятии, хотя понятно, что с возрастом меняются все социальные установки людей и эти изменения зависят от целого ряда характеристик – уровня дохода домохозяйства, жилищных условий, состава семьи.

В большей мере очевидны отличия условий труда мужчин и женщин. Понятно, что там *«где есть труд физический, там мужчины, где более расслабленно, там женщины. Или, например, совместно. Мужчины выполняют более тяжелый физический труд, женщины нарезку – нарезка, фасовка»* [Женина 40 лет, начальник отдела персонала]. Дело не только в том, насколько физически тяжела работа, важны и другие качества людей: например, в цехе *«пресервов, там женщин больше, там моторика должна присутствовать: быстренько, быстренько разложить, чтобы производительность увеличить. А если на цех посола, там мужской и женский труд»* [Женщина 40 лет, начальник отдела персонала]. Есть операции, где мужчины и женщин дополняют друг друга. В конечном счете, претензии мужчин и женщин разные – разные технологические условия их работы, хотя люди общаются между собой и, в конце концов, формулируются интегральные претензии, связанные, чаще всего с вопросами рабочего графика и оплаты труда.

По мере роста интеллектуальной насыщенности труда падает запрос на гендерную дифференциацию и разделение на основе физических данных: *«при собеседовании я лично не смотрю на то, что там женщина или мужчина – это не играет никакой роли, главное, чтобы человек имел нужный набор технических умений, нужных для работы»* [Мужчина 38 лет, руководитель IT-отдела]. Очевидно, что подход, свойственный подбору работников, имеющих дело с информационными технологиями, не типичен для найма рабочих пищевой промышленности.

Даже на периферии цифровой экономики имеются участки с высоким уровнем механизации труда. *«Там уже все заложено – продукт занес, нажал и контролируй параметры. Не соответствует параметрам – приостанавливаешь, сообщаем, например, мастеру или бригадиру. Не то что-то пошло, вызываем техников, разбираемся»* [Женщина 40 лет, начальник отдела персонала]. Такое производство часто не требует основательной подготовки – человек получает инструктаж, читает инструкции и готов к работе. Новичок в рамках стажировки за неделю обучается. Отмечая наличие подобных рабочих мест, респонденты все же говорят о том, что на их предприятиях работа тяжелая, например, загрузка аппаратов требует мужского труда, не всегда комфортны температурные условия.

На исследуемых предприятиях осуществляется выпуск небольших партий продуктов при довольно широкой номенклатуре изделий. В этих условиях человеческий фактор проявляется наиболее выпукло. *«Я работал на нижегородском масложиркомбинате, там была линия производства майонеза, где влияние человека минимально. То есть, чем больше влияния человека на продукт, тем сложнее соблюдать условия безопасности продукта, потому что каждый человек представляет для продукта опасность. Он может занести туда какую-то флору с рук, спирт может попасть в перчатки, могут что-то разбить. ... 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. Поэтому очень много ограничивающих требований, приходится применять строгие меры запреты для того, чтобы не было загрязнений»* [Мужчина 22 года, технолог].

Многие руководители и специалисты анализируемых предприятий, перечисляя факторы, сдерживающие их развитие, отмечали недостаток производственных и вспомогательных площадей, что было связано с ростом производства и увеличением числа работников. *«Нам не хватает немного площади, тесновато. Как бы хотелось немного расширить. Проблема в том, что даже стол некуда поставить. Их только два и больше ты не поставишь, нет места»* [Женщина 54 года, начальник производства]. Отмеченная проблема пищевого производства связаны с его

развитием, а не стагнацией, что придает большую значимость проблеме мотивирования работников.

Заработная плата как мотиватор

Большинство экспертов ограничивают проблему мотивации ориентацией работников на увеличение заработной платы. *«Народ интересуют только денежные средства. Остальные мотиваторы нецелесообразны. Мы сообщаем, как идет выполнение плана. Если не хватает чуть-чуть, они поднажмут» [Женщина 35 лет, начальник отдела персонала].* Очевидно, что ставка в мотивировании делается именно на использование инструментальной мотивации.

По мнению менеджеров, для рабочих важна также и возможность заработать больше, но не за счет повышения производительности труда на своем рабочем месте, а за счет дополнительных часов работы («усиления»). *«Те, кто уходит на усиление, подрабатывают соответственно. Не в свою смену, когда люди уходят, они тоже бонусы имеют соответственно за усиление. Очень хорошие зарплаты получались. Все были довольны» [Женщина 61 год, начальник производства].* И еще о том же. *«У нас материальная мотивация, в первую очередь. И ... у нас нет текучки. 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].* Тем самым, подчеркивается факт «заработанности» зарплаты, свойственный для инструментального типа мотивации.

Одним из инструментов мотивирования работников зарплатой является создание чек-листа, содержащего целый комплекс показателей, которые необходимо выдержать в определенных рамках для того, чтобы получить материальное поощрение. *«Работницы замотивированы у нас на основные показатели – отсутствие возврата от клиентов при приемке производства, это как бы несоблюдение технологий, а также у нас должна быть выполнена отгрузка не менее 98 процентов» [Женщина 61 год, начальник производства].* Чек-лист содержит в себе комплекс показателей по санитарии, технологии производства и хранения и если определенные показатели выполняются на 94 процента, то сотрудники получают премию. Но

достаточно и того, что рядовые работники знают содержание основных показателей. Знание условий оплаты труда в отличие от ожидания «подачки» от работодателя – также характерный признак инструментального типа мотивации.

Уровень зарплаты зависит от наличия заказов, которое обусловлено своевременностью и качеством поставок продукции. Если заказчик доволен, заказы сохраняются, а *«если заказы идут, то, почему же людей не замотивировать зарплатой? Есть заказы, значит, есть зарплата»* [Мужчина 40 лет, бригадир]. Понятно также и то, что при появлении новых заказов или увеличении объемов старых заказов оборот предприятия увеличивается, и у работников предприятия появляется дополнительная возможность заработать. Однако при отсутствии или сокращении заказов и объемы работ, и, соответственно, заработки, уменьшаются.

Ряд респондентов указывают на значимость элементов коллективной ответственности работников за выполнение производственных заданий. *«Самый лучший руководитель скажет, что самый лучший мотиватор – это коллективная ответственность. Почему, потому что если один человек не успевает, то остальные его начнут подгонять. ... Из-за него одного вся смена может пойти в никуда. Он может накосячить по качеству, еще что-то. Грубо говоря, из-за него одного может пострадать вся смена. Поэтому лучше не индивидуально, а коллективно»* [Мужчина 45 лет, начальник производства]. Если кто-то в технологической цепочке *«ошибся, и им вернули их продукт, они лишаются конкретных денежных средств. То есть они четко понимают, что каждый ответственен на своем участке, и если ты сорвался, несешь ответственность»* [Женщина 35 лет, НФК]. Эту ответственность человек несет и перед коллективом, который он подвел. Это обычно доводят до сведения новичков, причем контроль за ним осуществляют работающие рядом сотрудники.

Признание ключевой значимости зарплаты в мотивации работников может сочетаться с отрицанием мотивирующего влияния зарплаты на повышение производительности труда. *«Производительность уже выстроена на производстве, и больше же ты уже не произведешь. Есть производство, есть машины, которые больше просто физически не могут дать»* [Женщина 54 года, начальник

производства]. Очевидно, в такой ситуации теряется необходимость профессионального развития рабочих в целях повышения заработка, что не характерно для прогресса цифровизации.

Респонденты не исключают использования других способов мотивирования, например, морального поощрения, но очень четко расставляют приоритеты, подчеркивая, что *«любого простого работника мотивирует финансовая сторона. Да, ему будет приятно, ему будет льстить, что его выделили как лучшего, но когда ему дали живые деньги – это намного больше мотивирует и стимулирует остальных»* [Мужчина 45 лет, начальник производства].

Итак, менеджмент исследуемых предприятий дает оценку мотива заработка, очень близкую к той, которая была получена в ходе анкетирования рабочих.

Вместе с тем, как отмечалось выше, социальное самочувствие в сфере труда, формирующее мотивацию работников, зависит также от условий труда и графика работы.

Оценка менеджерами условий труда рабочих

Многие руководители и специалисты анализируемых предприятий, рассматривая условия труда с точки зрения мотивации, отмечали, в первую очередь, недостаток производственных и вспомогательных площадей. Они связывали это с ростом производства и увеличением числа работников. Дальнейший рост ограничен недостатком площадей. *«Растем. Места не хватает, все скомкано. Расширение дополнительный импульс придаст, и в плане, например, тех же площадей складских для хранения готовой продукции, те же раздевалки мужские и женские, например, в плане даже столовой уже сейчас стала маленькая для нас»* [Женщина, 40 лет, начальник отдела персонала]. Тем самым, фиксируется необходимость улучшения социальной инфраструктуры на предприятиях.

Теснота в раздевалках влияет на настроение людей, что усугубляется тем, что в тесноте люди рвут спецодежду об углы, получают ушибы, синяки. Особенно остро это ощущается в дни напряженной работы, в частности, в четверг-пятницу.

«Склады забиты, люди как селедки в бочке. Я думаю, безусловно, это демотиватор, негатив однозначно. Это понижение производительности» [Мужчина 36 лет, директор]. Следовательно, менеджмент достаточно объективно оценивает влияние данного аспекта производственной среды на мотивацию рабочих.

На периферии цифровой экономики существует проблема неоптимальной инфраструктуры (системы водоснабжения, канализации и вентиляции), ведущая к росту заболеваемости и уровня стресса работников. *«Этого много там кондиционеров, вытяжек. Проектировщикам маленько подумать. На нашем производстве, где рабочая зона, там дует людям, там, где не надо. То есть, эти моменты есть, может, стоит подумать, улучшить там. Сделать не так просто, а для людей» [Мужчина 40 лет, бригадир].* Обращает на себя внимание, что говорящий явно стремится сгладить остроту проблемы, отмечая, что проектировщикам надо «маленько подумать», «стоит подумать».

Отдельной проблемой, связанного с использованием распространенного оборудования при производстве продуктов питания (миксеров), является вредные шумовые эффекты. *«У нас шумно. По нормам ходили, замеряли, все в норме. Все равно шумновато. В цеху если находиться постоянно, целый день, есть ощущение этого гула в ушах. [Мужчина 36 лет директор предприятия].* Между тем, рабочие находятся в цехах постоянно, едва ли для них «все в норме», хотя и «шумновато».

Таким образом, хотя менеджмент признает наличие проблемы неблагоприятных условий труда, но оценка этого факта куда спокойнее, чем у рабочих.

Оценка менеджерами используемых графиков работы

Наиболее распространенным графиком работы является предполагающий три смены по 12 часов, которые чередуются с тремя свободными днями (три через три). Опрошенные управленцы полагают, что такой график удобен для рабочих. *«Что касается работы 12 часов дневной смены, ну они все – производственники, они уже привыкли к такому графику. Им комфортно и удобно то, что они отработали по 12 часов три дня. Они знают, что у них будут четко выходные. Чтобы быть семьей с детьми и так далее и тому подобное» [Женщина 54 года начальник производства].*

Между тем принятие рабочими такого графика обусловлено не только семейными обстоятельствами, но и желанием использовать нерабочие дни на данном производстве в целях дополнительного заработка на других рабочих местах. На это прямо указал один из интервьюируемых, который по своему положению на предприятии особенно близок к рабочим. *«Они на износ работают, они еще где-то калямят, они хотят еще где-то 12000 заработать [Мужчина 40 лет бригадир]. Работа на износ – следствие низкой заработной платы, тем более, что многие рабочие должны выплачивать ипотеку.*

Применяется на исследуемых предприятиях и график работы два рабочих дня через два выходных с продолжительностью работы в 12 часов. График два через два, по мнению менеджмента, нравится людям, хотя и отмечается, что *«это дело привычки, потому что тем людям, которые, ... всегда работали пятидневку по восемь <часов>, на два через два тяжело перестроиться» [Женщина 40 лет, руководитель отдела персонала].*

Что может не устраивать в подобном графике, объяснил один из респондентов, сам работающий по нему (этот случай – исключение для опрошенных менеджеров). *«При <графике> два через два, ... у меня получается один день отсыпной, другой выходной. Все. Ни за что не схватиться, ни сделать, ни в деревню, ни в сад. Здесь лучше три через три: пришел после смены, проспался, знаешь, что впереди у тебя два выходных» [Мужчина 40 лет, бригадир].* Одной из особенностей периферии цифровой экономики является наличие среди рабочих выходцев из сел, поселков городского типа и малых городов, в результате чего появляется необходимость поездок в эти населенные пункты, что делает график три дня по 12 часов через три выходных дня более предпочтительным по сравнению с графиком два через два.

Для производства продуктов питания характерным является использование ночных смен. Респондентов, в основном, интересует эффективность труда в ночную смену. *«Единственное, что всё-таки ночь, она не для всех эффективна» [Женщина 54 года, начальник производства].*

Хотя негативное воздействие работы ночью хорошо известны¹, сложилось деление на тех, кто работает в дневную смену, и тех, кто ночную. *«Есть уже люди, которые только в ночь работают, поэтому, ну, там они уже как бы присноровились» [Женщина 54 года, начальник производства].* Такое разделение оправдывается тем, что при чередовании дневных и ночных смен *«организму уже надо перестроиться, и не все активно ночью работают» [Мужчина 36 лет директор предприятия].* Данный респондент отмечает также: *«Ночью гораздо хуже производительность, меньше контролируется персонал, ночная работа тяжелее дается, эффективность работы ниже. ... Кто-то пойдет, пообедаст в перерыв, а потом еще 10 минут досыпает на лавке. Не каждый человек способен ночью нормально работать. А мы их заставляем. Естественно, на это мы получаем негатив» [Мужчина 36 лет, директор предприятия].* Итак, проблема усматривается скорее в индивидуальных характеристиках работников (не каждый способен ночью работать нормально), чем в общем отрицательном влиянии ночной работы на организм.

Респонденты признают стремление работников перейти на пятидневный график с 8-часовым рабочим днем. *«Когда мы пошли на встречу нескольким сотрудникам на пятидневку, сразу посыпались обращения. Не знаю там, бабушка умерла, сидела с ребенком, вынуждена выйти на пятидневку. Все, она как бы готова работать, но она не готова работать по 10,5 часов, так как каждый день надо забирать ребенка из сада. Ну, как бы нормальный человек, с золотыми руками. Подстроились под нее. Потом понеслось, все захотели» [Мужчина 36 лет, директор предприятия].* Очевидно, что отмеченное стремление работников воспринимается респондентом не без раздражения.

Подобная реакция объяснима, в частности, некоторыми организационными проблемами изменения графика работы. *«Мы (менеджеры) уже должны под нее*

¹ Сергиенко О.В., Копелев Александр Александрович, Копелев А.А., Громова М.А., Червякова Ю.Б., Токарева И.Я., Лаврухина О.А., and Х.А. Баходурова. Дифференциальная диагностика системного васкулита и трофического поражения сосудов нижних конечностей на фоне метаболического синдрома (клиническое наблюдение) // Лечебное дело. – 2021, – № 1, – С. 113-116.

(8-часовую смену) подстроиться... Специальное задание предусмотреть, еще что-то. [Мужчина 36 лет, директор предприятия]. Надо принять во внимание и тот не прозвучавший в интервью факт, что пятидневка по 8-часов в день предполагает меньшее количество часов, отработанных за неделю, чем рассмотренные выше графики. Значит, при прочих равных условиях, она способна уменьшить объем выпуска со всеми вытекающими последствиями для финансовых результатов предприятий.

Менеджмент полагает, что люди, избравшие профессию в этой отрасли, понимают, что повара, кондитеры, пекари работают в особом режиме. *«Когда у всех остальных праздники, у них начинаются авральные дни. Зная, что идешь на профессию кондитера, ты должен быть заранее к этому готов, и когда все будут отдыхать и праздновать, ты будешь работать и очень много» [Мужчина 45 лет, начальник производства].* Возможно, представление о «естественности» авралов снижает значимость совершенствования графиков рабочего времени в глазах менеджмента.

Итак, менеджеры оценивают используемые графики труда, в целом, позитивно, как устраивающие рабочих. В отличие от подобного представления проблема неоптимальных рабочих графиков для рабочих одна из наиболее актуальных.

Таким образом, менеджмент данных предприятий периферии цифровой экономики правильно оценивают преобладающую мотивацию рабочих как инструментальную и строит систему мотивирования, исходя из этого факта. Вместе с тем, он недостаточно объективно оценивает уровень удовлетворенности рабочих условиями труда и графиком работы, что снижает эффективность мотивирования.

Проблема низкой заработной платы при продолжительной работе в неблагоприятных условиях, актуальная для большинства рабочих исследуемых предприятий, сочетается с неудовлетворенностью уровнем поддержки со стороны государства. Это делает целесообразным рассмотреть потенциальное влияние безусловного базового дохода на мотивацию данной группы работников.

2.3. Потенциальное влияние введения безусловного базового дохода на мотивацию рабочих периферии цифровой экономики

Безусловный базовый доход можно определить как универсальный денежный трансферт, не подлежащий налогообложению, выплачиваемый государством с учетом возможностей его бюджета, с целью обеспечения всеобщих базовых условий для человеческого развития.¹

Критерием, принципиально отличающим данный трансферт от остальных социальных гарантий, является его безусловность. Существующие схемы социальной поддержки при определении реципиентов руководствуются рядом ограничений: получатели выплат должны иметь доход ниже определенного уровня, работать и соответствовать целому ряду других требований. Предполагается, что ББД будет выплачиваться всем членам общества независимо от пола и возраста, их участия в труде. Значимой характеристикой ББД является регулярность его выплаты. Общепринято считать нормальной ежемесячную выплату ББД, в идеале, на уровне прожиточного минимума.

В социально-экономической литературе формулируется целый ряд потенциальных социально-экономических эффектов введения ББД, как позитивного, так и негативного характера.²³ При этом одним из наиболее обсуждаемых эффектов является влияние ББД на трудовую мотивацию: сохранится ли желание трудиться у работников или они оставят сферу оплачиваемого труда. Разумеется, никто не предполагает, что уход из трудовой сферы будет всеобщим, но его масштабы в любом случае имеют значение.

¹ 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. – 2020. – №10. – С. 84-94.

² Widerquist K. *A Critical Analysis of Basic Income Experiments for Researchers, Policymakers, and Citizens*. Cham: Palgrave Pivot. 2018. 167 p.,

³ Капельюшников Р.И. Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2020. 52.

Как выяснилось в параграфе 2.1., проблема недостаточной поддержки со стороны государства относительно преобладает в числе крайне актуальных и является второй по частоте указываемых респондентами среди актуальных.

Следует учесть, что рабочие пищевой промышленности трудятся в основном в соответствии с графиками работы, предполагающими продолжительные рабочие смены (по 12 часов). При таких условиях индивидуальный ресурс труда задействован практически полностью. Поэтому в данной конкретной ситуации запрос респондентов на дополнительную поддержку со стороны государства – это не проявление «продолженного инфантилизма», а признание объективной невозможности улучшить материальное положение собственными силами, тем более, что под материальным положением респонденты понимают более широкий круг вопросов, чем уровень денежных доходов.

В нашем исследовании предполагалось, что ББД равен минимальному размеру оплаты труда, который, в свою очередь, равен прожиточному минимуму. В 2020 году величина МРОТ составляла 12130 руб. Для выяснения потенциального влияния ББД на трудовую мотивацию респондентам задавался вопрос: «Если бы государство безвозмездно выплачивало Вам и каждому члену Вашей семьи по 12130 рублей в месяц, Вы бы продолжили работать?». Другими словами, термин «безусловный базовый доход», еще не получивший широкую известность вне рамок научного сообщества, в вопросе не использовался, но, по сути, речь шла именно о нем.

Немногим более половины респондентов (52%) предпочли бы продолжить работу, четверть (25%) затруднились с ответом на этот вопрос и примерно столько же прекратили бы работу (23%). Полученные результаты свидетельствуют, прежде всего, о том, что ББД способен оказать заметное влияние на трудовую мотивацию работников, вследствие чего пятая часть работников была бы готова отказаться от продолжения трудовой деятельности.

Это делает целесообразным развернутый анализ влияния ББД на трудовую мотивацию рабочих.

Первоначально рассмотрим ответы респондентов, сгруппированных в зависимости от социального самочувствия в сфере труда (рис. 2).

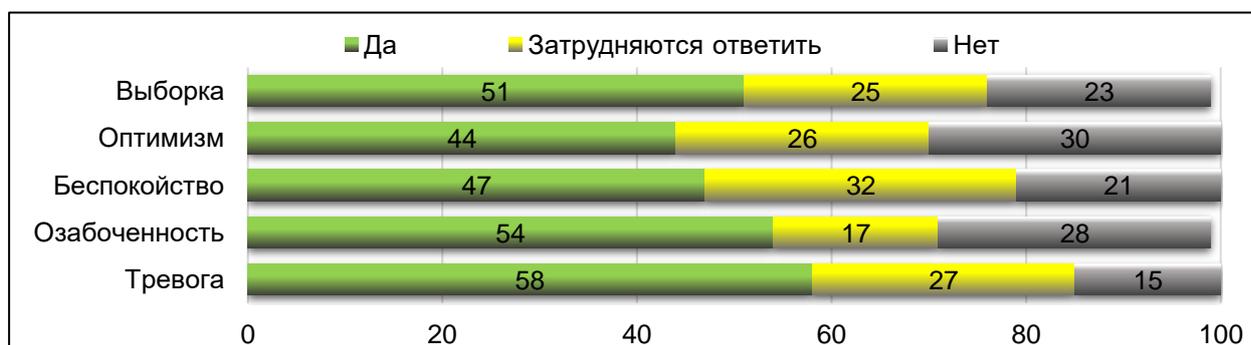


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос: «Если бы государство безвозмездно выплачивало Вам и каждому члену Вашей семьи по 12130 рублей в месяц, Вы бы продолжили работать?»»

Оптимисты реже всех дают положительный ответ на этот вопрос (44%) (рис. 2). К ним примыкает группа беспокойных (47%). Тревожные и озабоченные чаще всех соглашаются с этим тезисом (58% и 54% соответственно), хотя тревожные довольно часто дают неопределенный ответ (затрудняются ответить 27%). Ситуация, объяснимая уровнем удовлетворенности получаемой зарплатой: чем ниже эта удовлетворенность, тем выше степень готовности продолжить работу при введении ББД. Это подтверждает градацию в проявлении инструментального типа мотивации, характерного для большинства респондентов за исключением группы оптимистов.

Обращает на себя внимание сравнительно высокая доля оптимистов (30%), готовых оставить работу при получении ББД. Учитывая, что свыше 80% респондентов имеют зарплату ниже среднего по региону (для Нижегородской области 36175 руб. в 2020 году, для Татарстана – 38000 руб.), введение ББД на уровне минимального размера оплаты труда для семьи из 3 человек перекрывает для подавляющего большинства работников, включая часть оптимистов, имеющийся заработок. Разумеется, это свидетельствует не о большой величине ББД, а о низком размере заработка рабочих периферии цифровой экономики и об их скромных притязаниях в плане материального благополучия.

Мотивация разных ответов на этот вопрос просматривается в их ответах и на другие вопросы. Так, **работники, готовые трудиться и дальше при наличии гарантированных выплат**, чаще других отмечали, что для них крайне актуальны такие факторы рабочего пространства, как низкий уровень поддержки со стороны государства (35% против 26% по выборке) и недостаточный уровень заработной платы (30% против 22% по выборке). Немного чаще других в числе крайне актуальных факторов они отмечали также сложные температурные условия на производстве и долгую дорогу до работы и обратно, хотя продолжительность времени в пути на работу и обратно находится у них на среднестатистическом уровне. Понятно, что эти факторы являются сопутствующими и не они определяют позиции тех, для кого минимальный уровень оплаты труда в качестве гарантированных выплат не является достаточным основанием для того, чтобы оставить работу.

На вопрос «Готовы ли Вы работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы» представители данной группы значительно чаще других говорили о том, что они готовы к этому (47% против 36% по выборке). Правда, среди них повышена доля и тех, кто согласился с противоположным утверждением: «Готовы ли Вы работать меньше часов в смену при пропорциональном сокращении заработной платы» (22% против 18% по выборке). Но это указывает лишь на повышенный уровень активности представителей этой группы, для которых важны, прежде всего, размер заработка и возможность заработать дополнительные средства.

Действительно, они чаще всех говорят о том, что предпочли бы работать по графику «два через два по 12 часов» (50% против 45% по выборке) или «три через три по 12 часов» (17% против 13% по выборке). Такие графики при почасовой оплате ведет к росту общего заработка. Менее других их привлекает наиболее распространенный в стране график работы – пятидневка по 8 часов (30% против 37%). Они неплохо зарабатывают (уровень заработка у них в среднем выше на 1500 руб., чем в среднем по выборке) и явно хотят заработать больше.

Работники, готовые прекратить трудовую деятельность при наличии гарантированных выплат, реже упоминали крайне актуальные факторы рабочей

среды. В числе актуальных факторов заметно чаще других они говорили о том, что их волнует работа в праздничные дни (54% против 42% по выборке) и долгая дорога до работы и обратно (38% против 28% по выборке), хотя время в пути на работу находится у них на среднестатистическом уровне. Чаще всех они предпочли бы работать пятидневку по 8 часов в день (46% против 37% по выборке), и у них повышенная доля работающих именно по этому графику (42% против 32% по выборке). 50% из них (против 38% по выборке) не хотели бы работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы.

Такая ситуация во многом объяснима тем, что у большинства респондентов данной группы семейный бюджет базируется на заработной плате супруга или супруги (57% против 47% по выборке). Немного чаще в семейном бюджете присутствует заработная плата других родственников (7% против 6%) и пенсия родителей (10% против 9%). Хотя величина заработка у них близка к среднестатистической, проблема недостаточного уровня заработной платы для 30% из них совсем не актуальна (против 23% по выборке).

Таким образом, для этих работников, зарплата которых не доминирует в семейном бюджете, нерабочее время «дороже» денег, вследствие чего они готовы оставить работу при введении ББД на уровне МРОТ.

Работники, затруднившиеся с ответом на вопрос по поводу готовности продолжить или прекратить трудовую деятельность при наличии гарантированных выплат, давали наименее конкретные ответы на многие вопросы. Они чаще всех затруднялись в ответе на вопрос: «Готовы ли Вы работать меньше при пропорциональном сокращении заработной платы» и «... больше часов в смену при пропорциональном увеличении заработной платы». При этом у них сравнительно высока доля тех, кто не согласился бы работать больше при соответствующем увеличении заработка. Значительно чаще других они работают и в дневную, и в ночную смену (34% против 13 по выборке). И это им не нравится – они более других предпочли бы работать в дневную смену (88% против 81 по выборке). В этой группе повышенная доля ответов о том, что мнение работников не учитывается при

составлении графика работы (51% против 33% по выборке). В этом просматривается наличие чувство социально-психологической ущемленности.

В числе актуальных для себя проблем они чаще всех отмечают недостаточный уровень заработной платы (71% против 54% по выборке), низкий уровень поддержки от государства (56% против 44% по выборке) и тяжелый физический труд (66% и 50% по выборке), который не оплачивается должным, по их представлениям, образом. И, действительно, их примерный средний заработок приблизительно на 2 тыс. руб. меньше среднестатистического по выборке. Неопределенность позиции этой группы в отношении последствий введения ББД определяется, с одной стороны, неудовлетворенностью уровнем материальной обеспеченности, мотивирующей к продолжению трудовой деятельности при введении ББД, с другой, – желанием освободиться от тяжелого физического труда в сочетании с некомфортном графиком работы.

Представляется, что полученные результаты подтверждают доминирование инструментальной мотивации рабочих периферии цифровой экономики. Первая группа прямо мотивирована увеличением заработка. Вторая работает сегодня из-за невозможности отказаться от заработка, при том, что страдает от нарушения баланса «работа – остальная жизнь» в пользу работы. Третья испытывает неудовлетворенность условиями труда, но не готова определенно решить вопрос об оставлении работы при условии выплаты ББД из-за низкого уровня своей материальной обеспеченности.

Реакция на потенциальное введение ББД имеет глубокие социальные корни. Прежде всего, следует учесть специфику отношения к подобной перспективе у разных возрастных когорт работников. Для удобства изложения обозначим эти возрастные когорты как молодые (возрастной диапазон 19-30 лет), взрослые (31-39 лет), зрелые (40-49 лет), пожилые (50 и более лет).

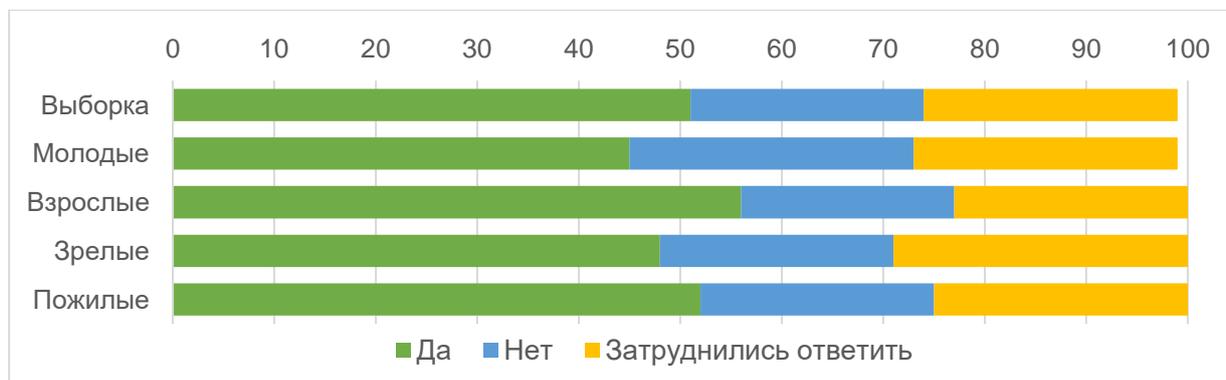


Рис. 3. Готовность работать при наличии гарантированных социальных выплат (каждому члену семьи по 12 130 рублей в месяц)

. Так, на вопрос о готовности работать при наличии гарантированных социальных выплат молодые реже всех соглашаются с этим и чаще всех отвечают «нет» (рис. 3). Среди молодых людей повышена доля тех, кто оставил бы работу при введении ББД. Следует отметить, что такой гарантированной суммой были бы удовлетворены и отказались бы работать не только молодые, но и зрелые, и пожилые работники (все по 23%). Однако, и зрелые, и пожилые чаще молодых готовы работать при условии гарантированных выплат (48% и 52% соответственно против 45% у молодых).

Мотивация выбора характеристик труда и отдыха зависит, прежде всего, от состава семьи респондентов. Во многом причина повышенного уровня готовности молодых людей отказаться от работы связана с тем, что среди них немало подрабатывающих студентов, которым не хватает стипендии. Наличие ББД решает их финансовые проблемы, Это предположение находит свое подтверждение в том, что молодежь реже всех работает в дневную смену (79%, по выборке 81%) и чаще всех – в ночную (11% и 8% по выборке).

Т а б л и ц а 2 0

Семейное положение респондентов (совместное проживание), %

Члены семьи	Выборка	Молодые	Взрослые	Зрелые	Пожилые
С супругом (супругой)	64	46	74	74	53
С ребенком (детьми)	47	27	61	58	29
Со своими родителями	14	23	16	10	4
С родителями супруга (супруги)	5	5	5	8	3
С другими родственниками	1	2	0	2	2
Проживают одиноко	13	23	5	6	27

Наиболее высокую готовность работать при выплате ББД демонстрируют взрослые респонденты (56%), что вполне объяснимо: люди в возрасте 31-39 лет чаще всех живут со своими супругами и юными детьми (табл. 20). Это молодые и нередко растущие семьи, поэтому здесь речь идет о маленьких детях в связи с тем, что в семьях взрослых респондентов (31-39 лет) детей меньше, чем в семьях зрелых и пожилых (77%, 83% и 88% соответственно).

В семьях молодых респондентов детей меньше, чем у всех остальных (40%), и чаще всего это единственный ребенок. Молодые и пожилые чаще всех живут одиноко, однако пожилые живут *уже* одиноко, а молодые – *пока еще* одиноко. У пожилых дети выросли и живут самостоятельно.

Различия между возрастными группами проявляется и в отношении к графикам работы. Так, взрослые менее всех склонны к наиболее распространенному графику работы (два через два по 12 часов) и предпочитают менее используемую пятидневку по 8 часов (42% против 37% по выборке) и наименее реализуемый по выборке график – три через три по 12 часов (16% против 13% по выборке). Пятидневка по 8 часов менее популярна у зрелых респондентов (на среднестатистическом уровне) и особенно непопулярна у пожилых (23% против 37% по выборке). Молодежь дает среднестатистическое согласие по всем вариантам предпочтительных рабочих графиков.

Специфика трудовых установок указанных групп обнаруживается и в ответах на вопросы о готовности принять изменение продолжительности рабочего времени при пропорциональном изменении заработка.

Молодые люди чаще всех готовы работать меньше часов в смену при пропорциональном сокращении заработной платы (рис. 4). Для части из них более важным обстоятельством, чем деньги является время, которое может использоваться ими как для учебы, так и для развлечений. Зрелые и пожилые почти вдвое реже (чем молодые) соглашались с этим тезисом и заметно чаще других не соглашались с ним: деньги им нужны для поддержания своей жизни и, нередко, для помощи своим уже довольно взрослым детям. Причем люди старших возрастов отвечают

на этот вопрос наиболее определенно: они реже всех затрудняются в ответе. При всех различиях между этими группами всех объединяет преобладающая неготовность к уменьшению заработка при пропорциональном сокращении рабочего времени, в чем проявляется доминирование инструментальной мотивации.



Рис. 4. Готовность работать меньше часов в смену при пропорциональном сокращении заработной платы

Реакция на данный вопрос находит свое продолжение в ответах на противоположный вопрос по поводу готовности работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы (рис. 5).

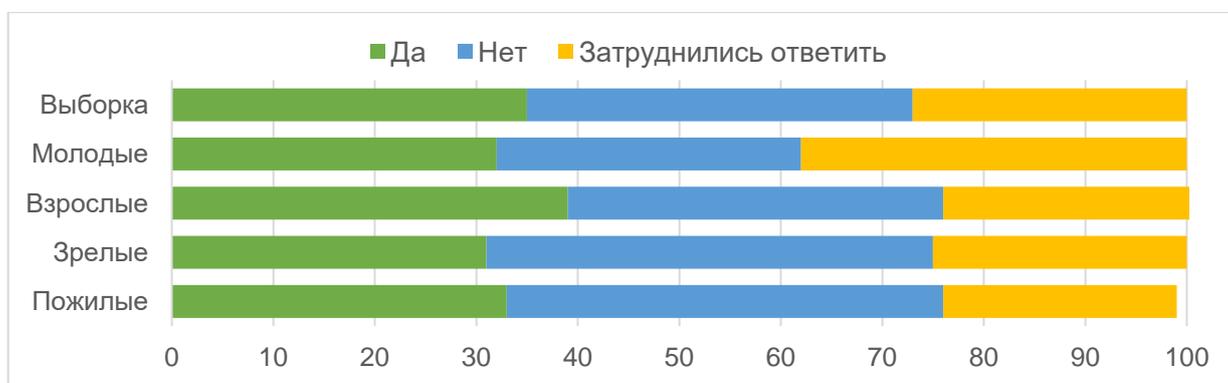


Рис. 5. Готовность работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы

Здесь взрослые чаще всех соглашаются с этим предложением (рис. 5). Многим из них нужны деньги для развития семьи, и многие из них готовы работать сверхурочно. Интересно, что зрелые и пожилые, не соглашаясь на сокращение рабочего времени и, соответственно, размера вознаграждения, и на предложение работать больше времени при пропорциональном увеличении заработка чаще всех

отвечают отрицательно (44 и 43% соответственно против 38% по выборке). Деньги им нужны, но на сверхурочную работу у них уже не всегда хватает сил, тем более, что они чаще других имеют более высокую продолжительность рабочей смены. Они предпочитают привычную нормированную работу, желательно в дневную смену, причем и реально чаще всех они работают именно в дневную смену. Вместо пятидневки по 8 часов в день, которую они предпочитают реже остальных, наиболее приемлемым для них графиком работы является два через два по 12 часов (61% против 45% по выборке). Такой график является самым напряженным. Следовательно, речь не идет о меньшей значимости инструментальной мотивации для этих групп.

Говоря о факторах рабочей среды, которые вызывают у респондентов озабоченность, чаще всего к числу крайне актуальных факторов они относят низкий уровень поддержки от государства, причем во всех возрастных группах этот фактор респонденты называют на примерно одинаковом уровне, хотя молодые называют его немного чаще других (табл. 21). Проблема низкой заработной платы является второй по значимости для всех групп. Очевидно, для некоторой части из тех, кто удовлетворен заработной платой, поддержание ее приемлемого уровня требует крайнего напряжения сил, вследствие чего они также претендуют на дополнительную помощь со стороны государства. Представляется, что подобное восприятие существующей ситуации рабочими периферии цифровой экономики, входящими в разные возрастные группы, выступает одним из факторов, учитываемых учеными в ходе разработки и продвижения концепции ББД.

Следует отметить, что взрослые и зрелые респонденты большинство актуальных и крайне актуальных факторов называют на среднестатистическом уровне. Отличие в том, что взрослые к числу крайне актуальных факторов чаще всех относят то, что им не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены (21% против 16% по выборке). Это обстоятельство еще раз указывает на то, что трудовые установки данной социальной группы во многом определяются их семейным положением.

Мнение об актуальных факторах рабочей среды, %

Факторы		Выборка	Молодые	Взрослые	Зрелые	Пожилые
Крайне актуальны	Неудобный график работы	18	23	18	16	15
	Работа в праздничные дни	16	24	14	12	11
	Работа в выходные дни	15	20	14	15	10
	Тяжелый физический труд	20	25	22	18	12
	Сложные температурные условия	15	22	15	12	10
	Недостаточный уровень заработной платы	22	27	23	20	15
	Долгая дорога до работы и обратно	14	20	15	10	5
	Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	17	23	19	13	7
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	16	19	21	12	9
	Низкий уровень поддержки от государства	26	30	25	24	25
Актуальны	Неудобный график работы	31	43	28	26	31
	Работа в праздничные дни	42	49	38	44	42
	Работа в выходные дни	38	48	36	34	36
	Тяжелый физический труд	44	44	41	43	58
	Сложные температурные условия	39	44	34	39	48
	Недостаточный уровень заработной платы	54	53	52	53	63
	Долгая дорога до работы и обратно	28	37	21	24	38
	Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	36	41	37	30	41
	Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	32	42	30	26	36
	Низкий уровень поддержки от государства	50	45	50	54	54

Отношение к актуальным и крайне актуальным факторам поляризовано у двух возрастных групп – молодых и пожилых. Если молодые чаще всех относят все факторы рабочей среды к числу крайне актуальных и почти все – к числу актуальных, то пожилые реже всех эти факторы относят к числу крайне актуальных, и большинство пожилых сравнительно редко называют их просто актуальными.

Заметно более всех молодые респонденты обеспокоены работой в праздничные дни, хотя и работу в выходные дни они чаще всех считают крайне актуальной для себя. Крайне актуальными они чаще всех называют сложные температурные условия работы и тяжелый физический труд, недостаток времени с семьей из-за работы, неудобный график работы и долгую дорогу до работы и обратно. Недостаток времени на досуг из-за длительной продолжительности смены они также часто

относят к числу крайне актуальных, хотя и немного реже, чем взрослые респонденты. Чаще всех к числу крайне актуальных они относят также недостаточный уровень заработной платы и низкий уровень поддержки от государства.

К числу актуальных (но не крайне актуальных) проблем молодые относят неудобный график работы, работу в выходные и праздничные дни, недостаток времени на досуг, долгую дорогу до работы и недостаток времени для семьи из-за работы. Все эти факторы, а большинство из них связаны с дефицитом времени, молодежь активно отмечает также и в числе крайне актуальных проблем. Таким образом молодежь недовольна тем, что, затрачивая слишком много времени на работу, получает недостаточно денег.

Пожилые люди все крайне актуальные факторы отмечали заметно реже других работников. Заметно реже всех они относили к числу крайне актуальных факторов недостаток времени с семьей из-за работы, время, потраченное на дорогу до работы и обратно, нехватку времени на досуг из-за длительной продолжительности смены, работа в праздничные и выходные дни, тяжесть физического труда и сложные температурные условия, а также недостаточность уровня заработной платы.

Если фактор времени, потраченного на дорогу, как крайне актуальную проблему оценивает 20% молодых, то у пожилых эта доля – лишь 5%. По мере роста возраста респондентов этот фактор становится все менее значимым для них.

Правда, тяжелый физический труд, сложные температурные условия, а также время на дорогу на работу и недостаток времени с семьей пожилые чаще всех относят к числу актуальных факторов. Актуален для них и уровень заработной платы, и низкий уровень поддержки от государства, но все это они относят во второй эшелон проблем.

Наиболее выраженные претензии молодых людей к рабочей среде находят продолжение в перечне неактуальных факторов (табл. 22).

Мнение о неактуальных факторах рабочей среды, %

Факторы	Выборка	Молодые	Взрослые	Зрелые	Пожилые
Неудобный график работы	49	34	53	57	52
Работа в праздничные дни	41	26	47	43	46
Работа в выходные дни	45	31	49	50	51
Тяжелый физический труд	33	30	35	38	28
Сложные температурные условия	43	34	49	46	41
Недостаточный уровень заработной платы	23	19	25	26	21
Долгая дорога до работы и обратно	56	43	62	64	55
Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	45	36	43	56	50
Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	49	39	48	60	52
Низкий уровень поддержки от государства	22	24	23	21	21

Наиболее выраженные претензии молодых людей к рабочей среде находят продолжение в перечне неактуальных факторов. В этом списке молодые люди оказываются самыми лаконичными и заметно реже всех к числу неактуальных относят неудобный график работы, работу в праздничные и выходные дни, а также время, потраченное на дорогу до работы и обратно, а также недостаток времени из-за работы на досуг и общение с семьей.

Пожилые активнее других к числу неактуальных факторов относят работу в выходные и праздничные дни, а также недостаток времени, посвящаемого ими семье из-за работы. Фактор семьи и времени для них наименее актуален. Зрелые респонденты дают самый насыщенный список неактуальных факторов: недостаток времени на семью и на досуг, долгая дорога на работу и неудобный график работы, работа в выходные и тяжелый физический труд. Фактор времени и для них не слишком актуален. Взрослые респонденты к числу неактуальных проблем чаще относят долгую дорогу до работы, работу в праздничные дни и сложные температурные условия. Эти данные еще раз показывают, что по мере взросления восприятие производственной среды становится все более терпимым, хотя к старости возникают факторы, на которые до определенного возраста люди не обращают особого внимания.

Самочувствие респондентов разных возрастов в производственном пространстве во многом объясняется их материальным положением (табл. 23).

Т а б л и ц а 23

Материальные возможности представителей разных возрастных когорт, %

Возможности	Выборка	Молодые	Взрослые	Зрелые	Пожилые
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать	2	5	1	3	0
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает трудностей	4	6	3	4	2
Денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать	60	64	51	64	68
Денег хватает только на приобретение продуктов питания	23	16	29	22	22
Денег не всегда хватает даже на приобретение продуктов питания	10	8	15	7	7
Нет ответа	2	1	2	1	1

Молодые немного чаще всех отмечают наличие у них повышенного уровня благосостояния: они чуть чаще других говорят о том, что они могут ни в чем себе не отказывать, что покупка товаров длительного пользования не вызывает в их семье трудностей, что, хотя и приходится подчас откладывать крупные покупки, но денег вполне достаточно для приобретения продуктов питания и одежды (табл. 23). Этот оптимизм связан с тем, что потребности молодых обычно удовлетворяются карманными деньгами, получаемыми от родителей, а крупные покупки своей семьи они просто наблюдают, не вкладываясь материально в их приобретение. Поэтому они реже всех отмечают, что денег хватает только на приобретение продуктов питания.

Реальные трудности молодые люди начинают обретать в период реального взросления, когда у них появляется своя семья и собственные дети. В этот период у взрослых появляются проблемы с приобретением даже продуктов питания, и они чаще всех отмечают, что денег не всегда хватает даже на это. По мере увеличения возраста эти проблемы становятся все менее острыми, и пожилые люди считают себя более или менее обеспеченными, хотя большинству из них требуется откладывать деньги для крупных покупок.

Учитывая, что социально-экономическое поведение людей тесно связано с их местом в домохозяйстве, существуют заметные гендерные различия в трудовых установках работников.

Прежде всего, следует отметить, что на анализируемых предприятиях женщин работает вдвое больше (62% против 37% мужчин). При этом работающие здесь женщины в среднем заметно старше (табл. 24).

Т а б л и ц а 24

Возраст работающих мужчин и женщин, %

Возраст	Выборка	Мужчины	Женщины
19-30 лет (молодые)	22	34	15
31-39 лет (взрослые)	35	31	37
40-49 лет (зрелые)	27	27	27
50 и более лет (пожилые)	15	6	20

Особенно значимо различаются доля мужчин и женщин в группе пожилого возраста, где женщин в 3,5 раза больше, а мужчин вдвое больше среди работников молодого возраста.

Средний возраст работников изучаемых предприятий составил 38,5 лет, причем средний возраст мужчин 35,5 лет, а средний возраст женщин больше на 4,8 лет (40,3 лет). Среди женщин больше замужних, чем среди мужчин женатых, женщины чаще имеют детей, хотя мужчины немного чаще содержат многодетные семьи. Женщины чаще мужчин имеют среднее специальное образование, причем мужчины чаще остаются с неполным средним образованием (табл. 25). Характерно, что чаще всего неполное среднее образование имеют молодые мужчины (19-30 лет). При этом среднее специальное образование встречается у женщин всех возрастов.

Т а б л и ц а 25

Уровень образования мужчин и женщин

Уровень	Выборка	Мужчины	Женщины
Неполное среднее	7	12	4
Среднее общее	30	33	29
Среднее специальное	47	40	51
Неоконченное высшее	4	5	4
Высшее	11	10	11

Итак, женщин на этих предприятиях больше, они в среднем более образованы, но их заработки уступают мужским. Мужчины в среднем получают примерно на 2 тыс. руб. больше женщин. У женщин немного чаще низкие зарплаты (12000-22000 руб.) и значительно чаще, чем у мужчин, средняя зарплата находится на среднем уровне – 22000-27000 руб., а мужчины чаще женщин получают более высокие зарплаты, в том числе вдвое чаще наиболее высокий уровень зарплат – 32-37 тыс. руб. (табл. 26).

Т а б л и ц а 2 6

Уровень зарплат мужчин и женщин, %

Зарплата (руб.)	Выборка	Мужчины	Женщины
Менее 12 000	2	2	2
12 000 - 17 000	14	12	14
17 000 - 22 000	14	12	14
22 000 - 27 000	27	22	30
27 000 - 32 000	31	32	30
32 000 - 37 000	10	15	7
Более 37 000	3	4	3

В отличие от мужчин, женщины реже готовы работать меньше часов в смену при пропорциональном сокращении заработной платы (13% против 35% у мужчин), но и работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы тоже менее готовы (31% против 39% у мужчин). Первое обстоятельство связано с нехваткой денег, а второе с наличием обширных обязанностей в домашнем хозяйстве.

Специфика трудовых установок женщин проявляется и в отношении готовности изменить график работы при одинаковом уровне заработной платы. Мужчины активнее соглашаются с такой возможностью (28% против 17% у женщин), а женщины немного чаще не соглашаются с такой возможностью (38% против 34% у мужчин). Впрочем, женщины иногда и согласны поменять график работы, но высказывают это в более мягкой форме – «скорее да, чем нет»(23% против 17% у мужчин).

Все это ведет к определенным различиям в оценке женщинами и мужчинами перспектив продолжения работы при введении безусловного базового дохода (табл. 27)

Таблица 27

Готовность мужчин и женщин работать при введении ББД, %

	Выборка	Мужчины	Женщины
Продолжат работать	52	50	53
Прекратят работать	23	20	24
Затруднились с ответом	25	30	23

Итак, доля женщин, готовых продолжить работу при введении ББД, несколько выше, чем доля мужчин. Это можно объяснить различиями возрастной структуры данных гендерных групп: доля молодых выше у мужчин, а молодежь, как выяснилось раньше, активнее реагировала бы в этом направлении на получение гарантированной социальной выплаты. Кроме того, у молодежи значительнее доля затруднившихся с ответом на этот вопрос, что проявилось и в данном случае. Женщины чаще готовы прекратить работу, чем мужчины, что объяснимо и домашними обязанностями, и сравнительно более значительным размером компенсации утраченного заработка за счет ББД (принимая во внимание, что средняя зарплата женщин ниже). И все же в обеих группах преобладает установка на продолжение работы.

Таким образом, хотя при введении ББД большинство работников периферии цифровой экономики продолжило бы работу, но принятие решение об этом имеет свою специфику у различных социально-демографических групп.

Интересна оценка менеджментом последствий введения ББД. В качестве первой реакции на вопрос о готовности людей работать при наличии минимальных гарантированных выплат высказывалась мысль о том, что такие действия никак не отразятся на мотивации работников. *«Единственное, они будут знать, что они меньше не получают, но это никак не отразится».* [Мужчина 45 лет, начальник производства].

Причин такого отношения к проблеме несколько. Во-первых, люди, по мнению руководителей, в значительной своей массе потеряли доверие к государству, во-вторых, такое мероприятие, по их мнению, потребует собирания множества справок, прохождение многих инстанций и преодоление многочисленных бюрократических препон и с этим многие просто не захотят связываться. В-третьих, в коммерческих производственных структурах зарплату платят покупатели, а не государство. Люди будут просто знать, что минимум им обеспечен, а реальная зарплата, выше уровня МРОТ, зависит от результатов их труда.

Когда респонденты получают объяснение того, что речь идет о безусловном базовом доходе на уровне МРОТ, который по этой идее должен получать каждый гражданин страны, мнения касаются уже более существенных аспектов проблемы мотивации трудовой деятельности. В этой связи отмечается, что укрупнено есть две категории людей – те, которые работают и хотят работать и те, кто работать не хочет и работают только потому, что к этому их вынуждают обстоятельства. *«Есть люди, которые работают, и они работают. Есть люди, которые не работают и не понимают, зачем им работать» [Женщина, 35 лет, начальник отдела персонала].*

Респонденты отмечают, что выявить немотивированных людей нетрудно, надо просто предложить им подработать, выйти в дополнительную смену. Если на это тут же получаешь отказ, значит, попал на этот самый контингент.

Довольно распространенной является точка зрения, согласно которой возможные кадровые потери зависят от размера гарантированных выплат. *«Если на уровне десяти тысяч <руб.>, то ничего не изменится. Если по тридцать пять тысяч <руб.> выплачивать будут, никто работать не будет [Женщина 40 лет, начальник отдела персонала].* Эту точку зрения почти дословно воспроизвели несколько респондентов.

Некоторые респонденты оценивают ситуацию более позитивно. Они отмечают, что мотивированные работники все равно будут работать, так как те, кто не хотят работать *«уйдут и право дело, станет безопаснее. Будет меньше неприятных эксцессов, потребителям будет лучше» [Мужчина 22 года, технолог].*

Можно сделать тот вывод, что оценка менеджментом потенциального влияния ББД на трудовое поведение работников во многом пересекается с оценками, сделанными самими рабочими. Так, отмечается разделение рабочих на тех, кто продолжит работу, и тех, кто ее оставит, причем пропорция разделения ставится в зависимость от величины ББД.

Следует принять во внимание, что влияние ББД на готовность продолжать работу у тех, кто находится вне периферии цифровой экономики, может существенно отличаться от воздействия, оказываемого на рабочих периферии. Так, по результатам пилотажного исследования «Влияние размера безусловного базового дохода на желание работать», проведенного диссертантом в 2018 г. методом выборочного опроса студентов 12 городов - миллионников России, N=170, выяснилось, что при введении ББД на уровне прожиточного минимума, никто из респондентов не оставил бы работу. Очевидно, что студенты – это люди с большими притязаниями в отношении содержания работы и уровня оплаты труда, едва ли связывающие свои жизненные перспективы с трудом в качестве рабочих периферии цифровой экономики.

Среди рабочих предприятия НЗТМ, где активно применяются цифровые технологии, 76% были бы готовы продолжить работу при получении безусловного базового дохода.

Таким образом, при оценке перспектив введения ББД необходимо принимать во внимание деление цифровой экономики на ядро и периферию.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель диссертационного исследования состояла в выявлении характера и факторов формирования мотивации рабочих периферии цифровой экономики. Неравномерность прогресса цифровых технологий объективно привела к разделению экономики на ядро и периферию, когда эти технологии активно и комплексно используются в первом секторе и эпизодически во втором.

Интерес к исследованию мотивации рабочих периферии цифровой экономики обусловлен высокой значимостью данных отраслей в экономической системе России, обеспечивающих удовлетворение общественных потребностей во многих потребительских благах, в том числе – в продовольственных товарах.

В анализе мотивации работников существует многообразие подходов, что потребовало обоснования теоретико-методологической базы, релевантной данному диссертационному исследованию. Рассмотрение мотива как выражения неудовлетворенной потребности субъекта, а мотивации как системы мотивов способствует обращению к модели А. Маслоу, адекватно отражающей структуру мотивов социальных слоев с низким уровнем доходов.

Для понимания роли цифровизации в современной экономической жизни целесообразна опора на концепцию цифровой экономики П. Тапскотта. Отмеченная этим автором неравномерность цифровизации позволяет адаптировать мир-системный анализ И. Валлерстайна к характеристике цифровой экономики с разграничением ее ядра и периферии.

По всем ключевым для работников элементам производственной среды прослеживается существенная дифференциация между ядром и периферией цифровой экономики, что можно установить путем сравнительного анализа сектора ИКТ и производства пищевых продуктов. Работники периферии имеют в среднем более низкий уровень заработка, неблагоприятные условия труда и более продолжительное рабочее время, что ведет к относительному уменьшению степени удовлетворенности данными элементами производственной среды и накладывает свой отпечаток на трудовую мотивацию. Данная ситуация особенно характерна для такой социальной группы занятых на предприятиях периферии, как рабочие.

Удовлетворенность элементами производственной среды непосредственно характеризует социальное самочувствие в сфере труда, в соответствии с которым принято разделять работников на полярные группы «оптимистов» и «тревожных» с одновременным выделением групп, примыкающих к полярным. Учитывая сущность мотива как выражения неудовлетворенной потребности, можно констатировать, что, оценивая удовлетворенность элементами производственной среды, рабочие характеризуют тем самым систему соответствующих мотивов что, в свою очередь, позволяет определить тип трудовой мотивации.

Для цели описания характера мотивации рабочих периферии цифровой экономики обоснованно использовать типологическую концепцию В.И. Герчикова, сформированную с учетом реалий постреформенной российской экономики. Работники одного типа мотивации, наименее удовлетворенные существующим состоянием производственной среды, являются наиболее мотивированными к поведению в соответствии с данным типом. Интенсивность соответствующей мотивации убывает при переходе от «тревожности» к «оптимизму» в восприятии элементов производственной среды.

В соответствии с предположением о преобладании инструментальной мотивации рабочих периферии цифровой экономики очерчивается совокупность характеристик производственной среды, оцениваемых респондентами, включая: уровень заработной платы, график работы, тяжесть труда, его температурные условия, затраты времени на дорогу до работы и обратно, наличие времени для общения с семьей и досуга, уровень поддержки государства. Свойственное инструментальному типу мотивации доминирование мотива заработка должно проявляться в системе мотивов, обусловленных потребностями более высокого порядка (в благоприятных условиях труда и комфортном графике работы).

Для эмпирического исследования мотивации рабочих периферии цифровой экономики правомерно выбрать такой ее сегмент, как предприятия пищевой промышленности. Многомерный статистический анализ результатов анкетного опроса 888 рабочих 7 предприятий пищевой промышленности Нижегородской области и Республики Татарстан выявил приоритетную значимость мотива заработной платы

для преобладающей доли респондентов, образующих 3 группы («тревожных», «озабоченных» и «беспокойных») с убыванием степени проявления подобного доминирования при переходе от первой из указанных групп к третьей.

Работа на этих предприятиях строится преимущественно по графику 3 рабочих смены по 12 часов через 3 выходных дня, максимизирующему количество отработанных часов. Несмотря на это, значительная доля респондентов готова была бы работать больше часов ради увеличения заработка: мотив дополнительного заработка преобладает над мотивом комфортной продолжительности рабочего дня. Отмечаемая актуальность проблемы работы в выходные и праздничные дни также свидетельствует о том, что график своего труда рабочие подчиняют задаче повышения заработка за счет увеличения общей величины отработанного времени. Установлено, что на периферии цифровой экономики рабочие с инструментальной мотивацией ставят ориентацию на заработок выше потребности в благоприятных условиях труда.

При инструментальной мотивации, реализуемой преимущественно за счет увеличения продолжительности отработанного времени при неблагоприятных условиях труда, у рабочих не формируется потребность в профессиональном развитии в соответствии с вызовами цифровизации.

Интервью с представителями менеджмента данных предприятий выявили, что руководители правильно оценивают доминирующий тип мотивации рабочих как инструментальный и выстраивает систему мотивирования, исходя из этого факта. Поощряется дополнительная работа в выходные и праздничные дни, рабочие информируют о ходе выполнения производственного плана для активизации трудовых усилий в целях получения премии. Вместе с тем прослеживается расхождение в оценках менеджментом проблемы условий труда и графика работы с восприятием этих факторов рабочими: подобные оценки в определенной степени сглаживают остроту проблем производственной среды, фиксируемую рабочими. В результате снижается действенность системы мотивирования.

Одним из факторов влияния на трудовую мотивацию рабочих периферии цифровой экономики способен стать безусловный базовый доход как новый вид

социального трансферта, идея которого активно обсуждается в социально-экономической литературе и проходит проверку в рамках пилотных проектов. Поэтому представляет научный и практический интерес вопрос о готовности рабочих периферии цифровой экономики продолжить работу при получении каждым членом семьи ББД на уровне минимального размера оплаты труда.

Тот факт, что более половины респондентов предпочли бы продолжить работу, четверть затруднились с ответом на этот вопрос и примерно столько же прекратили бы работу, свидетельствует о заметном потенциальном влиянии ББД на трудовую мотивацию работников. Последовательное возрастание доли положительных ответов от группы «оптимистов» к группе «тревожных» свидетельствует о доминировании инструментальной мотивации у преобладающей части рабочих периферии цифровой экономики, так как обнаруживается следующая зависимость: чем ниже удовлетворенность уровнем зарплаты, тем выше степень готовности продолжить работу при введении ББД. Подтверждается градацию в проявлении инструментального типа мотивации, характерного для большинства респондентов за исключением группы оптимистов.

Реакция на перспективу ББД различается в зависимости от возраста респондентов (доля молодых, склонных прекратить работу, выше в сравнении с другими возрастными группами), и от пола (доля мужчин, готовых продолжить работу, чуть ниже средней по выборке, а женщин – чуть выше).

Таким образом, в результате проделанного диссертационного исследования подтверждена авторская гипотезы о том, что специфика производственной ситуации на предприятиях, отстающих в применении цифровых технологий, обуславливает ограничение трудовой мотивации наемных работников преимущественно ее инструментальным типом.

Перспективными направлениями дальнейшей разработки данной проблемы являются:

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.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдрахманова А.В. Социологические теории мотивации // Проблемы семьи и личности в XXI веке. 2018. С.1050 – 1057. Режим доступа: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/58949/1/978-5-91256-403-1_2018_111.pdf (Дата обращения 1.04.2021).
2. Абрамкина С.Ф., Богданова Д.В., Терещук Е.А. Челябинская область: особенности социального самочувствия // Социум и власть. – 2011. – №4. – С. 26-31.
3. Адрианова Е.В., Давыденко Е.А. Особенности динамики трудовой мотивации в Российских регионах // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2011. – № 2. – С. 96-106
4. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности / В. Г. Асеев. – Москва: Мысль, 1976. – 158 с.
5. Асмолов А.Г. Основные принципы психологического анализа в теории деятельности Асмолов А.Г. // Вопросы психологии. 1982. № 2.—С. 14—27.
6. Баева И. Гибкий мир: как хотят работать в Швеции, Англии и России // Forbes от 17.08.2018. <https://www.forbes.ru/karera-i-svoy-biznes/365853-gibkiy-mir-kak-hotyat-rabotat-v-shvecii-anglii-i-rossii> Дата обращения 09.04.2021.
7. Банникова Л.Н., Жилин А.С. Социальное самочувствие молодых работников промышленных предприятий: сравнительный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. – 2021. –№1. – С. 31-34.
8. Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с.
9. Бафанов А.П. Способы повышения престижа рабочих профессий // Russian Journal of Education and Psychology. – 2013. – №5 (25). – С. 17.
10. Белоусов Ю.В., Тимофеева О.И. Методология определения цифровой экономики // Мир новой экономики. 2019; 13(3): 86.

11. Березина В.Ю. Стимулирование и мотивирование: современные тенденции // XIII Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» С.12.
12. Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. – 2020. – №3. – С. 132-147.
13. Бессокирная Г.П., Татарова Г.Г. Человек и его работа: от отношения к труду к субъективному благополучию в сфере труда // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В.А. Ядова). [Электронный ресурс]. С.709.
14. Биндюк Т.Я., Бессчетнова О.В.. — Балашов: Профессиональные болезни: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по специальности 033300 «Безопасность жизнедеятельности» / авт.-сост. Т. Я. Биндюк, О. В. Бессчетнова. — Балашов: Николаев, 2007. — 128 с. - ISBN 978-5-94035-295-2.
15. Бияк Л.Л. О современности классических теорий мотивации для анализа практик мотивационного менеджмента // Московский экономический журнал номер 2, 2020. С.353-359.
16. 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. – 2020. – № 10. –С. 84-94.
17. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов – М.. ПЕР СЭ, 2001 – 511 с – (Современное образование). С. 160 – 161. - ISBN 978-5-9292-0166-0.
18. Бокова Э.М. Реализация социальных программ на промышленных предприятиях как форма повышения престижа рабочей профессии / Э.М. Бокова // Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2011. – №2 (22). – С. 14-18.
19. Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала // Петербургская социология сегодня. – 2019. – №12. – С.22-46.

20. Бочарников И. В., Чемезов Н. А. Проблемы и приоритеты политики цифровизации в России. Наука. Общество. Оборона. Москва. – 2020. – №8(2). – 7 с.
21. Брюин Х. Управление по результатам в государственном секторе / Х. Брюин / Институт комплексных стратегических исследований. М., 2005. – Режим доступа: https://vk.com/wall183091493_1185 (дата обращения: 25.11.2020).
22. Бурханов О.Ю., Потемкин В.К. Социально-экономические проблемы занятости работников предприятий в период общественных трансформаций // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №2. – С. 45-56.
23. Бухт, Р. Определение, концепция и измерение цифровой экономики / Р Бухт, Р. Хикс // Вестник международных организаций. - 2018. - Т. 13. - № 2. - С. 143-172 (на русском и английском языках).
24. Валлерстайн И. Миросистемный анализ: Введение /пер. Н.Тюкиной. М.: Издательский дом «Территория будущего», 2006. (Серия «Университетская библиотека Александра Погорельского») —248 с. - ISBN: 5-91129-028-6.
25. Вебер, М. Политические работы (1895–1919 гг.) / М. Вебер. – М.:Праксис, 2003. – 344 с. ISBN 5-910574-25-7.
26. Вельмисова Д.В. Значение ценностно – мотивационных смыслов в формировании конфликтологической компетентности работников // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №1. – С.38-45.
27. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организации // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2011. – №2. – С.96-111.
28. Гайрбекова Р.С., Айбитаева Ф.А Анализ положения молодежи на российском рынке труда // International scientific review. – 2016. – №8 (18). – С. 42-44.
29. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Изд-во НОРМА, 2012. – 416 с. - ISBN 978-5-468-00061-8.
30. Гердер И.Г. Идеи к философии истории человечества. М., 1977. С.230.

31. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. — 2005. — №2. — С.54.
32. Гордеева Т. О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Психология мотивации достижения. М.: Смысл; Академия, 2006. — 332 с. — ISBN 5-89357-204-1.
33. Германов И.А., Маркова Ю.С., Безруков А.В. Роль организационной культуры и практик управления в развитии доверия в организациях: опыт российских и зарубежных исследований // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология, №4, 2020. — С. 610-621.
34. Гриценко Г.Д. Социальное самочувствие и социальная адаптация: соотношение понятий // Universum: общественные науки. — 2014. — №6 (7). — С. 2.
35. Грудзинский А.О., Захарова Л.Н., Буреева Н.Н. Личностные компетенции управленческого резерва предпринимательского университета // Университетское управление: практика и анализ. — 2016. — №3 (103). — С.105.
36. Данилова Е.А., Щанина Е.В. Молодежь в региональном социуме: теоретический аспект // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. — 2010. — № 1. — С. 62-69.
37. Данилюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебное пособие. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та. 2015. С. 66-85.
38. Дидковская Я.В., Вишневский Ю.Р., Лугин Д.А. Инновационный потенциал молодежи: мотивация участия и барьеры реализации молодежных стартапов // Вестник ПНИПУ. Социально – экономические науки. — 2021. — №1. — С. 8 – 20.
39. Дембинский Н.В. Вопросы теории экономического анализа. — М.: Финансы, 2013. — 356 с.
40. Дмитриева И.С., Соболева И.И., Соболева Е.В. Мотивация - как фундамент здорового образа жизни // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. — 2017. — №1 (16). — С. 55-57.

41. Дорошенко С.В. Особенности оценки социально – экономической адаптации населения России // Россия: тенденции и перспективы развития. –2021. – №6(1). – С. 970-973.
42. Ду Минцзин. Теории мотивации Д. Макгрегора и У. Оучи: сущность, взаимосвязь // Социально-гуманитарные знания. –2013. – №1. – С. 323-327.
43. Ефремова Т.А., Артемьева С.С., Макейкина С.М. Особенности, тенденции и перспективы цифровой трансформации экономики: мировой и национальный опыт // Теория и практика общественного развития. – 2021. – №1 (155). – С. 53-58.
44. Заякина О.А. Социально – экономическое самочувствие российских семей с детьми в условиях пандемии // Власть. – 2021. – №3. – С. 209-212.
45. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 486 с. - ISBN 5-7567-0286-5.
46. Золин И.Е. Рынок труда и проблема дефицита кадров // Гуманитарные, социально – экономические и общественные науки. – 2019. – № 10. –С. 59-63.
47. Иваненко О.Б., Степанова А.О., Ковалев А.И. Тенденции цифровизации экономики России // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2021. – № 2 (10). – С. 60-65.
48. Ивашиненко Н. Н., Теодорович М. Л., Патокина Н.Н. Вовлечение населения в процессы регулирования конкуренции // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2019. – №1 (53). – С. 41-48.
49. Иванова Е.А., Гинзбург М.Ю. К проблеме измерения и обеспечения роста производительности труда в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2015. – №4 (40). – С. 9-17.

- 50.Иудин А.А., Привалов И.В. Гендерные и возрастные особенности политического поведения молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2019.– №1. – С. 40-46.
- 51.Кадышева М.А. Развитие теории и практики менеджмента в инновационной экономике: японский опыт // Вестник МГУП. – 2015. – №3. – С.69-73.
- 52.Универсальный базовый доход: есть ли у него будущее? [Текст]: препринт WP3/2020/04 / Р. И. Капелюшников; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). – 52 с. – 55 экз.
- 53.Караваяев В.А. Направления повышения качества современного менеджмента предпринимательских организаций // Век качества. – 2011. – №4. –С.40-41.
- 54.Каравай А.В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих. – 2016. – № 6 (136). – С. 107 – 124.
- 55.Карапетян Р. В., Сизова, И. Л., Цифровая трансформация труда и общества: методологические подходы к определению. В книге: Цифровое общество - новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития. Материалы Всероссийской научной конференции XIV Ковалевские чтения 12- 14 ноября 2020 года. Отв. редакторы: Н.Г. Скворцов, Ю.В. Асочаков. 2020. С. 309-310.
- 56.Корнейчук Б.В. Экономика труда: учебник / Б.В. Корнейчук. — М.: Гардарики, 2007. — С. 130-147. ISBN 978-5-8297-0310-3 (в пер.)
- 57.Коротков П.А. Теоретический подход к измерению актуальной мотивации социальной группы // Знание. Понимание. Умение. – 2017. – №2.– С. 221-236.
- 58.Котляров И.Д. Применение количественных методов для анализа мотивации к труду // Вестник ОГУ №8/Август. – 2007. – С.122-130.
- 59.Кузнецов Н. В. Цифровизация экономики России: институциональные драйверы // Теория и практика общественного развития. – 2019. – №4 (134). – С. 75-78.

60. Кулиненко А. И. Мотивация трудовой деятельности в современных условиях // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2011. – №8. – С. 147-151.
61. Курикалова А.А., Никулин А.Н.. Исследование инновационных средств индивидуальной защиты работников в условиях теплового дискомфорта // Инновационная наука. – 2020. – №11. – С. 46-54.
62. Социология: Учебник для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Нартов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 407 с. -ISBN 5-238-00130-4.
63. Лапина Т.А. Трансформация отношения к труду // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2005. – Т.6 №3. – С.11-25.
64. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. М.: Смысл, 2000. С.432.- ISBN 5-89357-015-4.
65. Лепетухин Э.В., Захарова Л.Н. Институциональные аспекты мотивации трудовой деятельности // International Journal of Humanities and Natural Sciences. – 2021. – vol. 2-1 (53).
66. Литвинцев Денис Борисович. «30 лет приватизации жилья в России, удалось ли воспитать ответственных собственников? // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – №2.– С. 186-212.
67. Луков В. А., Луков С. В. Цифровизация в России: человеческое измерение // Знание. Понимание. Умение. – 2020. – № 1. – С. 92 – 100.
68. Лумпова М.А. Проблемы и перспективы цифровизации российской экономики. Мир-системный анализ // Вестник научной ассоциации студентов и аспирантов исторического факультета Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия: Studis historica juvenum. – 2018. – № 1 (14). – С. 127 – 137.
69. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов. М.: Аргумент, 2007. 656 с. - ISBN 978-5-9563-0076-3.

- 70.Макарова, М. Н. Особенности трансформации рабочего класса в условиях глобализации / М. Н. Макарова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2006. – № 2. – С. 45-53.
- 71.Макклелланд, Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007.- 672 с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»). ISBN 978-5-469-00449-35-469-00449-X.
- 72.Максвелл Джон. Мотивация решает все. – М.: Попурри, 2013. – 160 с. С.43 -ISBN 978-9-8515-0665-7.
- 73.Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004. - ISBN 5-02-027158-6.
- 74.Маршалл Т. Х. Работа и богатство*. Marshall T. H. work and wealth // Marshall T. H. Sociology at the crossroads, and other Essays. - L. etc.: Heinemann, 1963. - P. 218-234
- 75.Маслоу А. Мотивация и личность. 3е – изд. – СПб.: Питер, 2003. – 352с. - ISBN 978-5-91180-439-8.
- 76.Мерзлякова И.Л. Особенности социокультурной модернизации России в контексте формирования информационного общества // Kant. – 2018. – №2 (27). – С. 196 –199.
- 77.Мескон М.Х. Основы менеджмента: пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн: М.: ДЕЛЮ, 1997. 704 С. ISBN: 0-06-044415-0, 5-7749-0047-9.
- 78.Найденова Л.И. Применение феноменологического подхода к познанию процесса профессиональной социализации молодых специалистов в условиях информатизации общества // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2009. – №4. – С. 152-160.
- 79.Никифорова О.А. Феномен мотивации труда в социологии управления // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. – 2008. – №63-1.
- 80.Никишина А.Л., Соболева Ю.М. К вопросу об инновационных методах материальной мотивации // Карельский научный журнал. – 2018. – №2 (23). – С. 105-108.

81. Николаев А.Н. Методика оценки мотивов спортивной деятельности // Психологические основы педагогической деятельности: материалы 30-й науч. конф. СПб., 2003. Вып. 7. С. 55-58.
82. Новоселов С.В. Альтернативные подходы и дискуссионные вопросы при проектировании шахт нового поколения уровня 2035 года // Уголь. – 2019. – №1 (1114). – С. 37-39.
83. Осипова Е.В. Электронная библиотека ИФ РАН «новая философская энциклопедия» Мотивация. Режим доступа: <https://iphlib.ru/library/collection/newphilenc/document/HASH7c502311983e879124187c#:~>: Дата обращения 04.04.2021.
84. От самоорганизации к саморазвитию: смена парадигмы менеджмента / Н. Б. Акатов [и др.]; под ред. С. В. Комарова. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2013. – 257 с.
85. Паркер Ш., Ван И. Почему инициативы сотрудников часто вредят и работодателю, и самим сотрудникам // Ведомости от 10.09.2019. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/09/09/810867-initsiatiivi-sotrudnikov> Дата обращения 20.04.2021.
86. Петров Е. Вынужденное голодание // Российская газета, 5 октября 2021, № 227, с.14.
87. Петровский А.В. Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии: учебное пособие для вузов. Москва: ИНФРА-М, 1998. – 528 с. -ISBN: 5-86225-812-4.
88. Пищевая промышленность. Аналитическая справка 2019. https://spravochnik.rosmintrud.ru/storage/app/media/Pishevaya%20ppomeshlennost_2019.pdf(Дата обращения – 21.09.2021).
89. Подвойский Л. Свершения одного поколения // Известия. 1960. № 90. – С. 2.
90. Подосинников Е.Ю., Кулешов А.С., Железняков С.С. Мотивация трудовой деятельности инженерно-технического персонала предприятия: измерение и анализ // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2015. – № 3 (35).

- 91.Полянина, А.Л. Мотивирование трудового поведения работников, социолого-управленческий подход: диссертация кандидата социологических наук: 22.00.08 – Москва 2009 – 174с.
- 92.Потемкин В.К. Социальные измерения качества управленческого труда // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №1. – С. 6-16.
- 93.Прибыль российского бизнеса рухнула рекордно с начала века <https://www.finanz.ru/novosti/aktsii/pribyl-rossiyskogo-biznesa-rukhnula-rekordno-s-nachala-veka-1029890542> (Дата обращения – 20.09.2021)
- 94.Программа «Цифровая экономика России»
Режим доступа: <http://government.ru/rugovclassifier/614/events/>
- 95.Ритцер Дж. Современные социологические теории. 5-е изд. СПб.: Питер, 2002. С.118. С. 80 – 84. -ISBN 5-318-00687-6.
- 96.Саванкова Н. Подсластили праздник // Российская газета. 28 сентября 2021, №221, С. 20.
- 97.Салькова А. Слабоумие от работы: тяжелый труд повышает риски деменции // Электронный портал «Газета.ру», рубрика «Наука» от 27.10.2020. https://www.gazeta.ru/science/2020/10/27_a_13334941.shtml#:~:text=%D0%
Дата обращения 11.04.2021.
- 100.Саморегуляция и прогнозирования социального поведения личности / Под ред. В.А Ядова. 2-е расширенное изд. М.: ЦСПиМ, 2013. 376 с. -ISBN 978-5-906001-04-7.
- 101.Сано И. Обязательство // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. Спб., 2002, с. 679. -ISBN 978-5-902406-93-8.
- 102.Саралиева 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 (2018–2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием, 20–21 апреля 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново:

Иван. гос. ун-т, 2018. – 174 с.
5-7807-1253-4.

-ISBN 978-

103. Садырtdинов Р.Р. Уровень цифровизации регионов России // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – №10 (444). – С. 230-235.
104. Сектор ИКТ в России: начало ускорения? https://data.sparkinterfax.ru/promo/articles/ikt_082021.pdf (Дата обращения – 19.09.2021).
105. Сергиенко О.В., Копелев Александр Александрович, Копелев А.А., Громова М.А., Червякова Ю.Б., Токарева И.Я., Лаврухина О.А., and Х.А. Баходурова. Дифференциальная диагностика системного васкулита и трофического поражения сосудов нижних конечностей на фоне метаболического синдрома (клиническое наблюдение) // Лечебное дело. – 2021. – №1. – С. 113-116.
106. Сизоненко Р.В.. Наставничество в промышленной сфере как управленческая практика и технология: концептуальный анализ // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2021. – №1. – С. 69-82.
107. Скоблова Ю. А. Возможности применения ключевых показателей эффективности (KPI) к системе оценки персонала на предприятии // Контентус. – 2019. – № 11. – С. 101-107.
108. Смирнов А. В.. Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – №1. – С.129-153.
109. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: ООО «Журнал управление персоналом», 2005. – 128с.
-ISBN: 5 – 95630 – 044 – 2.
110. Сорочайкин, А. Н. Управление персоналом: глоссарий: терминолог. слов. / А. Н. Сорочайкин, Л. В. Ермолина. Самара: Изд-во Самарского ун-та, 2012, 104 с. Социально-экономические науки. – 2021. – №1.– С. 31-44.

111. Социология: Учебник для вузов / В.Н. Лавриненко, Н.А. Нартов, О.А. Шабанова, Г.С. Лукашова; Под ред. проф. В.Н. Лавриненко. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 407 с. -ISBN 5-238-00130-4.
112. Степанов В.Г., Колесник Е.А. Социальный конфликт и напряженность в обществе в условиях реализации проекта цифровизации городского хозяйства "Умный город" // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2021. – №1.–С. 115-130.
113. Суанов В.М. Измерение мотивации персонала как фактора стратегического развития промышленных предприятий // Инновации и инвестиции. – 2017. – №1. – С. 80-84.
114. Тагаров Б.Ж. Оценка уровня концентрации производства в обрабатывающей промышленности России в условиях цифровизации экономики // Baikal Research Journal. – 2021. – №1. – С. 17.
115. Тарасова А.Н., Андрианова Е.В. Проблема доверия в отношениях работодатель – работник // Электронный журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2013. – №5. <https://www.scienceeducation.ru/ru/article/view?id=10358> Дата обращения (1.10.2020).
116. Тарасов И.В. Индустрия 4.0: понятие, концепции, тенденции развития // Стратегии бизнеса. – 2018. – №6 (50). – С. 57-63.
117. Татарова Г.Г. Основы типологического анализа в социологических исследованиях. Учебное пособие — М.: Издательский Дом «Высшее Образование и Наука», 2007. — 236 с. ISBN 5-94084-047-7.
118. Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. Типологический анализ наемных работников в контексте их социальной адаптации // Россия реформирующаяся. –2016. – №14. – С. 21-49.
119. Теньковская С.А., Власов А.В. Дефицит квалифицированного персонала, как одна из важнейших проблем российского нефтесервиса // Общество: политика, экономика, право. – 2016. – № 11. – С. 89 – 93.

120. Темницкий, А. Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия / А. Л. Темницкий, О. Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 13-23.
121. Тихонов А.В. Читая и перечитывая В.Я. Ядова: отечественная социология сосредотачивается // Социологическая наука и социальная практика. – 2020. – №3 (31). – С. 196-204.
122. 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. Серия: Социальные науки. – 2020. – по. 4 (60). – С. 31-40.
123. 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. – 2020. – №. 3 (59). – С. 32-39.
124. Трофимова Н.Н. Особенности разработки системы КРІ человеческих ресурсов в деятельности HR-департамента наукоемкого предприятия // Вестник НГИЭИ. – 2021. – №3 (118). – С. 114-124.
125. Удалов А.С., Удалова Н.С. Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход // Российское предпринимательство №9 (255) / май 2014. – С.42-51.
126. Ухоботов В.В., Домкина Д.О. Наставничество как способ повышения эффективности адаптации // Наука. Общество. Государство. – 2017. – №2 (18). – С. 169 – 172
127. Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Волгоградской области. Действие высоких температур на человека.
<http://34.rospotrebnadzor.ru/content/193/5764/#:~:text=Дата обращения>
10.04.2021.

128. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О специальной оценке условий труда" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021).
Статья 14. Классификация условий труда.
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/ Дата обращения 19.04.2021.
129. Филясова Ю.А. Перфекционизм личности в социально-трудовых отношениях // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований» – 2021. – №1. – С. 23-28.
130. Хагур Ф.Р. Труд и его социальные аспекты в контексте научного знания // Вестник Пермского университета, выпуск – 2013. – №4 (16).– С. 177-182.
131. Хагур Ф.Р. Исследования проблемы удовлетворенности трудом в СССР и постсоветской России // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2015. – №1 (21). – С. 102-109.
132. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Изд – во Речь, 2001. — (Серия «Мастерская психологии и психотерапии»). – 256 С. ISBN: 5-9268-0048-X.
133. Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №1-2. – С. 160-164.
134. Харченко В.С. Мотивация и мотивационные профили сотрудников современных организаций // Социологическая наука и социальная практика, изд. 9. – 2021. – №1 (33). – С. 156-171.
135. Шакирова И. Р.К вопросу об определении и измерении социального самочувствия населения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. – 2019. – Изд. 19, №1. – С. 89-93.
136. Шиняева О.В., Полетаева О.В., Слепова О.М. Информационно-цифровое неравенство: поиски эффективных практик адаптации населения // Мониторинг. – 2019. – №4 (152). – С. 68 – 85.

137. Шиняева О.В., Артемьева Т.В. Отношение рабочих промышленных предприятий к труду // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – № 3 (27). – С. 100-112.
138. Шуйский В.П. Цифровизация экономики России: достижения и перспективы // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – №6. – С. 158 - 169.
139. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии. – 231с. Режим доступа: <https://altkprf.ru/upload/iblock/e00/e003688f15c616416121ca8059fb95d1.pdf>
140. Юсупова С. М. Статистический анализ удовлетворенности трудом персонала в организации // Гуманитарный научный журнал – 2020. – №1. – С. 132 – 137.
141. Ясин М.И., Ананка – Ганин А.В. Связь духовной вовлеченности с психологическим благополучием у прихожан церкви евангельских христиан-баптистов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – №4. – С.67 – 73.
142. Atkinson J.W. Motivational determinants of risk-taking behavior // Psycho!. Rev. 1957. No. 64. P. 359-372.
143. Bartol, K. M., Martin, D.C. (1998). Management, McGraw-Hill, New York.
144. Basset-Jones, N. & Lloyd, G.C. (2005), “Does Herzbergs Motivational Theory have staying power”? Journal of Management Development, Vol.24, No.10, pp. 56-57
145. Birkinshaw J., P. Hagstrøm eds., The Flexible Firm. Capability. Management in Network Organiza-tions, Oxford University Press, Oxford etc., 2000. -ISBN 20000198295626.
146. Boddy D. Management. © Pearson Education Limited 2002. P.489. -ISBN 0273 657577.
147. Brynjolfsson E., Hitt L. M. Beyond Computation: Information Technology, Organizational Transformation and Business Performance // Journal of Economic Perspectives. – 2000. – 14 (4). – Pp. 23-48.

148. Chandler A. D., 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, Oxford University Press, Oxford and New York, 2000. - ISBN 978-0-19-512701-0.
149. Decent Work Country Diagnostics - Technical Guidelines to draft the Diagnostics Report. Geneva:
ILO.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_mas/program/documents/genericdocument/wcms_561025.pdf (Дата обращения 03.03.2021). 2015.
150. Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, №. 3. – Pp. 542-575.
151. Dieter E. The Evolution of a "Digital Economy": Research Issues and Policy Challenges // *Economia e Politica Industriale*. – 2021. – Vol. XXVIII, # 110, October. – Pp. 127 – 139.
152. Dubin R. Industrial worker worlds: A study of central life interests of industrial workers // *Social Problems*, (1956). 4, pp.131-142.
153. Glaveski S. The case for the 6 – hour workday. Harvard Business Review from 18th December 2018. <https://hbr.org/2018/12/the-case-for-the-6-hour-workday>. Дата обращения (9.04.2021).
154. Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>.
155. Heady B. An Economic Model of Subjective Well-Being: Integrating Economic and Psychological Theories // *Social Indicators Research*. – 1993. – № 28.
156. Helepota H.A. Motivational Theories and their application in construction // *Cost Engineering*. – 2005. – Vol. 47, № 3. – Pp. 14-35.
157. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons, New York. – 157 P. -ISBN:0471373893 9780471373896.
158. <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения – 17.09.2021)
159. <http://www.itmm.unn.ru/novosti/rating-it-2018> (Дата обращения – 20.09.2021)

160. https://www.cnews.ru/news/top/2021-08-18_zarplata_itspetsialista (Дата обращения - 20.09.2021) <https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%>
161. Lawler E. Talent: making people your competitive advantage. Jossey-Bass; 1st Edition (April 18, 2008), 304 – P. -ISBN 0787998389.
162. Lindner, J.R, (1998), “Understanding employee Motivation”, Journal of Extension, June, Vol. No3, pp.1-8. P.3.
163. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York: McGrawHill, 1960. – 340 p.
164. Nelson R. «The Agenda for Growth Theory: A Different Point of View», IIASA Working Paper. – 1995.
165. Newport C. Deep Work: Rules for Focused Success in a Distracted World. Grand Central Publishing; Unabridged edition (January 5, 2016). P. 296. – № 3 (118). – C. 114-124.
166. Skidelsky R., Skidelsky E. How Much is Enough? Money and the Good Life. Publisher: Other Press. – 257 P. – 2013.
167. Standing G. Basic Income: And How We Can Make It Happen. Publisher: Pelican. – 400 P. – 2017. -ISBN: 9780141985480
168. Stojković I., Mirić J. Construction of a Religious Motivation Questionnaire. Psihologija. – 2012. – vol. 45, no. 2. P. 155- 170.
169. Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence. McGraw-Hill. – 2015. Pp – 342. -ISBN 0070633428.
170. Thomas L.E. and Chambers K.D. Phenomenology of life satisfaction among elderly men: quantitative and qualitative views // Psychology and Aging. – 1989. – Vol. 4, No. 3. – Pp. 284-289.
171. Veenhoven, R. Conditions of Happiness), D. Reidel Publishing Company, Boston. – 1984. – 461 Pp.
172. 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 // Journal of Happiness Studies.– 2008. – № 9 (1). – C. 41-79.

173. Watson D., Clark L.A. and Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales // Journal of Personality and Social Psychology. – 1988.- Vol. 54, №. 6. – Pp. 1063-1070.

174. Yan B.B., Zheng X., Qiu L. A review of the researchers on subjective well-being // Journal of Dialectics of Nature. – 2004. – Vol. 26, №. 2. – Pp. 96 – 112.

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.).

Приложения

Приложение 1

«Акт о внедрении результатов диссертационного исследования на
ООО ЧМЗ Чернышиха»

В Диссертационный совет Диссертационный совет Д 212.166.14

ННГУ им Н.И. Лобачевского

603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д. 23.

Акт о внедрении результатов диссертационного исследования

Настоящим подтверждаем, что результаты диссертационного исследования С.А. Золотова по теме: «Мотивация рабочих периферии цифровой экономики» были использованы при выработке мер повышения эффективности мотивации работников ООО «Чернышихинский мясокомбинат».

Исполнительный директор

ООО «Чернышихинский мясокомбинат»



Л.В.Кашина



Приложение 2

Анкета по мотивированию рабочих

Просим Вас ответить на вопросы, касающиеся графика вашей трудовой деятельности. Для заполнения анкеты достаточно обвести кружком номер того варианта ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Опрос анонимный. Все результаты будут использованы в обобщенном виде.

- | | | |
|---|--------------------------------|-------------------------|
| 1. Насколько Вас устраивает Ваш график рабочего времени? | 1. Совершенно не устраивает | 4. В целом устраивает |
| | 2. В целом не очень устраивает | 5. Полностью устраивает |
| | 3. Трудно сказать определенно | |

2. Как Вы оцениваете продолжительность

вашего рабочего дня?	3. Нормальная продолжительность
1. Должна быть значительно короче	4. Мог(ла) бы работать и подольше
2. Хотелось бы немного покороче	5. Мог(ла) бы работать значительно дольше

3. Насколько актуальны следующие проблемы, возникающие в процессе Вашей работы?

	Крайне актуальна	Актуальна	Не актуальна
Неудобный график работы	1	2	3
Работа в праздничные дни	1	2	3
Работа в выходные дни	1	2	3
Тяжелый физический труд	1	2	3
Сложные температурные условия	1	2	3
Недостаточный уровень заработной платы	1	2	3
Долгая дорога до работы и обратно	1	2	3
Недостаточно времени проводят с семьей из-за работы	1	2	3
Не хватает времени на досуг из-за длительной продолжительности смены	1	2	3
Низкий уровень поддержки от государства	1	2	3

4. Какой график работы для Вас предпочтительней при одинаковом уровне заработной платы?

1. «Два через два» по 12 часов 2. «Пятидневка» по 8 часов 3. «три через три»_ по 12 часов 4. Другое

5. Какая смена работы для Вас предпочтительней?

1. Дневная 2. Ночная

6. В какую смену Вы фактически работаете?

1. Дневная 2. Ночная

7. Хотели бы Вы изменить график работы

при неизменном количестве часов

в итоге и прежней заработной плате?

1. Да	3. Скорее нет, чем да
2. Скорее да, чем нет	4. Нет

8. Учитывается ли Ваше мнение при составлении Вашего графика рабочего времени?

1. Да. 2. Скорее да, чем нет. 3. Скорее нет, чем да. 4. Нет

9. Сколько часов в день Вы фактически работаете?

10. Сколько времени Вы тратите на путь от дома до работы?

1. Менее четверти часа	3. До часа	5. Более полутора часов
2. До получаса	4. Час-полтора	

11. Сколько Вы в среднем зарабатываете в месяц (руб.)? 5. 27 000 – менее 32 000

1. Менее 12 000 3. 17 000 – менее 22 000 6. 32 000 – 37 000
2. 12 000 – менее 17 000 4. 22 000 – менее 27 000 7. Более 37 000

12. Сколько часов в смену Вы бы хотели работать, если бы Ваша заработная плата не зависела от количества Отработанного Вами времени?

1) Менее 5 часов	
2) 5–6 часов	
3) 6–7 часов	5) Более 8 часов
4) 7–8 часов	

Для ответа воспользуйтесь шкалой: 1. Да 2. Затрудняюсь ответить 3. Нет

13. Готовы ли Вы работать меньше часов в смену при пропорциональном сокращении заработной платы?	1	2	3
14. Готовы ли Вы работать больше времени при пропорциональном увеличении заработной платы?	1	2	3
15. Если бы государство безвозмездно выплачивало Вам и каждому члену Вашей семьи по 12130 рублей в месяц, Вы бы продолжили работать?	1	2	3

16. Если бы государство безвозмездно выплачивало бы

Вам и каждому члену Вашей семьи по 12130 рублей в месяц, то сколько бы времени в смену Вы хотели бы работать?

1) Не стал бы работать	4) 6-7 часов
2) Менее 5 часов	5) 7- 8 часов
3) 5-6 часов	6) Более 8 часов

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ НЕСКОЛЬКО СЛОВ О СЕБЕ И СВОЕЙ СЕМЬЕ:

17. Пол 1) мужской 2) женский **18. Возраст** _____ полных лет

19. Образование: 2) Среднее общее 4) Неоконченное высшее
1) Неполное среднее 3) Среднее специальное 5) Высшее

20. Вы являетесь: Рабочим

21. Есть ли у Вас дети? 1. Да 2 Нет **Если они есть, то сколько?** ____

22. С кем совместно Вы проживаете? 1. С супругом (супругой) 4. С родителями супруга (супруги)
2. С ребенком (детьми) 5. С другими родственниками
3. Со своими родителями 6. Проживаю одиноко

23. Из чего складывается бюджет Вашей семьи?

1. Собственная заработная плата	4. Пенсия родителей
2. Заработная плата супруга (ги)	5. Стипендия детей
3. Заработная плата других родственников	6. Льготы по инвалидности

24. В какой степени вы удовлетворены

жилищными условиями Вашей семьи? 1. Полностью удовлетворен
2. Скорее удовлетворен 4. Совсем не удовлетворен
3. Скорее не удовлетворен

25. Что Вы можете позволить себе в соответствии с Вашими доходами?

1. Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать
2. Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей
3. Денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, на более крупные покупки приходится откладывать
4. Денег хватает только на приобретение продуктов питания

5. Денег не всегда хватает даже на приобретение продуктов питания

Спасибо за работу!

Приложение 3. (Вопросы, задаваемые в процессе проведения интервью, менеджменту предприятий периферии цифровой экономики.)

Название интервью: «Представление менеджмента о мотивации рабочих периферии цифровой экономики».

Задаваемые вопросы:

1. Как Вы оцениваете значимость различных мотиваторов, существующих для рабочих производств?
2. Как Вы оцените существующий уровень заработной платы рабочих на производстве?
3. Как Вы оцените условия труда, существующие на производстве?
4. Как Вы охарактеризуете режимы рабочего времени рабочих?
5. Как введение безусловного базового дохода (ББД) отразится на мотивации рабочих к труду?

Приложение 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. (в форме анкеты).

Вопросы анкеты:

1. Представьте себе, что государство выплачивает каждому гражданину безусловный базовый доход – сумму денег, предоставляемую на безвозмездной основе вне зависимости от возраста, пола и занятости. Как изменилась бы в часах желаемая Вами продолжительность вашего рабочего времени в неделю. При величине безусловного основного дохода в 10000 рублей?
2. Как изменилась бы в часах желаемая Вами продолжительность вашего рабочего времени в неделю. При величине безусловного основного дохода в 20000 рублей?
3. Как изменилась бы в часах желаемая Вами продолжительность вашего рабочего времени в неделю. При величине безусловного основного дохода в 30000 рублей?

Приложение 5. Характеристика предприятий

1. Завод (мини) – г. Нижний Новгород (специализируется на производстве печенья). Функционирует с 2018 года. Персонал преимущественно женский. Ключевые графики работы 3 через 3 по 12 часов и 4 через 2 по 12 часов. (18 – 20 рабочих). Трудятся преимущественно нижегородцы (русские), нет иммигрантов. Опрошено 18.

Название	Цех по производству печенья «Спар Миддл Волга»
Город (субъект)	Нижний Новгород
Район	Нижегородский (Верхние Печеры)
Численность рабочих	20
Опрошено рабочих	15
Продукция	Овсяное печенье, сухари с чесноком, Багеты, хлеб жито
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Русские
Градообразующее или нет	нет

2. Завод – ЦПП (центральное производство продуктов питания). Располагается под Дзержинском. Специализируется на производстве выпечки и кондитерской продукции. Персонал преимущественно женский, но имеются и мужчины. Функционирует с 2016 года. С того самого момента заработная плата не изменялась. Работает порядка 100 рабочих. Трудятся нижегородцы и дзержинцы – иммигрантов нет. Опрошено большинство.

Название	Центральное производство продуктов питания Спар Миддл Волга (ЦПП)
Город (субъект)	Дзержинск
Район	Окраина
Численность рабочих	100
Опрошено рабочих	73
Продукция	Кондитерские изделия (торты и пирожные), Хлеб нарезной, пироги с различной начинкой, пицца, хачапури, багеты с чесноком, багеты с сыром.
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Русские
Градообразующее или нет	нет

3. Завод – ЧМЗ (Чернышихинский мясокомбинат). Располагается в Чернышихе (Нижегородская область). Трудится 270 рабочих, опрошено 223. Специализируется на производстве мясной продукции, имеется своя бойня. Основу составляют рабочие из сел, но имеется определенный

процент иммигрантов из Узбекистана и Донбасса. Значительный процент мужского персонала. Работает с 2002 года.

Название	ООО «Чернышихинский мясокомбинат»
Город (субъект)	Село Чернышиха, Нижегородская обл.
Район	Кстовский район
Численность рабочих	270
Опрошено рабочих	223
Продукция	Су-вид, мясо, колбасы, пельмени, манты, хинкали
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Русские, узбеки, украинцы
Градообразующее или нет	Да

4. Завод – НФК (Национальная Фруктовая Компания). Специализируется на обработке овощей, фруктовых консервов и соусов. Располагается в Нижнем Новгороде. Функционирует с 2012 года. Число рабочих 120 – опрошено 120. Персонал преимущественно женский. Из Нижнего Новгорода и из сел. Основу составляют русские, иммигрантов нет.

Название	ООО «Национальная фруктовая компания» (НФК)
Город (субъект)	Нижний Новгород
Район	Ленинский район
Численность рабочих	120
Опрошено рабочих	120
Продукция	Овощи, фрукты, цветы, зелень свежая, собственное производство соусов, салатов и иных продуктов
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Русские
Градообразующее или нет	нет

5. Завод – Хорека. Специализируется на производстве рыбных консервов, пресервов, мясной продукции (котлет и стейков). Располагается в Нижнем Новгороде. Работает 60 сотрудников, опрошено 52. Основу составляют нижегородцы. Зарплата достаточно высокая. Соответствует средней по рынку. Преобладают женщины, но есть и мужчины.

Название	ООО «Свит Лайф Фуд Сервис» (Хорека)
Город (субъект)	Нижний Новгород
Район	Канавинский район
Численность рабочих	60
Опрошено рабочих	52
Продукция	Рыба, рыба копченая, рыбные консервы, стейки, котлеты и иная продукция
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Русские
Градообразующее или нет	нет

6. Завод – Ак Барс (птицефабрика). Располагается в Татарстане. Специализируется на производстве мяса птицы, яиц. Работают преимущественно татары. Трудится порядка 280 рабочих, опрошено – 250. Функционирует с 2007 года. Значительный процент мужчин и работников с высшим образованием.

Название	ООО «Птицеводческий комплекс Ак Барс»
Город (субъект)	Татарстан
Район	Пестрецкий (село Ленино – Кокушкино)
Численность рабочих	280
Опрошено рабочих	250
Продукция	Продукция из птицы, яйца, продукция халяльная (по канонам ислама)
Форма собственности	ООО
Национальный состав	Татары
Градообразующее или нет	Да

7. АО «Казанский Хлебзавод №3»

Название	АО «Казанский Хлебзавод №3»
Город (субъект)	Казань
Район	Центр Казани (Ул. Павлюхина 114)
Численность рабочих	180
Опрошено рабочих	155
Продукция	Хлебобулочная продукция, кондитерские и хлебные изделия
Форма собственности	АО подконтрольно «Ак Барс Холдинг»
Национальный состав	Татары и русские
Градообразующее или нет	Было в советскую эпоху

Размер выборки опроса на предприятиях

№№	Предприятие	Численность (чел.)		Доля опроса, %
		Работающих	Опрошено	
1	Завод № 1 (мини)	20	15	75
2	ЦПП	100	73	73
3	ЧМЗ (Чернышихинский мясокомбинат)	270	223	82,6
4	НФК	120	120	100
5	Хорека	60	52	86,7
6	Ак Барс	280	250	89,3
7	Хлебзавод (Казань, АК Барс)	180	155	86,1
Итого		1030	888	86,2