

УДК 316.344.3

doi: 10.21685/2072-3016-2025-2-3

Социальные стратегии трудовой мотивации персонала в различных отраслях и развитие социально-профессиональной структуры организаций

Л. И. Найденова¹, Е. А. Данилова², Ш. Г. Сеидов³

^{1,2,3}Пензенский государственный университет, Пенза, Россия

¹linajdenova@yandex.ru, ²danilovaea31@gmail.com, ³tabaris@mail.ru

Аннотация. *Актуальность и цели.* В современных условиях трудовая мотивация социально-профессиональных групп персонала может влиять на выполнение функциональных обязанностей, которые сопровождают развитие социально-профессиональной структуры. Связующим звеном при этом являются социальные стратегии трудовой мотивации персонала. Цель – проанализировать типы социальных стратегий трудовой мотивации персонала и показатели развития социально-профессиональной структуры организаций в различных отраслях, чтобы определить возможности их взаимного влияния и средства регулирования. *Материалы и методы.* Были использованы системный подход, типологическая концепция трудовой мотивации по В. И. Герчикову, анкетный опрос, интервью. *Результаты.* Сопоставлены показатели социально-профессиональной структуры и результаты исследования трудовой мотивации персонала организаций, относящихся к ИТ-сфере, жилищно-коммунального хозяйства, обрабатывающей промышленности (производство стройматериалов), банковской сфере, системе дошкольного воспитания. Определены типы мотивации персонала данных организаций в соответствии с типологией трудовой мотивации персонала по В. И. Герчикову. Показано, что социальные стратегии определяют социальное поведение и через него влияют на развитие социально-профессиональной структуры организации. *Выводы.* Развитие социально-профессиональной структуры определяет социальные стратегии мотивации работников организаций через социально-трудовые отношения. Предложены рекомендации для повышения эффективности системы стимулирования и мотивации персонала организаций.

Ключевые слова: персонал предприятий и организаций, трудовая мотивация, социально-профессиональная структура, социальные стратегии мотивации персонала, типы мотивации

Благодарности: авторы благодарят студентов ПГУ, направление подготовки – «Управление персоналом» (В. Р. Светлову, Д. Р. Карамышеву, Д. К. Лалиса, А. А. Загребину) за участие в проведенных исследованиях.

Для цитирования: Найденова Л. И., Данилова Е. А., Сеидов Ш. Г. Социальные стратегии трудовой мотивации персонала в различных отраслях и развитие социально-профессиональной структуры организаций // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2025. № 2. С. 36–46. doi: 10.21685/2072-3016-2025-2-3

The social strategies for staff motivation in various industries and the development of the socio-professional structure of organizations

L.I. Naidenova¹, E.A. Danilova², Sh.G. Seidov³

^{1,2,3}Penza State University, Penza, Russia

¹linajdenova@yandex.ru, ²danilovaea31@gmail.com, ³tabaris@mail.ru

Abstract. *Background.* In modern conditions, the labor motivation of socio-professional groups of personnel can change and affect the performance of functional duties that accompany the development of a socio-professional structure. The connecting link is the social strategies of staff motivation. *Objective:* to analyze the types of social strategies for staff motivation and indicators of the development of the socio-professional structure of organizations in various industries in order to determine the possibilities of their mutual influence and means of regulation. *Materials and methods.* A systematic approach, a typological concept of labor motivation according to V.I. Gerchikov questionnaire survey, interview. *Results.* The indicators of the socio-professional structure and the results of a study of the labor motivation of personnel of organizations related to the IT sector, housing and communal services, the manufacturing industry (production of building materials), the banking sector, and the preschool education system are compared. The types of motivation of the personnel of these organizations are determined in accordance with the typology of labor motivation of personnel according to V.I. Gerchikov. It is shown that social strategies determine social behavior and through it influence the development of the socio-professional structure of the organization. *Conclusions.* It is concluded that the development of the socio-professional structure determines the social strategies of motivation of employees of organizations through social and labor relations. Recommendations are proposed to improve the effectiveness of the incentive system and motivate the personnel of organizations.

Keywords: personnel of enterprises and organizations, labor motivation, socio-professional structure, social strategies of staff motivation, types of motivation.

Acknowledgements: authors extend gratitude to PSU students, training program – “Human Resources Management” (Svetlova V.R., Karamysheva D.R., Lalis D.K., Zagrebina A.A.) for participation in the research conducted

For citation: Naidenova L.I., Danilova E.A., Seidov Sh.G. The social strategies for staff motivation in various industries and the development of the socio-professional structure of organizations. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennye nauki* = *University proceedings. Volga region. Social sciences*. 2025;(2):36–46. (In Russ.). doi: 10.21685/2072-3016-2025-2-3

Введение

Социальные стратегии мотивации персонала направлены на удовлетворение эмоциональных потребностей человека и создание баланса между работой и личной жизнью. Это способствует выполнению функциональных обязанностей работников, сопровождающих формирование и развитие социально-профессиональной структуры. Поэтому важно определять типы социальных стратегий трудовой мотивации персонала и сопоставлять с ними показатели развития социально-профессиональной структуры организаций

в различных отраслях, чтобы определить возможности и средства их взаимного влияния.

Цели исследования – сравнительный анализ типов социальных стратегий трудовой мотивации персонала и показателей социально-профессиональной структуры организаций в различных отраслях, а также определение возможности их взаимного влияния, чтобы найти эффективные средства регулирования социально-профессиональной структуры персонала организаций в различных отраслях.

В модели структуры мотивации В. И. Герчикова выделяются 4 основных типа мотивации достижения и тип мотивации избегания [1]. На основе этой типологии А. В. Ребров определил, при каких условиях и каким образом каждый тип мотивации воздействует на результативность труда [2]. М. Ю. Хандус разработал алгоритм применения схемы мотивации Герчикова для персонала организаций, включающий определение доминирующих типов мотивации у групп сотрудников и выбор соответствующей стратегии, с разработкой программы мотивации [3, с. 145].

Начиная с 2000-х гг. социологи подробно исследуют трудовую мотивацию персонала в социологических аспектах (О. А. Никифорова [4], Г. А. Волковицкая [5], В. А. Тряскина, Г. А. Чеджемов [6], И. Г. Купцова [7]). О. Я. Пономарева, Д. В. Шкурин выявили дифференциацию факторов удовлетворенности трудом у персонала на двух предприятиях крупного бизнеса в зависимости от пола, возраста, стажа и образования, т.е. показателей социальной структуры организации [8].

Следует разделять социальные стратегии со стороны организации в аспекте управления персоналом и социальные стратегии работника как представителя определенной социально-профессиональной группы персонала в аспекте его социального поведения, выраженного через отношение к своей работе и к организации в целом.

К распространенным социальным стратегиям мотивации со стороны организации относятся: признание заслуг, поддержка и сотрудничество, создание атмосферы командного взаимодействия, формирование чувства принадлежности к организации, вовлечение в процесс принятия управленческих решений, повышение социального статуса и профессиональное продвижение. Это дает работникам возможность занимать руководящие позиции в проекте, назначение сотрудников наставниками для новичков, предложение повышения или новых должностей [9].

От социальных стратегий мотивации надо отличать социальную мотивацию персонала, поскольку она является способом стимулирования работников и заключается в одобрении (реже – в порицании) профессиональных действий сотрудника [9]. Социальная мотивация персонала – это признание достижений сотрудников, помощь во взаимодействии с коллегами, поддержка участия в коллективной жизни организации. Здесь проявляются задачи для организации – это создание оптимального социально-психологического климата, укрепление лояльности персонала и формирование эффективной кор-

поративной культуры организации. В способы социальной мотивации входят: устная похвала, благодарственное письмо по электронной почте, торжественное вручение награды, помещение фотографии сотрудника на коллективной Доске почета [10].

К социальным стратегиям работника относятся выбор будущей профессии или специальности, получение необходимых знаний и профессиональных компетенций, накопление опыта деятельности в своей сфере. Все это проявляется через профессиональные планы вначале и через отношение к своей работе – затем. Социальные стратегии работников как представителей определенных социально-профессиональных групп в организации являются связующим звеном между мотивацией работника и развитием социально-профессиональной структуры организации.

Социально-профессиональная структура персонала организации подробно охарактеризована в научной и учебно-методической литературе. Довольно обобщенным представляется определение, которое приводит И. Б. Тесленко [11, с. 6]. Профессиональная структура персонала организации – это соотношение представителей различных профессий или специальностей, обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области. Несколько другой смысл имеет квалификационная структура персонала – это соотношение работников различного уровня квалификации, необходимого для выполнения определенных трудовых функций. Обе эти структуры являются как бы частными уровнями наиболее обобщенной структуры персонала организации – социальной.

В условиях информатизации общества и цифровизации экономики появились новые направления исследований социологических аспектов мотивации персонала, в частности изучение влияния компьютеризации на социальные аспекты труда персонала (А. Г. Эфендиев, А. С. Гоголева, Е. С. Балабанова) [12].

Материалы и методы

Для методологического обоснования анализа мотивации выбрана типология трудовой мотивации по В. И. Герчикову. Он выделяет пять типов трудовой мотивации. Из них 4 типа относятся к мотивации достижения (инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский) и один тип – к мотивации избегания (избегательный) [1].

Использованы результаты пилотажных исследований, проведенных кафедрой «Социология и управление персоналом» в 2019–2024 гг., для проверки первичной гипотезы о том, что существуют взаимосвязи между социальными стратегиями мотивации работников организаций и развитием социально-профессиональной структуры персонала. Практические методы исследования – анализ документов организации, анкетный опрос, интервью. Исследование проводилось на предприятиях и в организациях:

– сферы мобильных телекоммуникаций – ООО «Некст Сим», г. Москва, 2019 г., методом интервью опрошено 5 чел. – руководителей подразделений;

– сферы добывающей промышленности – ООО «Иссинский комбинат строительных материалов», р.п. Исса, Пензенская область, 2024 г., метод – анкетный опрос, выборка сплошная, опрошено 111 чел., в том числе 87 специалистов и 12 руководителей;

– сферы жилищно-коммунального хозяйства – Муниципальное эксплуатационное учреждение Бессоновского района, Пензенская область, 2021 г., методом интервью опрошено 6 чел. – руководителей подразделений;

– банковской сферы – ООО «Русфинанс банк» (Пензенский филиал), 2020 г., метод – анкетный опрос, выборка сплошная, опрошено 48 чел.;

– системы дошкольного воспитания – МБДОУ «Детский сад № 8», г. Нижний Ломов, Пензенская область, 2022 г., метод – анкетный опрос, выборка сплошная, опрошено 48 чел. – педагогов детского сада.

Результаты. При анализе мотивации персонала на названных предприятиях на базе типологии трудовой мотивации по В. И. Герчикову были обнаружены следующие типы, с которыми сопоставлены показатели социально-профессиональной структуры персонала данных организаций.

В организации телекоммуникационной сферы (ООО «Некст Сим», 2019 г.) основной вид деятельности – оптовая поставка радио-, теле- и видеоаппаратуры и аппаратуры для цифровых видеодисков (dvd). Это требует компетенций и навыков не только в отношении оборудования для информационно-коммуникационных технологий, но и в том, что связано со сбытом продукции (маркетинг, логистика). Необходимое профессиональное образование для персонала – среднее, а для руководителей – высшее (возможно, на уровне бакалавриата).

Обнаружено, что для эффективного управления мотивацией персонала для руководителей нужны точные правила выплаты и критерии формирования зарплаты; заинтересованность персонала в работе в организации; предупреждение конфликтов по поводу заработной платы. Для персонала необходимы регламентированный размер выплат, информация о нем. Это, скорее, инструментальный тип мотивации у основного персонала и у руководителей – хозяйский тип мотивации.

В трудовом коллективе компании Муниципального эксплуатационного учреждения Бессоновского района (жилищно-коммунальное хозяйство) в основном преобладают мужчины, они составляют 69 % (75 чел.) от общей численности персонала, что связано со спецификой деятельности учреждения, специализирующейся на предоставлении жилищно-коммунальных услуг населению. 31 % (34 чел.) составляют женщины. Основными целями деятельности Муниципального эксплуатационного учреждения Бессоновского района Пензенской области являются бесперебойное теплоснабжение, водоснабжение, энергоснабжение, безаварийная работа инженерных систем и оборудования. По ответам ведущего экономиста, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливаются трудовыми договорами и локально-нормативными актами. Это выплаты за старшинство в период отопительного сезона в размере 10 % от должностного оклада; выплаты за выслугу лет в за-

висимости от стажа. Нематериальные формы мотивации включают: моральное поощрение; отметка результатов работы на собраниях; конкурсы на звание «Лучший по профессии» с оглашением результатов на корпоративных мероприятиях и с награждением победителей ценными подарками и грамотами. В организации жилищно-коммунального хозяйства прослеживается сочетание инструментального типа мотивации с избегательным у работников, чему способствуют системы и формы оплаты труда. У руководителей возможна инструментальная мотивация в сочетании с хозяйской.

В организации, представляющей обрабатывающую промышленность (производство стройматериалов – ООО «Иссинский Комбинат строительных материалов», Пензенская область), основные направления деятельности – производство и продажа минеральных стройматериалов. Среднесписочная численность персонала увеличивалась от 53 чел. в 2020 г. до 139 чел. в 2022 г., из них 111 чел. – специалисты и руководители.

Анкетный опрос персонала позволил выделить факторы трудовой мотивации на данном предприятии. По уровням уменьшения доли ответов (проценты к общему количеству ответов) факторы распределились следующим образом: заработная плата, взаимоотношения в коллективе, условия работы, карьерный рост (105 и более ответов). Далее по уровню уменьшения от 9 % и ниже – график работы, престижность, безопасность, призвание к работе, ответственность.

Оценка респондентами своей заработной платы показала, что 64 % работников не согласны с уровнем оплаты труда и считают свой труд недооцененным, 27 % согласны с оплатой труда и 9 % воздержались от ответа. 54 % респондентов считают, что получаемое ими признание справедливо по отношению к результатам проделанного труда. Но 31 % респондентов дали отрицательный ответ на этот вопрос (в основном так ответила группа рабочих). При оценке своих трудовых усилий оказалось, что 51 % опрошенных считают высокими свои затраченные усилия на выполнение работы. 33 % респондентов считают их невысокими (в основном это подсобные рабочие). Возможно, в этой организации преобладающий тип мотивации – инструментальный. Труд рабочего персонала жестко регламентирован и не подразумевает возможности инициативы.

Для сравнения представлены результаты исследования системы мотивации сотрудников банковской сферы. Большинство сотрудников организации имели высшее образование (более 60 %) на протяжении 2016–2018 гг. Это свидетельствует о том, что при отборе персонала сотрудникам с высшим образованием отдается предпочтение. Значительная доля сотрудников (16,67 % в 2018 г.) имеют незаконченное высшее образование, т.е. данные сотрудники являются студентами вузов и получают высшее образование, т.е. стремятся к повышению своей квалификации и уровня интеллектуального капитала. После окончания вуза данные сотрудники смогут претендовать на более высокие должностные позиции, тем более в организации имеются хорошие возможности для продвижения сотрудников.

В ходе интервью руководителя Пензенского подразделения ООО «Русфинанс Банк» был задан вопрос о формах мотивации труда в данной организации. По мнению руководителя, в организации используют все средства материального и нематериального стимулирования для мотивации персонала. И основная часть персонала удовлетворена своим трудом в данной организации, о чем говорят лояльность и минимальная текучесть кадров. Наибольшее значение среди факторов мотивации имеют заработная плата (55,6 % респондентов) и возможность карьерного роста (44,4 % респондентов). Но 40 % респондентов пока не видят перспектив своего карьерного роста, 20 % считают возможности карьерного роста подходящими, а остальные респонденты затруднились оценить перспективы карьерного роста. В организациях банковской сферы, вероятно, прослеживается профессиональная мотивация персонала, основанная на уровнях квалификации работников в зависимости от выполняемых ими функций. Преобладающие типы мотивации – профессиональный и, возможно, патриотический.

Система дошкольного воспитания имеет свои особенности, связанные с содержанием труда. В структуре персонала детсада основной персонал занимает 42 %, вспомогательный – 50 % и административный – 8 %. Почти 53 % сотрудников имеют стаж работы свыше 20 лет. Все имеют достаточный уровень образования для занимаемой должности. 52,6 % имеют высшее образование и 43,8 % – среднее и среднее специальное. Были опрошены 36 чел. (педагоги детсада) по методике К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности». По мнению опрошенных, в большой и очень большой степени факторами трудовой мотивации являются оплата труда (65 %), возможности профессионального роста (45 %), стремление избежать возможных негативных санкций (61 %), возможность самореализации в данной сфере труда (72 %), удовлетворение результатами и процессом труда (69 %).

В организации дошкольного воспитания (детсад), вероятно, в основном проявляется инструментальный тип мотивации в сочетании с элементами патриотической. В системе дошкольного воспитания преобладающим типом мотивации может быть инструментальный в сочетании с элементами патриотической.

Обсуждение

При анализе мотивации персонала на названных предприятиях мы обнаружили соответствие с тенденциями, выявленными и другими авторами, на базе типологии трудовой мотивации по В. И. Герчикову. Как выявил А. Д. Блинов, достижение эффективно влияет на результаты труда в тех сферах деятельности, где в содержании труда имеются элементы творчества, созидания (активные продажи, реклама). Но и избегание эффективно влияет на результаты труда, если в его содержании имеются экономические и информационные риски и строгие правила (бухгалтерия, администрирование, компьютерная безопасность) [13].

Характер и содержание труда влияют на предпочтение определенного вида мотивации, и это проявляется в трудовом поведении работника и при выборе социальных стратегий. На предприятиях, где в основном имеет место физический труд с помощью машин и механизмов, преобладает инструментальный тип мотивации, а у руководителей часто встречается хозяйский тип. У отдельных представителей персонала возможно сочетание инструментального типа мотивации с избегательным. В организациях, деятельность которых связана с умственным трудом, где требуется достаточно высокая квалификация, чаще встречается профессиональный тип. В организации дошкольного воспитания (детсад), вероятно, в основном проявляется инструментальный тип мотивации в сочетании с элементами патриотического.

В обрабатывающей промышленности и в жилищно-коммунальном хозяйстве к наиболее значимым факторам мотивации относятся: заработная плата, отношения в коллективе, благоприятные условия работы, карьерный рост. К менее значимым факторам относятся обеспечение безопасности на производстве и ответственность. Согласно теории справедливости, можно заметить, что часть опрошенного персонала ожидает более высокой оценки и вознаграждения за свой труд и затраченные усилия, но не получает ожидаемого. Это подтверждается и мнением респондентов о справедливости вознаграждения своего труда.

В организациях банковской сферы у работников могут быть высокие карьерные стремления, а также стремление к обучению как к основе для профессионального продвижения и довольно высокая трудовая дисциплина.

Заключение

Социальные стратегии работников определяют социальное поведение и через него влияют на развитие социально-профессиональной структуры организации. Развитие социально-профессиональной структуры определяет социальные стратегии мотивации работников организаций через социально-трудовые отношения. Разработка и проверка следующих гипотез требует новых исследований в данном направлении.

Наибольшее значение на мотивацию персонала оказывают изменения в организациях, где успешно внедряются цифровые технологии, требующие новых профессиональных компетенций персонала и элементов творчества. Это IT-сфера и банковская сфера. В зависимости от преобладающего типа мотивации персонала этих организаций полезно ввести меры в системе материального стимулирования: выплата заработной платы на рыночном уровне; введение системы доплат и надбавок, стимулирующей повышение квалификации и позволяющей представить будущие результаты своей деятельности. В банковской сфере для мотивации персонала следует сохранять созданные условия труда и содействие администрации повышению профессионального уровня персонала.

В обрабатывающей промышленности (производство стройматериалов) для регулирования системы мотивации персонала полезно ввести систему

КРІ (Ключевые показатели эффективности) с трехступенчатой структурой, а также коучинг, включающий обучение менеджеров и индивидуальные сессии с руководством.

В системе дошкольного воспитания важные факторы мотивации – потребность в достижении социального престижа, денежный заработок, удовлетворение от результатов работы и возможность самореализации. Для регулирования мотивации следует чаще использовать меры материального стимулирования, в том числе неденежные, и применять меры морального стимулирования (профессиональные конкурсы с поощрением победителей).

Эти меры будут способствовать не только совершенствованию системы мотивации персонала, но и дальнейшему развитию его социально-профессиональной структуры, поскольку будут определять выбор социальных стратегий персонала.

Список литературы

1. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2, Ч. 1. С. 53–62.
2. Ребров А. В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования. 2008. № 5. С. 74–84.
3. Хандус М. Ю. Применение концепции В. И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры. 2017. № 2 (65). С. 144–146.
4. Никифорова О. А. Проблема мотивации труда в управлении современной организацией: Социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2009. 22 с.
5. Волковицкая Г. А. Построение системы стимулирования персонала: социологический аспект // Философия права. 2012. № 1 (50). С. 35–39.
6. Трякина В. А., Чеджемов Г. А. Социологическая проблематика мотивации труда // Российская наука: актуальные исследования и разработки : сб. науч. ст. VII Всерос. науч.-практ. конф. : в 2 т. (г. Самара, 7 марта 2019 г.). Самара : Изд-во СамГЭУ, 2019. Т. 1. С. 289.
7. Купцова И. Г. Сущность и специфика социологического изучения мотивации труда // Итоги научных исследований ученых Могилевского государственного университета имени А. А. Кулешова : материалы науч.-метод. конф. (г. Могилев, 27 января – 11 февраля 2022 г.). Могилев : Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова, 2022. С. 192–193.
8. Пономарева О. Я., Шкурин Д. В. Особенности взаимосвязи социальной структуры персонала и удовлетворенности трудом на предприятиях крупного бизнеса // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 2 (65). С. 54–64.
9. Социальная мотивация сотрудников: эффективные методы // Skypro Медиа. URL: <https://sky.pro/media/soczialnaya-motivacziya-sotrudnikov-effektivnye-metody/?ysclid=m9n2my0k2753006456/>
10. Забродина В. Ю., Шленская Н. М., Лагутцева-Ногина Т. А. Ключевые факторы мотивации персонала: исследование на примере современных организаций // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11, № 4. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN423.pdf>

11. Тесленко И. Б., Губернаторов А. М., Коваленко С. Ю. [и др.]. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. 80 с.
12. Эфендиев А. Г., Гоголева А. С., Балабанова Е. С. О влиянии компьютеризации на социальные аспекты трудовой деятельности специалистов // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 114–121.
13. Блинов А. Д. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. 2017. № 1. С. 88–101.

References

1. Gerchikov V.I. Typological concept of work motivation. *Motivatsiya i oplata truda = Motivation and remuneration*. 2005;(2):53–62. (In Russ.)
2. Rebrov A.V. The influence of motivational structure on the performance of workers in various professions. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological researches*. 2008;(5):74–84. (In Russ.)
3. Khandus M.Yu. Application of V.I. Gerchikov's concept in the personnel motivation system. *Vestnik magistratury = Bulletin of the Magistracy*. 2017;(2):144–146. (In Russ.)
4. Nikiforova O.A. *The issue of labor motivation in the management of a modern organization: a sociological analysis: PhD abstract*. Saint Petersburg, 2009:22. (In Russ.)
5. Volkovitskaya G.A. Building a personnel incentive system: a sociological aspect. *Filosofiya prava = Philosophy of Law*. 2012;(1):35–39. (In Russ.)
6. Tryaskina V.A., Chedzhemov G.A. Sociological issues of labor motivation. *Rossiyskaya nauka: aktual'nye issledovaniya i razrabotki: sb. nauch. st. VII Vseros. nauch.-prakt. konf.: v 2 t. (g. Samara, 7 marta 2019 g.) = Russian science: current research and development: proceedings of the 7th All-Russian scientific and practical conference: in 2 volumes (Samara, March 7, 2019)*. Samara: Izd-vo SamGEU, 2019;1:289. (In Russ.)
7. Kuptsova I.G. The essence and specificity of the sociological study of labor motivation. *Itogi nauchnykh issledovaniy uchenykh Mogilevskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.A. Kuleshova: materialy nauch.-metod. konf. (g. Mogilev, 27 yanvarya – 11 fevralya 2022 g.) = Results of scientific research by scientists from A.A. Kuleshov Mogilev State University: proceedings of scientific and methodological conference (Mogilev, January 27 – February 11, 2022)*. Mogilev: Mogilevskiy gosudarstvennyy universitet im. A.A. Kuleshova, 2022:192–193. (In Russ.)
8. Ponomareva O.Ya., Shkurin D.V. Peculiarities of the relationship between the social structure of personnel and job satisfaction in large businesses. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Human Resources and Intellectual Resource Management in Russia*. 2023;(2):54–64. (In Russ.)
9. Social motivation of employees: effective methods. *Skypro Media*. (In Russ.). Available at: <https://sky.pro/media/soczialnaya-motivacziya-sotrudnikov-effektivnye-metody/?ysclid=m9n2my0k2753006456/>
10. Zabrodina V.Yu., Shlenskaya N.M., Laguttseva-Nogina T.A. Key factors of staff motivation: a study using the example of modern organizations. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya = The world of science. Pedagogy and psychology*. 2023;11(4). (In Russ.). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/32PSMN423.pdf>
11. Teslenko I.B., Gubernatorov A.M., Kovalenko S.Yu. [et al.]. *Upravlenie personalom: ucheb.-metod. posobie = Personnel management: textbook*. Vladimir: Izd-vo VIGU, 2015:80. (In Russ.)

12. Efendiev A.G., Gogoleva A.S., Balabanova E.S. On the impact of computerization on the social aspects of the work activities of specialists. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological researches*. 2020;(9):114–121. (In Russ.)
13. Blinov A.D. Motivation of personnel of corporate structures. *Marketing = Marketing*. 2017;(1):88–101. (In Russ.)

Информация об авторах / Information about the authors

Людмила Ивановна Найденова

доктор социологических наук,
профессор кафедры менеджмента
и государственного управления,
Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: linajdenova@yandex.ru

Liudmila I. Naidenova

Doctor of sociological sciences, professor
of the sub-department of management
and public administration,
Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Елена Александровна Данилова

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента
и государственного управления,
Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: danilovaea31@gmail.com

Elena A. Danilova

Candidate of sociological sciences,
associate professor, associate professor
of the sub-department of management
and public administration,
Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Шахрутдин Гаджиалиевич Сеидов

доктор педагогических наук, профессор
кафедры государственно-правовых
дисциплин, Пензенский государственный
университет (Россия, г. Пенза,
ул. Красная, 40)

E-mail: tabaris@mail.ru

Shakhrutdin G. Seidov

Doctor of pedagogical sciences, professor
of the sub-department of state and law
disciplines, Penza State University
(40 Krasnaya street, Penza, Russia)

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов / The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию / Received 14.10.2024

Поступила после рецензирования и доработки / Revised 24.03.2025

Принята к публикации / Accepted 15.05.2025