

УДК 331.101.3

DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0069

## ДИНАМИКА ИНТЕНСИВНОСТИ И СТРУКТУРЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В ПЕРИОД СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

© 2019

**Озерникова Татьяна Георгиевна**, доктор экономических наук, профессор кафедры  
экономики труда и управления персоналом

**Марасанова Анна Александровна**, кандидат экономических наук, доцент кафедры  
экономики труда и управления персоналом

*Байкальский государственный университет*

*(664003, Россия, Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: ozernikova@mail.ru)*

**Аннотация.** В статье рассматриваются результаты мониторингового исследования интенсивности и структуры мотивации наемного персонала организаций Иркутской области (2009, 2011, 2013 и 2018 гг.). Цель работы – выявление динамики степени проявления основных типов трудовой мотивации (внутренней, инструментальной и вынужденной) в период экономической нестабильности. Гипотетически изменения характеризуются усилением вынужденной мотивации при снижении внутренней и инструментальной мотивации в кризисный период и улучшением ситуации после кризиса. Исследование проведено методом социологического опроса по квотной репрезентативной выборке. Результаты исследования фиксируют общее снижение интенсивности проявления внутренней и инструментальной мотивации наемного персонала с 2009 г. по 2018 г., а также рост интенсивности проявления вынужденной мотивации. В структуре трудовой мотивации растет доля вынужденной мотивации, незначительно снижается доля внутренней мотивации, а доля экономической мотивации снижается особенно сильно. Зафиксирована инерционность мотивов труда, объясняющая тенденции усиления вынужденной мотивации даже в периоды стабилизации. Наблюдаемые изменения оценены негативно, так как предпочитаемая структура трудовой мотивации наемного персонала, способствующая результативному труду и творческой отдаче, характеризуется минимизацией вынужденной мотивации и повышением внутренней и инструментальной мотивации.

**Ключевые слова:** трудовая мотивация, типы трудовой мотивации, принуждение к труду, вынужденная мотивация, внутренняя мотивация, инструментальная мотивация, наемный персонал, стимулы к труду.

## DYNAMICS OF LABOR MOTIVATION'S INTENSITY AND STRUCTURE IN THE PERIOD OF SOCIAL AND ECONOMIC INSTABILITY

© 2019

**Ozernikova Tatiana Georgievna**, Doctor habil. in Economics, Professor, Chair of Labour  
Economics and Human Resources Management

**Marasanova Anna Alexandrovna**, PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour  
Economics and Human Resources Management

*Baikal State University*

*(664003, Russia, Irkutsk, Lenin st., 11, e-mail: ozernikova@mail.ru)*

**Abstract.** The article discusses the results of a monitoring study of the hired personnel motivation's intensity and structure in the organizations of Irkutsk Region (2009, 2011, 2013 and 2018). The purpose of the work is to identify the dynamics of the degree of manifestation of the main types of labor motivation (internal, instrumental and forced) during a period of economic instability. Hypothetically, the changes are characterized by increased forced motivation with a decrease in internal and instrumental motivation during the crisis period and an improvement in the situation after the crisis. The study was conducted by a sociological survey on the quota representative sample. The results of the study record a general decrease in the intensity of manifestation of internal and instrumental motivation of hired personnel from 2009 to 2018, as well as an increase in the intensity of manifestation of forced motivation. In the structure of work motivation, the share of forced motivation increases, the share of internal motivation decreases slightly, and the share of economic motivation decreases particularly strongly. The inertia of labor motives has been recorded, explaining the tendencies to strengthen forced motivation even during periods of stabilization. The observed changes are assessed negatively, since the preferred structure of the labor motivation of hired personnel, contributing to effective work and creative returns, is characterized by minimizing the forced motivation and increasing internal and instrumental motivation.

**Keywords:** labor motivation, types of labor motivation, forced labor, forced motivation, internal motivation, instrumental motivation, hired personnel, labor incentives.

Период экономической нестабильности ставит новые задачи в сфере управления человеческими ресурсами. Проблема формирования и поддержания мотивации персонала, относящаяся к категории «вечных» проблем, стала еще более актуальной и еще более сложной. Стало особенно очевидно, что от качества трудового потенциала и степени его реализации зависит конкурентоспособность организации, ее выживание в конкурентной борьбе. Что произошло в сложной и тонкой сфере мотивации наемного персонала в кризисных условиях?

Проблемам трудовой мотивации посвящены многочисленные научные исследования. Теоретические аспекты мотивации рассматриваются как с позиций экономической теории [1], так и социологической науки [2; 3]. Активно исследуется проблема мотивации персонала как функция системы управления человеческими ресурсами в организациях различных сфер деятельности и форм собственности [4-13]. Выявляются особенности мотивации рядовых сотрудников и руководителей [14; 15], государственных служащих [16], различных социально-демографических групп работников [17].

Ослабление трудовой мотивации персонала рассматривается как одна из угроз кадровой безопасности [18]. Наиболее полный обзор исследований трудовой мотивации и анализ применяемых методик представлен в статье Г.П. Бессокирной [19].

С началом экономического кризиса проявился интерес исследователей к проблеме изменений в структуре и факторах мотивации наемного персонала. Выявлено, что в результате экономического кризиса 2008-2009 гг. снизилось недовольство недостаточным уровнем оплаты труда и неофициальным трудоустройством, повысилась ценность самого наличия рабочего места [20]. Зафиксированы изменения в мотивации работников и методах стимулирования труда в условиях введения международных санкций против России в 2014-2017 гг. [21; 22; 23]. Отмечается, что, несмотря на достаточно продолжительный период, характеризующийся нестабильностью экономической ситуации в стране, пока не выработана общепризнанная модель мотивации персонала в кризисных условиях [24].

Рассматривая в качестве начала периода экономи-

ческой нестабильности 2008 г. (начало экономического кризиса), следует признать, что этот период продолжается по настоящее время. Представляется важной задачей выявление общих тенденций трансформации структуры трудовой мотивации работников в данный период, что позволит сделать выводы о необходимости изменений политики мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.

Для эмпирического исследования динамики типов трудовой мотивации использована авторская типология. В зависимости от типов стимулов к труду выделены следующие типы трудовой мотивации [25, С. 62-65]:

1. *Внутренняя мотивация*, характеризующаяся интересом к содержанию труда и его общественной значимости. Именно внутренняя мотивация работников является источником их творческой, инновационной активности.

2. *Инструментальная мотивация*, характеризующаяся интересом к получению различного рода вознаграждений, внешних по отношению к самому процессу труда. Труд становится средством, инструментом получения благ – материальных и нематериальных. В связи с разнообразием внешних инструментальных стимулов, инструментальная мотивация дифференцирована на три типа: *экономическая, статусная и социальная*.

3. *Вынужденная мотивация*, формирующаяся в условиях ограниченной свободы выбора места приложения труда, преимущественно у наименее конкурентоспособных работников. Само наличие работы становится ценностью, однако может сочетаться с низкой удовлетворенностью и производительностью. Причина вынужденной мотивации – различные формы принуждения к труду.

Описанные типы трудовой мотивации редко встречаются в «чистом» виде, что определяет необходимость исследования их доли в общей мотивационной структуре.

В качестве гипотез исследования были выдвинуты следующие предположения:

- в условиях экономической нестабильности происходит усиление проявлений вынужденной мотивации, связанной с ростом безработицы и проводимой в организациях оптимизации численности;

- происходит снижение инструментальной, прежде всего экономической мотивации, когда вместо размера заработка, карьеры и иных благ наиболее важным фактором для наемного персонала становится стабильность занятости;

- рост проявлений вынужденной мотивации и усиление принуждения к труду в кризисных условиях сопровождается ослаблением внутренней мотивации;

- в посткризисный период происходит некоторое улучшение структуры трудовой мотивации (снижение проявлений вынужденной мотивации и рост внутренней и инструментальной мотивации).

Исследование трудовой мотивации проведено с использованием методики, разработанной для выявления описанных типов мотивации [26]. Опросник включает 10 блоков вопросов-суждений, характеризующих сферу трудовой деятельности. Каждый блок содержит по 5 суждений, каждое из которых соответствует одному из типов трудовой мотивации (внутренняя, экономическая, статусная, социальная, вынужденная). Степень согласия респондентов с каждым суждением колеблется от 1 балла (полностью не согласен) до 5 баллов (полностью согласен). Для настоящего исследования число блоков вопросов-суждений сокращено до пяти. После обработки результатов исследования имеется возможность анализа следующих характеристик трудовой мотивации:

- интенсивность проявления типов мотивации (до 100%);
- структура трудовой мотивации (доля каждого типа мотивации в общей структуре, %).

Проверка гипотез была осуществлена в ходе мониторингового исследования, посвященного развитию си-

стем управления персоналом в организациях Иркутской области в 2009, 2011, 2013 и 2018 гг. методом социологического опроса наемных работников. Выборка – квотная репрезентативная (котирующие признаки: пол, возраст, вид экономической деятельности организации, где работает респондент). Характеристики выборочной совокупности на этапах исследования приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика выборочной совокупности мониторингового исследования

Показатели	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2018 г.
Объем выборки, чел.	464	406	452	367
Ошибка выборки [22, С. 118-119]	менее 5%	менее 5%	менее 5%	менее 7%

Характеризуя период исследования (2009-2018 гг.), следует выделить определенные этапы развития социально-экономической ситуации в стране: 2008-2009 гг. (экономический кризис), 2010-2013 гг. (период относительной стабилизации), 2014-2016 гг. (новый экономический кризис, вызванный международными санкциями против России) и 2017-2018 гг. (период выхода из кризиса, приспособления к новым экономическим и политическим условиям). При этом следует отметить, что все эти годы социально-экономическая ситуация в России характеризовалась нестабильностью и преимущественно негативными тенденциями. За 2008-2016 гг. российская экономика выросла только на 1,7% [28, С. 68].

Экономические кризисы привели к неблагоприятным последствиям в социально-трудовой сфере: ухудшению ситуации на рынке труда, сокращению заработных плат, росту нарушений работодателями трудового законодательства [21], падению спроса на трудовые ресурсы (до 30%), увеличению безработицы [29, С. 19.]. Тенденции сокращения реальной заработной платы наемного персонала в 2014-2016 гг. в полной мере характерны и для Иркутской области [30]. Исследователями отмечается рост зависимости работников от работодателей, снижение социальной защищенности работающих россиян как в ходе кризиса 2008–2009 гг., так и в период 2010–2014 гг. [31, С. 95].

Произошедшие объективные изменения экономической ситуации и социально-трудовой сферы нашли отражение в сознании людей, что подтверждают результаты исследований, фиксирующих рост неуверенности в завтрашнем дне, снижение трудовой мобильности, повышение значимости такого мотива труда как гарантия занятости [27; 32; 33]. Эти изменения можно интерпретировать как свидетельства усиления вынужденной трудовой мотивации.

Рассмотрим результаты мониторингового исследования трудовой мотивации в Иркутской области. В таблице 2 представлены результаты расчетов интенсивности проявления типов трудовой мотивации. Максимально возможный уровень интенсивности типа мотивации (100%) может быть зафиксирован в случае, если все респонденты выражают полное согласие с соответствующими суждениями.

Таблица 2 – Динамика интенсивности проявления типов мотивации по результатам исследований среди наемного персонала Иркутской области, % (в % от максимальной степени проявления – 100%)

Тип мотивации	2009 г.	2011 г.	2013 г.	2018 г.
Внутренняя мотивация	76,3	74,3	76,8	72,6
Вынужденная мотивация	64,8	69,9	76,0	71,6
Экономическая мотивация	74,1	74,1	69,6	65,3
Статусная мотивация	66,8	68,3	69,1	67,8
Социальная мотивация	68,9	68,9	72,0	67,8

При рассмотрении динамики интенсивности проявления *вынужденной мотивации* видно, что степень ее проявления растет с 64,8% в 2009 г. до 69,9% в 2011 г. и 76,0% в 2013 г., снижаясь до 71,6% в 2018 г. Получается, что в «посткризисный» период стабилизации с 2010 по 2014 гг. вынужденная мотивация не снизилась, а возросла. Перерыв в проведении мониторинга (нет исследований в 2015-2016 гг.) не позволил зафиксировать

изменения после нового кризиса 2014 г., вызванного западными санкциями. В то же время уровень, до которого снизилась интенсивность вынужденной мотивации в 2018 г. (71,6%) выше, чем зафиксированный в начале исследований в 2009 г. (64,8%). Полученные результаты не подтверждают выдвинутую гипотезу о росте интенсивности вынужденной мотивации в период кризиса и ее снижении после окончания кризиса. Полагаем, наблюдаемые тенденции могут иметь следующее объяснение: изменение структуры мотивации – процесс достаточно глубокий и инерционный, имеющий определенный временной лаг относительно изменения внешних условий. Так, особенности проявления типов мотивации в условиях кризиса (2009 г.) несли отпечаток докризисной системы мотивации, сформировавшейся в относительно благополучные 2000-2007 гг. Исследования 2011 и 2013 гг. зафиксировали отразившийся в сознании наемного персонала негативный опыт работы в условиях кризиса. В «посткризисный» период эффект прошедших годов неуверенности и страха проявился в полной мере и не может быть достаточно быстро нивелирован в условиях стабилизации экономики. Небольшое снижение интенсивности вынужденной мотивации к 2018 г. объясняется некоторой адаптацией наемного персонала к жизни и работе в условиях социально-экономической нестабильности.

Анализируя интенсивность проявления *внутренней мотивации*, отметим, что ее колебания менее выражены и степень выраженности наиболее велика, по сравнению с другими типами мотивации, по результатам всех проведенных исследований. Можно сказать, что в соответствии с выдвинутой гипотезой при росте интенсивности вынужденной мотивации интенсивность внутренней мотивации снизилась с 76,3% в 2009 г. до 74,3% в 2011 г., однако, несмотря на дальнейший рост вынужденной мотивации, в 2013 г. наблюдается повышение интенсивности и внутренней мотивации до 76,8%. Это может объясняться высокой значимостью внутренней мотивации, основанной на интересе к содержанию труда и его общественной значимости для наемных работников. Наличие внутренней мотивации помогает работникам справиться с чувством страха и неуверенности, вызванной кризисом, и в некоторой степени компенсирует снижение уровня экономического вознаграждения. Это подтверждает тот факт, что работодателю в условиях кризиса стоит уделить внимание программам обогащения содержания труда, тем более что в условиях оптимизации численности возникает необходимость совмещения функциональных обязанностей работников. Значение содержания выполняемой работы подтверждается и в других исследованиях. Так, результаты межотраслевого социологического исследования «Мотивация трудовой деятельности и удовлетворенность работников трудом», проведенного в марте-мае 2017 года Центром социологических исследований ИПД ОУП ВО «АТиСО», свидетельствуют, что самое существенное влияние на отношение к труду оказывают заработок и содержание выполняемой работы [29].

Динамика степени проявления *экономической мотивации* характеризуется устойчивой тенденцией к снижению, начавшейся уже в «посткризисный» 2013 г. Так, с 2009 г. по 2011 г. степень проявления экономической мотивации не изменилась (74,1%), а в 2013 г. составила 69,6% и в 2018 г. – 65,3% (минимальное значение среди типов трудовой мотивации). Это подтверждает предположение о том, что в условиях экономической нестабильности наиболее важным стимулом становится не размер заработка, а стабильность занятости.

Интенсивность проявления *статусной мотивации* изменялась незначительно: с 2009 г. по 2013 г. она возросла с 66,8% до 69,1% и в 2018 г. снизилась до 67,8%. Достаточно устойчива интенсивность проявления и социальной мотивации, которая в 2009 г. и 2011 г. составляла 68,9%, в 2013 г. возросла до 72,0% и снизилась в

2018 г. до 67,8%.

Еще более наглядно выглядит динамика проявления типов мотивации при рассмотрении укрупненных типов: вынужденная, внутренняя и инструментальная (последняя включает средние показатели экономической, статусной и социальной мотивации). Результаты представлены на рисунке 1.

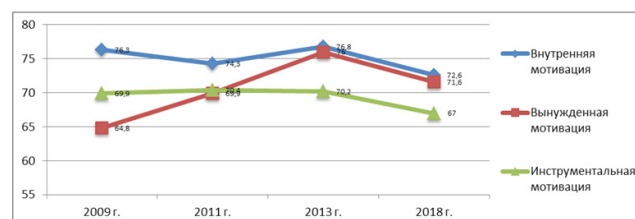


Рисунок 1 – Динамика средней степени интенсивности проявления укрупненных типов мотивации в 2009–2011 гг. (в % от максимальной степени проявления – 100%)

Данные о динамике интенсивности проявления укрупненных типов мотивации свидетельствуют, что:

- на начальном этапе периода нестабильности (2009-2011 гг.) при росте вынужденной мотивации снижается внутренняя мотивация (страх «блокирует» потребность творчества). Интенсивность проявления инструментальной мотивации увеличилась незначительно;

- в конце периода стабилизации экономики, перед новым кризисом 2014 г. продолжается рост интенсивности вынужденной мотивации, несколько снижается интенсивность инструментальной мотивации и растет интенсивность внутренней мотивации, которая выполняет своего рода компенсаторную функцию при формировании отношения к труду наемного персонала;

- к 2018 г., в условиях приспособления и экономики страны, и ее населения к санкциям и социально-экономической нестабильности, снижается интенсивность проявления всех типов мотивации.

Исследование 2018 г. зафиксировало минимальные значения показателя интенсивности проявления внутренней и инструментальной мотивации за весь период мониторинга. Но интенсивность вынужденной мотивации в 2018 г., несмотря на снижение по сравнению с 2013 г., значительно выше, чем в начале мониторинга.

Таким образом, с учетом инерционности характеристик сознания наемного персонала, следует отметить, что гипотеза о росте вынужденной мотивации и снижении внутренней и инструментальной мотивации в нестабильных социально-экономических условиях, в целом, подтверждается. Кризис и вызванные им рост вынужденной мотивации и снижение экономической мотивации оказывают негативное влияние на внутреннюю мотивацию, являющуюся источником инновационного трудового поведения. Действительно, многочисленные исследования условий формирования креативного класса свидетельствуют о необходимости свободной, открытой социальной среды и высокого уровня потребления [34].

Рассмотрим динамику структуры мотивации (рисунок 2), где представлены доли каждого типа в общей структуре с 2009 г. по 2018 г.

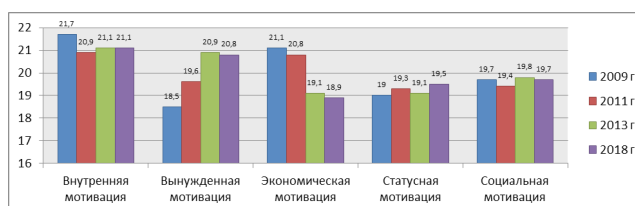


Рисунок 2. Динамика структуры мотивации наемного персонала, %



Доля *вынужденной мотивации* демонстрирует рост с 18,5% в 2009 г. до 20,9% в 2013 г., снижаясь к 2018 г. лишь на 0,1% (до 20,8%). Это свидетельствует об устойчивом отражении нестабильности социально-экономической ситуации в сознании наемного персонала и устойчивости ценности стабильности рабочего места.

Доля *внутренней мотивации* снизилась с 21,7% в 2009 г. до 20,9% в 2011 г. и незначительно возросла до 21,1% в 2013-2018 гг. Таким образом, в целом по результатам мониторинга, подтверждается гипотеза о том, что тенденции изменения внутренней и вынужденной мотивации противоположны.

Ярко проявляется тенденция сокращения доли *экономической мотивации* (с 21,1% в 2009 г. до 18,9% в 2018 г.). В данном случае, полагаем, зафиксировано негативное влияние роста вынужденной мотивации.

Доли *статусной мотивации* колеблются незначительно и демонстрируют слабый рост (с 19,0% в 2009 г. до 19,5% в 2018 г.). Интересно отметить, что если в 2009 и 2011 г. доля статусной мотивации была значительно меньше, чем доля экономической мотивации, то в 2013 г. они сравнялись, а в 2018 г. доля статусной мотивации превышает долю экономической мотивации. Вместо ориентации на рост заработка наемные работники предпочитают стратегию постепенного должностного продвижения, что гарантирует не только повышение вознаграждения, но и укрепление позиции работника в организации.

Доля *социальной мотивации* демонстрирует устойчивость и незначительные колебания, составляя и в 2009 г., и в 2018 г. по 19,7%. Значение мотива принадлежности, причастности к организации, общения и взаимодействия в условиях нестабильности сохраняют для наемного персонала свою значимость.

Если сравнить структуру мотивации, полученную в результате наших исследований с наиболее эффективной и сбалансированной мотивационной структурой (характеризующейся низким уровнем вынужденной мотивации и развитием внутренней и инструментальной мотивации), можно отметить ярко выраженную негативную динамику. Усиление вынужденной мотивации, снижение внутренней и экономической мотивации персонала – это факторы, которые препятствуют повышению результативности труда и не способствуют экономическому росту. С позиции курса на модернизацию экономики России необходим комплекс мер для стимулирования инициативы, реализации творческого потенциала, повышения производительности труда работников.

Таким образом, исследование динамики интенсивности и структуры трудовой мотивации позволило подтвердить выдвинутые гипотезы. Зафиксировано общее снижение интенсивности внутренней и инструментальной мотивации и усиление вынужденной мотивации в период социально-экономической нестабильности. В структуре мотивов труда растет значимость вынужденной мотивации, а доли внутренней и экономической мотивации сокращаются. В качестве направления дальнейших исследований следует выделить анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на мотивацию наемного персонала.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Зубарев А. Е. Мотивация трудовой деятельности в контексте институционализма: современный взгляд / А. Е. Зубарев, Э. А. Гасанов, Ю. Н. Карасёва // *Вестник Тихоокеанского государственного университета* – 2017. – № 3(46) – С. 141-150.
2. Шабунцова А. А. Теоретические подходы к исследованию мотивации творческой трудовой активности населения в социогуманитарной мысли / А. А. Шабунцова, Г. В. Леонидова, К. А. Устинова // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2018. – Т. 11, № 4. – С. 90-109. DOI: 10.15838/esc.2018.4.58.6
3. Ильясов Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок / Ф. Н. Ильясов // *Мониторинг общественного мнения*. – 2013. – № 5 (117) – С. 13-25.
4. Колесниченко Е. А. Совершенствование мотивационного механизма на российских предприятиях / Е. А. Колесниченко, М. В. Беспалов, Я. Ю. Радюкова // *Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета*. – 2018. – № 5 (113) – С.

149-154.

5. Прокофьева У. Н. Трудовая мотивация и психологический климат в коллективе в сфере торгового бизнеса // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2014. № 1 (6). С. 62-65.
6. Иванова Т. Н. Социально-трудовая мобильность как процесс изменения социальной и трудовой позиции молодежи в структуре общества: многоаспектность и многокомпонентность // *Карельский научный журнал*. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 247-251.
7. Лильберг Р. Э. Перспективные модели мотивации персонала в условиях современного инновационного бизнеса: организационно-управленческие и индивидуально-психологические аспекты // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 327-332.
8. Петрова Е. А. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия / Е. А. Петрова, Н. В. Кузнецова, А. И. Якушева // *Вестник Забайкальского государственного университета*. – 2018. – Т. 24, № 1. – С. 84-95.
9. Солодова Н. Г. Управление человеческими ресурсами: проблемы и перспективы / Н. Г. Солодова, А. А. Васильева // *Baikal Research Journal*. – 2015. – Т. 6, № 4. DOI 10.17150/2411-6262.2015.6(4).14
10. Леднева С. А. Разработка индивидуальных систем мотивации сотрудников с учетом их социально-психологической компетентности / С. А. Леднева // *Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова*. – 2017. – № 3 (93) – С. 111-119.
11. Вишняков А. И. Психологические особенности трудовой мотивации и ее взаимосвязь с ценностными ориентациями сотрудников медицинских учреждений // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 245-248.
12. Крюкова А. А., Гизатулина М. Ф. Инновационные подходы к мотивации персонала // *Карельский научный журнал*. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 67-68.
13. Иванова Т. Н. Формирование социально-трудовой траектории как составной части системы социально-трудовой мобильности молодежи // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2015. № 2 (11). С. 57-59.
14. Мухачёва А. В. Анализ различий в мотивации руководителей-собственников и наемных менеджеров региональных предприятий / А. В. Мухачёва, А. И. Соколов // *Экономика региона*. – 2017. – Т. 13, вып. 2. – С. 524-536. doi 10.17059/2017-2-17
15. Мухачёва А. В. Различия в мотивационных профилях руководителей и рядовых сотрудников / А. В. Мухачёва // *Вестник КемГУ. Серия: Политические, социологические и экономические науки*. – 2017. – № 2. – С. 58-64.
16. Пряхников Н. С. Мотивация, стимулирование, вознаграждение труда госслужащих: теоретико-методологические и прикладные аспекты / Н. С. Пряхников, М. В. Полевая, Е. В. Камнева // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*. – 2018. – № 1 (61) – С. 163-172. – DOI: 10.25513/1812-3988.2018.1.163-172.
17. Устинова К. А. Социально-демографические характеристики населения, влияющие на мотивацию к трудовой деятельности / К. А. Устинова, А. Н. Гордиевская // *Вопросы территориального развития*. – 2017. – вып. 3 (38). – С. 1-14.
18. Кузнецова Н. В. Проблемы и инструментарий выявления угроз кадровой безопасности региона / Н. В. Кузнецова, А. Ю. Тимофеева // *Экономика региона*. – 2016. – Т. 12, вып. 4. – С. 1123-1134.
19. Бессокирная Г. П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методика исследования / Г. П. Бессокирная // *Социологические исследования*. – 2016. – № 2. – С. 29-38.
20. Папикян А. В. Мотивация персонала организации в период экономического кризиса / А. В. Папикян // *Вестник Академии*. – 2011. – № 1. – С. 127-129.
21. Исаев Е. Н. Современная система управления мотивацией персонала в условиях введения международных санкций / Н. Е. Исаев // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. – 2018. – № 4. – С. 242-245.
22. Сергеева О. Ю. Экономические последствия санкций для российской экономики / О. Ю. Сергеева, А. А. Каримова // *Вопросы экономики и управления*. – 2017. – № 1. – С. 134-137.
23. Тихонова Н. Е. Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // *Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены*. – 2017. – № 2. – С. 1-17.
24. Прижигалинская Т. Н., Каплунова И. В., Ткачева А. А. Концептуальные направления мотивационной политики работников организации в условиях кризисных ситуаций / Т. Н. Прижигалинская, И. В. Каплунова, А. А. Ткачева // *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*. – 2018. – № 3. – С. 141-152.
25. Озерникова Т. Г. Трудовая мотивация: институциональные и внутриорганизационные аспекты / Т. Г. Озерникова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2012. – 315 с.
26. Озерникова Т. Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации // *Мотивация и оплата труда*. – 2007. – № 4. – С. 276-286.
27. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. – М.: «Добросвет», 2000. – 596 с.
28. Козырева П. М. Жизнь в условиях неопределенности кризисного общества: опыт и ожидания / П. М. Козырева, А. И. Смирнов // *Социологические исследования*. – 2018. – № 6. – С. 66-78.
29. Гончаров В. С. Трудовая мотивация работников как фактор социально-экономического развития и организационной стабильности / В. С. Гончаров, С. Ю. Иванов // *Труд и социальные отношения*.

– 2017. – № 6. – С. 12-24.

30. Балдынова Е. В. Сравнительный анализ среднемесячной реальной заработной платы работников организаций в разрезе городов Иркутской области / Е. В. Балдынова, С. А. Малютина // Известия Байкальского государственного университета. – 2017. – Т. 27, № 4. – С. 607-617. DOI 10.17150/2500-2759.2017.27(4).607-617

31. Тихонова Н. Е. Динамика некоторых показателей общего человеческого капитала россиян в 2010-2015 гг. / Н. Е. Тихонова, А. В. Каравай // Социологические исследования. – 2018. – № 5. – С. 84-98.

32. Бессокирная Г. П. Изменились ли мотивы труда рабочих в постсоветской России? / Г. П. Бессокирная // Социологические исследования. – 2017. – № 1. – С. 94-105.

33. Андрианова Е. В. Мотивы и трудовые ценности молодежи: парадоксы развития / Е. В. Андрианова, А. Н. Тарасова, И. Ф. Печеркина // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. – 2018. – № 3. – С. 324-343. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.3.17>.

34. Ганаза О. В. Креативный класс как фактор развития инновационной экономики и условия его формирования / О. В. Ганаза // Известия ИГЭА. – 2009. – № 6 (68) – С. 102-105.

Статья поступила в редакцию 04.03.2019

Статья принята к публикации 27.06.2019