

Социодинамика

*Правильная ссылка на статью:*

Дун Ю. Нематериальные формы поощрения и социальное неравенство: анализ восприятия в разных социальных группах // Социодинамика. 2025. № 7. DOI: 10.25136/2409-7144.2025.7.75407 EDN: ODCASA URL: [https://nbpublish.com/library\\_read\\_article.php?id=75407](https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=75407)

## Нематериальные формы поощрения и социальное неравенство: анализ восприятия в разных социальных группах

Дун Юэцзяо

кандидат социологических наук

аспирант, социологический факультет, Московский государственный университет им. МВ. Ломоносова

119234, Россия, г. Москва, р-н Раменки, тер. Ленинские Горы, д. 1

✉ [hang.tsui@yandex.com](mailto:hang.tsui@yandex.com)



---

[Статья из рубрики "Социальные исследования и мониторинг"](#)

### DOI:

10.25136/2409-7144.2025.7.75407

### EDN:

ODCASA

### Дата направления статьи в редакцию:

30-07-2025

### Дата публикации:

06-08-2025

**Аннотация:** Предметом настоящего исследования являются нематериальные формы поощрения как элемент социокультурного механизма воспроизводства социальной иерархии и поддержания символической власти. Объект исследования – восприятие и интерпретация таких стимулов различными социальными группами в условиях постиндустриального и стратифицированного общества. Автор подробно рассматривает, как понятия «признание», «уважение», «вовлечённость» и «ценностная миссия труда» конструируются в публичном, управленческом и культурном дискурсах, а также как они по-разному интерпретируются представителями среднего класса, элиты и маргинализированных групп. Анализ охватывает институциональные контексты, включая корпоративную культуру, сферу образования и медиа. Особое внимание уделено

символической асимметрии в доступе к признанию и легитимным формам нематериальной мотивации. Подчёркивается, что такие стимулы могут не только служить средством повышения трудовой вовлечённости, но и выступать в качестве маркеров социальной исключённости и инструментов культурного доминирования. В работе используется социокультурный и дискурсивный подход, а также элементы концептуального анализа на основе вторичного анализа текстов и теоретических источников. Научная новизна исследования заключается в критической интерпретации нематериальной мотивации не как нейтрального управленческого инструмента, а как культурного механизма, способствующего воспроизводству социальной стратификации и усилению символических барьеров. Автор показывает, что восприятие «мягкой мотивации» тесно связано с социальной принадлежностью индивида, уровнем его культурного капитала и доступом к институционализированным формам признания. Нематериальные стимулы, такие как уважение, вовлечённость, признание заслуг, в условиях символического неравенства приобретают не универсальное, а селективное значение, закрепляя культурную исключённость и усиливая чувство отчуждения у социально уязвимых групп. Делается вывод о формировании новой символической иерархии, в которой «нематериальные привилегии» становятся знаками социальной легитимации. Работа вносит вклад в социологию неравенства, предлагая переосмысление роли нематериальных стимулов в системе трудовой мотивации с учётом социокультурных факторов, асимметрии признания и латентных форм социальной дифференциации.

**Ключевые слова:**

нематериальное поощрение, признание, социальное неравенство, символический капитал, стратификация, восприятие, культурные различия, классовая идентичность, трудовая мотивация, социокультурный анализ

**Введение**

Современное общество переживает трансформацию не только в сфере производства и организации труда, но и в сфере мотивации и поощрения участников социальных процессов. На фоне распространения постиндустриальных моделей управления и укрепления неолиберальной идеологии особую значимость приобретают нематериальные формы стимулирования признание, уважение, возможность саморазвития, доверие и участие в принятии решений. Эти формы всё чаще рассматриваются как универсальные и гуманистические инструменты повышения вовлечённости и укрепления лояльности работников, студентов, граждан и других акторов в различных институциональных сферах. Однако столь однозначное и позитивное восприятие нематериальной мотивации требует более критического анализа, в особенности с точки зрения её социальной распределённости и символического воздействия.

Несмотря на кажущуюся нематериальность и доступность, формы поощрения, не выраженные в денежном или вещественном эквиваленте, также включены в механизмы стратификации. Как показывает социологическая теория, в частности концепция символического капитала П. Бурдьё, признание и доверие это не просто акты моральной поддержки, но и формы власти, определяющие позиции индивидов в социальной иерархии <sup>[1]</sup>. Таким образом, нематериальные стимулы приобретают статус ресурса, неравномерно распределённого между различными социальными группами. Более того, они часто легитимируют существующее неравенство, выступая в качестве «мягкого»

механизма социальной селекции и исключения [2].

Именно в этом контексте возникает необходимость рассмотрения нематериальной мотивации как феномена, тесно связанного с социальным положением, культурными различиями и дискурсивными практиками признания. Для одних групп преимущественно представителей среднего класса и высокообразованной элиты нематериальные формы поощрения становятся символом их культурной ценности и социальной самореализации. Для других особенно представителей рабочих профессий, мигрантов и малообеспеченных слоёв отсутствие доступа к символическим формам признания порождает чувство отчуждённости, недооценки и невидимости в социальном пространстве [3]. Восприятие этих форм стимулирования оказывается неравномерным и зависит от системных факторов: уровня образования, профессионального статуса, этнической и гендерной принадлежности.

Целью настоящей статьи является концептуальный анализ связи между нематериальными формами поощрения и структурой социального неравенства с акцентом на различия в восприятии и интерпретации этих форм в разных социальных группах. Задача состоит в том, чтобы показать, как идеи признания, морального поощрения и участия функционируют не только как средства интеграции, но и как инструменты символического доминирования и легитимации социальных различий. В рамках теоретической конструкции особое внимание будет уделено социокультурному и дискурсивному контексту нематериальной мотивации, а также идеологическим аспектам её репрезентации в публичной и организационной риторике.

Таким образом, анализ нематериальных форм мотивации в контексте социальной стратификации позволяет по-новому осмыслить природу признания как ресурса, неразрывно связанного с культурной и классовой идентичностью, а также вскрыть противоречия, возникающие между декларируемой универсальностью символических стимулов и их фактической социальной избирательностью.

### **Методология исследования**

Исследование опирается на интерпретативную традицию в социологии, рассматривающую нематериальные формы поощрения как элементы символического взаимодействия и культурно закреплённой социальной практики. Основу теоретического анализа составляют положения социологии стратификации и символической власти, в частности концепции П. Бурдьё (символический капитал, габитус, поле) [1] и теория признания А. Хоннета [4].

Применяется дискурсивный подход, направленный на выявление способов репрезентации признания, доверия и лояльности в различных публичных и институциональных нарративах. Анализируются ключевые категории, связанные с нематериальной мотивацией, их нормативное содержание и роль в воспроизводстве социального неравенства. Такой подход позволяет рассмотреть мотивационные практики как механизм культурной стратификации и символического включения или исключения различных социальных групп.

### **Теоретические основания анализа нематериального поощрения**

Проблема нематериального поощрения приобрела значительную научную актуальность в связи с усложнением трудовых отношений и изменением ценностных ориентиров в постиндустриальном обществе. В социологическом дискурсе данное понятие не

ограничивается управленческими практиками, но рассматривается как социальный механизм, репрезентирующий власть, признание и символическую иерархию.

Классические основания анализа заложены в работах Макса Вебера. Как подчёркивает Е.И. Кравченко, Вебер рассматривал трудовую деятельность сквозь призму социального действия, в котором «престиж» и «признание» выполняют не менее значимую функцию, чем материальная выгода. Автор выделяет понятие *Ansehen* (общественное уважение), которое, по Веберу, составляет основу статусного различия и легитимности власти [5].

Развивая веберовскую традицию, Р. Е. Гергилов в своём сравнительном анализе подходов М. Вебера и Н. Элиаса подчёркивает, что признание в современной культуре труда связано не столько с экономической пользой, сколько с ощущением принадлежности к «уважаемой» профессиональной группе. Индивидуализация трудовых стратегий влечёт за собой рост значения нематериальных форм поддержки уважения, символического вклада, признания заслуг [6].

Томас Ш. и Герт А. обращает внимание на устойчивость понятий «призвания», «трудовой этики» и «легитимного статуса» в работах Вебера, и утверждает, что в условиях текущих социальных трансформаций эти категории приобретают новое значение. Нематериальное поощрение, в его интерпретации, выполняет роль символического капитала, обеспечивающего внутреннюю мотивацию индивида [7].

Современные концепции социокультурного и символического капитала, разработанные в русле социологии Пьера Бурдьё, находят подробное теоретико-методологическое изложение в работе Н. Г. Федотова. Автор подчёркивает, что символическое вознаграждение (признание, доверие, включённость в социально одобряемые практики) это не «мягкая» альтернатива материальной оплате, а институционализированная форма господства, действующая через нормы и ожидания [8].

Эмпирические измерения символического признания в российском контексте рассматривает Л. А. Беляева, полагая, что нематериальное поощрение имеет выраженное стратификационное значение. Её исследования показывают, что признание и уважение сконцентрированы в тех социальных группах, которые обладают культурным капиталом и доступом к публичной видимости, тогда как «невидимые» профессии лишены подобной формы символической компенсации [9].

Теория признания А. Хоннета также активно используется в социологии нематериального поощрения. По мнению М. П. Кучерявая, признание выполняет не только моральную, но и функционально-социальную роль: оно является основой уважения и самоуважения, без которого невозможно полноценное участие в социальной жизни. Отсутствие признания трактуется как форма символического насилия, ведущая к отчуждению и демотивации [10].

П. А. Коротков в рамках анализа актуальной мотивации подчёркивает, что современные формы поощрения всё чаще опираются на когнитивные и коммуникативные характеристики труда. Автор выделяет значимость нематериальных факторов в формировании доверия, лояльности и моральной включённости в коллективную практику [11].

А. С. Ступак предлагает междисциплинарный взгляд на понятие трудовой мотивации, где нематериальные формы (признание, интерес, участие) играют центральную роль. Он настаивает на необходимости учитывать аксиологический аспект: труд становится

способом реализации ценностей и самоидентификации, а не только средством получения дохода [\[12\]](#).

Институциональное измерение нематериальной мотивации раскрывает Е. Г. Калабина, подчёркивая, что признание и символическая оценка труда включены в управленческую логику организации. Поощрение «лояльности» или «приверженности ценностям компании» является частью общей стратегии управления человеческим капиталом [\[13\]](#).

Наконец, Ю. Л. Белякова в своей работе акцентирует внимание на социокультурной динамике мотивации, в которой нематериальные стимулы отражают трансформации общественных норм. Автор считает, что поощрение через доверие, ответственность и символическое вовлечение является неотъемлемой частью современной социальной реальности, особенно в условиях перехода к постматериальным ценностям [\[14\]](#).

Таким образом, нематериальное поощрение предстает в теоретической литературе как сложный социокультурный феномен, включающий в себя компоненты символического капитала, признания, ценностной идентификации и стратификационных механизмов. Оно не только дополняет экономические стимулы, но и часто выполняет более устойчивую и нормативно значимую функцию в системе мотивации труда.

### **Социальное неравенство и нематериальная мотивация: парадокс универсальности**

Нематериальная мотивация традиционно трактуется как универсальный инструмент, применимый в различных социально-профессиональных группах вне зависимости от уровня дохода, образования или культурного капитала. За этой внешней универсальностью скрывается глубокое противоречие: формы нематериального поощрения далеко не равноценны в своём восприятии и практическом эффекте для разных слоёв общества.

Для представителей среднего класса и социально привилегированных групп нематериальная мотивация признание, вовлечённость, участие в принятии решений, автономия является продолжением процесса самореализации. Эти индивиды, как правило, обладают необходимым символическим и культурным капиталом, позволяющим интерпретировать нематериальные стимулы как подлинное проявление уважения и институционального доверия. В этих условиях признание воспринимается как заслуженное и подтверждающее индивидуальную состоятельность, а также как маркер принадлежности к престижному профессиональному сообществу.

В то же время для работников низкоквалифицированного труда, маргинализированных групп и представителей пролетаризированных профессий нематериальные стимулы зачастую приобретают иной, амбивалентный смысл. В отсутствие адекватной материальной компенсации такие формы поощрения могут восприниматься как суррогат, своего рода символическая подмена, призванная скрыть или компенсировать реальные проявления социального неравенства. «Благодарность» работодателя, «возможность участия» или «уважение к вкладу» всё это может интерпретироваться как риторика, не имеющая реального подкрепления в экономических или статусных изменениях. В таком контексте нематериальное поощрение начинает функционировать как инструмент символического отчуждения, не только не устраняющий неравенство, но и маскирующий его.

Как подчёркивает А. Хоннет в рамках своей теории признания, признание социального вклада индивида не только укрепляет чувство достоинства, но и становится важнейшим

условием моральной интеграции личности в общество, включая трудовую сферу [15]. При этом отказ в признании, равно как и его имитация, может расцениваться как форма символического унижения и социальной несправедливости.

Согласно анализу Д. Т. Куракин, восприятие нематериального поощрения структурно различается в зависимости от принадлежности к социальной страте: для одних это форма символического вознаграждения, для других — механизм латентного неравенства [16]. Особое значение приобретает понятие восприятия справедливости (perceived fairness), поскольку критерии «справедливого признания» радикально различаются между социальными группами. Для одних это доверие и гибкость графика, для других стабильная зарплата и уважительное отношение. Когда нематериальные стимулы подаются как универсальные, но воспринимаются сквозь призму структурного неравенства, возникает когнитивный диссонанс, который подрывает доверие к институтам и способствует формированию чувства социальной несправедливости.

Кроме того, важным становится феномен символического исключения. Даже в тех случаях, когда нематериальные формы мотивации формально предоставлены всем сотрудникам, доступ к подлинному признанию зачастую структурно ограничен. Например, публичное поощрение, продвижение по статусным линиям, участие в проектах или доступ к профессиональным сообществам чаще всего остаются прерогативой тех, кто уже включён в институциональные сети доверия. Таким образом, «равный» доступ к символическим благам оказывается иллюзорным, поскольку условия входа в поле признания заведомо неравны.

Следует отметить, что в условиях неолиберальной институциональной логики нематериальные стимулы всё чаще становятся частью легитимации социального порядка. Они выполняют не только мотивационную, но и дисциплинарную функцию, структурируя рабочее поведение и управляя ожиданиями сотрудников. Признание, ответственность, доверие всё это начинает рассматриваться не как бонус, а как норма поведения, укоренённая в культуре труда. В таком виде нематериальная мотивация превращается в инструмент поддержания социальной стабильности, где «лояльность» и «самоотдача» вознаграждаются не столько в ресурсном, сколько в нормативно-символическом измерении. Это позволяет институтам перенаправлять внимание работников с материальных требований на ценностные аспекты, тем самым снижая вероятность конфликта.

Таким образом, парадокс универсальности нематериального поощрения заключается в том, что оно, будучи заявленным как общедоступный механизм, на практике закрепляет и воспроизводит существующую стратификацию. Оно может одновременно служить как средством признания и механизмом исключения, как формой включённости и элементом символического контроля. Для социального анализа это означает необходимость отказаться от восприятия нематериальной мотивации как аполитичной и внеэкономической категории, рассматривая её как полноценный элемент власти и социальной иерархии.

### **Дискурсивное измерение признания и мотивации в современной культуре**

В постиндустриальном обществе нематериальные формы поощрения — признание, лояльность, ощущение принадлежности и идентификация с организацией — приобретают всё более важное значение. Однако их значимость определяется не только социологическими характеристиками самих акторов, но и спецификой дискурсивного оформления. Язык, посредством которого артикулируются эти формы мотивации,

становится инструментом социальной селекции и символического включения или исключения.

Дискурсивный подход позволяет выявить, каким образом концепты «признания», «призвания», «ответственности» и «идентичности» оформляются в различных институциональных контекстах от корпоративной культуры и медиадискурса до образовательной среды и государственной риторики. Эти слова и фразы формируют не просто мотивационные ориентиры, но и структурируют символическое пространство социальной нормы.

В корпоративных документах, кодексах ценностей и мотивационных посланиях работодателей термины вроде «вовлечённость», «ответственность», «миссия» и «преданность делу» часто преподносятся как признаки профессиональной зрелости, высокого социального капитала и моральной состоятельности. Они предполагают активную идентификацию субъекта с целями организации, воспринимаемую как добровольный выбор. Однако на уровне дискурсивной практики подобные конструкции выстраивают границы: признание и лояльность представляются как доступные лишь тем, кто соответствует определённому культурному коду обладает «правильной» речевой моделью, набором компетенций и этических установок.

Особое внимание заслуживает способ, которым публичный дискурс в том числе медиа и образовательные учреждения транслирует эти нормы. В образовательных текстах формируется образ «идеального работника», ориентированного на нематериальные формы поощрения: он ищет смысл, стремится к признанию и не ставит во главу угла материальное вознаграждение. Такая фигура встраивается в идеологию «постматериальных ценностей», где культурная вовлечённость, креативность и командность подаются как высшие формы профессионального выражения.

Однако дискурсивное воспроизводство этих норм порождает парадокс: будучи заявленными как универсальные, они на деле культурно и классово ограничены. Представители пролетаризированных или маргинализированных групп, не обладая необходимыми ресурсами для усвоения доминирующего культурного кода, оказываются исключёнными из поля легитимного признания. Их труд может быть полезен, но он редко обрамляется в ту же символическую рамку, что и труд представителей более престижных профессий. Таким образом, признание становится не только результатом действия, но и продуктом дискурсивной принадлежности.

Язык признания, следовательно, является не просто отражением институциональных ожиданий, но и механизмом культурной стратификации. Как отмечает П. Бурдьё, символическая власть проявляется не в прямом контроле, а в способности задавать правила легитимного высказывания, нормировать желания и направлять стремления [\[1\]](#). В этом смысле признание в публичной речи это акт включения в поле значимости, доступ к которому регулируется не столько заслугами, сколько способностью говорить «на правильном языке».

Концепты «преданности» и «идентичности», активно эксплуатируемые в маркетинге, политике и HR-менеджменте, кодируются как знаки не только профессионализма, но и социальной надёжности. Визуальные образы работников в рекламе, формулировки в политических речах, тексты миссий компаний всё это задаёт стандарты желаемого поведения, где нематериальная мотивация становится не выбором, а нормой. При этом группы, не соответствующие этим стандартам например, временные работники, мигранты или лица без устойчивой профессиональной идентичности воспринимаются как

отклоняющиеся, и, соответственно, менее заслуживающие признания.

Символическая недоступность признания для одних и его избыточность для других создаёт эффект дискурсивной иерархии, в которой лексика мотивации становится индикатором социальной дистанции. Так, слова «команда», «лидерство», «призвание» или «вовлечённость» вызывают у разных социальных групп не одинаковую мобилизацию, а часто отторжение или иронию, когда воспринимаются как риторическая ширма, скрывающая реальные иерархии и эксплуатацию.

Следовательно, анализ нематериальной мотивации требует учитывать не только институциональные практики, но и способы их вербализации. Признание как форма символического капитала становится доступным лишь тем, кто способен усвоить и воспроизводить легитимные дискурсы. Это превращает мотивационные слова в маркеры статуса, а не нейтральные инструменты управления.

### **Нематериальные стимулы как механизм воспроизводства социальной стратификации**

Нематериальные формы стимулирования, такие как признание, моральное одобрение, чувство вовлеченности и принадлежности, широко представлены в современном дискурсе как инклюзивные и универсальные механизмы мотивации. Однако при более внимательном социологическом анализе становится очевидным, что доступ к подобным стимулам, а также способы их восприятия и интерпретации, существенно различаются в зависимости от социальной позиции и капитала субъекта.

Опираясь на теорию социальных полей и форм капитала Пьера Бурдьё, можно утверждать, что нематериальная мотивация функционирует как элемент символического капитала, который легитимирует и воспроизводит существующие формы стратификации [1]. В образовательной сфере поощрение таких качеств, как инициативность, критическое мышление или «креативность», на первый взгляд, выглядит как шаг в сторону гуманизации педагогического процесса. Однако именно носители развитого культурного капитала, как правило, обладают необходимыми установками и речевыми стратегиями, чтобы быть «узнанными» и признанными в этих институциональных контекстах. Представители менее привилегированных групп часто оказываются в положении, где такие формы мотивации недоступны или нераспознаваемы.

На рынке труда аналогичные процессы выражаются в культурных требованиях к «корпоративной лояльности», умению демонстрировать «вовлечённость» и эмоциональную включенность в рабочие процессы. Несмотря на кажущуюся нейтральность, эти ожидания структурированы под габитус определённого класса, что, по сути, конституирует неформальный механизм социальной фильтрации. Работник, неспособный соответствовать подобным нормам, исключается из круга потенциально продвигаемых, независимо от профессиональных заслуг.

Медиа и культурные институты вносят значительный вклад в символическое подкрепление нематериальных стимулов. Через язык публичной политики, рекламных кампаний и образовательных программ формируется нормативный образ идеального субъекта, мотивированного не материальными благами, а «внутренними» ценностями. Эта модель, как отмечает ряд критиков, отражает постматериальные ценности доминирующего класса, репрезентируя их как универсальные и нейтральные.

Особую озабоченность вызывает интеграция языка «самомотивации» и «личностного роста» в дискурсы управления. Как отмечает Сансон Д. и Курпассон Д., подобные

риторики способствуют индивидуализации ответственности за успех и адаптацию, скрывая структурные ограничения [\[17\]](#). Таким образом, нематериальные стимулы становятся не столько ресурсом поддержки, сколько средством нормализации и дисциплинарного давления.

В совокупности эти процессы указывают на то, что эволюция представлений о труде и мотивации в современном социальном дискурсе сопровождается не устранением стратификационных барьеров, а их трансформацией. Нематериальные формы стимулирования, вопреки риторике инклюзии и признания, всё чаще выполняют функцию социального различения и закрепления привилегий. Это делает их не только предметом гуманитарной политики, но и ключевым объектом критического социологического анализа.

### **Заключение**

Проведённый анализ продемонстрировал, что нематериальные формы мотивации, несмотря на их широкое позиционирование как прогрессивных, инклюзивных и гуманистических инструментов управления и стимулирования, в действительности встроены в более широкий контекст социального неравенства и культурной стратификации. В современной символической экономике «признание», «уважение» и «идентичность» всё чаще становятся объектами неравномерного распределения, доступ к которым определяется не универсальными заслугами, а структурной принадлежностью к тем или иным социальным группам.

Исследование показало, что эволюция представлений о труде в современном социальном дискурсе сопровождается смещением акцентов с материальных на символические формы вознаграждения. При этом такие стимулы, как моральное одобрение, возможности самореализации, признание и вовлечённость, приобретают статус не только мотивационного ресурса, но и техники социального различения. Они становятся формой символического капитала, доступной преимущественно носителям определённого культурного габитуса, тогда как для представителей маргинализированных групп — функционируют как замена материальной компенсации, закрепляющая их подчинённое положение.

Нематериальная мотивация, как показано в работе, участвует в институционализации новых форм стратификации. Через корпоративные, образовательные и медийные дискурсы она кодируется как норма «ответственного субъекта», подталкивая индивида к постоянному самоконтролю и самонаправленному росту. Такая модель мотивации, опирающаяся на дискурс признания, фактически служит не только инструментом управления, но и средством символического контроля, регулирующего доступ к социальным благам через культурные маркеры принадлежности.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что нематериальные стимулы не только не нивелируют социальное неравенство, но и воспроизводят его в завуалированной форме. Их эффективность и ценность обусловлены не внутренними характеристиками субъекта, а соответствием ожиданиям определённой культурной модели. Таким образом, социологический анализ нематериальной мотивации требует переосмысления базовых нормативных допущений о «справедливости» и «доступности» таких стимулов, а также критического подхода к скрытым механизмам символической эксклюзии.

### **Библиография**

1. Бурдые П. Социология социального пространства / пер. с фр., общ. ред. Н.А. Шматко. – СПб. : Алетейя ; М. : Ин-т эксперим. социологии, 2005. – 288 с.
2. Иванова И. А. Нематериальная мотивация и стимулирование: от концептуальных подходов к практике применения в условиях цифровизации организационной среды // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9, № 2. – С. 19-25. DOI: 10.12737/2305-7807-2020-19-25
3. Резник Ю. М. Социокультурный подход как методология исследований // Вопросы социальной теории. – 2008. – № 2. – С. 305-328.
4. Шачин С. В., Шачина А. Ю. Концепция общества социальной свободы Акселя Хоннета // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2022. – Т. 25, № 1. – С. 52-69. DOI: 10.31119/jssa.2022.25.1.2
5. Кравченко Е. И. Теория социального действия: от Макса Вебера к феноменологам // Социологический журнал. – 2001. – № 3. – С. 122-142.
6. Гергилов Р. Е. Проблема индивидуализации в социологии М. Вебера и Н. Элиаса: сравнительный анализ // Социологический журнал. – 2007. – № 3. – С. 108-123.
7. Томас Ш., Герт А. Старые понятия – новые проблемы: социология Макса Вебера в свете актуальных вызовов // Социологическое обозрение. – 2017. – Т. 16, № 2. – С. 198-217. DOI: 10.17323/1728-192X-2017-2-198-217
8. Федотова Н. Г. Теоретико-методологические векторы концепции социокультурного капитала // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. – 2015. – № 4-1 (87). – С. 127-130.
9. Беляева Л. А. Социальные дистанции как характеристика социального пространства современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2018. – Т. 18, № 1. – С. 58-72. DOI: 10.22363/2313-2272-2018-18-1-58-72
10. Кучерявая М. П. Признание в социологии неравенства: обзор теоретических подходов // Социологическое обозрение. – 2024. – Т. 23, № 3. – С. 354-374. DOI: 10.17323/1728-192x-2024-3-354-374
11. Коротков П. А. Теоретический подход к измерению актуальной мотивации социальной группы // Знание. Понимание. Умение. – 2017. – № 2. – С. 221-236. DOI: 10.17805/zpu.2017.2.17
12. Ступак А. С. Понятие мотивации труда в зеркале междисциплинарного анализа // Теория и практика общественного развития. – 2024. – № 11. – С. 208-214. DOI: 10.24158/tipor.2024.11.24
13. Калабина Е. Г. Концепт бенефитной программы в политике вознаграждения и мотивации персонала промышленной компании (практика уральской компании) // Российские регионы в фокусе перемен : сб. докл. XIII Междунар. конф., Екатеринбург, 15-17 нояб. 2018 г. – Екатеринбург : Изд-во УМЦ УПИ, 2019. – Т. 1. – С. 662-669.
14. Белякова Ю. Л. Социокультурный подход: этапы формирования и основные императивы // Государственное управление. Электронный вестник. – 2011. – № 29. – С. 2.
15. Кондратенко В. А., Рощина Я. М. Можем ли мы объяснить различия в моделях потребления алкоголя: обзор теоретических подходов // Экономическая социология. – 2021. – Т. 22, № 3. – С. 129-157. DOI: 10.17323/1726-3247-2021-3-129-157
16. Куракин Д. Т. Трагедия неравенства: расчеловечивая "тотального человека" // Социологическое обозрение. – 2020. – Т. 19, № 3. – С. 167-231. DOI: 10.17323/1728-192x-2020-3-167-231
17. Sanson D., Courpasson D. Resistance as a way of life: How a group of workers perpetuated insubordination to neoliberal management // Organization Studies. – 2022. – Vol. 43, No. 11. – P. 1693-1717. DOI: 10.1177/01708406221077780

## Результаты процедуры рецензирования статьи

*В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.*

*Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).*

Предметом исследования в представленной статье являются нематериальные формы поощрения и социальное неравенство в контексте анализа восприятия в разных социальных группах.

В качестве методологии предметной области исследования в рамках интерпретативной традиции в социологии и дискурсивного подхода в данной статье были использованы дескриптивный метод, метод категоризации, метод анализа, метод синтеза, метод моделирования.

Актуальность статьи не вызывает сомнения, поскольку в современных организациях используются различные формы мотивации персонала, в том числе активно используется нематериальное поощрение, что, зачастую, требует особого внимания и регулирования со стороны руководства, кадровых служб, консультантов и психологов организации. Как показывают исследования, нематериальные формы поощрения по-разному воспринимаются различными социальными группами, а соответственно имеют различную ценность в зависимости от стратификационной принадлежности индивида. С этих позиций изучение нематериальных форм поощрения и социального неравенства в контексте анализа восприятия в разных социальных группах представляет научный интерес в сообществе ученых.

Научная новизна статьи заключается в глубоком и всестороннем изучении по авторской методике нематериальных форм поощрения и социального неравенства в контексте анализа восприятия в разных социальных группах, а также подробном описании полученных результатов.

Статья написана языком научного стиля с применением в тексте исследования изложения различных позиций ученых к изучаемой проблеме и научной терминологии и дефиниций, характеризующих предмет исследования, а также авторским описанием полученных результатов.

Структуру статьи, в целом можно считать выдержанной с учетом основных требований, предъявляемых к написанию научных статей. В структуре данного исследования представлены следующие элементы: введение, методология исследования, теоретические основания анализа нематериального поощрения, основная часть, заключение и библиография.

Содержание статьи отражает ее структуру. В частности, особую ценность представляет выявленные и отмеченные в ходе исследования тенденции, характеризующие и подробно описывающие особенности дискурсивного измерения признания и мотивации в современной культуре.

Библиография содержит 17 источников, включающих в себя отечественные и зарубежные периодические и неперіодические издания.

В статье приводится описание различных позиций и точек зрения ученых, характеризующие различные аспекты нематериальных форм поощрения и особенности его восприятия в различных социальных группах с учетом стратификационных маркеров. В статье содержится апелляция к различным научным трудам и источникам, посвященных этой тематике, которая входит в круг научных интересов исследователей, занимающихся указанной проблематикой.

В представленном исследовании содержатся выводы, касающийся предметной области исследования, представленные в заключении. В частности, отмечается, что нематериальная модель мотивации выступает своего рода «средством символического

контроля, регулирующего доступ к социальным благам через культурные маркеры принадлежности».

Материалы данного исследования рассчитаны на широкий круг читательской аудитории, они могут быть интересны и использованы учеными в научных целях, педагогическими работниками в образовательном процессе, руководством и работниками служб по работе с персоналом различных организаций, социологами, психологами, консультантами, аналитиками и экспертами.

В качестве недостатков данного исследования следует отметить, то, что можно было бы более подробно изложить методы исследования, конкретизировать их в рамках представленной работы. Также целесообразно обратить внимание не то, что кроме сделанного обобщающего заключения можно было бы сформулировать отдельно самостоятельные и более развернутые выводы по проведенной научно-исследовательской работе, а не встраивать их в само заключение. Указанные недостатки не снижают высокую степень научной значимости самого исследования, а скорее, относятся к особенностям изложения и оформления текста статьи. С учетом незначительности указанных замечаний и, конечно же, после их устранения, несомненно, рукопись рекомендуется опубликовать.