



► **ФЕДОРОВА Алёна Эдуардовна**

Кандидат экономических наук, доцент  
кафедры управления персоналом  
и психологии

**Уральский федеральный университет  
имени первого Президента России**

**Б.Н. Ельцина**

**620102, РФ, г. Екатеринбург,**

**ул. Мира, 19**

**Тел.: (343) 375-41-69**

**E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru**



► **НЕСОВА Лариса Васильевна**

Соискатель кафедры экономики труда  
и управления персоналом

**Уральский государственный**

**экономический университет**

**620144, РФ, г. Екатеринбург,**

**ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45**

**Тел.: (343) 221-17-57**

**E-mail: lar-nesova@yandex.ru**

**Ключевые слова**

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ ПЕРСОНАЛА

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННАЯ СРЕДА

БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

**JEL classification**

**J28, M12, M54**

## Мониторинг социального самочувствия работников производственного предприятия

**Аннотация**

В статье представлены результаты мониторинга социального самочувствия работников одного из крупных российских производственных предприятий, проводимого в течение трех лет посредством социологического опроса персонала. Респондентам предлагается анкета, состоящая из вопросов, позволяющих оценить состояние разных элементов социально-трудовой сферы предприятия, в том числе изменения, произошедшие в течение последнего года. Динамика результатов ежегодного опроса персонала предприятия не только отражает сложившиеся тенденции, но и позволяет выявить наиболее проблемные зоны во внутриорганизационной среде предприятия, которые негативно сказываются на благополучии работников. Использование инструментария мониторинга социального самочувствия работников способствует получению достоверной информации об удовлетворенности и лояльности персонала, которая может быть использована при разработке кадровой политики предприятия в условиях кризисной ситуации.

Кризисная ситуация, наблюдаемая в течение последних нескольких лет в экономике и, как следствие, в социально-трудовой сфере, оказала заметное влияние на социальное самочувствие работников, их удовлетворенность своим трудом и лояльность по отношению к предприятию. Сегодня достаточно крупные российские предприятия переводят в категорию «неустойчивых», «неполноценных» трудовых отношений определенную часть не только рядовых, но и руководящих работников, обрекая их на неуверенность в завтрашнем дне. Боязнь потерять работу, лишиться определенного уровня материального благосостояния становится массовым явлением [4].

Мониторинг уровня удовлетворенности и лояльности сотрудников российских предприятий [8] за последние годы показывает, что, несмотря на достаточно стабильный уровень удовлетворенности трудом и лояльности персонала по отношению к предприятию, уровень социальной адаптации, связанный с восприятием ситуации на предприятии в условиях кризиса и социальным самочувствием сотрудников, имеет тенденцию к ухудшению.

Мы разделяем точку зрения Н. В. Лепешкина, который дает определение понятию социального самочувствия как целостного социально-психологического состояния, в котором зафиксированы временное эмоционально-оценочное отношение человека,

социальной группы к содержанию и условиям их жизнедеятельности и актуальные поведенческие образцы [3]. Социальное самочувствие – сложный, многоплановый и динамичный показатель социальных мироощущений личности, социальных групп. Измерение социального самочувствия предполагает выявление его характера, а также степени проявления этого характера в социальных мироощущениях людей [1]. Хотя социально-производственная среда и положение человека в ней являются ведущими факторами его социального самочувствия, нельзя не учитывать и влияние внешней среды предприятия, которая обуславливает социальный оптимизм или пессимизм личности [5]. Изменения, происходящие во внешней и внутренней среде предприятия, значительно трансформируют его социально-производственную среду. В этих условиях корпоративные социальные программы могут стать эффективным способом регулирования социального самочувствия персонала [6; 7].

В наших предыдущих работах мы исследовали влияние дисфункционального персонала на производительность и благополучие работников в организации. В рамках концепции социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов мы выделяем токсичное руководство и токсичный персонал, которые оказывают негативное воздействие, в числе прочего, на физическое

## Monitoring of Social Well-Being of Employees of Industrial Enterprises

### Abstract

The article presents the results of the monitoring of employees' social well-being in one of the major Russian industrial enterprises. During 3 years the authors were conducting the sociological survey by interviewing the staff. The questionnaire offered to the respondents consisted of the questions designed to assess the state of different elements of social and labour sphere of the enterprise, including the changes that have occurred over the past year. Dynamics of the results of the annual staff survey not only reflects the current trends, but also allows us to identify the most problematic areas in the intra-organizational environment, that negatively affect the workers welfare. The use of the toolkit of the monitoring of employees' social well-being facilitates gaining accurate information on satisfaction and loyalty of the personnel. The data can be applied when developing HR policy of an organization for the period of an economic crisis.

и психологическое здоровье работников, а следовательно, на их социальное самочувствие. Проблема присутствия такого рода деструктивного персонала усугубляется в условиях кризисной ситуации в организации [9; 10]. Следует отметить, что вопрос влияния токсичных менеджеров и токсичного персонала на социальное самочувствие работников исследуемого предприятия является объектом более глубокого изучения в рамках долгосрочного мониторингового исследования, реализуемого авторами. В настоящее время разработан инструментарий социологического опроса, который обсуждается с руководителями и специалистами в области управления человеческими ресурсами предприятия с последующей его апробацией.

### МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОТНИКОВ

Мониторинговое исследование проводится специалистами службы управления персоналом ежегодно, начиная с 2012 г., на крупном машиностроительном предприятии с численностью персонала более 3500 чел. Целью исследования является оценка уровня удовлетворенности персонала, его лояльности по отношению к предприятию и социального самочувствия. Методической основой оценки является выборочный опрос сотрудников предприятия с помощью анонимного анкетирования. В анкете респондентам предлагается оценить разные элемен-

ты социально-трудовой сферы предприятия, в том числе положение дел за последний год.

Выборочная совокупность респондентов формировалась путем распределения анкет среди работников руководителями подразделений предприятия, которые несли ответственность за проведение анкетного опроса среди своих подчиненных. Объем выборочной совокупности составил: в 2012 г. – 1011 чел. (28,8%), в 2013 г. – 1003 чел. (28,6%) и в 2014 г. – 1490 чел. (42,6%). Структура выборочной совокупности респондентов в среднем за 3 года выглядит следующим образом. Всего опрошено 2019 мужчин (57,6%) и 1380 женщин (39,4%), 105 чел. (3%) не указали свою гендерную принадлежность. Структура опрошенных работников предприятия по возрасту составила: 18–25 лет – 452 чел. (12,9%), 26–35 лет – 992 чел. (28,3%), 36–45 лет – 454 чел. (12,9%), 46–50 лет – 352 чел. (10%), 51–60 лет – 816 чел. (23,3%), старше 60 лет – 392 чел. (11,2%). Распределение респондентов по уровню образования выглядит следующим образом: высшее образование имеют 1516 опрошенных работников (43,3%), незаконченное высшее – 235 работников (6,7%), среднее профессиональное – 1091 работник (31,1%), среднее общее (неполное среднее) – 585 работников (16,7%).

По категориям персонала респонденты имеют следующий состав: руководители – 422 чел. (12%), специалисты –

▶ **Alyona E. FYODOROVA**  
Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor of Personnel Management and Psychology Dept.

**Ural Federal University named after the First President of Russia**

**B.N. Yeltsin**  
**620102, RF, Yekaterinburg,**  
**Mira St., 19**  
**Phone: (343) 375-41-69**  
**E-mail: a.e.fedorova@urfu.ru**

▶ **Larisa V. NESOVA**  
Applicant for Candidate Degree of Labour Economics and Personnel Management Dept.

**Ural State University of Economics**  
**620144, RF, Yekaterinburg,**  
**8 Marta/Narodnoy Voli St., 62/45**  
**Phone: (343) 221-17-57**  
**E-mail: lar-nesova@yandex.ru**

### Keywords

SOCIAL WELL-BEING OF EMPLOYEES  
SOCIAL-LABOUR RELATIONS  
INTRA-ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT  
WELL-BEING AT WORK

### JEL classification

**J28, M12, M54**

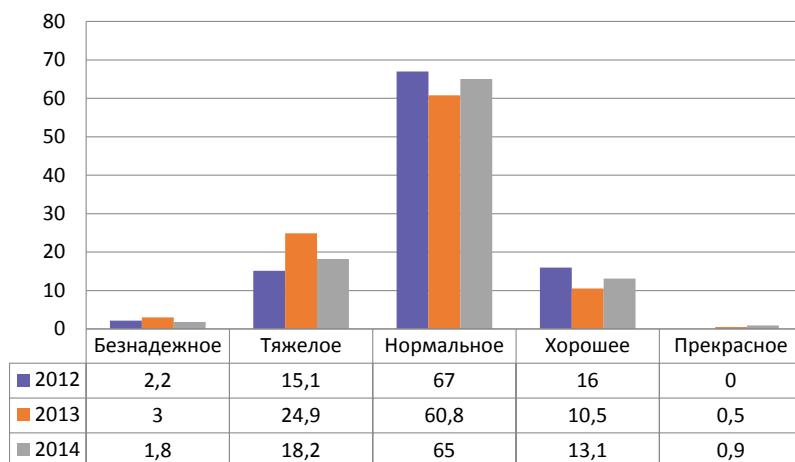


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете положение дел на предприятии в настоящее время?», 2012–2014 гг., %

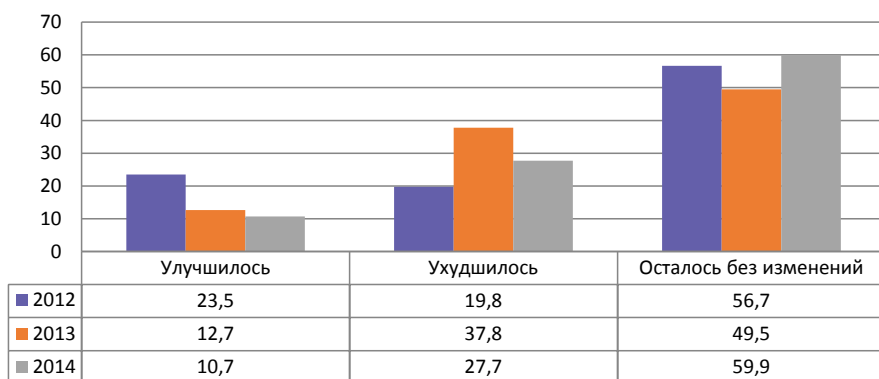


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, положение дел на предприятии за последний год...», 2012–2014 гг., %

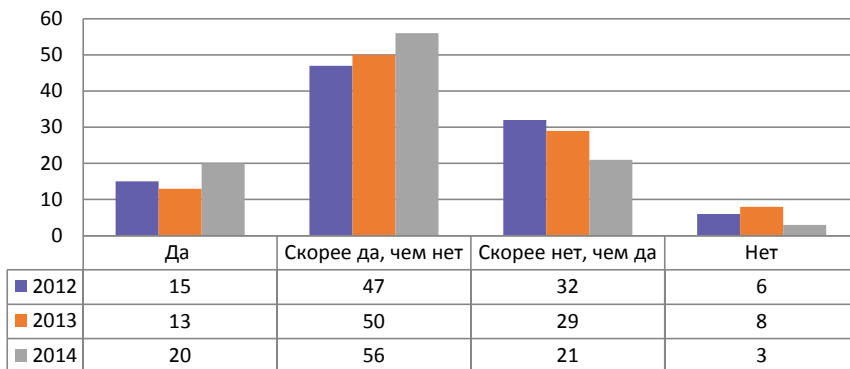


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы благоприятным общий психологический климат на предприятии?», 2012–2014 гг., %

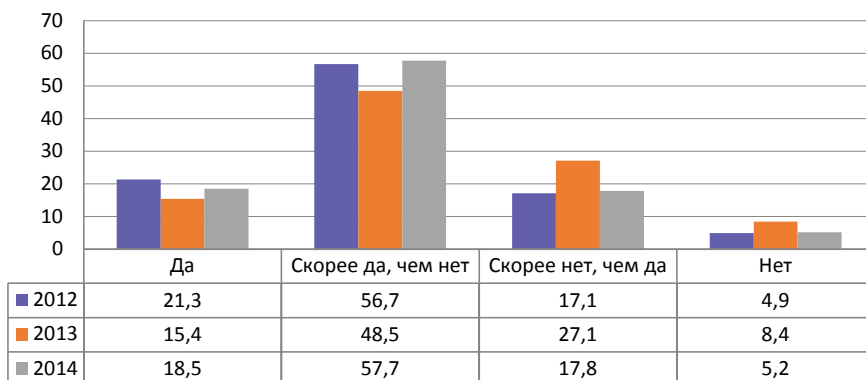


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Можете ли Вы сказать, что, работая на предприятии, испытываете чувство уверенности в завтрашнем дне?», 2012–2014 гг., %

1 096 чел. (31,3%), служащие – 112 чел. (3,2%), рабочие – 1 656 чел. (42,3%), 218 чел. (6,2%) не указали свою принадлежность к определенной категории персонала. Структура респондентов по стажу работы на предприятии выглядит следующим образом: 0–1 года – 313 чел. (8,9%), 1,1–3 года – 763 чел. (21,8%), 3,1–10 лет – 639 чел. (18,2%), более 10 лет – 1 652 чел. (47,1%), часть респондентов не указали свой трудовой стаж. Кроме того, 1 427 респондентов (40,7%) работают непосредственно на производстве и 885 респондентов (25,2%) являются работниками непромышленных подразделений.

#### СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ РАБОТНИКОВ ЗА ИССЛЕДУЕМЫЙ ПЕРИОД

В целом за три года оценки персоналом текущего положения дел на предприятии являются удовлетворительными. Две трети работников оценивают положение предприятия как нормальное с незначительными колебаниями по годам (рис. 1). При этом пятая часть опрошенных все же недовольна ситуацией, оценивая положение вещей на предприятии такими характеристиками, как «безнадёжное» и «тяжелое». Следует отметить, что самой пессимистично настроенной категорией персонала являются руководители (30%) и сотрудники в возрасте старше 60 лет (23,4%).

Очевидны колебания в оценках респондентов изменений ситуации на предприятии за год. В 2013 г. работники имели более негативное мнение по сравнению с предыдущим и последующим годами (рис. 2). Это объясняется проведением реструктуризации предприятия и оптимизации численности персонала, а также внедрением новых кадровых технологий в области оценки и оплаты труда в данный период. В целом за период можно отметить увеличение доли ответов об отсутствии каких-либо изменений. В 2014 г. большинство сотрудников предприятия, вероятно, проходили стадию принятия произошедших изменений (не обязательно согласие с ними).

С целью выявления уровня удовлетворенности трудом и условиями труда и быта на предприятии респондентам была предложена шкала оценки определенного набора параметров (см. таблицу).

Несмотря на то что по большинству параметров, характеризующих условия

Распределение ответов на вопрос «Оцените условия труда и быта на предприятии по предложенной шкале оценки», 2012–2014 гг., %

Показатель	Хорошо			Удовлетворительно			Плохо		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Престиж предприятия, его известность, имидж, репутация	0	22,7	41,3	0	61,9	52,2	0	15,4	5,9
Полное и своевременное информирование (о ситуации на предприятии, планах руководства, перспективах развития и др.)	0	33,1	24,8	0	57,6	54,2	0	9,3	20,1
Признание со стороны руководителей, коллег (моральные поощрения, ценные подарки, почетные грамоты и др.)	0	18,6	34,1	0	55,7	45,6	0	25,6	19,5
Содержание работы, ее разнообразие, возможность самовыражения	0	31,1	36,4	0	57,8	51,9	0	11,1	10,4
Организация питания на предприятии	6,5	8,1	20,7	35,7	39,1	51,1	57,4	52,8	26,7
Оснащение бытовых помещений	12,4	17,4	21,7	49,6	50,7	50,9	37,8	31,8	26,8
Праздничные корпоративные мероприятия	13,8	20,3	22,8	42,2	44,5	43,8	43,3	35,2	31,7
Возможность профессионального и карьерного роста	15,9	19,2	23,4	59,5	58	54,6	23,6	22,7	20,4
Медицинское обслуживание, медицинское страхование	22	27,6	31,3	52,6	54,8	49,5	25,1	17,5	18,5
Возможности для занятия спортом, укрепления здоровья	23,9	29	30,9	43,8	46,3	46,6	31,8	24,7	21,5
Возможности повышения профессиональной квалификации	32,8	32,5	35	50,9	50,6	49,4	15,6	16,8	14
Защита от увольнения, гарантия рабочего места	47,1	42,5	48,7	44,1	46,4	42,8	8,4	11,2	7,9
Отношения между руководителями и подчиненными	48,5	45,1	53,1	47,8	50	41,7	3,8	4,9	5
Отношения между сотрудниками, психологическая атмосфера в коллективе	58	57,4	59,8	39	39,8	36,2	3,1	2,8	3,7

труда и быта, респонденты дали положительные и удовлетворительные оценки, можно выделить отдельные проблемные зоны. Сравнивая полученные данные за 2014 г. с результатами 2013 г., можно отметить, что по параметру «Защита от увольнения, гарантия рабочего места» количество отрицательных оценок уменьшилось с 7,9 до 5,6%, а по такому параметру, как «Отношения между сотрудниками, психологическая атмосфера в коллективе», произошел незначительный рост отрицательных оценок с 3,7 до 4,6%.

Оценка социально-психологического климата на предприятии показала, что в среднем за исследуемый период большинство опрошенных работников считают климат в коллективе благоприятным, но в то же время около трети респондентов имеют отрицательное мнение (рис. 3).

Ответы на вопрос о том, имеют ли работники чувство уверенности в завтрашнем дне, работая на предприятии, позволяют нам оценить, в числе прочего, уровень лояльности персонала по отношению к предприятию, которая напрямую связана с мотивацией и эффективностью работы, пониманием и принятием сотрудниками ценностей

и целей предприятия. Опросы показывают, что большинство респондентов спокойны относительно своего будущего. Тем не менее примерно треть сотрудников (в основном работники в возрасте старше 60 лет, а также рабочие с небольшим трудовым стажем работы на предприятии) не согласились с утверждением, данным в вопросе (рис. 4).

В рамках опроса персонала измерялись, в частности, параметры социального самочувствия, регулярно используемые в массовых опросах населения: уровень адаптации к текущей жизни и уровень социального оптимизма/пессимизма (ожидания в отношении ближайшего будущего). Мы имеем возможность сравнить показатели социального самочувствия сотрудников предприятия и населения страны в целом (рис. 5). Для сравнения использованы данные исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), проведенного в декабре 2014 г. [2] Эмпирической базой для расчета индексов, лежащих в основе динамических рядов, служат данные экспресс-опросов, проводимых ВЦИОМ по репрезентативной общероссийской выборке (с учетом квот по

полу, возрасту, образованию и территориальному районированию Госкомстата) в 42 областях, краях и республиках России в 130 населенных пунктах (количество респондентов 1 600 чел.). Так, по уровню социальной адаптации (восприятию текущей жизни) опрошенные сотрудники предприятия демонстрируют показатели выше, чем российское население в целом. Доля персонала, ответившего, что его не устраивает нынешняя жизнь, находится в пределах 10%, что существенно ниже, чем доля опрошенных россиян (35%), а процент адаптированных сотрудников (27,7%) в 2014 г. несколько выше, чем общероссийский показатель (24%).

Доля оптимистов среди работников предприятия в целом не превышает общероссийский уровень (рис. 6). В то же время в 2014 г. процент сотрудников, считающих, что в их жизни и жизни их семей в обозримом будущем произойдут положительные изменения, почти в полтора раза ниже, чем среди населения страны в целом (15,6 и 26% соответственно). Доля персонала, ответившего, что их жизнь ухудшится, возросла до 26,6%, что выше, чем среди россиян в целом (16%), при этом доля оптимистично настроенных (15,6%) со-

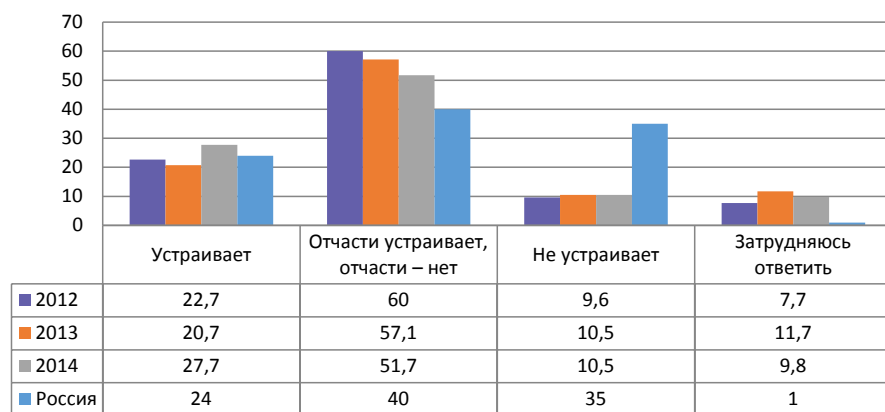


Рис. 5. Распределение ответов на вопрос «Если говорить в целом, в какой мере Вас устраивает Ваша жизнь на данном ее этапе?», 2012–2014 гг., %

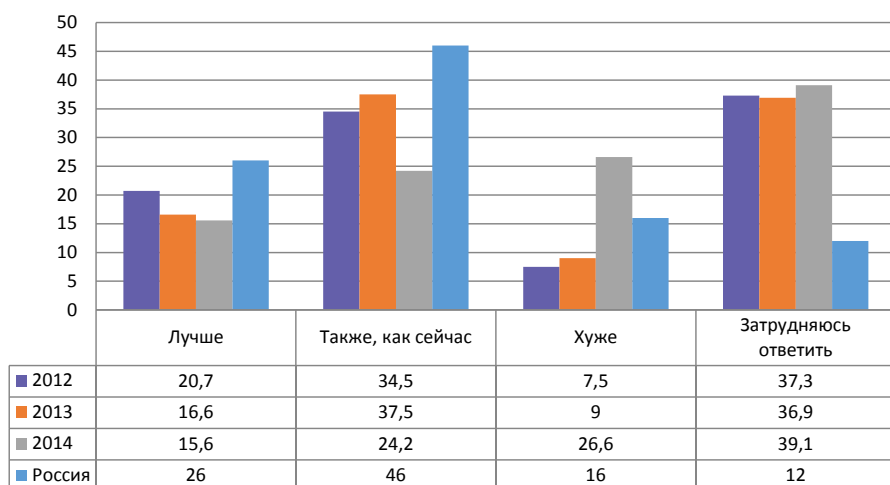


Рис. 6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, через год Вы (Ваша семья) будет жить лучше или хуже, чем сейчас?», 2012–2014 гг., %

трудников снизилась. Количество выборов неопределенного ответа также увеличилось (что, вероятно, вызвано трудностями прогнозирования будущего в имеющихся политических и экономических нестабильных условиях).

Таким образом, по уровню социального оптимизма (ожиданий в отношении ближайшего будущего) сотрудники предприятия демонстрируют показатели ниже показателей российского населения в целом.

Подводя итог, следует отметить, что значительные перемены, наличие кризисной ситуации в социальной, экономической, политической сферах Российской Федерации создают серьезные ограничения для каждого человека, улучшения его материальных возможностей, стабильности и развития.

Наши исследования показывают, что значительная часть участников опроса с тревогой смотрят в ближайшее будущее, выражают неудовлетворенность текущей ситуацией, чувствуют неуверенность в завтрашнем дне. Ежегодно увеличивается доля песси-

стично настроенных работников, на социальном самочувствии которых негативно сказывается экономический кризис.

#### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ПРИ РАЗВИТИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Разработка мероприятий, направленных на снижение кризисной тенденции и повышение социальной удовлетворенности персонала, призвана учесть целый спектр вопросов адаптации сотрудников к внешним и внутренним условиям функционирования и развития предприятия. Особое внимание должно уделяться анализу мотивационных установок работников, уметь их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием.

По итогам мониторинга, для укрепления лояльности и повышения уровня удовлетворенности персонала на исследуемом предприятии сотрудниками службы управления персоналом совместно с топ-менеджментом еже-

годно разрабатывается программа развития лояльности персонала – долгосрочное мероприятие, направленное на улучшение социального самочувствия работников. Она составляется с учетом специфики деятельности предприятия и включает в себя решение вопросов в области улучшения условий труда, повышения качества взаимодействия между руководителями и подчиненными, повышения уровня информированности персонала, удержания и развития персонала.

Предложенная нами программа развития лояльности персонала состоит из следующего комплекса мероприятий:

- внедрение практики проведения оперативок с подчиненными (ежемесячно по итогам декадных совещаний);
- публикация в заводских СМИ результатов диагностики уровня информированности и вовлеченности сотрудников, информации о социальных программах, реализуемых на предприятии;
- организация совещаний с руководителями с целью подготовки к диагностике уровня информированности и вовлеченности сотрудников в следующем году;
- проведение социологических опросов персонала на постоянной основе;
- разработка программы и проведение тренингов для наставников;
- организация встреч работников с руководством предприятия в формате «Чай с генеральным директором»;
- разработка регламента «Организация стажировки для вновь назначенных руководителей»;
- разработка и утверждение корпоративного стандарта поведения;
- организация и проведение тренинга по командообразованию для руководителей подразделений, молодых специалистов и руководителей;
- организация и проведение конкурса «Лучший молодой специалист»;
- организация встреч генерального директора и руководителей направленных с линейными руководителями (мастерами);
- проведение совместно с Советом молодежи Спартакиады для молодых семей;
- проведение конкурса самовыдвижения в кадровый резерв;
- разработка и сопровождение рубрики «Галерея успеха» на портале предприятия и др.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Эффективность реализации программы развития лояльности персонала обусловлена выполнением нескольких предварительных условий:

1) руководитель организации заинтересован в такой программе, он хочет, чтобы сотрудники компании стали более лояльными;

2) руководитель организации согласен с теми изменениями, которые последуют, он знает и согласен с теми затратами материального и нематериального плана, которые потребуются в процессе претворения программы в жизнь;

3) назначен конкретный ответственный за реализацию программы, за координацию усилий различных служб и подразделений. Статус этого сотрудника должен соответствовать важности задачи;

4) организация заинтересована в долгосрочных отношениях со своими сотрудниками.

По нашему глубокому убеждению, использование инструментария мониторинга социального самочувствия работников способствует получению достоверной информации об удовлетворенности и лояльности персонала, которая может быть использована при

разработке кадровой политики предприятия в условиях кризисной ситуации. Проецирование изменений в уровне социального самочувствия работников отдельного предприятия на сложившиеся тенденции в социально-трудовой сфере в целом способствует развитию предприятия и повышению эффективности его деятельности. ■

## Источники

1. Асланова О.А. Социальное самочувствие: измерительный инструментарий, показатели и социальные критерии // Теория и практика общественного развития. 2012. № 2. С. 59–63.
2. Индексы социального самочувствия / Всероссийский центр изучения общественного мнения. URL: [http://wciom.ru/news/ratings/indeksy\\_socialnogo\\_samochuvstviya/](http://wciom.ru/news/ratings/indeksy_socialnogo_samochuvstviya/).
3. Лепешкин Н.В. Социальное самочувствие населения на современном этапе трансформации российского общества: региональный аспект: дис. ... канд. социол. наук. Хабаровск, 2004. URL: <http://www.dissercat.com/>.
4. Мармер Э. Что такое прекариат // Neue Zeiten. 2009. № 5(71). URL: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/chto-takoe-prekariat/>.
5. Соколова М.Е. Социальное самочувствие персонала как объект социологии управления (на примере организаций железнодорожного транспорта) // Вестник СамГУ. 2007. № 3(53). С. 192–200.
6. Солнышкина М.Г. Социальная ответственность бизнеса в системе отношений «бизнес – местное сообщество – персонал» // Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2005. № 8. С. 191–196.
7. Солнышкина М.Г., Четверикова Н.А. Корпоративные социальные программы как способ регулирования социального самочувствия персонала в условиях организационных изменений // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 3. С. 165–169.
8. Финько С.С. Система показателей для измерения уровня лояльности персонала // Вектор науки ТГУ. 2011. № 4(18). С. 410–413.
9. Fedorova A., Menshikova M., Dvorakova Z. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations // 7th International Days of Statistics and Economics. Prague: Melandrium, 2013. Pp. 388–397.
10. Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work // 8th International Days of Statistics and Economics. Prague: Melandrium, 2014. Pp. 395–404.

## References

1. Aslanova O.A. Sotsial'noe samochuvstvie: izmeritel'nyy instrumentariy, pokazateli i sotsial'nye kriterii [Social well-being: the measuring instruments, indicators and social criteria]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya – Theory and Practice of Social Development*, 2012, no. 2, pp. 59–63.
2. Indices of social well-being. Russian Public Opinion Research Centre. Available at: [http://wciom.ru/news/ratings/indeksy\\_socialnogo\\_samochuvstviya/](http://wciom.ru/news/ratings/indeksy_socialnogo_samochuvstviya/).
3. Lepeshkin N.V. *Sotsial'noe samochuvstvie naseleniya na sovremennoy etape transformatsii rossiyskogo obshchestva: regional'nyy aspekt: dis. kand. sotsiol. nauk* [Social well-being of population at the modern transformation stage of the Russian society: regional aspect. Cand. soc. sci. diss.]. Khabarovsk, 2004. Available at: <http://www.dissercat.com/>.
4. Marmer E. Chto takoe prekariat [What is precariat]. *Neue Zeiten*, 2009, no. 5(71). Available at: <http://neuezeiten.rusverlag.de/2009/07/24/chto-takoe-prekariat/>.
5. Sokolova M.Ye. Sotsial'noe samochuvstvie personala kak ob'ekt sotsiologii upravleniya (na primere organizatsiy zheleznodorozhnogo transporta) [Social well-being of the personnel as an object of sociology of management (the case of railway transport companies)]. *Vestnik SamGU – Bulletin of Samara State University*, 2007, no 3(53), pp. 192–200.
6. Solnyshkina M.G. Sotsial'naya otvetstvennost' biznesa v sisteme otnoшений «biznes – mestnoe soobshchestvo – personal» [Social responsibility of business in the system of “business – the local community – staff” relations]. *Uchenye zapiski Rossiyskoy akademii predprinimatel'stva – Scientific notes of the Russian Academy of Business*, 2005, no. 8, pp. 191–196.
7. Solnyshkina M.G., Chetverikova N.A. Korporativnye sotsial'nye programmy kak sposob regulirovaniya sotsial'nogo samochuvstviya personala v usloviyakh organizatsionnykh izmeneniy [Corporate social programs as a way to control the social well-being of staff in conditions of organizational changes]. *Znanie. Ponimanie. Umenie – Knowledge. Understanding. Skill*, 2013, no. 3, pp. 165–169.
8. Fin'ko S.S. Sistema pokazateley dlya izmereniya urovnya loyalti personala [The system of indicators to measure the level of staff loyalty]. *Vektor nauki TGU – Vector of Science of Togliatti State University*, 2011, no. 4(18), pp. 410–413.
9. Fedorova A., Menshikova M., Dvorakova Z. Toxic human factor of crisis situations within the Russian organizations. *7th International Days of Statistics and Economics*. Prague: Melandrium, 2013. Pp. 388–397.
10. Fedorova A., Vishnevskii I., Dvorakova Z. Evaluation of the organizational influence on physical and psychosocial health at work. *8th International Days of Statistics and Economics*. Prague: Melandrium, 2014. Pp. 395–404.