

УДК 331.101.3

DOI: 10.21209/2227-9245-2018-24-1-84-95

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ЛОЯЛЬНОСТЬ И МОТИВАЦИЮ ПЕРСОНАЛА НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF SOCIAL POLICY OF AN ENTERPRISE ON LOYALTY AND MOTIVATION OF THE PERSONNEL OF THE OIL-PROCESSING ENTERPRISE



Е. А. Петрова,
*Байкальский государственный
университет, г. Иркутск
e_apetrova@mail.ru*

E. Petrova,
Baikal State University, Irkutsk



Н. В. Кузнецова,
*Байкальский государственный
университет, г. Иркутск
kuznetsovanv1@bgu.ru*

N. Kuznetsova,
Baikal State University, Irkutsk



А. И. Якушева,
*Байкальский государственный
университет, г. Иркутск
na-yakus@yandex.ru*

A. Yakusheva,
Baikal State University, Irkutsk

Представлены результаты анализа научного исследования, посвященного изучению влияния внутренней социальной политики предприятия на организационную лояльность и трудовую мотивацию персонала крупного предприятия перерабатывающей отрасли Восточной Сибири. Измерение организационной лояльности осуществлено по международной методике Джона Мейера и Натали Аллен. Анализ внутренней социальной политики предприятия как фактор влияния на трудовую мотивацию и организационную лояльность персонала проводился с позиции субъективной оценки персонала, участвовавшего в исследовании. В целях определения степени влияния внутренней социальной политики предприятия на организационную лояльность персонала участники опроса были разделены на две группы в зависимости от личного восприятия деятельности работодателя в области корпоративной социальной поддержки персонала. Сравнительный анализ позволил определить, что работники, не ощущающие на себе положительного влияния внутренней социальной политики компании, имеют в целом низкий уровень организационной лояльности по всем трем ее типам, по сравнению с группой респондентов, ощущающих положительное влияние от деятельности работодателя по предоставлению социально-трудовых предпочтений своим работникам. Исходя из поставленных задач исследования, помимо оценок респондентов, касающихся непосредственно деятельности работодателя в области внутренней социальной политики, определены наиболее значимые направления внутренней социальной политики предприятия и мотивы труда для персонала. В связи с этим разработан специальный опросник, позволивший изучить данные аспекты трудовых отношений. Доказано наличие взаимосвязи между оценкой персонала внутренней социальной политики предприятия и удовлетворенностью работой в целом

Ключевые слова: *внутренняя социальная политика предприятия; организационная лояльность персонала; трудовая мотивация; удовлетворенность персонала работой; удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; социологическое исследование; корпоративный стаж; трудовой вклад; организационная лояльность; эмоционально-психологические связи*

The results of an analysis of the sociological research, sacred to the study of the influence of the company's internal social policy on organizational loyalty and labor motivation of the personnel of a large enterprise in the processing industry of the Eastern Siberia, are presented. The measurement of organizational loyalty is carried out according to the international methodology of John Meyer and Natalie Allen. The analysis of the company's internal social policy as a factor in influencing the labor motivation and organizational loyalty of the staff was carried out from the standpoint of a subjective assessment of the personnel participating in the study. In order to determine the degree of influence of the company's internal social policy on the organizational loyalty of the staff, the survey participants were divided into two groups, depending on the personal perception of the employer's activity in the field of corporate social support for personnel. The comparative analysis made it possible to determine that employees who do not feel positive influence of the company's internal social policy have a generally low level of organizational loyalty in all three of its types compared to a group of respondents who feel positive influence from the employer's activity in providing social and labor preferences their employees. Based on the objectives of the study, in addition to assessments of respondents concerning the employer's own activities in the field of internal social policy, the most important areas of the company's internal social policy and motives for staff are identified. In connection with this, a special questionnaire was developed that made it possible to study these aspects of labor relations. The existence of a correlation between the assessment of the personnel of the internal social policy of the enterprise and the satisfaction with the work as a whole is proved

Key words: internal social policy of enterprise; organizational loyalty of personnel; labor motivation; staff satisfaction with work; staff satisfaction with corporate social policy; sociological research; corporate experience; labor contribution; organizational loyalty; emotional and psychological ties

Введение. В условиях современной кризисной экономической ситуации государство не способно в полной мере оградить своих граждан от снижения качества жизни [1]. В подобных ситуациях возрастает значение другого агента социальной сферы общества — социально-ответственных предприятий (преимущественно, крупных). Необходимо разделять определенные трудовым законодательством гарантии, которые являются обязательными для всех работодателей, независимо от позиции руководства или собственников предприятий, и льготы, предоставляемые конкретным предприятием свыше обязательных [7; 9. С. 740]. Последние и представляют собой социальную политику предприятия (далее — СПП), которая является ее преимуществом.

Анализ изученной литературы показал, что вместе с разнообразием научных подходов к определению понятия «внутренняя социальная политика предприятия» существует проблема отсутствия единого понимания данного феномена. Кроме того, некоторые подходы к определению СПП противоречат друг другу. Поэтому авторы формулируют собственный подход, согласно которому *внутреннюю социальную политику предприятия* следует рас-

сматривать как составную часть политики управления персоналом предприятия, которая представляет собой совокупность социально-трудовых предпочтений (льгот, услуг, социальных выплат и программ) стимулирующего и компенсационного характера, предоставляемых работникам сверх законодательно установленных прав и гарантий.

С целью изучения влияния внутренней социальной политики предприятия на лояльность и трудовую мотивацию персонала авторами проведено научное исследование методом анкетирования на рабочем месте специалистов и руководителей одного из нефтеперерабатывающих предприятий Восточной Сибири.

Объектом изучения является внутренняя социальная политика предприятия как механизм повышения трудовой мотивации и лояльности персонала.

Предметом изучения является влияние внутренней социальной политики компании на организационную лояльность и трудовую мотивацию персонала.

Цель исследования — определить степень влияния корпоративных предпочтений на организационную лояльность и трудовую мотивацию персонала.

Задачи исследования:

– определить степень удовлетворенности персонала внутренней социальной политикой предприятия;

– выявить наиболее значимые мотивы труда для работников исследуемого предприятия;

– выяснить, существует ли взаимосвязь между отношением персонала к социальной политике предприятия и уровнем организационной лояльности, а также трудовым поведением.

Результаты исследования и их обсуждение. Эмпирическую базу составили результаты опроса 40 сотрудников одного из нефтеперерабатывающих предприятий Восточной Сибири. В исследовании приняли участие HR-менеджеры, IT-специалисты и финансисты. В выборке представлены следующие категории персо-

нала: руководители – 11 человек, специалисты – 29 человек.

Для измерения организационной лояльности персонала использована методика Джона Мейера и Натали Аллен «Шкала организационной лояльности» [7].

Анализ внутренней социальной политики компании как фактор влияния на трудовую мотивацию и организационную лояльность персонала проводился с позиции субъективной оценки респондентов. Нас интересовало восприятие внутренней социальной политики в сознании работников и последующее ее влияние на их организационную лояльность, трудовое поведение и отношение к труду.

Возрастная структура работников, участвовавших в исследовании, представлена на рис. 1.

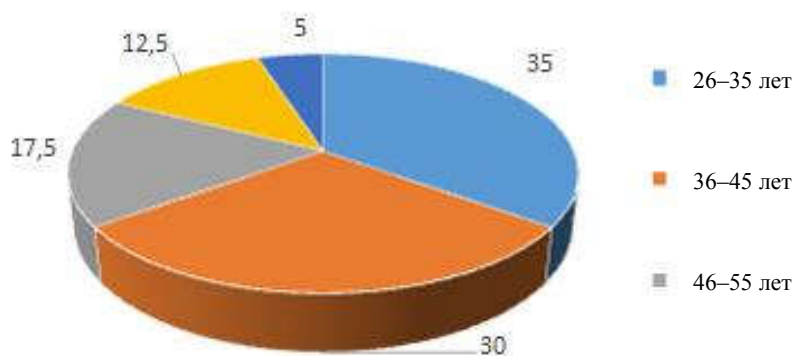


Рис. 1. Структура опрошенного персонала по возрасту, % /
Fig. 1. Structure of the interviewed personnel by age, %

В проведенном исследовании приняли участие 72,5 % специалистов и 27,5 % руководителей различных структурных подразделений предприятия.

По корпоративному стажу опрошенный персонал представлен на рис. 2.

В результате проведенного исследования, помимо оценок персонала, касающихся непосредственно социальной политики предприятия, мы попытались выяснить наиболее значимые мотивы труда респондентов [6; 10]. Так, для 50 % опрошенных работников, помимо размера заработной

платы, наиболее значимым оказался такой мотив труда, как «предоставление работодателем дополнительных, сверх законодательно установленных прав и гарантий», для 48 % – «возможность профессионального совершенствования», для 35 % и 33 % соответственно – «условия труда, режим работы» и «дружеские отношения с коллегами», которые оценены примерно в равной степени значимости. Наименее значимым мотивом труда для респондентов является «возможность карьерного роста» (рис. 3).

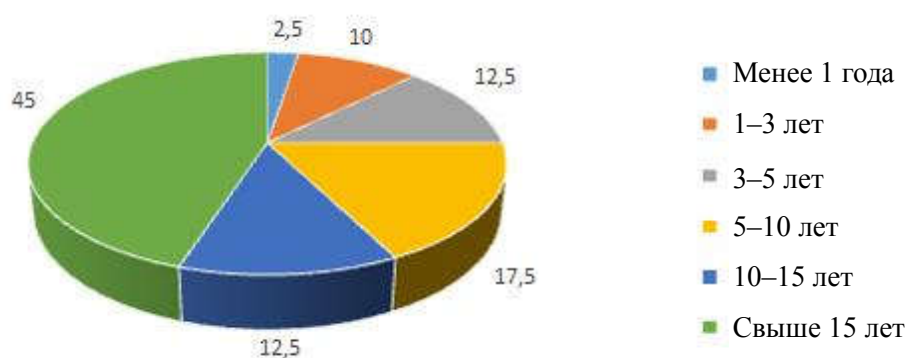


Рис. 2. Структура опрошенного персонала по корпоративному стажу, % / Fig. 2. Structure of the interviewed staff in terms of corporate experience, %

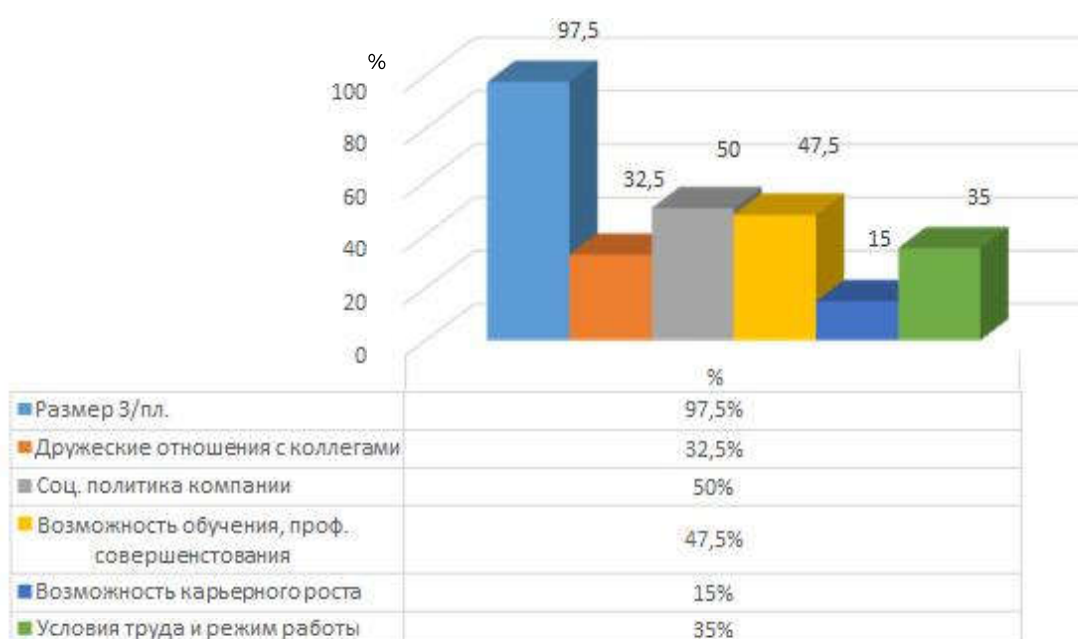


Рис. 3. Мотивы труда работников, % / Fig. 3. Motives for employees, %

Отношение персонала к деятельности компании в области внутренней социальной политики определялось степенью удовлетворенности корпоративной социальной политикой [5]. Данный показатель использовался для проверки всех гипотез исследования в качестве независимой переменной.

В качестве зависимых переменных использовались такие показатели, как удовлетворенность работой в компании в целом, организационная лояльность, готовность к увольнению и степень трудового вклада респондентов [1; 10. С. 15-16].

Так, опрос по независимому признаку показал, что 95 % респондентов удовлетворены корпоративной социальной политикой, сложившейся на предприятии перерабатывающей отрасли, 75 % — полностью удовлетворены, 20 % — скорее удовлетворены (рис. 4). Остальные 5 % сотрудников (2 чел.) скорее не удовлетворены социальной политикой компании вследствие недостаточного уровня развития корпоративной социальной поддержки членов их семей.

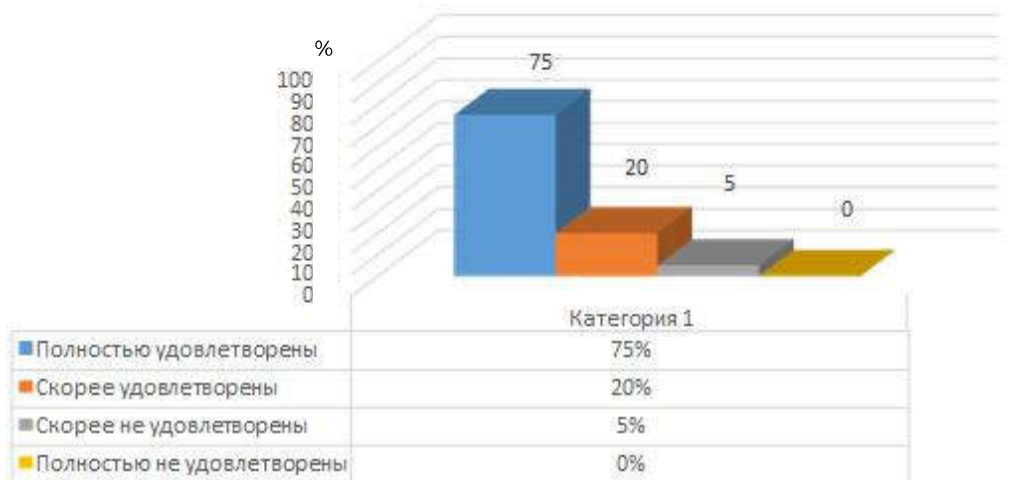


Рис. 4. Степень удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой, % /
 Fig. 4. Degree of staff satisfaction with corporate social policy, %

Интерпретация такого показателя, как «готовность к увольнению», показала, что большинство сотрудников (75 %) не имеют желания сменить работу, однако 2,5 % от

общего их числа часто думают об увольнении, а у 22,5 % иногда возникают мысли об уходе из компании (рис. 5).

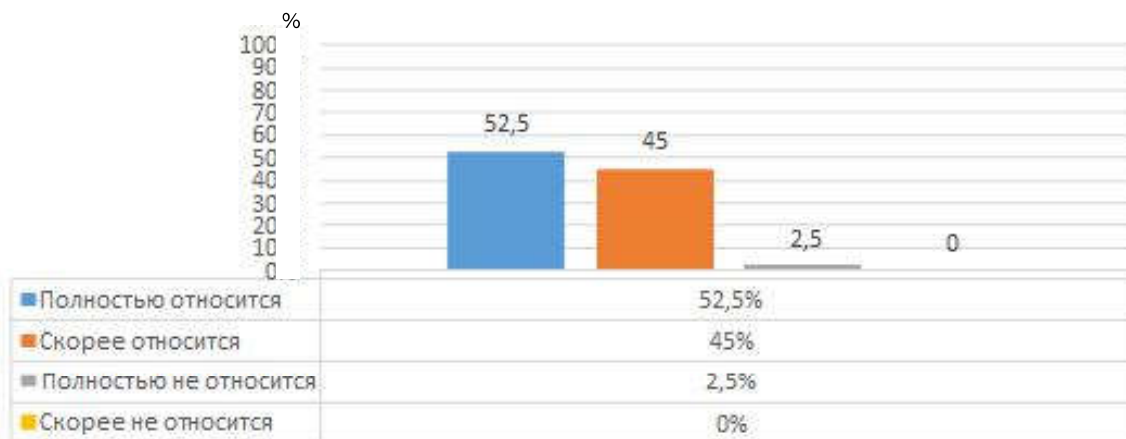


Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Есть ли у Вас желание уволиться с компании?», % /
 Fig. 5. Distribution of respondents' answers to the question "Do you have a desire to retire from the company?", %

Возможную готовность к увольнению высказали два руководителя и восемь специалистов.

При этом сотрудники, задумывающиеся о смене работы, указали несколько причин возможной готовности к увольнению. В процентном соотношении данные причины представлены следующим образом:

- смена постоянного места жительства (далее – ПМЖ) – 10 % респондентов;
- стремление к чему-то большему – 10 % респондентов;
- отсутствие достаточной мотивации – 10 % респондентов;
- неудовлетворенность оплатой труда – 20 % респондентов;

— большой объем работы и формальных требований, которые отвлекают от основной работы, как следствие, возникает напряженность труда и необходимость работать в выходные дни — 50 % респондентов.

Как видим, в основном готовность к увольнению связана с режимом труда и его содержанием и, как следствие, загруженностью специалистов.

Такие показатели, как отношение к труду и степень трудовой самоотдачи, изме-

рялись с помощью оценки респондентами суждения: «Я постоянно выкладываюсь на работе, тружусь, в полной мере используя свои силы и возможности» [2. С. 206].

Результаты опроса позволяют констатировать, что у 52,5 % респондентов имеется достаточно высокая степень трудового вклада, 45 % сотрудников отнесли свой трудовой вклад к среднему уровню, низкую степень озвучил один работник (2,5 % от общего числа опрошенных) (рис. 6).

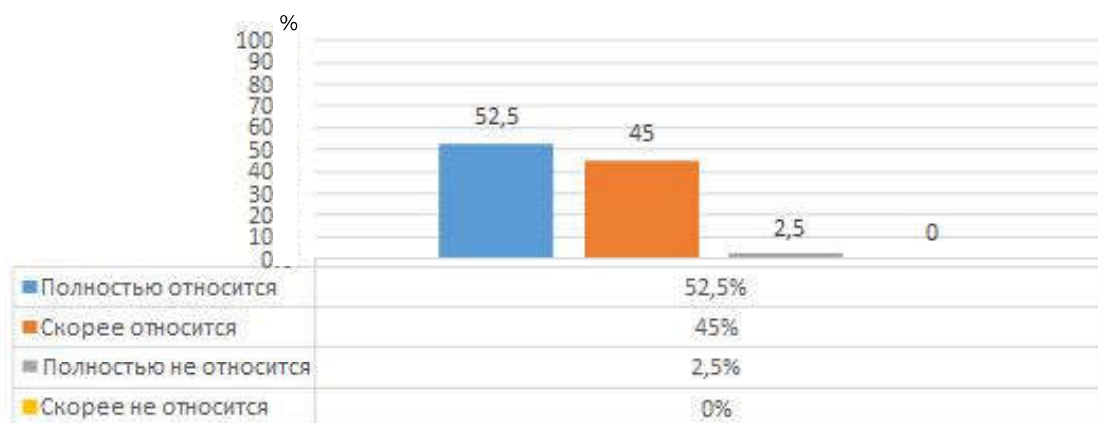


Рис. 6. Самооценка персонала суждения: «Я постоянно выкладываюсь на работе, тружусь в полной мере, используя свои силы и возможности», % / Fig. 6. Self-assessment of the personnel's judgment: "I constantly work flat out, work hard, using my strength and capabilities", %

Несмотря на то, что у респондентов отмечен достаточно высокий уровень трудовой самоотдачи, их восприятие внутренней социальной политики компании, по-видимому, напрямую не связано с высокими показателями трудового вклада работников. Об этом свидетельствуют результаты опроса. Так, например, респонденты, неудовлетворенные внутренней социальной политикой компании, указали на то, что в полной мере выкладываются на работе, используя свои силы и возможности. При этом 2,5 % из 97,5 % удовлетворенных социальной политикой компании ответили, что не согласны с тем, что выкладываются на работе в полной мере. Поэтому говорить об устойчивом влиянии внутренней социальной политики компании на трудовое поведение работника не имеет оснований.

Обозначенные респондентами проблемы в содержании и режиме труда на

общую удовлетворенность работой существенно не повлияли, т. к. большинство из них (70 %) склонны считать, что удовлетворены своей работой. Среднюю удовлетворенность работой показали 12,5 % опрошенных, при этом полностью удовлетворены работой в компании 17,5 % работников (рис. 7).

Таким образом, анализ проведенного опроса свидетельствует о достаточно высоком уровне удовлетворенности работой у 87,5 % респондентов, среднем — у 12,5 % респондентов. К основным причинам, по которым 12,5 % работников не могут сказать, что полностью удовлетворены своей работой, относятся те же недостатки организации труда, которые являются причиной возможного увольнения, например, большой объем формальной и рутинной работы и необходимость работать в выходные дни.



Рис. 7. Удовлетворенность персонала работой, % / Fig. 7. Satisfaction with the personnel, %

Интересны результаты опроса, касающиеся отражения корпоративной социальной политики предприятия перерабатывающей отрасли в сознании работников, их мнения относительно влияния на них деятельности работодателя в этой социально-ответственной области. Так, 77,5 %

респондентов ощутили положительное влияние СПП на качество их жизни после прихода в компанию, 22,5 % сотрудников считают, что деятельность компании в области социальной политики никак не повлияла на качество и уровень их жизни (рис. 8).

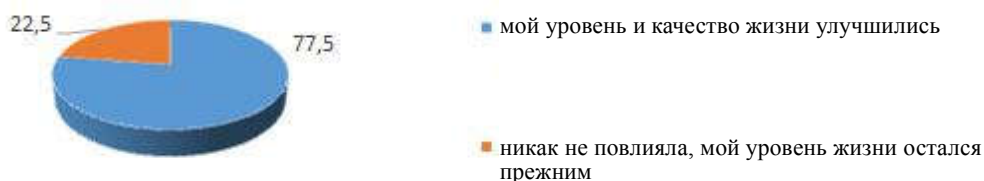


Рис. 8. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как деятельность компании в области внутренней социальной политики отразилась на Вас лично?», % / Fig. 8. Distribution of respondents' answers to the question «How the company's activity in the field of internal social policy influenced on you personally?», %

Мы выяснили, что 80 % сотрудников из числа задумывающихся об увольнении считают, что на них СПП никак не повлияла, а их уровень жизни остался на прежнем. Кроме того, сравнительный анализ взаимосвязи между удовлетворенностью персонала социальной политикой компании и общей удовлетворенностью работой позволил выявить следующую закономерность: 95 % персонала, которых устраивает сложившаяся система корпоративных предпочтений, удовлетворены и своей работой.

Следовательно, существует определенная взаимосвязь между оценкой корпоративной социальной политики предприятия и удовлетворенностью трудом в целом.

Помимо вопросов, относящихся к измерению организационной лояльности персонала по методике Джона Мейера и Натали Аллен, респонденты ответили на вопросы, разработанные с целью изучения влияния внутренней социальной политики предприятия на трудовую мотивацию персонала [3].

Сотрудникам предприятия перерабатывающей отрасли было предложено выбрать несколько вариантов наиболее значимых направлений корпоративной социальной политики, необходимых лично им. В качестве наиболее значимого направления 62,5 % респондентов отметили пользование социальными учреждениями компании. Для 40 % респондентов не менее важными стали и такие направления, как негосударственное пенсионное обеспечение

и профессиональное развитие. Меньшее число респондентов заинтересовали такие формы трудовой мотивации, как предоставление свободного дня за высокие показатели трудовой деятельности и беспроцентных образовательных займов – 2,5 и 5 % соответственно. Под вариантом «другое» один респондент указал «возможность отдыхать в стороннем санаторно-курортном учреждении по льготным ценам» (рис. 9).

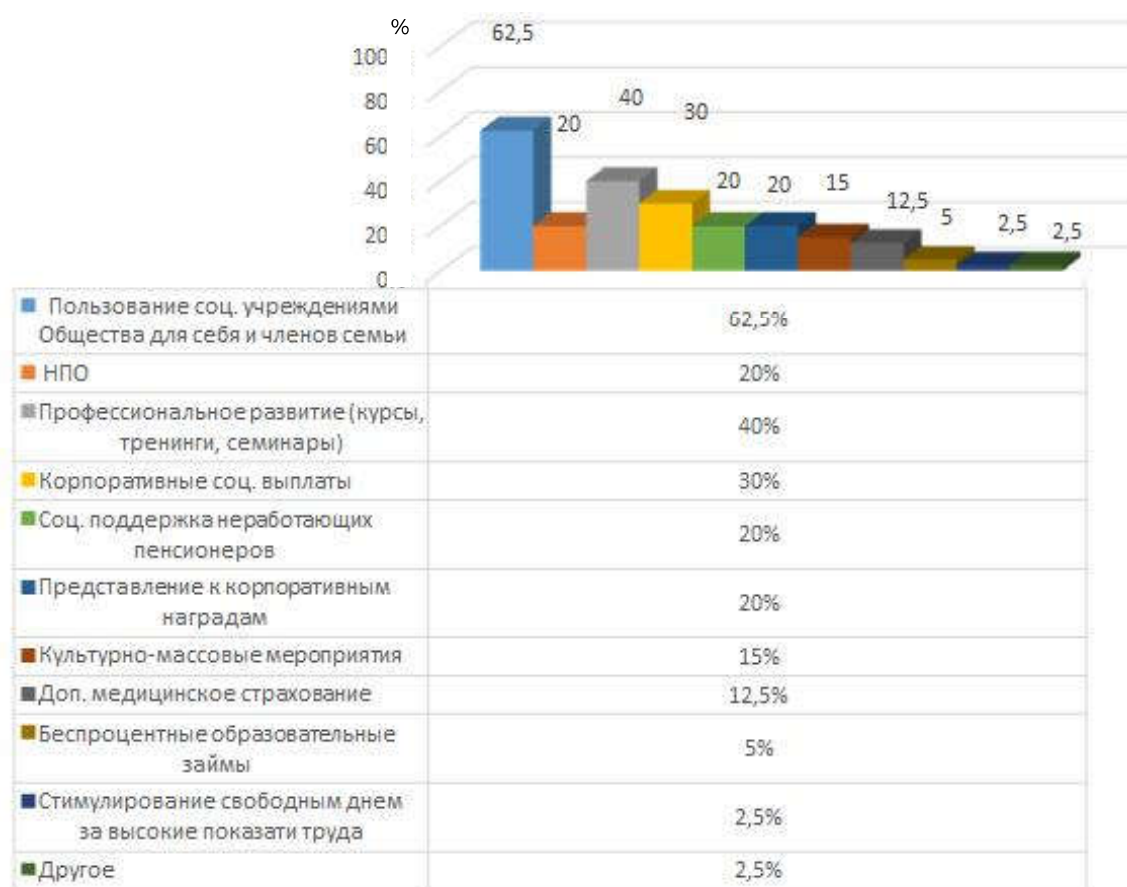


Рис. 9. Соотношение значимости направлений корпоративной поддержки предприятия для респондентов, % / Fig. 9. Correlation of direction importance of corporate support enterprises for respondents, %

В данном случае показательным фактом является не только определение самых значимых направлений социальной политики для персонала, но и то, что все имеющиеся в организации направления социальной политики являются актуальными, и, несмотря на разницу в степени значимости, данные формы корпоративной поддержки

являются необходимыми, т. к. у каждого работника имеются свои собственные интересы и потребности и, следовательно, индивидуальные «рычаги» для трудовой мотивации [12].

В целях определения степени влияния внутренней социальной политики компании на организационную лояльность персо-

нала мы разделили всех участников опроса на две группы в зависимости от личного восприятия. К первой группе относятся респонденты, которые не ощутили на себе положительного эффекта от деятельности компании в области социальной ответственности. Вторая группа представлена теми, кто считает, что их уровень и качество жизни улучшились.

По данному признаку мы провели сравнительный анализ организационной лояльности персонала по международной методике Джона Мейера и Натали Аллен, согласно которой организационная лояльность делится на три типа: эмоциональная (аффективная) лояльность, текущая (продолженная) и нормативная лояльности [14].

Эмоциональная (аффективная) лояльность — эмоциональная привязанность к организации. Высокая аффективная приверженность означает, что организация имеет для сотрудника большое значение, он рассматривает свою принадлежность к компании как принадлежность к семье и желает в дальнейшем принадлежать к ней (отношение «Я люблю»).

Текущая (продолженная) лояльность, ориентированная на последствия, — это привязанность к организации на основании

«затрат», к которым может привести уход из организации (отношение «Мне нужно»).

Нормативная лояльность означает, что человека связывают с компанией морально-этические убеждения (отношение «Я должен»)» [15].

Результаты сравнительного анализа свидетельствуют о значительной разнице между значениями всех трех типов лояльности у двух групп респондентов. Так, у первой группы респондентов значения коэффициентов организационной лояльности распределились следующим образом:

$$K_{\text{эмоциональной лояльности}} = 2,8 \text{ (низкий уровень);}$$

$$K_{\text{продолженной лояльности}} = 4,2 \text{ (средний уровень);}$$

$$K_{\text{нормативной лояльности}} = 2,4 \text{ (низкий уровень).}$$

У респондентов, отнесенных ко второй группе (ощущающих на себе положительное влияние проводимой внутренней СПП), значения коэффициентов организационной лояльности представлены следующим образом:

$$K_{\text{эмоциональной лояльности}} = 5 \text{ (высокий уровень);}$$

$$K_{\text{продолженной лояльности}} = 5,1 \text{ (высокий уровень);}$$

$$K_{\text{нормативной лояльности}} = 4,1 \text{ (средний уровень).}$$



Рис. 10. Значение коэффициентов организационной лояльности по группам респондентов, % / Fig. 10. Value of the coefficients of organizational loyalty for groups of respondents, %

Сотрудники, считающие, что корпоративная социальная ответственность никак не повлияла на повышение их уровня жизни, имеют в целом низкий уровень лояльности к компании. Данная группа респондентов характеризуется низкой эмоциональной привязанностью к организации и готовностью к увольнению при обретении более привлекательного для себя работодателя. При этом текущая лояльность находится на среднем уровне, что говорит о том, что сотрудники остаются в компании из-за возможных «затрат», к которым может привести уход из организации, т. е. работают по причине необходимости, пока не появилось другого, более достойного с их точки зрения работодателя.

Вторая группа сотрудников, ощущающих положительное влияние на уровень и качество их жизни, характеризуется высокой эмоциональной и текущей лояльностью, что свидетельствует о том, что исследуемое предприятие имеет для данной группы работников большое значение, соответственно, они желают в дальнейшем работать в компании. При этом сотрудники ориентированы на продолжительное сотрудничество с данным работодателем по причине возможных «затрат», к которым может привести уход [4]. Как видим, результаты анализа рассмотренных показателей дают аргументы в пользу достоверности гипотезы о наличии взаимосвязи между оценкой корпоративной социальной политики предприятия и удовлетворенностью трудом в целом.

В целом, проведенное исследование показало, что участники опроса достаточно высоко оценили деятельность компании в области корпоративной социальной политики.

При этом факторами, существенно снижающими трудовую мотивацию, являются: неудовлетворенность оплатой труда (20 % респондентов от числа задумывающихся о возможной готовности к увольнению); большой объем работы и формальных требований, которые требуют отвлечения от основной работы, как следствие, — напряженность труда и необходимость работать в выходные дни (50 % респондентов от числа задумывающихся о возможной готовности к увольнению).

Несмотря на то, что выявленные причины неудовлетворенности трудом не связаны с социальной политикой предприятия, мы считаем возможным повлиять на данную ситуацию через определенные направления социальной политики предприятия, компенсировав тем самым недостатки в организации и режиме труда [15].

Выводы. Таким образом, реализация корпоративной социальной политики в отношении персонала имеет, безусловно, положительный эффект, связанный с укреплением эмоционально-психологических связей между работником и компанией, ростом удовлетворенности работой [13]. В то же время социальные расходы исследуемого предприятия перерабатывающей отрасли практически не влияют на трудовые установки персонала, степень трудового вклада. Соответственно, их потенциал как инструмент стимулирования к высокопроизводительному труду весьма ограничен. Исходя из этого, можно сделать вывод, что финансирование внутренней социальной политики является, в первую очередь, инвестицией в формирование позитивных внутрикорпоративных отношений и укрепление организационной лояльности персонала [2. С. 209; 8. С. 42].

Список литературы

1. Беляева И. Ю., Эскиндарова М. А. Корпоративная социальная ответственность. М.: КНОРУС, 2016. 320 с.
2. Германов И. А., Плотникова Е. Б. Опыт оценки результативности внутренней социальной политики на промышленных предприятиях // Социальные технологии. 2012. № 3. С. 204–211.
3. Грекова Г. И., Киварина М. В., Макаревич А. Н. Корпоративная социальная ответственность. Великий Новгород: НовГУ, 2014. 100 с.
4. Григорян Е. С., Юрасов И. А. Корпоративная социальная ответственность. М.: Дашков и Ко, 2016. 248 с.

5. Горфинкель В. Я., Родионова Н. В. Корпоративная социальная ответственность: академический курс. М.: Юрайт, 2016. 570 с.
6. Долгорукова И. В. Разнообразие социальных практик реализации корпоративной социальной политики на Российских предприятиях // Материалы Афанасьевских чтений. 2015. Т. 1. № 13. С. 262–266.
7. Нехода Е. В. Национальные модели корпоративной социальной ответственности // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: сб. ст. СПб., 2016. С. 178–183.
8. Озерникова Т. Г. Внутрикорпоративная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса // Управленец, 2009. № 3–4. С. 40–44.
9. Озерникова Т. Г., Пономарчук М. А. Основные проблемы оценки конкурентоспособности политики оплаты труда в России // Известия Байкальского государственного университета. 2016. Т. 26. № 5. С. 739–749.
10. Озерникова Т. Г. Тенденции в развитии систем управления человеческими ресурсами в организациях региона: результаты исследования // Управленец, 2010. № 11–12. С. 14–19.
11. Романова И. В., Романова Н. П. Методология социологического анализа ресурсного потенциала муниципальных служащих // Междунар. заоч. науч.-практ. конф. Чита: ЗабГУ, 2014. С. 93–98.
12. Тульчинский Г. Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности. СПб.: НИИ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2012. 236 с.
13. Турчинов А. И. Управление персоналом. М.: РАГС, 2013. 488 с.
14. Чаплюкова О. Б., Осипова М. Ю. Анализ внутренней корпоративной социальной политики предприятия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/download/19349038.pdf> (дата обращения: 10.12.2017).
15. HR-Portal [Электронный ресурс] // Сообщество и публикации для специалистов по управлению персоналом. Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/files/anketa-oprosnik_shkala_organizacionnoy_loyalnosti.pdf (дата обращения: 15.12.2017).

References

1. Belyaeva I. Yu., Eskindarova M. A. *Korporativnaya sotsialnaya otvetstvennost* (Corporate Social Responsibility). Moscow: Knorus, 2016. 320 p.
2. Germanov I. A., Plotnikova E. B. *Sotsialnye tehnologii* (Social technologies), 2012, no. 3, pp. 204–211.
3. Grekova G. I., Kivarina M. V., Makarevich A. N. *Korporativnaya sotsialnaya otvetstvennost* (Corporate social responsibility). Veliky Novgorod: Novgorod State University, 2014. 100 p.
4. Grigoryan E. S., Yurasov I. A. *Korporativnaya sotsialnaya otvetstvennost* (Corporate social responsibility). Moscow: Dashkov and Co, 2016. 248 p.
5. Gorfinkel V. Ya., Rodionova N. V. *Korporativnaya sotsialnaya otvetstvennost: akademicheskij kurs* (Corporate social responsibility: academic course). Moscow: Yurayt, 2016. 570 p.
6. Dolgorukova I. V. *Materialy Afanasevskih chteniy* (Proceedings of Afanasyev readings), 2015, vol. 1, no. 13, pp. 262–266.
7. Nekhoda E. V. *Sovremennyy menedzhment: problemy i perspektivy: sb. st.* (Modern management: problems and perspectives: sat. art). St. Petersburg, 2016, pp. 178–183.
8. Ozernikova T. G. *Upravlenec* (Supervisor), 2009, no. 3–4, pp. 40–44.
9. Ozernikova T. G., Ponomarchuk M. A. *Izvestiya Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta* (News of Baikal State University), 2016, vol. 26, no. 5, pp. 739–749.
10. Ozernikova T. G. *Upravlenec* (Supervisor), 2010, no. 11–12, pp. 14–19.
11. Romanova I. V., Romanova N. P. *Mezhdunar. zaoch. nauch.-prakt. konf.* (Intern. ex. scientific-practical. conf.). Chita: ZabGU, 2014, pp. 93–98.
12. Tulchinsky G. L. *Korporativnye sotsialnye investitsii i sotsialnoe partnerstvo: tehnologii i otsenka effektivnosti* (Corporate social investments and social partnership: Technology and efficiency evaluation). St. Petersburg: Research Institute of Higher School of Economics. St. Petersburg, 2012. 236 p.
13. Turchinov A. I. *Upravlenie personalom* (Personnel management). Moscow: RAGS, 2013. 488 p.
14. Chaplyukova O. B., Osipova M. Yu. *Analiz vnutrenney korporativnoy sotsialnoy politiki predpriyatiya* (Analysis of internal corporate social policy of the enterprise). Available at: <http://www.elibrary.ru/download/19349038.pdf> (Date of access: 10.12.2017).
15. *Community and publications for HR specialists* (Community and publications for HR specialists). Available at: http://www.hr-portal.ru/files/anketa-oprosnik_shkala_organizacionnoy_loyalnosti.pdf (Date of access: 15.12.2017).

Коротко об авторах

Петрова Елена Александровна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия. Область научных интересов: проблемы управления персоналом и пути их решения, психология, социология
e_aretrova@mail.ru

Кузнецова Наталья Викторовна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия. Область научных интересов: кадровая безопасность организации, управление персоналом организации, аудит кадровой документации
kuznetsovanv1@bgu.ru

Якушева Анастасия Игоревна, аспирант, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия; специалист по кадрам предприятия нефтеперерабатывающей отрасли, г. Иркутск, Россия. Область научных интересов: управление социальным развитием организации, корпоративная культура, психология управления
na-yakus@yandex.ru

Briefly about the authors

Elena Petrova, candidate of economic sciences, associate professor, Labour Economy and Personnel Management department, Baikal State University, Irkutsk, Russia. Sphere of scientific interests: problems of personnel management and ways to solve them, psychology, sociology

Natalia Kuznetsova, candidate of economic sciences, associate professor, Labour Economy and Personnel Management department, Baikal State University, Irkutsk, Russia. Sphere of scientific interests: personnel security of organization, personnel management of organization, audit of personnel documentation

Anastasiya Yakusheva, postgraduate, Baikal State University, Irkutsk, Russia; Human Resources Specialist, Branch of Oil Processing Industrial Enterprise, Irkutsk, Russia. Sphere of scientific interests: management of social development of organization, corporate culture, management psychology

Образец цитирования

Петрова Е. А., Кузнецова Н. В., Якушева А. И. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия // Вестн. Забайкал. гос. ун-та. 2018. Т. 24. № 1. С. 84–95. DOI: 10.21209/2227-9245-2018-24-1-84-95.

Petrova E., Kuznetsova N., Yakusheva A. Analysis of the social policy influence of an enterprise on loyalty and motivation of the personnel of the oil-processing enterprise // Transbaikal State University Journal, 2018, vol. 24, no. 1, pp. 84–95. DOI: 10.21209/2227-9245-2018-24-1-84-95.

Статья поступила в редакцию: 28.12.2017 г.
Статья принята к публикации: 30.01.2018 г.

