

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ И БЛАГОПОЛУЧИЕМ РАБОТНИКОВ ГРАДООБРАЗУЮЩЕГО ПРЕДПРИЯТИЯ¹

THE MANAGEMENT OF HEALTH AND WELL-BEING OF WORKERS IN CITY-FORMING ENTERPRISE AND ASSESSMENT OF ITS EFFECTIVENESS

А.М. Парсюкевич

A.M. Parsyukevich

Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)

Концепция социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов подразумевает в числе прочего наличие негативного воздействия на физическое здоровье и социально-психологическое благополучие работников со стороны предприятия. Одним из способов снижения отрицательного влияния факторов внутриорганизационной среды на персонал являются программы укрепления здоровья и повышения благополучия сотрудников, усиление действенности которых требует методического инструментария мониторинга и оценки показателей эффективности их реализации. Проведенное автором статьи исследование на предприятиях монопрофильной территории позволяет утверждать, что степень токсичности внутриорганизационной среды прямо пропорциональна уровню эффективности применяемых на предприятии управленческих методов. Поэтому предлагаемая автором методика оценки эффективности управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников градообразующего предприятия в качестве объектов оценки рассматривает методы управления персоналом, социальную политику и персонал предприятия, а также уровень социального загрязнения внутриорганизационной среды. При оценке степени токсичности методов управления персоналом предприятия используется подход, основанный на анализе эффективности применения соответствующего управленческого инструментария посредством расчета совокупности определенных показателей, сгруппированных по группам методов управления. Расчет индикаторов оценки эффективности социальной политики предприятия осуществляется на основе экономических показателей хозяйствующего субъекта, сгруппированных и рассчитанных по заданным параметрам оценки, включающим вопросы развития персонала, поддержания здоровья и безопасности труда, социально-ответственной реструктуризации, развития местного сообщества и добросовестной деловой практики. Комплексная оценка эффективности персонала осуществляется по качественному, количественному и интегральному критериям. Оценка уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды предполагает проведение социологического опроса работников предприятия. В целях апробации методики автором использованы показатели финансово-экономической отчетности градообразующего предприятия, а также результаты социологического опроса наемных работников. Обобщение данных, полученных в ходе реализации методики оценки, позволяет выявить зоны наибольшего сосредоточения токсинов во внутриорганизационной среде исследуемого градообразующего предприятия. Результаты оценки предназначены для разработки эффективных управленческих решений в вопросах укрепления здоровья и повышения благополучия работников.

The concept of social pollution from economic activities of economic entities implies a negative impact on physical health and psychosocial well-being of workers from the enterprise. One way to reducing the negative impact on the personnel from the factors of internal environment is the program of health strengthening and staff well-being increase, strengthening the effectiveness of which requires a methodical tool of monitoring and evaluation indicators of the effectiveness of their implementation. The research, conducted by the author at the enterprises of monoprofile territories, allows to assert that the degree of toxicity of organizational environment is directly proportional to the level of the effectiveness of management methods. Therefore the methodology of evaluation of efficiency of management of the employees' health and psychosocial well-being in large enterprises examines methods of personnel management, social policy and personnel of the company and the level of social pollution organizational environment as objects of evaluation. The toxicity of personnel management methods in the enterprise was estimated by analysis of efficiency of appropriate management tools application by means of calculation of a set of indicators, grouped into management practices. Calculation of efficiency indicators of the company's social policy is based on the economic indicators of the economic entity, grouped and calculated according to set parameters of evaluation, including the issues of personnel development, the health and safety at work, socially responsible restructuring of community development and good business practice. Complex evaluation of personnel efficiency is carried out on the qualitative, quantitative and integral criteria. Assessment of the level of organizational environment social pollution is carried out by means of a sociological survey of the employees. To validate the methodology the author used indicators of financial and economic reporting of enterprises and the results of the sociological survey of employees. The generalization of the obtained data allowed to reveal zones of high concentration of toxins in the organizational environment of the studied city-forming enterprise. The evaluation results are used for effective decision-making for strengthening health and improving the well-being of workers.

Ключевые слова: социальное загрязнение, токсичность внутриорганизационной среды, социально-психологическое благополучие работников, управление здоровьем, градообразующее предприятие.

Key words: social pollution, intra-organizational toxicity, socio-psychological well-being, health management, city-forming enterprise.

¹ Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ в рамках государственного задания вузам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014–2016 гг., проект № 2378.

Снижению степени негативного воздействия внутренней и внешней среды организации, рассматриваемого нами как социальное загрязнение [1; 2], содействует деятельность, включающая разработку и реализацию программ поддержания здоровья и повышения социально-психологического благополучия работников хозяйствующих субъектов. В экономически развитых странах управление здоровьем персонала (healthcare management) рассматривается как один из методов минимизации издержек на рабочую силу и мотивации сотрудников. Мировая практика показывает, что правильно организованное управление здоровьем сотрудников позволяет на 40–50 % снизить заболеваемость в коллективе, на 20 % – сократить количество дней нетрудоспособности, на 10–15 % – повысить выявляемость хронических заболеваний, на 30 % – уменьшить средний срок временной нетрудоспособности, на 20 % – повысить производительность труда [3].

Территориальные и корпоративные программы поддержания здоровья и повышения благополучия работников, по нашему глубокому убеждению, должны разрабатываться с учетом результатов оценки уровня токсичности внешней и внутренней среды хозяйствующих субъектов. На основе проведенного нами исследования на предприятиях МО «Новоуральский городской округ» с монопрофильной специализацией [4–6] можно утверждать, что степень токсичности внутриорганизационной среды прямо пропорциональна уровню эффективности применяемых на предприятии управленческих методов. Следовательно, мониторинг показателей эффективности управления благополучием и здоровьем работников является одним из необходимых компонентов совокупности инструментов снижения уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды.

Предлагаемая нами методика оценки эффективности управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников градообразующего предприятия подразумевает реализацию последовательных этапов: 1) определение цели и задач оценки, существующих ограничений; 2) определение периодичности проведения оценки; 3) определение объектов оценки; 4) формирование системы показателей по каждому объекту оценки; 5) определение источников информации, методов ее сбора и обобщения; 6) выбор методов обработки информации; 7) установление технических средств, необходимых для проведения оценки; 8) формирование системы отчетов, которыми будут оформляться результаты оценки.

В качестве объектов оценки эффективности управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников градообразующего предприятия нами рассматриваются методы управления персоналом, социальная политика предприятия, персонал предприятия и уровень социального загрязнения внутриорганизационной среды [7].

При оценке степени токсичности методов управления персоналом предприятия используется подход, основанный на анализе эффективности применения соответствующего управленческого инструментария. В этом случае оценка подразумевает расчет совокупности определенных показателей, сгруппированных по группам методов управления: административных, социально-экономических и социально-психологических. Каждый из параметров оценивается через призму совокупности экономических индикаторов, рассчитываемых по определенному алгоритму, с использованием исходных данных отчетности предприятия.

В целях апробации методики оценки эффективности управления здоровьем и социально-экономическим благополучием работников градообразующего предприятия нами использованы показатели финансово-экономической отчетности за 2011–2012 гг. главного предприятия МО «Новоуральский городской округ» – Уральском электрохимическом комбинате (ОАО «УЭХК»), – за исключением данных, отсутствующих в годовом отчете исследуемого предприятия. На основании имеющихся отчетных показателей можно получить лишь некоторые результаты оценки эффективности использования методов управления персоналом, применяемых на ОАО «УЭХК» (см. табл. 1).

Сравнительный анализ полученных расчетных показателей позволяет сделать некоторые выводы. Так, например, в 2012 г. на ОАО «УЭХК» можно отметить некоторый рост эффективности применения административных методов по сравнению с 2011 г.: процент выбытия кадров снизился почти в 1,5 раза, коэффициент текучести кадров уменьшился в 2,2 раза, но также сократилась и величина коэффициента приема кадров – в 2,8 раза. Значителен рост эффективности использования социально-экономических методов управления: показатель соотношения между темпами роста заработной платы и производительности труда возрос в 4,6 раза, а уровень заработной платы – в 1,1 раза. Можно также говорить и о росте эффективности использования социально-психологических методов управления: коэффициент уров-

ня образования увеличился в 1,8 раза; уровень частоты травматизма сведен к нулю; удельный вес работников с бессрочными трудовыми до-

говорами вырос почти на 10 %, а количество работников, имеющих краткосрочные трудовые договоры, наоборот, сократилось в 1,6 раза.

Таблица 1

**Расчетные показатели оценки эффективности
методов управления персоналом на ОАО «УЭХК», 2011–2012 гг.**

Расчетные показатели	Значение, %	
	2011	2012
Эффективность применения административных методов управления		
– процент выбытия кадров	50,8	34,1
– процент выбытия в связи с реструктуризацией	38,6	27,6
– коэффициент текучести кадров	11,0	5,0
– коэффициент приема кадров	3,4	1,2
Эффективность использования социально-экономических методов управления		
– соотношение между темпами роста заработной платы и производительности труда	5,1	23,6
– уровень заработной платы сотрудников организации	157,7	180,1
Эффективность использования социально-психологических методов управления		
– коэффициент роста уровня образования	58,3	102,7
– уровень частоты травматизма в расчете на 100 чел.	0,04	0
– удельный вес работников, охваченных системой бессрочных трудовых договоров	74,6	84,0
– охват работников, работающих по краткосрочным договорам	1,3	0,8

Следующим объектом оценки эффективности управления здоровьем и социально-экономическим благополучием работников градообразующего предприятия является корпоративная социальная политика. В широком смысле и с научных позиций, социальная политика – это не столько система мер и мероприятий, сколько система взаимоотношений и взаимодействий между социальными группами, социальными слоями общества, в центре которых и главная их конечная цель – человек, его благосостояние, социальная защита и социальное развитие, жизнеобеспечение и социальная безопасность [8].

Социальная политика градообразующего предприятия является одним из важнейших факторов влияния на уровень социального загрязнения как его внутриорганизационной среды в частности, так и муниципального образования в целом [9]. Следовательно, оценка эффективности корпоративной социальной политики – необходимый инструмент получения информации для принятия управленческих решений проблемы социального загрязнения на уровне предприятия и территории.

Расчет индикаторов оценки эффективности социальной политики предприятия нами

рекомендуется осуществлять на основе экономических показателей хозяйствующего субъекта, сгруппированных и рассчитанных по определенному алгоритму (см. табл. 2).

Использование данных годовой отчетности градообразующего предприятия исследуемого муниципального образования и рекомендуемого нами методического подхода позволит оценить эффективность корпоративной социальной политики, но лишь по некоторым параметрам и показателям. Сравнительный анализ расчетных показателей оценки эффективности социальной политики ОАО «УЭХК» за 2011–2012 гг. представлен в графической форме (см. рис. 1–4). Анализ показывает, что в 2012 г. по сравнению с 2011 г. возросла эффективность социальной политики градообразующего предприятия по параметрам «Развитие персонала» и «Развитие местного сообщества». В то же время можно наблюдать снижение затрат предприятия на поддержание здоровья и безопасные условия труда, а также на направления деятельности по параметру «Управление социальной политикой», за исключением расходов на жилищную программу.

Таблица 2

Методика оценки эффективности социальной политики предприятия

Параметры оценки	Индикаторы
Развитие персонала	1. Удельный вес руководителей и специалистов, прошедших обучение и переподготовку
	2. Доля затрат на обучение и переподготовку персонала
	3. Удельный вес рабочих, прошедших обучение
	4. Удельный вес часов обучения в расчете на одного сотрудника
	5. Доля затрат на предоставление социального пакета и премиальные выплаты персоналу
Поддержание здоровья и безопасные условия труда	6. Процент общей заболеваемости работников
	7. Удельный вес работников, имеющих профессиональные заболевания
	8. Удельный вес уволившихся по причине профессиональных заболеваний
	9. Удельный вес уволившихся по причине неудовлетворительных социально-культурных и жилищно-бытовых условий
	10. Удельный вес уволившихся по причине неудовлетворительной социальной защищенности
	11. Удельный вес сотрудников, получивших путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и т. п.
	12. Доля затрат на медицинское обслуживание сотрудников на предприятии
	13. Доля затрат на охрану труда и технику безопасности
	14. Доля затрат на поддержание санитарно-гигиенических и эргономических условий труда
	15. Доля затрат на поддержку материнства и детства
	16. Доля затрат на программы поддержания здоровья работников
Управление социальной политикой	17. Доля затрат на реализацию социальной политики
	18. Доля затрат на жилищную программу
	20. Доля затрат, выделенных на материальную помощь и финансовую поддержку работников
	21. Доля затрат, выделенных на реализацию молодежной политики
Социально ответственная реструктуризация предприятия	22. Удельный вес переподготовленных сотрудников из числа высвобождаемых из организации
	23. Доля затрат на выходные пособия
	24. Доля затрат на переобучение высвобождаемых сотрудников
	25. Доля затрат на содействие трудоустройству высвобождаемых сотрудников
Развитие местного сообщества	26. Доля затрат на участие в благотворительных акциях
	27. Доля затрат на проведение программ и акций поддержки социально незащищенных слоев населения
	28. Доля затрат на спонсирование местных культурных, образовательных и спортивных объектов и мероприятий
	29. Количество людей, получивших в той или иной форме помощь от организации
	30. Процент жителей моногорода, получивших в той или иной форме помощь от предприятия
	31. Доля затрат на поддержку детства и юношества
	32. Доля затрат на поддержку жилищно-коммунального хозяйства и объектов культурно-исторического значения
	33. Доля затрат на поддержку социально значимых исследований и кампаний
Добросовестная деловая практика	34. Доля затрат на проведение программ сотрудничества с органами государственного управления, ассоциациями потребителей, профессиональными объединениями и прочими общественными организациями
	35. Доля затрат на проведение программ содействия малому бизнесу
	36. Доля затрат на публикацию информации об организации для бизнес-партнеров, клиентов и прочих заинтересованных сторон
	37. Доля затрат на социальную политику предприятия

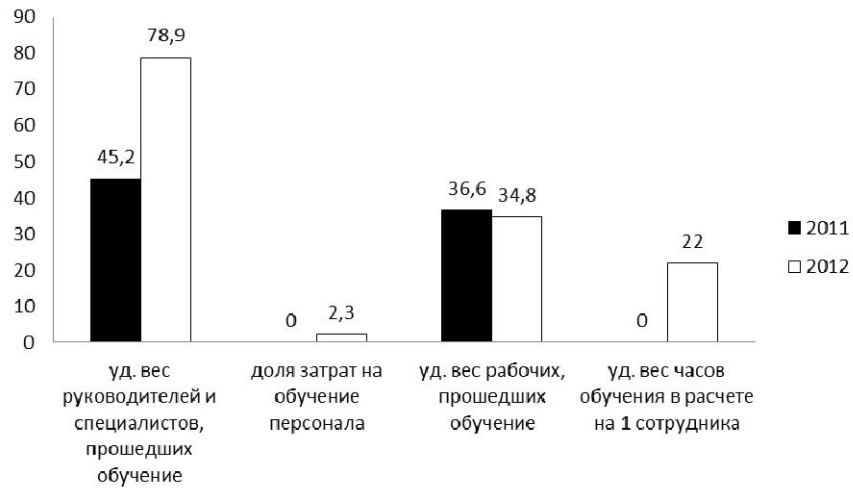


Рис. 1. Оценка эффективности социальной политики по параметру «Развитие персонала» ОАО «УЭК», 2011–2012 гг., %

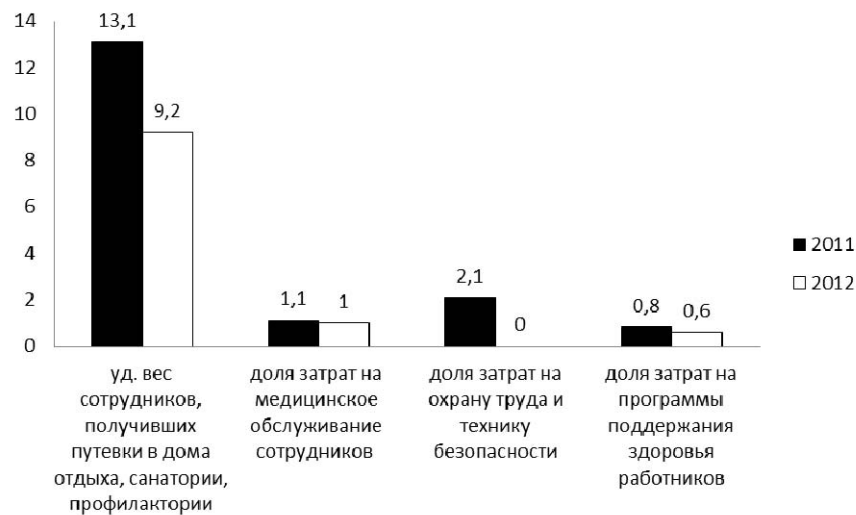


Рис. 2. Оценка эффективности социальной политики по параметру «Поддержание здоровья и безопасные условия труда» ОАО «УЭК», 2011–2012 гг., %

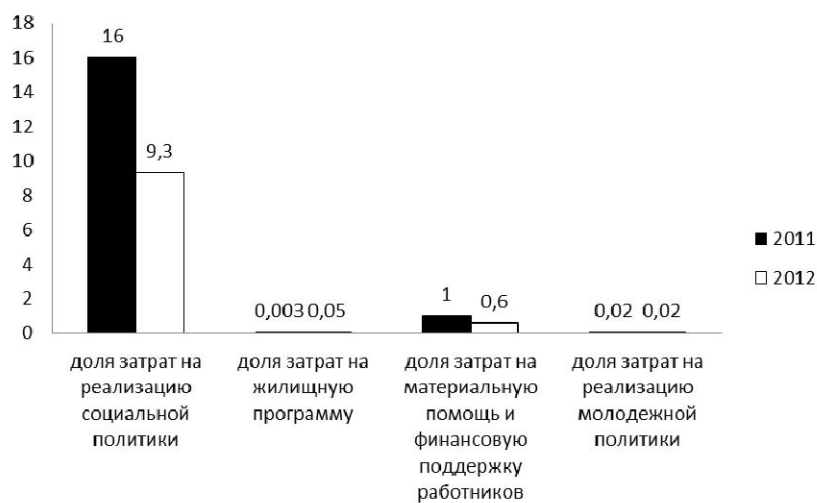


Рис. 3. Оценка эффективности социальной политики по параметру «Управление социальной политикой» ОАО «УЭК», 2011–2012 гг., %

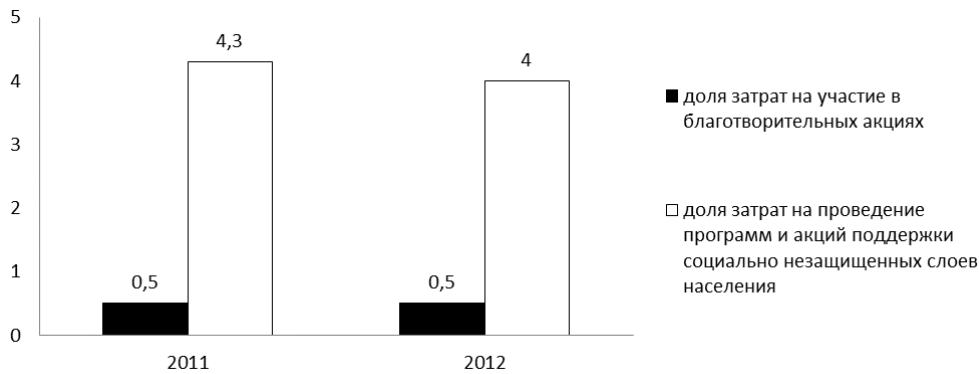


Рис. 4. Оценка эффективности социальной политики по параметру «Развитие местного сообщества» ОАО «УЭХК», 2011–2012 гг., %

Комплексная оценка эффективности различных категорий персонала является неотъемлемой частью предлагаемой нами оценки эффективности управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников градообразующего предприятия на основании того, что сотрудников следует рассматривать в числе прочего и как причинный фактор токсичности внутриорганизационной среды. Комплексную оценку эффективности персонала (КЭП) рекомендуется осуществлять по качественному, количественному и интегральному критериям:

$$КЭП = f(ККК; ККО; КРТ), \quad (1)$$

где $ККК$ – комплексная оценка по качественному критерию (уровень образования, стаж работы в руководящих должностях, коэффициент роста уровня образования), %; $ККО$ – оценка по количественному критерию (индекс численности, индекс изменения руководящего состава, коэффициент постоянства), %; $КРТ$ – комплексная оценка результатов труда (уровень коэффициента рентабельности персонала, уровень производительности труда, уровень брака, коэффициент ритмичности производства), %.

Критериальные показатели оценки эффективности персонала определяются посредством расчета совокупности индикаторов. Отсутствие необходимых данных в годовой отчетности исследуемого градообразующего предприятия не позволяет нам произвести оценку эффективности персонала ОАО «УЭХК».

Следующим этапом реализации методики оценки эффективности управления здоровьем и социально-психологическим благополучием работников градообразующего предприятия является комплексная оценка уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды (СЗВ), которую рекомендуется рассматривать как следующую функцию:

$$СЗВ = f(СТО; ФСБ), \quad (2)$$

где $СТО$ – комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений, %; $ФСБ$ – комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников, %.

При этом оценочные индикаторы $СТО$ и $ФСБ$ рассчитываются как среднеарифметическая величина расчетных индикаторов, рекомендуемый перечень которых сгруппирован по критериям оценки и представлен в табл. 3. Следует отметить, что данный этап оценочного процесса предполагает проведение социологического опроса выборочной совокупности различных категорий работников предприятия. Каждый расчетный индикатор представляет собой процент утвердительных ответов на конкретный вопрос анкеты. Мы используем инструментарий социологического опроса, применявшийся на исследуемом градообразующем предприятии. Между тем, в зависимости от специфики конкретного предприятия, целей и задач проведения оценки, инструментарий опроса работников (а следовательно, и перечень расчетных индикаторов) может быть уточнен.

Обобщение данных табл. 3 в графической форме позволяет наглядно продемонстрировать зоны наибольшего сосредоточения токсинов во внутриорганизационной среде исследуемого градообразующего предприятия по параметрам оценки (рис. 5–7). Очевидно, что наиболее проблемной зоной в социально-трудовых отношениях для работников является организация и условия труда, а также токсические кадровые технологии, применяемые на предприятии. Кроме того, результаты оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды позволяют констатировать, что работники исследуемого предприятия испытывают негативное воздействие в большей

степени на физическое самочувствие, нежели на психологическое благополучие. Если же сопоставить итоговые величины комплексных оценочных параметров, то можно сказать, что

токсичность сферы социально-трудовых отношений выше, чем в области физического и социально-психологического благополучия работников.

Таблица 3

Расчетные индикаторы оценки уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды

<i>Критерии оценки</i>	<i>Расчетные индикаторы</i>
<i>1. Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений</i>	
Деструктивные межличностные отношения в системе «руководитель – подчиненный»	Досадные решения руководства; давление со стороны руководства; руководитель как источник раздражения; отсутствие взаимопонимания с руководителем; конфликты с руководством; чрезмерный контроль со стороны руководителя; отсутствие симпатии к руководителю; грубость руководителя по отношению к подчиненным; страх быть беспричинно наказанным руководством; страх вызвать гнев у руководителя; страх оказаться виноватым в глазах руководителя
Деструктивные межличностные отношения в системе «работник – работник»	Коллеги как источник раздражения; отсутствие симпатии к коллегам; нестабильный трудовой коллектив; конфликты с коллегами по работе; отсутствие взаимопонимания с коллегами
Неудовлетворенность содержанием труда	Необходимость выполнения дополнительной работы; выполнение работы сверх должностной инструкции; неинтересная работа; выполнение неоплачиваемой общественной нагрузки; отсутствие понимания значимости результатов работы; отсутствие понимания смысла выполняемой работы
Недостатки в организации и условиях труда	Увеличение объема работы без соответствующего увеличения заработной платы; увеличение объема работы на фоне сокращения численности; высокая напряженность труда; устаревшее оборудование; некомфортное рабочее место; неудовлетворительная организация труда; недостаточная освещенность рабочего места; теснота помещения; неудобная мебель; тяжелые условия труда; постоянный стресс на рабочем месте; неудобный график работы; неудобное рабочее место; дефицит времени для выполнения основных должностных обязанностей
Неудовлетворенность мотивацией труда	Отсутствие каких-либо стимулов для продуктивной работы; отсутствие возможности для профессионального роста; отсутствие каких-либо перспектив для работника в организации; несправедливое распределение премий
Стратегия снижения затрат на рабочую силу	Сокращение численности персонала; низкая заработная плата
Токсичность применяемых кадровых технологий	Неэффективное материальное стимулирование работников; неудовлетворительное моральное стимулирование работников; отсутствие или недостаточное обучение и повышение квалификации персонала; отсутствие должной оценки результатов труда; отсутствие или недостаточное обеспечение социальной защиты работников; принятие на работу некомпетентных сотрудников; недостаточное внимание регулированию межличностных отношений;

Окончание табл. 3

Критерии оценки	Расчетные индикаторы
	недостаточное количество корпоративных мероприятий; отсутствие или недостаточная адаптация новых работников; необоснованные увольнения коллег по работе; необоснованные назначения на руководящую должность
Нарушения в правовом регулировании социально-трудовых отношений	Незаконное увольнение; увольнение работников по сокращению без соответствующих компенсаций
<i>2. Комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников</i>	
Негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников	Негативное влияние рабочего места на физическое самочувствие работников
Проявления негативных последствий социального загрязнения для состояния физического здоровья работников	Головные боли; нарушение сна и бессонница; заболевания нервной системы; отсутствие каких-либо проявлений; сердечно-сосудистые заболевания; переизбыток и/или ожирение; заболевания системы пищеварения; потеря веса; заболевания дыхательной системы; заболевания системы кровообращения
Наличие проблем со здоровьем работников вследствие работы	Наличие небольших и заметных проблем со здоровьем как следствие работы; наличие прямой связи между работой и проблемами со здоровьем
Отсутствие возможности удовлетворения базовых психологических потребностей на рабочем месте	Отсутствие возможности удовлетворения потребностей в психологической защищенности и уверенности в будущем на рабочем месте
Наличие фрустрирующих ситуаций, оказывающих негативное воздействие на социально-психологическое благополучие работников	Конфликтные ситуации на рабочем месте; фрустрирующие ситуации, связанные с высвобождением и перемещением кадров по различным основаниям
Наличие негативного влияния организации на качество жизни работников	Наличие негативного влияния организации на качество жизни работников

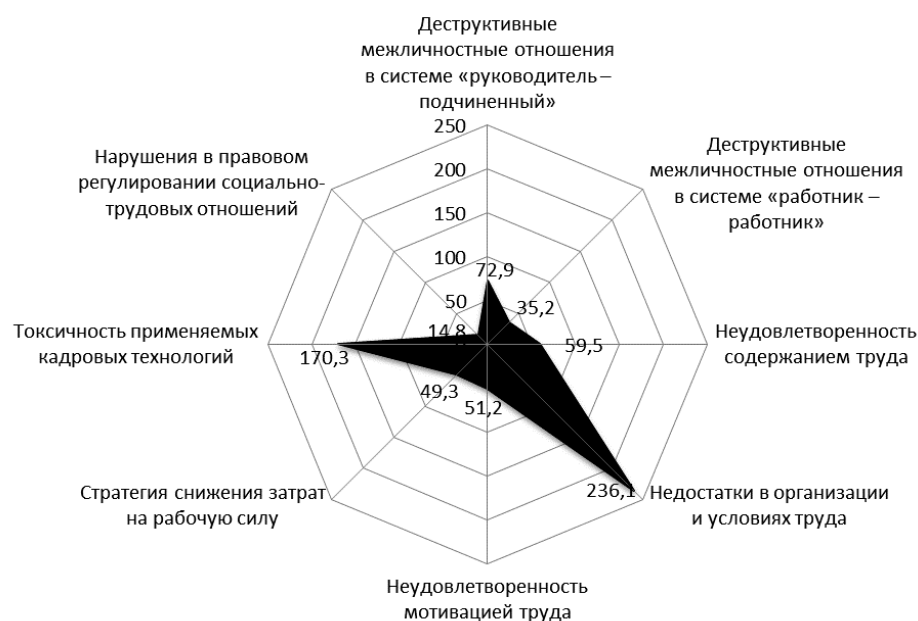


Рис. 5. Оценка уровня токсичности внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ» по параметру «Комплексная оценка компонентов социально-трудовых отношений», 2013 г.



Рис. 6. Оценка уровня токсичности внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ» по параметру «Комплексная оценка уровня физического и социально-психологического благополучия работников», 2013 г.

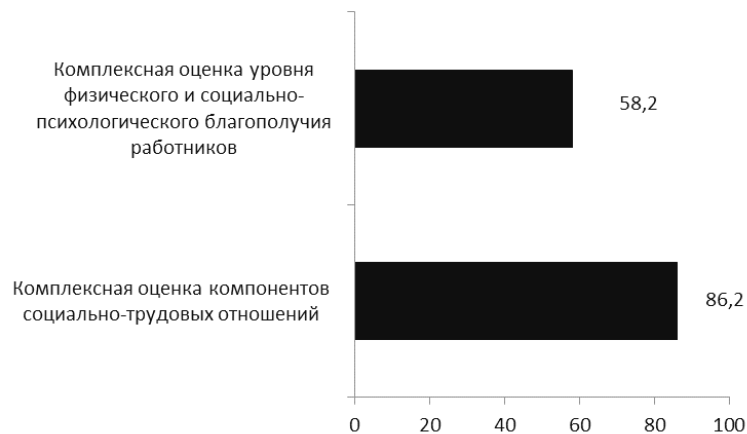


Рис. 7. Комплексная оценка уровня социального загрязнения внутриорганизационной среды ОАО «УЭКХ», 2013 г., %

Таким образом, особая роль в решении проблемы социального загрязнения внутриорганизационной среды, по нашему убеждению, должна быть отведена такому управленческому механизму, как разработка и реализация программ укрепления здоровья и благополучия персонала [10]. Для того чтобы подобные программы прижились и были эффективными, необходимо выстроить систему мониторинга показателей, дающих информацию о достигаемых результатах. Среди них могут быть снижение расходов на охрану здоровья персонала (в том числе связанных с абсентеизмом), рост показателей удержания и приверженности людей и др. Мониторинг показателей эффективности программ управления здоровьем имеет

критическое значение, поскольку является необходимым условием превращения последних в реальную составляющую корпоративной политики.

1. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата // Управленец. – № 4 (44). – 2013. – С. 16–21.

2. Парсюкевич А. М., Федорова А. Э. Факторы социального загрязнения внутриорганизационной среды // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2013. – № 4. – С. 78–82.

3. Коновалова В. Здоровье персонала – головная боль работодателя? // Кадровик. Кадровик.

вый менеджмент. – 2010. – № 11. – URL : <http://hr-portal.ru/article/zdorove-personalagolovnaya-bol-rabotodatelaya>.

4. Парсюкевич А. М. Влияние реструктуризации градообразующего предприятия на развитие рынка труда монотерритории // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 14–16 ноября 2013 г.) – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2013. – С. 47–52.

5. Парсюкевич А. М. Социально-экономическое развитие моногорода в условиях реструктуризации градообразующего предприятия // Тенденции и перспективы экономико-правового развития в современной России : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Каменск-Уральский, 14 ноября 2013 г.) : [в 2 ч.] – Екатеринбург : [Изд-во Урал. гос. экон. ун-та], 2013. – Ч. 2. – С. 203–206.

6. Парсюкевич А. М. Некоторые вопросы управления трудовыми ресурсами в муниципальном образовании // Всерос. науч.-практ. конф. памяти проф. В. Т. Шапко «Актуальные проблемы социологии культуры, образования,

молодежи и управления» (Екатеринбург, 27–28 февраля 2014 г.). [Электронный ресурс]. – Екатеринбург : Изд-во Урал. федерал. ун-та, 2014. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

7. Федорова А. Э., Парсюкевич А. М. Оценка влияния организации на социально-психологическое благополучие работающего населения моногорода // Экономика. Управление. Право. – 2013. – № 8 (44). – С. 13–18.

8. Ненашев Н. Как оценивать эффективность корпоративных социальных программ // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 10. – URL : <http://hr-portal.ru/article/kak-ocenivat-effektivnost-korporativnyh-socialnyh-programm>.

9. Яковлев В. И. Социальный потенциал градообразующего предприятия : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11. – Н. Новгород, 2004 – 172 с.

10. Глоссарий терминов по вопросам укрепления здоровья // Всемирная организация здравоохранения. – Женева, 1998. – URL : http://whqlibdoc.who.int/hq/1998/WHO_HPR_HEP_98.1_rus.pdf.