

Т.Ю. Кирилина,

д-р социол. наук, заведующая кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет» («МГОТУ»), г. Королев, Московская область.

T.Yu. Kirilina,

doctor of sociological sciences, head of the department of humanities and social sciences, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology» («UNITECH»), Korolev, Moscow Region.

E-mail: kirilina_t@rambler.ru

А.Г. Чернышова,

заведующая Учебно-научной лабораторией социологических исследований, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет» («МГОТУ»), г. Королев, Московская область.

A.G. Chernyshova,

head of Educational-scientific laboratory of sociological researches, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «University of Technology» («UNITECH»), Korolev, Moscow Region.

E-mail: chernyshova-anna@bk.ru

УДК 316.7

DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104

Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы

Social Policy in the Rocket and Space Industry: State and Prospects

Дата поступления

23.03.2017

Дата препринта

30.05.2017

Дата публикации

29.06.2017

Аннотация: в статье проанализирована специфика социальной политики, проводимой на предприятиях ракетно-космической отрасли. Отмечается, что от успешного функционирования социальной политики предприятий ракетно-космической отрасли во многом зависит стратегическое положение, безопасность и статус Российской Федерации как космической державы. Приводятся результаты авторского социологического исследования. Авторы делают вывод, что предприятия ракетно-космической отрасли социально ориентированы, сотрудники предприятий в целом удовлетворены проводимой социальной политикой и высоко оценивают предоставляемые им социальные гарантии и льготы.

Annotation: in the article the specificity of the social policy conducted at the enterprises of the rocket and space industry is analyzed. It is noted that the strategic position, security and status of the Russian Federation as a space power largely depend on the successful functioning of the social policy of the enterprises of the rocket and space industry. The author's sociological research results are presented. The authors conclude that the enterprises of the rocket and space industry are socially oriented, the employees of the enterprises are generally satisfied with the social policy pursued and highly appreciate the social guarantees and benefits provided to them.

Ключевые слова: социальная политика, ракетная и космическая промышленность, социальное обеспечение.

Key words: social policy, rocket and space industry, social welfare.

Социальная политика является направлением государственной политики, наиболее близко относящимся ко всему комплексу потребностей и интересов личности [16; 17]. В современном обществе понятие «социальная политика» активно используется не только в терминологии государственных чиновников, ученых и политических деятелей, но и в повседневной речи.

Исходя из того, что **социальная политика государства** ориентирована на долгосрочную перспективу, начальным пунктом ее создания выступает обеспечение ее соответствия перспективной модели общественного социально-экономического устройства [11; 12].

В свою очередь, современная **корпоративная социальная политика** направлена на решение наиболее существенных и актуальных проблем в социально-трудовой сфере, включая в себя: социальное обеспечение, социальную защиту и социальное страхование работников; заработную плату и охрану труда; формирование кадрового потенциала, обеспечение занятости и карьерного роста; развитие социальной инфраструктуры предприятия и региона. Корпоративная социальная политика нацелена на развитие как самого предприятия, так и страны в целом.

Под корпоративной социальной политикой, по мнению И.В. Долгоруковой, следует понимать одно из основных направлений деятельности предприятия, обеспечивающее его эффективное взаимодействие с социумом и государством, создание социального пакета внутри предприятия, его участие в реализации социальных проектов и программ, реализацию норм корпоративной культуры [8, с. 207].

Основная **цель корпоративной социальной политики** – создание условий для развития сотрудников путем повышения их мотивации и, как следствие, роста производительности труда. Это достижимо только при наличии эффективной социальной политики на предприятии, которая является неотъемлемой частью развития любого предприятия [19; 21]. Человеческий ресурс является наиболее важным в развитии экономики, а работа с персоналом – одной из основных функций управления. Для полноценного использования имею-

щегося на предприятии человеческого ресурса необходимо создать такие условия, при которых людям хотелось бы работать с пользой, как для себя, так и для организации в целом [13]. Социальная политика как мотивационный ресурс должна создавать все необходимые условия для реализации, удовлетворения интересов, потребностей, ценностных ориентаций сотрудников [5–8].

Для привлечения и закрепления квалифицированных специалистов на предприятиях необходимо учитывать существующие **приоритеты (потребности) разных возрастных групп работников к мотивации труда**. Молодых специалистов привлекают возможности творческой и интересной работы, ее престижность, карьерный и профессиональный рост, высокий уровень заработной платы, возможность обеспечения жильем, наличие условий для проведения досуга и культурного роста.

Для работников среднего и старшего возраста важными являются экономическая стабильность предприятия и хорошие производственные условия, достойный уровень заработной платы, своевременная и гарантированная ее выплата, наличие разных льгот и дотаций, условий для качественного медицинского обслуживания и укрепления здоровья, признание трудовых заслуг, разнообразие мер морального поощрения.

Являясь частью отечественного оборонно-промышленного потенциала, **ракетно-космическая отрасль (РКО)** играет важную роль в государственной политике России, оказывает решающее влияние на обеспечение военно-экономической безопасности страны, на военный, экономический и научный потенциал России [14; 15]. Космическая деятельность предоставляет России возможность обеспечения качественно нового уровня решения оборонных и стратегических задач международного сотрудничества, стабилизации отечественной экономики, укрепления своих позиций на мировой арене [4; 10].

Несмотря на то что в России космические технологии входят в пятерку наиболее приоритетных государственных программ, сегодня профессиональный престиж сотрудника космической отрасли заметно по-

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Довольны ли Вы в целом Вашей работой?»*(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)*

Удовлетворенность работой	Все респонденты	Ваш пол	
		мужской	женский
Доволен	16,9	17,9	15,2
В целом доволен	59,6	57,1	62,0
Скорее не доволен	9,6	10,7	8,9
Не доволен	5,1	7,1	3,8
Затрудняюсь ответить	8,8	7,1	10,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?»*(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)*

Уверенность в завтрашнем дне	Все респонденты	Ваш пол	
		мужской	женский
Да	21,5	19,6	21,8
Скорее да	37,0	41,1	34,6
Скорее нет	16,3	17,9	15,4
Нет	17,8	16,1	19,2
Затрудняюсь ответить	7,4	5,4	9,0
Итого	100,0	100,0	100,0

дорван. В результате сложилась такая ситуация, при которой на предприятиях трудятся или люди преклонного возраста, или молодые специалисты. Моральное старение оборудования, низкая производительность труда, утратившие свою актуальность методы управления и проектирования являются сегодня основными проблемами РКО [1].

В целях изучения мнения сотрудников о проводимой на предприятиях РКО социальной политике, состоянии и перспективах ее развития в сентябре–ноябре 2016 года Лабораторией социологических исследований ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет» было проведено исследование, проходившее в форме анкетирования. В социологическом исследовании приняли участие около 200 сотрудников предприятий РКО г.о. Королев Московской области (РКК «Энергия» и АО «Корпорация «Тактическое ракетное вооружение» (КТРВ) в возрасте от 19 лет до 71 года; из них 58,5% респондентов женского пола и 41,5% респондентов мужского пола. Более 2/3 опрошенных (68,1%)

имеют высшее образование, 5,2% респондентов – два высших образования и более, 4,4% респондентов окончили аспирантуру или магистратуру. Уровень образования респондентов наглядно демонстрирует высокий потенциал специалистов, способных решать любые современные задачи космонавтики.

В рамках изучения мнения сотрудников о социальной политике, проводимой на предприятиях РКО, рассмотрим оценку респондентами удовлетворенности своей работой. Более 3/4 опрошенных (76,5%) в целом довольны своей работой (сумма ответов «Доволен» и «В целом доволен» на вопрос «Довольны ли Вы в целом Вашей работой?»). Исследование не выявило серьезных различий в оценке удовлетворенности своей работой среди респондентов мужского пола и женского пола (табл. 1).

К основным функциям социальной политики относится стабилизация социальных отношений во всех группах населения, приведение к устойчивости их социального положения. Более половины сотрудников

Таблица 3

Распределение ответов «Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?»
(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)

Беспокойство, связанное с перспективой потери работы	Все респонденты	Ваш пол	
		мужской	женский
Да	15,6	12,7	16,5
Скорее да	11,1	9,1	12,7
Скорее нет	28,1	30,9	26,6
Нет	40,7	43,6	39,2
Затрудняюсь ответить	4,4	3,6	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы свое предприятие достаточно надежным в обеспечении занятости и доходов?»
(в % от общего числа опрошенных)

Надежность предприятия в обеспечении доходов и занятости	%
Да	34,6
Скорее да	36,0
Скорее нет	11,8
Нет	7,4
Затрудняюсь ответить	10,3
Итого	100,0

РКО, принявших участие в опросе (58,5%), испытывают уверенность в завтрашнем дне (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос «Чувствуете ли Вы уверенность в завтрашнем дне?»). Респонденты мужского пола (60,7%) оказались несколько более оптимистичными в отношении своего ближайшего будущего, чем респонденты женского пола (56,4%) (табл. 2).

Исследование показало, что беспокойство, связанное с возможностью потерять работу, ощущает чуть более 1/4 респондентов – сотрудников РКО (26,7%). Большинство участников опроса, как мужского, так и женского пола (74,5% и 65,8% соответственно), не испытывает беспокойства по поводу возможности стать безработным (табл. 3). Это наглядно свидетельствует о том, что работники предприятий РКО чувствуют стабильность. Наряду с этим респондентов-женщин, обеспокоенных перспективой потерять работу, оказалось почти в 1,5 раза больше, чем респондентов-мужчин (30,2% и 21,8% соответственно). Это

может быть связано с тем, что сокращения сотрудников в первую очередь касаются представителей женского пола.

Мнение сотрудников предприятий РКО о стабильности предприятия подтверждают и ответы респондентов на вопрос «Считаете ли Вы свое предприятие достаточно надежным в обеспечении занятости и доходов?». Большинство респондентов (70,6%) полагают, что их предприятие в данной сфере является вполне надежным. Только 7,4% участников опроса выбрали вариант ответа «Нет» на данный вопрос (табл. 4).

Исходя из этого можно сделать вывод о достаточно стабильном положении предприятий отечественной космической отрасли. Несмотря на непростую экономическую ситуацию в России, связанную с западными санкциями, военными действиями в Сирии, сотрудники предприятий РКО уверены в завтрашнем дне. Респонденты выразили уверенность в том, что в ближайшие годы они будут обеспечены работой.

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы выполняемую Вами работу необходимой и полезной для общества?»
(в % от общего числа опрошенных)

Мнение сотрудников о выполняемой ими работе как необходимой и полезной	%
Да	52,2
Скорее да	32,4
Скорее нет	3,7
Нет	5,9
Затрудняюсь ответить	5,9
Итого	100,0

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы выполняемую Вами работу необходимой и полезной для общества?»
(в % от числа опрошенных в разных возрастных группах)

Мнение сотрудников о выполняемой ими работе как необходимой и полезной	Возраст		
	19–35 лет	36–50 лет	старше 50 лет
Да	52,3	65,2	54,1
Скорее да	30,8	26,1	29,7
Скорее нет	4,6	0,1	5,4
Нет	7,7	4,3	5,4
Затрудняюсь ответить	4,6	4,3	5,4
Индекс оценки социальной значимости своей работы*	70,8	87	73

* Индекс оценки социальной значимости своей работы строится на основе вопроса «Считаете ли Вы выполняемую Вами работу необходимой и полезной для общества?» вычитанием отрицательных ответов из положительных ответов.

Учитывая стратегическое значение и важность развития отечественной ракетно-космической отрасли, в рамках нашего исследования необходимо было изучить мнение сотрудников предприятий РКО о том, насколько социальной значимой они считают свою работу. Исследование показало, что подавляющее большинство респондентов находят работу, выполняемую ими на предприятии, необходимой и полезной для общества и страны (84,6%) (сумма ответов «Да» и «Скорее да» на вопрос «Считаете ли Вы выполняемую Вами работу необходимой и полезной для общества?») (табл. 5).

В ходе исследования был определен индекс оценки социальной значимости своей работы сотрудниками предприятий РКО. Данный индекс показывает уровень оценки социальной значимости своей работы сотрудниками РКО. Чем выше значение ин-

декса, тем выше уровень оценки социальной значимости своей работы. Индекс строится на основе вопроса «Считаете ли Вы выполняемую Вами работу необходимой и полезной для общества?» вычитанием отрицательных ответов из положительных ответов. Индекс измеряется в пунктах и может колебаться в пределах от -100 до 100 пунктов.

Самый высокий индекс оценки социальной значимости своей работы (87 п.) оказался у респондентов в возрасте от 36 до 50 лет, т.е. у представителей самого производительного возраста, наиболее опытных и работоспособных. К сожалению, как показывает практика, на предприятиях РКО наблюдается дефицит сотрудников именно этой возрастной группы, что приводит к кадровому разрыву. Возможно, это во многом объясняет тот факт, что самый низкий индекс уровня оценки социальной значимости своей рабо-

Таблица 7

Распределение ответов на вопрос «Оцените перспективы развития Вашего предприятия»
(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)

Оценка перспектив предприятий РКО	Все респонденты	Ваш пол	
		мужской	женский
Предприятие будет развиваться несмотря ни на что	42,9	38,9	44,9
Если экономическая ситуация будет складываться благоприятно, предприятие будет развиваться	42,9	46,3	41,0
Предприятию сложно адаптироваться в условиях кризиса	4,5	5,6	3,8
Перспектив развития нет	3,8	3,7	3,8
Другое	6,1	5,6	5,1
Итого	100,0	100,0	100,0



Рис. 1. Оценка удовлетворенности составляющими работы
(в баллах по пятибалльной шкале)

ты (70,8 п.) был выявлен у представителей самой молодой группы респондентов в возрасте от 19 до 35 лет (табл. 6).

Существуют самые разнообразные, как оптимистические, так и пессимистические, прогнозы в отношении отечественной космической отрасли. Как же оценивают перспективы развития предприятий РКО ее сотрудники?

В целом респонденты дали оптимистичный прогноз развития своих предприятий.

Очень показателен тот факт, что мнение о том, что предприятие будет развиваться при любых обстоятельствах, разделяет такое же количество участников опроса (42,9%), как и солидарных с мнением, что предприятие будет развиваться только в случае благоприятной экономической ситуации. Лишь незначительная часть участников опроса (3,8%) не видит перспектив для своих предприятий (табл. 7).

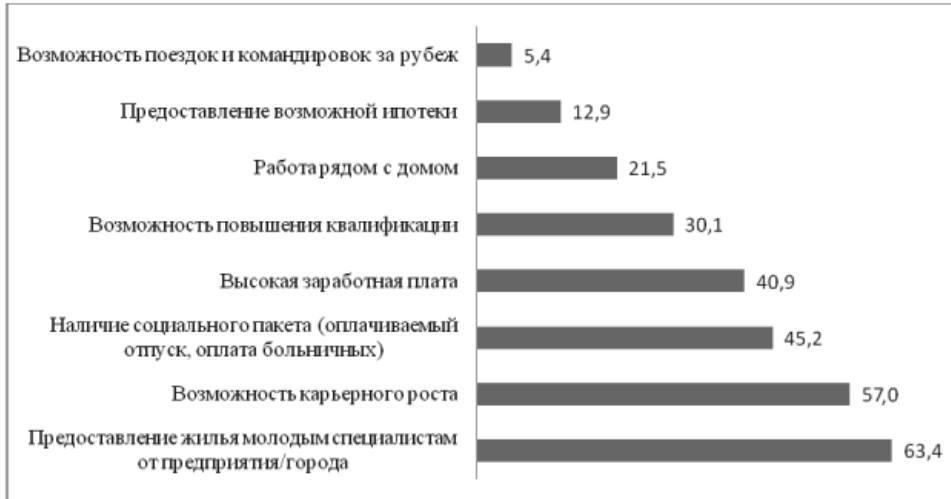


Рис. 2. Факторы, необходимые для привлечения молодых специалистов (в % от общего числа опрошенных)

В целях изучения мнения сотрудников предприятий РКО о результатах проводимой социальной политики респондентам было предложено оценить по пятибалльной шкале их удовлетворенность основными составляющими работы.

Исследование выявило, что больше всего респондентов удовлетворяют такие параметры трудовой деятельности, как: режим работы (4,43 балла), отношения в коллективе (4,03 балла) и соблюдение социальных гарантий и предоставление социальных льгот (4,02 балла). Проводимая на предприятии социальная политика в основном удовлетворяет работников (3,74 балла). Меньше всего довольны сотрудники размером заработной платы (2,84 балла) и участием в управлении предприятием (2,84 балла) (рис. 1).

Важнейшей задачей социальной политики, проводимой на предприятиях РКО, является снижение текучести кадров, закрепление молодых специалистов и высококвалифицированных рабочих. В этой связи в рамках нашего исследования важно было выявить факторы, необходимые для привлечения в космическую отрасль молодых специалистов (рис. 2).

Вполне предсказуемо, что рейтинг факторов, способствующих привлечению на предприятия РКО молодых специалистов, возглавляет такой фактор, как «Предоставление жи-

ля молодым специалистам от предприятия / города»; на это указали почти 2/3 респондентов (63,4%). Наряду с этим очень показателен тот факт, что на втором месте в рейтинге оказалась возможность карьерного роста (57,0%). Это еще раз подтверждает тезис о том, что для современной молодежи карьерный рост имеет крайне важное значение. Наличие социального пакета (оплачиваемого отпуска и больничного) привлекает почти половину опрошенных (45,2%). Высокая заработная плата занимает лишь четвертую позицию (40,9%). Предоставление ипотеки отметили только 12,9% респондентов. Каждый пятый опрошенный (21,5%) убежден, что молодых специалистов может заинтересовать близкое расположение работы к дому. Возможность поездок и командировок за рубеж оказалась в рейтинге на последнем месте (5,4%).

В ходе нашего исследования важно было изучить желание сотрудников предприятий РКО, чтобы их дети продолжили трудовые традиции и стали работать на градообразующих предприятиях Королева, т.е. на предприятиях ракетно-космической отрасли.

Несмотря на то что большинство опрошенных сотрудников считают предприятия РКО надежными в обеспечении занятости и доходов и высоко оценивают социальную значимость своей работы, меньше половины ре-

Таблица 8

Распределение ответов «Хотели бы Вы, чтобы Ваши дети работали на градообразующих предприятиях наукограда?»

(в % от числа опрошенных респондентов разного пола)

Желание респондентов, чтобы дети работали на градообразующих предприятиях наукограда	Все респонденты	Пол	
		мужской	женский
Да	29,0	28,0	30,2
Скорее да	19,4	14,0	25,6
Скорее нет	12,9	18,0	7,0
Нет	12,9	12,0	14,0
Затрудняюсь ответить	25,8	28,0	23,3
Итого	100,0	100,0	100,0

спондентов (48,4%) изъявили желание, чтобы их дети пошли работать на градообразующие предприятия. Респонденты женского пола выразили большее желание (55,8%) по сравнению с опрошенными мужчинами (42%), чтобы их дети работали на подобных предприятиях (табл. 8). Данная ситуация скорее всего обусловлена неудовлетворительным уровнем заработной платы на предприятиях РКО. Наряду с этим работа в шаговой доступности от дома является серьезным аргументом для респондентов женского пола.

Вывод. Сотрудники предприятий РКО в целом довольны своей работой на предприятиях, чувствуют уверенность в завтрашнем дне, не испытывают серьезного беспокойства по поводу возможности стать безработными.

Большинство респондентов убеждены в том, что их предприятие является вполне надежным в обеспечении доходов и занятости и высоко оценивают социальную значимость своей работы.

Мнение о том, что предприятие будет развиваться при любых обстоятельствах, разделяет около половины респондентов. Такое же количество участников опроса со-

лидарно с мнением, что предприятие будет развиваться только в случае благоприятной экономической ситуации.

Предприятия РКО социально ориентированы, проводимая на предприятиях социальная политика в основном удовлетворяет работников. Сотрудников устраивает режим работы, отношения в коллективе, соблюдение социальных гарантий и предоставление социальных льгот. Наряду с этим сотрудники не довольны размером заработной платы и участием в управлении предприятием. Меньше половины респондентов хотели бы, чтобы их дети пошли работать на предприятия ракетно-космической отрасли.

Для привлечения молодых специалистов на предприятия РКО необходимо в первую очередь предоставлять от предприятия жилье, создавать возможности для карьерного роста и обеспечить наличие полноценного социального пакета. От успешного функционирования социальной политики предприятий РКО во многом зависит стратегическое положение, безопасность и статус Российской Федерации как космической державы.

Список литературы

1. Абилядаева К.Ж., Дуздибаева А.С. Проблемы в современной российской космонавтике // Проблемы современной экономики: матер. IV Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, февраль 2015 г.). Челябинск: Два комсомольца, 2015. С. 29–31.
2. Ахмадинуров Р.М., Испулова С.Н. Социальные практики повышения трудовой мотивации на промышленных предприятиях // Социальная политика и социология. Т. 15. 2016. № 5 (118). С. 68–75.
3. Белова О.А., Лапшинова К.В. Влияние статуса «наукоград РФ» на развитие муниципального образования (по результатам социологического исследования) // Социальная политика и социология. 2012. № 11 (89). С. 52–61.

4. Государственная программа «Космическая деятельность России на 2013–2020 годы». URL: <http://in-space.info/news/gosprogramma-kosmicheskaya-deyatelnost-rossii-na-2013-2020-gody-vyderzhki>.
5. Долгорукова И.В. Корпоративная культура предприятия: соотношение коллективных и организационных ценностей // Гигиена культуры: общий концепт и виды социальной болезни: коллективная монография / отв. ред. И. Мадьяри-Бек, Т.Н. Юдина, Т.Ю. Кирилина. М.: РУСАЙНС, 2016. С. 152–157.
6. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика как инструмент диалога между капиталом и трудом // Социальная политика и социология. Т. 15. 2016. № 3 (116). С. 71–79.
7. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современного предприятия: теоретико-методологические основы социологического анализа // Научная социологическая школа РГСУ: 25 лет. Социология. Социальность. Современность: матер. XXI Социологических чтений РГСУ: сб. / гл. ред. Д.К. Танатова. 2016. С. 78–80.
8. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО (Университета). 2014. № 3. С. 206–214.
9. Долгорукова И.В. Социальное предпринимательство в современной России: угрозы и риски развития нового социального института // Россия в системе современной социальной реальности: матер. V Всерос. социол. конгресса: сб. / отв. ред.-сост. Д.К. Танатова, Т.Н. Юдина. 2017. С. 186–188.
10. Долгорукова И.В. Устойчивость общественных институтов и корпоративная социальная политика: проблемы взаимовлияния // Социальная политика и социология. Т. 15. 2016. № 1 (114). С. 35–44.
11. Кирилина Т.Ю. Духовно-нравственные основы подготовки кадров для социальной сферы в современной России // Материалы Ивановских чтений. 2015. № 4. С. 104–107.
12. Кирилина Т.Ю. Предпосылки формирования социальной политики, основанной на социальной сплоченности // Материалы Ивановских чтений. 2015. № 5. С. 142–146.
13. Лапшинова К.В. Наукограды как научно-технический и интеллектуальный потенциал России // Социальная политика и социология. 2008. № 2 (38). С. 61–68.
14. Лапшинова К.В. Российские наукограды в инновационной экономике современной России // Социальная политика и социология. 2009. № 4 (46). С. 134–143.
15. Лапшинова К.В. Статусно-ролевые особенности российских наукоградов: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2010.
16. Лутохина Э.А. и др. Макроэкономика: Социально ориентированный подход: учеб. пособие / под ред. Э.А. Лутохиной. Минск: ИВЦ Минфина, 2005. 400 с.
17. Лутохина Э.А. Экономическая система общества: структура, социальная ориентация, белорусская модель: учеб. пособие. Минск: Академия при Президенте Республики Беларусь, 2003. 204 с.
18. Маргулян Я.А. Социальная политика: учебник. СПб.: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та управления и экономики, 2011. 236 с.
19. Осадчая Г.И. Модели социальной политики евразийского экономического союза // Наука. Культура. Общество. М.: ИСПИ РАН, 2016. 80 с.
20. Салтыков П.П. Социальная политика государства и пути ее реализации. М.: Лаборатория книги, 2012. 95 с.
21. Ткалич М.А., Кирилина Т.Ю. Методы и этапы прогнозирования социальных процессов на предприятии // Инновационные аспекты социально-экономического развития региона: матер. VI Ежегод. науч. конф. аспирантов МГОТУ: сб. ст. 2015. С. 380–385.

References

1. Abil'daeva K.Zh., Duzdibaeva A.S. Problemy v sovremennoj rossijskoj kosmonavtike // Problemy sovremennoj ekonomiki: mater. IV Mezhdunar. nauch. konf. (g. Chelyabinsk, fevral' 2015 g.). Chelyabinsk: Dva komsomol'ca, 2015. S. 29–31.
2. Akhmadinurov R.M., Ispulova S.N. Social'nye praktiki povysheniya trudovoj motivacii na promyshlennykh predpriyatiyakh // Social'naya politika i sociologiya. Т. 15. 2016. № 5 (118). S. 68–75.
3. Belova O.A., Lapshinova K.V. Vliyanie statusa «naukograd RF» na razvitie municipal'nogo obrazovaniya (po rezul'tatam sociologicheskogo issledovaniya) // Social'naya politika i sociologiya. 2012. № 11 (89). S. 52–61.

4. Gosudarstvennaya programma «Kosmicheskaya deyatel'nost' Rossii na 2013–2020 gody». URL: <http://in-space.info/news/gosprogramma-kosmicheskaya-deyatelnost-rossii-na-2013-2020-gody-vyderzhki>.
5. Dolgorukova I.V. Korporativnaya kul'tura predpriyatiya: sootnoshenie kollektivnykh i organizacionnykh cennostej // Gigiena kul'tury: obshchij koncept i vidy social'noj bolezni: monografiya / koll. avt.; otv. red. I. Mad'yari-Bek, T.N. Yudina, T.Yu. Kirilina. M.: RUSAJNS, 2016. S. 152–157.
6. Dolgorukova I.V. Korporativnaya social'naya politika kak instrument dialoga mezhdru kapitalom i trudom // Social'naya politika i sociologiya. T. 15. 2016. № 3 (116). S. 71–79.
7. Dolgorukova I.V. Korporativnaya social'naya politika sovremenno go predpriyatiya: teoretiko-metodologicheskie osnovy sociologicheskogo analiza // Nauchnaya sociologicheskaya shkola RGSU: 25 let. Sociologiya. Social'nost'. Sovremennost': mater. XXI Sociologicheskikh chtenij RGSU: sb. / gl. red. D.K. Tanatova. 2016. S. 78–80.
8. Dolgorukova I.V. Sovremennye praktiki realizacii korporativnoj social'noj politiki na rossijskikh predpriyatiyakh // Vestnik MGIMO Universiteta. 2014. № 3. S. 206–214.
9. Dolgorukova I.V. Social'noe predprinimatel'stvo v sovremennoj Rossii: ugrozy i riski razvitiya novogo social'nogo instituta // Rossiya v sisteme sovremennoj social'noj real'nosti: mater. V Vseros. sociol. kongressa: sb. / otv. red.-sost. D.K. Tanatova, T.N. Yudina. 2017. S. 186–188.
10. Dolgorukova I.V. Ustojchivost' obshchestvennykh institutov i korporativnaya social'naya politika: problemy vzaimovliyaniya // Social'naya politika i sociologiya. T. 15. 2016. № 1 (114). S. 35–44.
11. Kirilina T.Yu. Dukhovno-nravstvennye osnovy podgotovki kadrov dlya social'noj sfery v sovremennoj Rossii // Materialy Ivanovskikh chtenij. 2015. № 4. S. 104–107.
12. Kirilina T.Yu. Predposylki formirovaniya social'noj politiki, osnovannoj na social'noj splochnosti // Materialy Ivanovskikh chtenij. 2015. № 5. S. 142–146.
13. Lapshinova K.V. Naukogrady kak nauchno-tehnicheskij i intellektual'nyj potencial Rossii // Social'naya politika i sociologiya. 2008. № 2 (38). S. 61–68.
14. Lapshinova K.V. Rossijskie naukogrady v innovacionnoj ekonomike sovremennoj Rossii // Social'naya politika i sociologiya. 2009. № 4 (46). S. 134–143.
15. Lapshinova K.V. Statusno-rol'evye osobennosti rossijskikh naukogradov: avtoref. dis. ... kand. sociol. nauk. M., 2010.
16. Lutokhina E.A. i dr. Makroekonomika: Social'no orientirovannyj podkhod: ucheb. posobie / pod red. E.A. Lutokhinoj. Mn.: IVC Minfina, 2005. 400 s.
17. Lutokhina E.A. Ekonomicheskaya sistema obshchestva: struktura, social'naya orientaciya, beloruskaya model': ucheb. posobie. Mn.: Akademiya pri Prezidente Respubliki Belarus', 2003. 204 s.
18. Margulyan YA.A. Social'naya politika: ucheb. SPb.: Izd-vo Sankt-Peterb. un-ta upravleniya i ekonomiki, 2011. 236 s.: il.
19. Osadchaya G.I. Modeli social'noj politiki evrazijskogo ekonomicheskogo soyuza // Nauka. Kul'tura. Obshchestvo. M.: ISPI RAN, 2016. 80 s.
20. Saltykov P.P. Social'naya politika gosudarstva i puti ee realizacii. M.: Laboratoriya knigi, 2012. 95 s.
21. Tkalich M.A., Kirilina T.Yu. Metody i etapy prognozirovaniya social'nykh processov na predpriyatii // Innovacionnye aspekty social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona: mater. VI Ezhegod. nauch. konf. aspirantov MGOTU: sb. st. 2015. S. 380–385.

Библиографическое описание статьи / Reference to article

Кирилина Т.Ю., Чернышова А.Г. Социальная политика на предприятиях ракетно-космической отрасли: состояние и перспективы // Социальная политика и социология. Т. 16. 2017. № 3 (122). С. 95–104. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104 (Библиографическое описание согласно российским стандартам).

Kirilina T.Yu., Chernyshova A.G. Social'naya politika na predpriyatiyakh raketno-kosmicheskoy otbrasli: sostoyanie i perspektivy // Social'naya politika i sociologiya. T. 16. 2017. № 3 (122). S. 95–104. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104 (Reference in Roman script).

Kirilina, T.Yu. & Chernyshova, A.G. (2017) Social Policy in the Rocket and Space Industry: State and Prospects, *Social Policy and Sociology*. Vol. 16. No. 3 (122). P. 95–104. DOI: 10.17922/2071-3665-2017-16-3-95-104 (International bibliographic description).