

# Пути повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса в условиях цифровизации

УДК 330.190.2 DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-4-48-55

Получено 12.09.2022

Доработано после рецензирования 17.10.2022

Принято 27.10.2022

## Деникин Анатолий Васильевич

Д-р филос. наук, проф. каф. философии  
Финансовый университет при Правительстве Российской  
Федерации, г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-2466-0703

E-mail: andenikin@yandex.ru

## Кубикова Наталья Владимировна

Аспирант  
Бизнес-школа экономики и антикризисного управления,  
г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-2624-4439

E-mail: nata-kubikova@mail.ru

## Деникина Зоя Дмитриевна

Д-р филос. наук, проф. каф. философии  
Финансовый университет при Правительстве Российской  
Федерации, г. Москва, Россия

ORCID: 0000-0002-3119-1546

E-mail: zooden@mail.ru

## АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается вопрос, связанный с путями повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса в условиях цифровизации. Авторами были рассмотрены ключевые аспекты, касающиеся внутренней составляющей бизнес-процессов сквозь призму бихевиористского подхода – изучена роль человеческого капитала в формировании социальной эффективности компании, определены способы его измерения, выявлена роль удовлетворенности работой, а также влияние этого показателя на продуктивность трудового коллектива в целом. Социальная эффективность компании является комплексным явлением, поэтому важным является изучение путей ее совершенствования через внутренние бизнес-процессы. В качестве основных выводов к статье

авторами сформулированы рекомендации по улучшению уровня удовлетворенности работой посредством интеграции новейших цифровых технологий. Важное место уделено изучению вопроса, связанного с факторами повышения удовлетворенности работой. Авторами были рассмотрены основные группы факторов, формирующих уровень удовлетворенности сотрудника работой. Исходя из выявленных факторов авторами были составлены рекомендации по повышению социальной эффективности компании. В заключительной части статьи даны выводы относительно дальнейшего развития социальной эффективности малого и среднего бизнеса в условиях цифровизации.

## Ключевые слова

Цифровизация, социальная эффективность, малый и средний бизнес, человеческий капитал, уровень удовлетворенности работой, социальная структура

## Для цитирования

Деникин А.В., Деникина З.Д., Кубикова Н.В. Пути повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса в условиях цифровизации // Цифровая социология. 2022. Т. 5, № 4. С. 48–55.

© Деникин А.В., Деникина З.Д., Кубикова Н.В., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



# Ways to improve the social efficiency of small and medium-sized businesses in the context of digitalization

Received 12.09.2022    Revised 17.10.2022    Accepted 27.10.2022

## Anatoly V. Denikin

Dr. Sci. (Philos.), Prof. at the Humanities Department  
Financial University under the Government of the Russian  
Federation, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-2466-0703

E-mail: andenikin@yandex.ru

## Natalia V. Kubikova

Postgraduate student  
Business School of Economics and Crisis Management, Moscow,  
Russia

ORCID: 0000-0002-2624-4439

E-mail: nata-kubikova@mail.ru

## Zoya D. Denikina

Dr. Sci. (Philos.), Prof. at the Humanities Department  
Financial University under the Government of the Russian  
Federation, Moscow, Russia

ORCID: 0000-0002-3119-1546

E-mail: zooden@mail.ru

## ABSTRACT

This article discusses the issue related to ways to improve the social efficiency of small and medium-sized businesses in the context of digitalization. The authors consider key aspects concerning the internal component of business processes through the prism of a behaviorist approach – study the role of human capital in the formation of social efficiency of the company, identify ways of measuring it and the role of job satisfaction, as well as the impact of this indicator on the productivity of the workforce as a whole. The social efficiency of a company is a complex phenomenon, therefore, the study of ways to improve it through internal business processes is important. As the main conclusions to the work,

the authors formulate recommendations for improving the level of job satisfaction through the integration of the latest digital technologies. An important place in this article is devoted to the study of the issue related to the factors of increasing job satisfaction. The authors consider the main groups of factors that form the level of employee satisfaction with work. Based on the identified factors, the authors make recommendations to improve the social efficiency of the company. In the final part of the article, the authors make conclusions regarding the further development of the social efficiency of small and medium-sized businesses in the conditions of digitalization.

## Keywords

Digitalization, social efficiency, small and medium-sized businesses, human capital, job satisfaction, social structure

## For citation

Denikin A.V., Denikina Z.D., Kubikova N.V. (2022) Ways to improve the social efficiency of small and medium-sized businesses in the context of digitalization, *Digital Sociology*, vol. 5, no. 4, pp. 48-55. DOI: 10.26425/2658-347X-2021-5-4-48-55



## ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Вопрос повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса в современных реалиях является актуальным ввиду усложнения экономической ситуации и влияния внешних факторов. Особенно важным аспектом социальной эффективности является интеграция и адаптация цифровых технологий, которые позволяют на уровне внутренних бизнес-процессов усилить степень удовлетворенности сотрудников работой и повысить общий уровень развития компании.

Проблема исследования заключается в том, что современная эпоха цифровизации позволяет использовать множество эффективных инструментов для повышения условий труда работников, однако с другой стороны, малый и средний бизнес не уделяют должное внимание внутренним бизнес-процессам, в рамках которых особую роль играет уровень удовлетворенности работой.

Объектом исследования является социальная эффективность, а предметом – пути ее повышения. Целью данной работы является изучение путей повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса в условиях цифровизации.

Исходя из поставленной цели, авторами были выдвинуты следующие задачи:

- 1) изучить пути повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса;
- 2) выявить функцию человеческого капитала в рамках повышения социальной эффективности;
- 3) определить способы измерения человеческого капитала;
- 4) дать определение понятию удовлетворенности работой в условиях цифровизации;
- 5) исследовать факторы повышения удовлетворенности работой.

Вопрос повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса невозможен без анализа внутренних бизнес-процессов. Таким образом, изучение человеческого капитала и уровня удовлетворенности работой позволят повысить социальную эффективность на внутреннем уровне.

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА / WAYS TO INCREASE SOCIAL EFFICIENCY OF SMALL AND MEDIUM BUSINESS

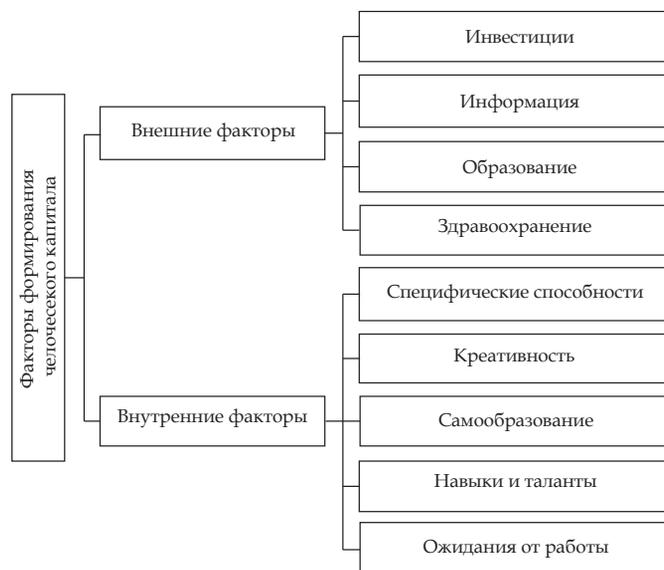
В различных исследованиях, связанных с повышением социальной эффективности бизнеса, наблюдается прямая корреляция уровня технической и технологической оснащенности с производительностью труда, а также с уровнем удовлет-

воренности работой [Унтура, 2019]. Менеджеры признают, что производительность повышается, когда работники удовлетворены своей работой, а общий результат организации растет по мере того, как уровень достижений удовлетворенных работников становится выше, и это мнение широко распространено.

В аспекте повышения социальной эффективности малого и среднего бизнеса развитие человеческого капитала является одним из наиболее приоритетных направлений [Турнаев, 2021]. Это связано с тем, что инвестирование в человеческий капитал напрямую влияет на сокращение барьеров между внутренней и внешней средой организации, а значит делает ее более ориентированной на выполнение других функций, кроме извлечения прибыли, а также благоприятно влияет на социальную эффективность компании.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ / HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INCREASING SOCIAL EFFICIENCY

Исследования человеческого капитала носят междисциплинарный характер, поскольку формирование человеческого капитала происходит одновременно под влиянием как внешних, так и внутренних факторов. Система этих факторов отражена на рисунке 1.



Составлено авторами по материалам источника [Булина и др., 2020] / Compiled by the authors on the materials of the source [Bulina et al., 2020]

**Рис. 1. Факторы формирования человеческого капитала**

Fig. 1. Factors of human capital formation

Более образованные и лучше подготовленные сотрудники на любом рабочем месте могут принести большую пользу своим работодателям. Образование и профессиональная подготовка представляют собой инвестиции в человеческий капитал. В эпоху экономики знаний важность людских ресурсов перевесила важность физических и финансовых ресурсов.

Инвестирование в образование и профессиональную подготовку работника аналогично инвестированию в капитальные блага [Шевченко, 2018]. Такие разумные инвестиции повышают производительность труда и прибыль и связаны со значительными начальными затратами.

Нематериальный аспект человеческих ресурсов, который содержит знания, навыки, умения и другие характеристики сотрудников, представлен человеческим капиталом. Человеческий капитал фокусируется на знаниях, навыках и способностях сотрудников, которые создают ценность для предприятия. Управление человеческими ресурсами в целом и исключительно касается работы, выполняемой всеми сотрудниками и менеджерами, независимо от того, вносят ли они вклад в создание ценности или нет.

### **ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА / HUMAN CAPITAL MEASURING**

Для повышения социальной эффективности малого и среднего предпринимательства необходимо иметь представление о том, как можно измерять динамику состояния человеческого капитала в организации.

В целом, существует два типа измерения человеческого капитала: денежное измерение, которое выражает ценность человеческого капитала в денежном выражении, и неденежное измерение, которое включает использование шкал типа Лайкерта, а также других нефинансовых показателей человеческой деятельности. Для количественной оценки человеческого капитала предприятие должно оценить отношение и поведение сотрудников, внутренние и внешние показатели эффективности, например, качество продукции и услуг, производительность, продажи и другие финансовые показатели [Ерешко, 2020].

Кроме того, существует еще одна методика измерения человеческого капитала, состоящая из трех компонентов [Wijaya et al., 2019].

1. Сбор и измерение всех возможных данных о численности персонала, текучести кадров, продвижении по службе и других данных из информационной системы управления персоналом.

2. Упрощение измерения за счет выделения нескольких ключевых показателей, существенно повышающих качества данных, (например, рекрутинг, начисление заработной платы).

3. Интеграция операционных данных, которые включают информацию из источников, не связанных с персоналом, таких как финансы, маркетинг и контроль качества, а также производные показатели, такие как доход на одного сотрудника, создаваемая ценность на одного сотрудника и т.д.

Еще одним немаловажным направлением в области повышения социальной эффективности малого и среднего предпринимательства является повышение удовлетворенности работой со стороны сотрудников.

### **ПОНЯТИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ / THE WORK SATISFACTION CONCEPT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION**

Удовлетворенность работой является важным понятием с управленческой точки зрения, и оно определяется по-разному в зависимости от точки зрения исследователей. Удовлетворение или неудовлетворенность являются результатом личных факторов, связанных с работой, и различных установок в отношении повседневной жизни.

Во-первых, удовлетворенность работой – это набор различных отношений к работе и ее условиям. Во-вторых, уровень удовлетворенности может быть измерен путем сравнения ожиданий и фактического опыта сотрудников. В-третьих, удовлетворенность определяется различными факторами, такими как заработная плата, работа, руководители и коллеги, шансы на продвижение по службе, техническое оснащение трудового места и т.д.

Повышение удовлетворенности работой оказывает положительное влияние на развитие организаций, например, способствует укреплению психического здоровья, улучшению результатов работы, мотивации и качества жизни [Темницкий, Бессокирная, 2018]. С другой стороны, снижение имеет негативные последствия, такие как увеличение текучести кадров, стресс и т.д. Кроме того, удовлетворенность работой влияет на качество обслуживания клиентов компании. Исходя из этих положений необходимо максимизировать удовлетворенность сотрудников работой, вследствие чего повысится эффективность деятельности компании.

В современных условиях цифровизации повышение уровня удовлетворенности работой представляет собой комплекс мер, который включает в себя не только проработку социально-психологического аспекта рассматриваемой

проблемы, но также затрагивает вопросы технологического и технического оснащения трудового места сотрудника.

### ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ / FACTORS OF IMPROVING JOB SATISFACTION

Организационная приверженность, которая часто рассматривается в качестве положительного следствия удовлетворенностью работой со стороны сотрудников организаций, была широко исследована в таких областях, как социология, промышленная психология и наука о поведении, и считается одним из важных показателей результативности деятельности организации.

Существует широкий круг факторов, влияющих на повышение удовлетворенности работой у сотрудников организаций, при этом в большинстве случаев факторы разделяются на три большие группы, внутри которых возможны определенные тонкости (рис. 2).

К числу различных факторов, которые улучшают результаты деятельности организаций, в случае если личные цели и ценности удовлетворяются организационной поддержкой, относятся:

- высокая удовлетворенность работой;
- приверженность организации;
- активное отношение к целям организации.

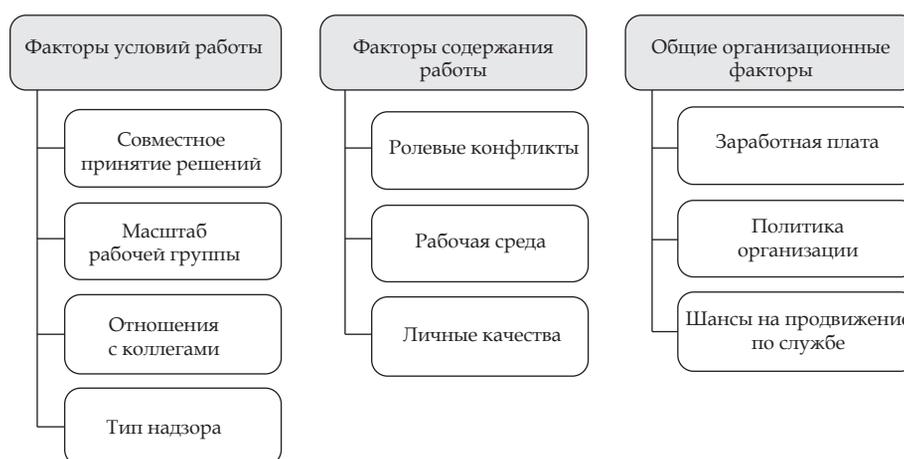
Степень удовлетворенности является важным критерием для управления и оценки организаций. С точки зрения организации, работники, которые положительно относятся к своей работе, повышают производительность труда, описывая организацию положительно

и благосклонно и формируя дружеские отношения, которые уменьшают количество пропусков и текучести кадров.

### ИССЛЕДОВАНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ / STUDY OF SATISFACTION WITH WORKING CONDITIONS AND SOCIAL EFFICIENCY

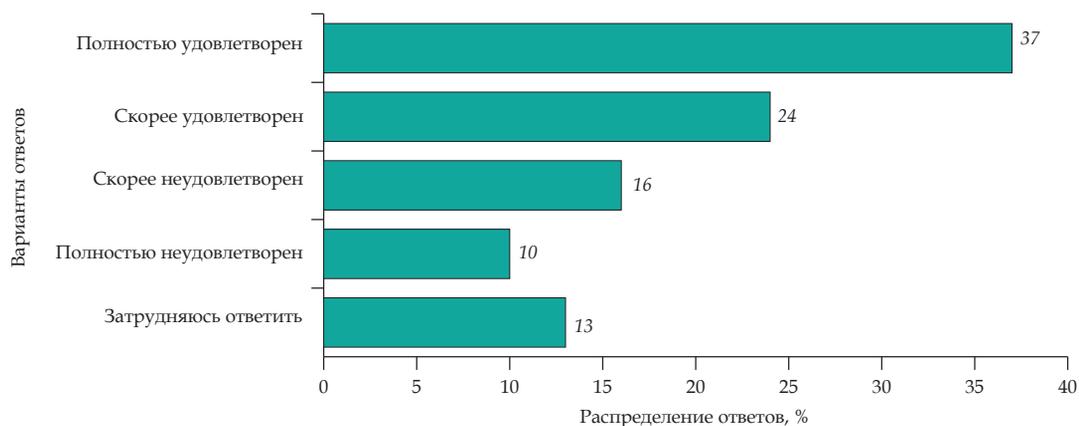
В июле 2022 г. было проведено авторское исследование, цель которого заключалась в изучении взаимосвязи между удовлетворенностью сотрудников в аспекте условий работы и социальной эффективностью предприятий малого и среднего размера. По результатам исследования было выявлено, что большая часть сотрудников малых и средних предприятий удовлетворена условиями труда (рис. 3).

При этом отношения с начальством у большинства сотрудников (76 %) находятся на удовлетворительном уровне, в частности, это касается осведомленности о действиях организации и открытости информации о планируемых мероприятиях. Важно отметить, что оценка сотрудниками социальной эффективности предприятий, в которых они работают, находится на относительно высоком уровне: 66 % оценивают данный показатель как высокий и выше среднего. При этом было выявлено, что существует корреляционная связь у респондентов, которые высоко оценили удовлетворенность условиями труда и социальную эффективность предприятий; коэффициент корреляции составил 0,78.



Составлено авторами по материалам источника [Устинова, Гордиевская, 2019] / Compiled by the authors on the materials of the source [Ustinova, Gordievskaya, 2019]

**Рис. 2. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой**  
Fig. 2. Factors affecting job satisfaction



Составлено авторами по материалам исследования / Compiled by the authors on the materials of the study

**Рис. 3. Удовлетворенность рабочими условиями сотрудников, %**

Figure 3. Satisfaction with the working conditions of employees, %

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Таким образом, можно сказать, что чем выше удовлетворенность сотрудников условиями труда и цифровой оснащённостью рабочего места, тем выше производительность их труда и социальная эффективность компании в целом. На основе проведенного исследования сформируем основные выводы, которые подчеркивают взаимосвязь социальной эффективности малого и среднего бизнеса и технической, технологической оснащённости трудового места сотрудников.

1. Для повышения социальной эффективности бизнеса необходимо интегрировать мотивационные механизмы и образовательные программы, которые могли бы способствовать усвоению профессионализма кластерами рабочих с низким восприятием. Это может повысить удовлетворенность работой и производительность труда. Использование цифровых платформ для предоставления образовательных услуг позволит снизить издержки.

2. Для повышения восприятия профессионализма необходимо улучшение условий труда и институциональное повышение заработной платы, социального обеспечения и гарантий занятости по сравнению с другими профессиями. Кроме того, значительную роль играет рабочее место сотрудников. Ввиду высоких темпов развития технологического оборудования необходима

интеграция новейших технологий в функционирование бизнеса.

3. Необходимо дополнить индексы стандартизации труда для повышения профессионализма работников, а также систематизировать работу и развитие карьеры в отрасли, поощряя компании использовать стандартизацию труда и поведенческие стандарты. Для расчета индексов стандартизации труда предполагается использование искусственного интеллекта, так как это позволит снизить влияние человеческого фактора и повысить прозрачность процесса вычисления этих индексов.

Подводя итог вышесказанному, следует заметить, что социальная эффективность является комплексным понятием, поэтому изучение данного феномена со стороны внутренних бизнес-процессов позволит более качественно подойти к формированию социально эффективного и ответственного бизнеса. Исходя из утверждения о том, что уровень удовлетворенности работой значительно сказывается не только на продуктивности самих работников, но также и на общем уровне продуктивности компании, необходимо уделить особое внимание повышению качества социально-психологического климата в рамках трудового коллектива, а также интегрировать новейшие технологии в трудовой процесс.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Булина А.О., Мозговая К.А., Пахнин М.А. (2020). Человеческий капитал в теории экономического роста: классические модели и новые подходы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. Т. 36, № 2. С. 163–188. <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201>

Ерешко Ф.И., Казаренков В.И., Каменев И.Г., Кокуйцева Т.В., Меденников В.И., Неверов А.В., Овчинникова Н.Э., Овчинникова О.П., Островская А.А., Шиманский А.А. (2020). Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации экономики: оценка его влияния на экономический рост, конкурентоспособность, социальное благополучие и развитие общества. Монография. М.: Изд-во РУДН. 212 с.

- Кокоева В.А., Плеханов С.В. (2021). Некоторые вопросы социальной и экономической эффективности в сфере предпринимательства // Социальные науки. № 1. С. 59–68.
- Морозов А.А. (2018). Корпоративная социальная ответственность в контексте социально-экономического развития общества // Российское предпринимательство. Т. 19, № 10. С. 3119–3128. <http://doi.org/10.18334/rp.19.10.39401>
- Соболева Ю.П., Коргина О.А., Данилова Н.Е. (2018). Социальный ресурс бизнеса: сущность, направления оценки трудового потенциала // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 1. С. 138–148.
- Соболева Н.Э. (2020). Факторы, влияющие на вклад удовлетворенности работой в удовлетворенность жизнью в России // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1 (155). С. 368–390. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. (2018). Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью в современной России: модели взаимосвязей // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». № 4. С. 138–152.
- Турнаев Р.С. (2021). Социальная ответственность бизнеса // Трибуна ученого. № 2. С. 271–276.
- Удалов Д.В. (2020). Цифровая трансформация социально-экономического пространства // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. № 3 (82). С. 33–36.
- Унтура Г.А. (2019). Оценка влияния человеческого капитала на экономический рост российских регионов в условиях финансовых ограничений // Пространственная экономика. Т. 15, № 1. С. 109–133. <http://dx.doi.org/10.14530/se.2019.1.107-131>
- Устинова К.А., Гордиевская А.Н. (2019). Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. № 1 (172). С. 123–130.
- Шевченко Е.А. (2018). Социальная ответственность бизнеса как инструмент эффективной региональной политики // Вестник Института дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. № 1. С. 12–12.
- Cijan A., Jenič L., Lamovsek A., Stemberger J. (2019). How digitalization changes the workplace // *Dynamic relationships management journal*. V. 8, no. 1. Pp. 3–12. <http://dx.doi.org/10.17708/DRMJ.2019.v08n01a01>
- Matousek R., Tzeremes N.G. (2021). The asymmetric impact of human capital on economic growth // *Empirical Economics*. V. 60, no. 3. Pp. 1309–1334. <https://doi.org/10.1007/s00181-019-01789-z>
- Osiobe E.U. (2019). A literature review of human capital and economic growth // *Business and Economic Research*. V. 9, no. 4. Pp. 179–196. <http://dx.doi.org/10.5296/ber.v9i4.15624>
- Wijaya P.Y., Hutnaleontina P.N., Ismayanthi T.I. (2019). Social Capital Effectiveness Toward Competitive Advantage and Business Performance (Case Study Of Village Credit Institutions In Gianyar Regency, Bali, Indonesia) // *Scientific Papers: Management, Economic Engineering in Agriculture & Rural Development*. V. 19, no. 3. Pp. 1942–1954.

## REFERENCES

- Bulina A.O., Mozgovaya K.A., Pakhnin M.A. (2020), “Human capital in economic growth theory: Classical models and new approaches”, *St Petersburg University Journal of Economic Studies*, vol. 36. no. 2. pp. 163–188, <https://doi.org/10.21638/spbu05.2020.201>
- Cijan A., Jenič L., Lamovsek A., Stemberger J. (2019), “How digitalization changes the workplace”, *Dynamic relationships management journal*, vol. 8, no. 1, pp. 3–12, <http://dx.doi.org/10.17708/DRMJ.2019.v08n01a01>
- Ereshko F.I., Kazarenkov V.I., Kamenev I.G., Kokuitseva T.V., Medennikov V.I., Neverov A.V., Ovchinnikova N.E., Ovchinnikova O.P., Ostrovskaya A.A., Shimanskii A.A. (2020), *Human capital management in the conditions of digitalization of the economy: assessment of its impact on economic growth, competitiveness, social well-being and development of society. Monograph*, Peoples’ Friendship University Publ. House, Moscow, Russia (In Russian).
- Kokoeva V.A., Plekhanov S.V. (2021), “Some issues of social and economic efficiency in the field of entrepreneurship”, *Social Sciences*, no. 1, pp. 59–68.
- Matousek R., Ceremes N.G. (2021), “The asymmetric impact of human capital on economic growth”, *Empirical Economics*, vol. 60, no. 3, pp. 1309–1334, <https://doi.org/10.1007/s00181-019-01789-z>
- Morozov A.A. (2018), “Corporate social responsibility in the context of company socio-economic development”, *Rossiyskoe predprinimatelstvo [Russian Entrepreneurship]*, vol. 19, no. 10, pp. 3119–3128, <http://doi.org/10.18334/rp.19.10.39401>
- Osiobe E.U. (2019), “Review of the literature on human capital and economic growth”, *Business and Economic research*, vol. 9, no. 4, pp. 179–196, <http://dx.doi.org/10.5296/ber.v9i4.15624>
- Shevchenko E.A. (2018), “Social responsibility of business as an instrument of effective regional policy”, *Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus. The Economy and national economy management*, no. 1. pp. 12–12.
- Soboleva Yu.P., Korgina O.A., Danilova N.E. (2018), Social resource of business: the essence, directions of assessment of labor potential // *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, no. 1, pp. 138–148.

- Soboleva N.E. (2020), “Determinants and the Interrelationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction in Russia”, *Monitoring public opinion: Economic and Social Changes*, no. 1(155), pp. 368–390, <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.1.15>
- Temnitskiy A.L., Besokirnaya G.P. (2018), “Work and life satisfaction in modern Russia: models of interrelation”, *Herald of Omsk University. Series “Economics”*, no. 4, pp. 138–152.
- Turnaev R.S. (2021), “Social responsibility of business”, *Tribuna uchenogo [Tribune of the Scientist]*, no. 2, pp. 271–276.
- Udalov D.V. (2020), “Digital transformation of the socio-economic space”, *Vestnik of the Saratov State Socia-Economic University*, no. 3 (82), pp. 33–36.
- Untura G.A. (2019), “Estimation of Human Capital Influence on Economic Growth in Russian Regions under Conditions of Financial Shortage”, *Spatial Economics*, vol. 15, no. 1, pp. 109–133, <http://dx.doi.org/10.14530/se.2019.1.107-131>
- Ustinova K.A., Gordievskaya A. N. (2019), “Job satisfaction and the parameters that define it”, *Problems of forecasting*, no. 1 (172), pp. 123–130.
- Wijaya P.Y., Hutnaleontina P.N., Ismayanthi T.I. (2019), “Social Capital Effectiveness Toward Competitive Advantage and Business Performance (Case Study Of Village Credit Institutions In Gianyar Regency, Bali, Indonesia)”, *Scientific Papers: Management, Economic Engineering in Agriculture & Rural Development*, vol. 19, no. 3, pp. 1942–1954.