

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Кафедра социологии и социальных технологий управления

На правах рукописи

Шутова Наталья Викторовна

**СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ
РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
профессор, доктор экономических наук
Багирова Анна Петровна

Екатеринбург – 2021

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы социологического изучения родительского труда работников организации.....	20
1.1. Концептуализация родительского труда работников в социологии	20
1.2. Стимулирование родительского труда: уровни, методы, механизм	44
1.3. Стимулирование родительского труда работников организации: теоретические аспекты.....	81
Глава 2. Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации	105
2.1. Подходы к оценке социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации	105
2.2. Методика оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда: принципы, элементы и индикаторы, методы	117
2.3. Анализ социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч»	138
2.4. Направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации	172
Заключение.....	192
Библиографический список.....	204
Приложения.....	222

Введение

Актуальность темы диссертационного исследования. В настоящее время перед российским обществом остро стоит ряд демографических и социальных проблем: несмотря на расширенные программы государственного стимулирования, снижается рождаемость, происходит естественная убыль населения, рождение детей в семье сопровождается снижением уровня жизни. Эти тенденции создают угрозу демографической безопасности России и вызывают озабоченность и беспокойство ученых, экспертов и политиков. Поэтому как никогда важную роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития играют объемы и качество воспроизводства человеческого капитала, инструментальной основой формирования которого может выступать родительский труд во всем его многообразии – труд, включающий в себя процессы рождения, воспитания, социализации и личностного развития детей.

В современных неблагоприятных демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительского труда становится важнейшей задачей на всех уровнях государственного устройства. Сегодня на макроуровне уже реализуется целый ряд мер, направленных на повышение рождаемости через частичное стимулирование родительского труда, особенно на перинатальной стадии (материнский капитал, выплаты при рождении и т.д.). Однако, только государственных мер для решения данной проблемы может быть недостаточно. Это подтверждается, в частности, динамикой коэффициентов рождаемости в регионах и стране в целом, которая не соответствует целевым показателям государственных демографических программ.

Ситуация недостижения запланированных государством показателей требует корректировки решений в этой сфере, разработки и внедрения новых – доказавших свою эффективность, например, в других странах – механизмов

стимулирования рождаемости и поддержки семей с детьми. Государственная политика в сфере рождаемости является активно-пронаталистской, однако, государственные цели повышения рождаемости сегодня могут быть поддержаны и на мезо-уровне. В качестве институтов стимулирования рождаемости здесь могут рассматриваться институты гражданского общества (например, общественные организации), институт религии, социальный институт бизнеса и т.д. Их включение в решение государственных задач (отчасти уже существующее и сегодня) позволяет говорить о возможности формирования и реализации комплексного подхода к совершенствованию демографической политики. Стимулирование рождаемости, родительства и родительского труда на мезо-уровне через социальный институт бизнеса способно дополнить государственное стимулирование и сделать его более адресным с учетом потребностей конкретных работников предприятий, одновременно выполняющих функции родительского труда. Стимулирование родительского труда на этом уровне может быть интересно и самим организациям, так как позволит им выявить и устранить пробелы в реализуемых программах стимулирования работников, а также усовершенствовать подходы к реализации кадровой политики с целью реализации социально-экономических интересов предприятия, позволяющих решить не только текущие, но и стратегические задачи.

В контексте научного знания стимулирование родительского труда работников организации не получило пока полноценного внимания. В настоящее время методы стимулирования родительского труда на мезо-уровне, распространенные в странах с развитой экономикой, но пока редко встречающиеся в России, практически не поддаются оценке в теории и в российской практике, особенно со стороны социологических наук. Ещё меньше внимания уделяется им со стороны бизнеса, хотя это направление может стать одним из ведущих в программах социальной ответственности предприятий.

В связи с перечисленным усиливается актуальность изучения проблемы стимулирования родительского труда работников организаций, а также разработки методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда этих работников. Обращение к проблеме социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия, с одной стороны, создаст научную основу для расширения подобной практики в бизнес-среде, а с другой – обеспечит социологическую науку инструментарием исследования ее эффективности.

Таким образом, основная проблема диссертационного исследования обусловлена сложившимся в современной науке и обществе противоречием между наличием возможности решения вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительского труда на разных уровнях, в частности на мезо-уровне, и отсутствием целостной социологической концепции, позволяющей изучить социальную эффективность стимулирования родительского труда на уровне предприятия, а также неразработанностью оптимальных способов и инструментария для его изучения.

Степень научной разработанности темы. В основу изучения родительского труда как самостоятельной научной категории были положены российские и зарубежные исследования. Изучение феномена родительского труда нашло свое отражение в работах таких современных авторов, как А.И. Антонов, А.П. Багирова, Д.Г. Быкова, А.И. Ворошилова, А.М. Илышев, В.В. Радаев, О.М. Шубат и др., а также ряда зарубежных ученых – А. R. Hochschild, А. Oakley и т.д. В основном они рассматривают родительский труд либо с экономической точки зрения, либо с позиции реализации репродуктивной деятельности человека и социологии семьи. Отдельные вопросы родительского труда как социальной категории нашли свое отражение в работах Г.С. Беккера, Т.М. Малевой, О.В. Синявской и т.д. Ряд важных для исследования аспектов, связанных с родительство, рассмотрен Н.Л. Антоновой, Ф.Б. Бурхановой, Р.М. Валиахметовым,

Ю.Р. Вишневым, Ч.И. Ильдархановой, Т.К. Ростовской, З.Х.-М. Саралиевой, С.А. Судьным и др. в рамках анализа российских демографических процессов – в частности, при исследовании процессов воспроизводства населения, брачности, разводимости и т.д.

В ряде работ содержатся базисные идеи отечественных и зарубежных социологов о специфике стимулирования труда (А.Г. Здравомыслов, А.И. Пригожин, Н.Ф. Наумова и т.д.). В отдельную группу выделяются работы авторов, исследующих проблему стимулирования труда в организациях: Ф. Лютенс, С.Л. Осипов, О.В. Сухова, С.С. Фролов, С.А. Шапиро, В.А. Ядов и др. Актуальность представляют работы по проблеме социальной эффективности функционирования различных систем (А.И. Архипова, И.В. Бестужева-Лады, М. Вебера, Ю.П. Кокина, А.М. Коробейникова, Э. Мейо, А.К. Семенова, Ф. Тейлора, Т.С. Хачатурова и т.д.). Большое количество трудов посвящено проблемам оценки социальной эффективности, в том числе управления персоналом: А.П. Егоршин, Б.Л. Еремина, Ю.Г. Одегов, С.А. Шапиро и т.д.

Тем не менее, несмотря на достаточное количество работ, посвященных изучению различных аспектов родительского труда, стимулирования труда, феномена социальной эффективности и методов ее оценки, изучение проблемы социальной эффективности стимулирования родительского труда работников показало её недостаточную проработанность как на теоретическом, так и на методологическом уровнях. Во-первых, феномен родительского труда в большинстве исследований рассмотрен с экономической точки зрения, и крайне редко изучался социологами. Во-вторых, в научной литературе слабо изучено понятие «социальная эффективность», а также принципы и критерии ее оценки. В-третьих, практически отсутствуют исследования, затрагивающие какие-либо аспекты социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации.

Всё это не позволяет анализировать и оценивать эффективность действующей практики поддержки и стимулирования родительского труда в бизнес-среде, которая в той или иной форме является неотъемлемой частью жизни современного общества. В связи с этим настоящая диссертационная работа является попыткой анализа процесса стимулирования родительского труда в организации и оценки его социальной эффективности.

Объект исследования: стимулирование родительского труда работников предприятий.

Предмет исследования: социальная эффективность стимулирования родительского труда работников предприятий.

Цель исследования – изучение содержания и специфики стимулирования родительского труда на уровне организаций и определение направлений и механизмов повышения социальной эффективности этого стимулирования.

Для достижения цели были определены следующие **задачи диссертационного исследования:**

- проанализировать, уточнить и конкретизировать категориальный аппарат исследования, в частности, понятия «родительский труд работников», «стимулы родительского труда», «стимулирование родительского труда»;
- разработать и реализовать методику оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организаций;
- рассмотреть модель корпоративной демографической политики в качестве механизма повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда.

Теоретико-методологическую основу диссертационной работы составили труды зарубежных и отечественных социологов, демографов, экономистов, психологов и философов, специализирующихся на проблемах репродукции, семьи и родительства и занимающихся изучением

закономерностей и факторов, влияющих на воспроизводство населения, мотивацию трудовой активности личности. Основные подходы, на которые опирается диссертационное исследование, таковы: системный, деятельностный, институциональный, конкретно-исторический, гендерный, структурно-функциональный, неинституциональный.

В настоящем диссертационном исследовании были использованы следующие традиционные методы: системный, анализа научной литературы, методы сравнительного и логического анализа. Также в ходе сбора эмпирических данных были использованы методы анкетирования, контент-анализа документов, экспертных интервью, а для анализа данных – методы описательной статистики, корреляционный и индексный методы.

Информационно-эмпирическая база диссертационного исследования.

Эмпирическую базу исследования составили:

- количественное исследование 2019-2020 гг.: анкетный опрос работников АО «Международный аэропорт» Курумоч», проведенный в электронной форме, с применением сплошной выборки (численность выборочной совокупности 310 человек). Статистическая обработка количественной эмпирической базы исследования произведена при помощи средств стандартного программного обеспечения Microsoft Excel и пакета статистического анализа социальной информации IBM Statistics SPSS 21.0;
- качественное исследование 2020 г., проведенное методом интервью HR-директора и двух представителей профсоюзной организации об отдельных аспектах стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт» Курумоч»;
- качественное исследование 2017-2020 гг.: контент-анализ внутренней отчетности АО «Международный аэропорт» Курумоч».

Помимо прочего, информационную основу настоящей диссертационной работы составили открытые материалы органов государственной статистики, материалы выборочных исследований,

документы в сфере государственной политики и локальные акты предприятия.

Научная новизна заключается в разработке новых теоретических и методических вопросов, относящихся к стимулированию родительского труда работников организации.

Основными результатами, отражающими новизну проведенного исследования, выступают следующие:

1) Представлена авторская трактовка понятий, связанных со стимулированием родительского труда. Стимулы родительского труда интерпретируются как всевозможные внешние воздействия (побуждения, блага), при помощи которых субъект управления (государство, общество, работодатели и т.д.) воздействует на субъект родительского труда (родителей, семью, социальные институты и т.д.) для достижения поставленных целей – в частности, для формирования потребностей и интереса к качественной реализации родительского труда в необходимых для субъекта управления объемах. Стимулирование родительского труда рассматривается как особого рода социальный процесс, способ управления трудовым поведением субъектов этого вида труда, состоящий в целенаправленном воздействии на них посредством использования внешних стимулов (благ);

2) Концептуализировано понятие родительского труда работников предприятия, под которым предложено понимать особый вид трудовой деятельности по рождению, уходу, воспитанию, обучению, развитию, социализации детей, выполняемый родителями, находящимися одновременно в трудовых отношениях с работодателем (организацией), т.е. выступающих одновременно субъектами родительского и профессионального труда; охарактеризованы особенности стимулирования родительского труда на уровне предприятия, включающие в себя определенные цели, задачи, механизм и т.д.;

3) Разработаны теоретико-методические основы исследования социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия. Под социальной эффективностью стимулирования родительского труда работников предложено понимать оценку соответствия реализуемых в организации мер по стимулированию родительского труда социальным целям общества и организации, а также удовлетворения разнообразных потребностей работников;

4) На основе комплексного социологического исследования, проведенного на предприятии, реализующем программы стимулирования родительского труда работников, выявлено, что из трех элементов социальной эффективности стимулирования родительского труда наиболее высоко работниками оценивается информированность о мерах стимулирования, а не удовлетворенность ими или их результативность;

5) Предложена модель корпоративной демографической политики – комплексная система мер, направленных на поддержку потребностей работников организации, выполняющих, помимо профессионально-трудовых, еще и функции родительского труда. Данная модель может быть использована как для предприятий, на которых уже реализуются программы стимулирования родительского труда работников, так и для предприятий, где подобные программы еще не внедрены.

Практическая значимость работы

- Практическая ценность работы состоит в возможности применения разработанной универсальной методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия для любой коммерческой организации;

- Определены универсальные направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников. Они могут применяться для любых коммерческих организаций, в частности:

- для организаций, уже реализующих данный вид программ (например, АО «Международный аэропорт «Курумоч») – как руководство для

дальнейшего усовершенствования программ стимулирования родительского труда работников;

- для организаций, еще не практикующих данный вид программ – как руководство для разработки эффективных программ стимулирования родительского труда работников.

Положения диссертационной работы, выносимые на защиту:

1) Установлено, что в основе рассмотрения родительского труда работников предприятий лежат следующие подходы: системный, деятельностный, институциональный, структурно-функциональный, конкретно-исторический и гендерный.

Применение системного подхода в диссертации позволило рассмотреть категории «родительский труд», «предприятие», «социальная эффективность родительского труда работников» как целостные комплексы взаимосвязанных между собой элементов, имеющих определенную структуру.

Деятельностный, институциональный, конкретно-исторический, гендерный, структурно-функциональный подходы позволили исследовать родительский труд в социологии и выделить различные аспекты этого вида деятельности. Так, при помощи деятельностного подхода было определено, что родительский труд представляет собой процесс целесообразной полезной для общества деятельности по формированию человеческого капитала, а также условий для его дальнейшего развития и социализации. Институциональный подход позволил рассматривать родительский труд как социальный институт, который регулирует сферу общественных отношений, возникающих в процессе формирования человеческого капитала. В рамках структурно-функционального подхода родительский труд определяет семью как социальный институт, а родительский труд – как ее функцию. Выполнение социальным институтом целого ряда функций происходит в процессе родительского труда. Это касается и воспроизводственной функции, и социализирующей, и воспитательной, и досуговой (при

совместном досуге родителей и детей), и ряда других. Применение конкретно-исторического подхода к исследованию родительского труда дает понимание зависимости этого вида труда от протекающих в обществе социально-экономических процессов, представление об изменчивости форм, разнообразии функций родительского труда, его значимости на индивидуальном и общественном уровне. Глубокий анализ родительского труда дает гендерный подход – одно из основных направлений феминистской социологии. В его рамках реализация родительского труда представлена как гендерно дифференцированная составляющая социальной реальности;

2) Определено, что основная цель стимулирования родительского труда работников организаций – стратегическое обеспечение устойчивости развития бизнеса и общества (обеспечение необходимого количества качественных трудовых ресурсов) в долгосрочной перспективе. Основными задачами работодателей как субъектов общественно-трудовых отношений выступают:

1. Вычленение мотивационной составляющей родительского труда работников и определение факторов, влияющих на нее;
2. Стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала;
3. Повышение общей удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

Под механизмом стимулирования родительского труда предложено понимать совокупность элементов стимулирования – стимулов, методов воздействия на субъекты родительского труда, упорядоченных для достижения целей стимулирования данного вида деятельности. Механизм стимулирования родительского труда должен базироваться на следующих принципах: комплексность, достаточность, соответствие стимулов особенностям мотивационной структуры субъектов родительского труда, способность стимулов к изменениям, способность к гибкому и оперативному снятию противоречий в процессе стимулирования, взаимоувязка целей объектов, управляющих стимулированием, и субъектов родительского труда.

В структуре механизма стимулирования родительского труда предложено выделять три этапа: поиск стимулов через анализ мотивов и потребностей субъектов родительского труда; подбор методов стимулирования; функционирование стимулирования, т.е. воздействие стимулов на мотивационную структуру субъектов родительского труда.

Основной результат функционирования механизма стимулирования родительского труда – регулирование посредством стимулов и методов стимулирования родительского труда мотивационной структуры субъектов родительского труда в зависимости от цели – изменение установки на реализацию качественного родительского труда в определенных объемах, которую ставит объект управления стимулированием родительского труда перед субъектами данного вида деятельности;

3) Показано, что в основе стимулирования родительского труда работников лежит неинституциональный подход, который предполагает, что организации и окружающая их среда взаимосвязаны, они воздействуют друг на друга, что приводит к определенной тождественности их свойств и признаков – по отношению друг к другу они являются изоморфными структурами. Подобное влияние детерминирует процессы встраивания организациями в свои процессы элементов среды, которые, однако, не всегда эффективны для этой организации с экономической точки зрения. Выделяют три механизма институциональных изоморфных изменений: принудительный, подражательный и нормативный изоморфизм. Данные механизмы могут стать действенными для распространения практик поддержки родительского труда работников среди российских предприятий. Так, например, «запуск» механизма принудительного изоморфизма возможен со стороны государства, проводящего активную пронаталистскую политику и заинтересованного в повышении уровня ее воздействия на население; механизм подражания может усиливаться в условиях неопределенности; механизм нормативного давления, связанный с профессионализацией, может быть реализован, например, через экспертов сферы HR, консультирующих

управленцев различных российских предприятий по вопросам разработки и реализации политики социальной ответственности. В современных российских реалиях наиболее действенными представляются первые два механизма изменений – принуждение и подражание. Действительно, при неблагоприятных демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительства как явления в целом и непосредственно родительского труда в частности становится важнейшей задачей на всех уровнях государственного устройства;

4) Разработана методика анализа социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации: обозначены методические принципы исследования оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда; разработана система элементов и индикаторов, определен алгоритм их оценки.

Методическими принципами оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда являются: принцип возможности и необходимости оценки стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника; принцип комплексности исследования практики стимулирования родительского труда на мезо-уровне; междисциплинарный подход к исследованию стимулирования труда родителей и его эффективности; принцип социальной ориентации исследования; принцип инклюзивности инструментальной основы исследования; принцип дифференцированного подхода в исследовании; принцип системности и последовательности организации и проведения исследовательских процедур.

Разработанная система элементов и эмпирических индикаторов включает в себя:

- информированность о мерах стимулирования (уровень информированности работников о реализуемых предприятием программах

по стимулированию родительского труда работников; уровень полноты этой информированности);

- удовлетворенность работников мерами стимулирования (удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду; удовлетворенность системами материального и нематериального стимулирования);

- результативность мер стимулирования (готовность работников к рождению ребенка и отпуску по уходу за ребенком в период работы в данной организации; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в расчете на одного работника за год; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в связи с их родительством (детский отдых, новогодние подарки и т.д.) в расчете на одного работника).

Для измерения эмпирических индикаторов социальной эффективности применяются количественные и качественные оценки, получаемые с помощью использования следующего социологического инструментария – анкетный опрос работников, экспертные интервью, анализ статистических данных и документов организации, изучение финансовой и кадровой отчетности;

5) Посредством применения методики оценки социальной эффективности для АО «Международный аэропорт» «Курумоч» выявлено ключевое противоречие (проблема) стимулирования родительского труда на мезо-уровне – некоторая декларативность мер стимулирования родительского труда работников при невысоких показателях результативности. Неудовлетворенность работников мерами стимулирования родительского труда связана с расхождением ценностных и мотивационных установок работников-родителей и конкретными реализуемыми мерами стимулирования. Результаты исследования показали отсутствие существенного влияния мер стимулирования и поддержки родительского труда на мезо-уровне на репродуктивные установки работников. Учитывая типичность кейса, сделан вывод, что ситуация характерна для многих

организаций в связи с традиционным пониманием стимулирования родительского труда как задачи государственного уровня;

б) Предложена модель корпоративной демографической политики, повышающая социальную эффективность стимулирования родительского труда в организациях. Ее разработка включает в себя следующие этапы: систематизация и закрепление целей, правил, принципов и норм стимулирующего воздействия со стороны организации; развитие инструментальной основы мотивационного процесса; выстраивание систем мониторинга и контроля эффективности реализуемой в организации системы поддержки и мотивации родительского труда. С позиции неинституционального подхода разработанная модель корпоративной демографической политики позволит реализовать механизмы институциональных изоморфных изменений на единой концептуальной основе следующим образом: механизм подражательного изоморфизма может стать действенными для распространения практик поддержки родительского труда работников среди российских предприятий, механизм принудительного изоморфизма может быть использован для принятия управленческих решений на государственном уровне при включении социального института бизнеса в систему государственной демографической политики.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 22.00.03 – «Экономическая социология и демография», поскольку исследует и раскрывает проблемы мотивации экономического поведения социальных субъектов, раскрывает закономерности и процессы, определяющие воспроизводство населения и формирования человеческого капитала общества. Исследование соответствует следующим пунктам паспорта специальности: 2 – Социальная эффективность экономических решений, 15 – Социальное воспроизводство в экономическом процессе, 25 – Мотивация демографического поведения.

Теоретическая значимость работы обусловлена разработанными автором теоретическими положениями, определяющими понятие, содержание и признаки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организаций, обоснованными концептуальными направлениями повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников.

Практическая значимость диссертационного исследования определяется разработкой подхода, направленного на повышение социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации. Рекомендации, разработанные в рамках настоящей работы, учитывающие социально-демографические факторы экономической деятельности, могут быть использованы для развития пока малораспространенной, но все же имеющейся в России практики стимулирования родительского труда на уровне организаций. Направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организациях также могут быть использованы для развития программ социальной ответственности бизнеса и повышения их эффективности. Результаты диссертационного исследования могут использоваться при преподавании учебных дисциплин «Теория и практика социальной ответственности», «Социология труда», «Экономическая социология», «Демографическая политика», «Управление человеческим капиталом» и др.

Достоверность полученных результатов обеспечивается использованием общенаучных методов исследования (анализа, синтеза, системного подхода), применением адекватных социологических методов сбора данных (анкетный опрос, интервью, контент-анализ), статистических методов анализа данных.

Апробация результатов диссертационного исследования: Основные положения и выводы диссертационной работы нашли отражение в научных публикациях и были представлены на научных конференциях различного уровня: VII Уральском демографическом форуме с международным участием

«Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ» (02-03.06.2016 г., Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН), V Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость» (19-21.10.2016 г., Екатеринбург), VIII Международной научно-практической конференции «Политика, экономика и социальная сфера: проблемы взаимодействия» (16.12.2016 г., Новосибирск), XX Международной конференции памяти профессора Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования» (16-18.03.2017 г., Екатеринбург, УрФУ), VIII Уральском демографическом форуме с международным участием «Демографический потенциал стран ЕАЭС» (08-09.06.2017 г., Екатеринбург, Институт экономики УрО РАН), XXI Международной конференции памяти профессора Л.Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования» (22-23.03.2018 г., Екатеринбург, УрФУ), Международном научно-практическом семинаре «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров» (08.11.2019 г., Воронеж, ВГУ), Международной научно-практической конференции «Социальные процессы в современной России» (19-20.11.2020 г., Нижний Новгород, ННГУ), III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Социальная динамика населения и устойчивое развитие» (01.12.2020 г., Москва, МГУ).

Исследование проведено в рамках проектов «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы» и поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6), и «Российская пронаталистская политика: ресурсы, эффекты, возможности оптимизации», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную

поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2722.2020.6).

Основные положения диссертации отражены в 17 научных публикациях, в том числе в 3 статьях в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

Структура диссертации определена поставленными целью и задачами исследования. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав основной части, включающих в себя семь параграфов, заключения, библиографического списка, состоящего из 171 источников и 4 приложений. Работа изложена на 235 страницах.

Глава 1. Теоретико-методологические основы социологического изучения родительского труда работников организации

1.1. Концептуализация родительского труда работников организации в социологии

Сегодня большинство специалистов сходятся во мнении о противоречивости, сложности и высокой интенсивности структурных изменений открытого и латентного типа, происходящих в российском обществе. Это обусловлено, прежде всего, наличием острейших проблем в общественном развитии современной России, среди которых низкая рождаемость, риск снижения уровня занятости населения в сфере труда и другие. Данные проблемы потенциально оказывают влияние на трансформацию всех социальных структур общества. В частности, и причина, и следствие низкой рождаемости заключаются в изменении социально-демографической структуры общества, а перспективное сокращение трудовых ресурсов неизбежно ведет к трансформации его профессиональной структуры.

Объективно низкая рождаемость обусловлена тем, что в настоящее время в фертильный возраст вступает поколение женщин, родившихся в России в конце XX в., когда наблюдались самые низкие показатели как абсолютной, так и относительной рождаемости. Например, общее число рожденных в 1999 г. девочек составило чуть более половины (50,8 %) от аналогичного показателя, зафиксированного в 1985 г.¹ Согласно прогнозам Росстата, период относительного благополучия с рождаемостью уже в ближайшие годы будет нивелирован последствиями резкого сокращения числа рожденных россиян в 90-е гг. XX в.

Так, в соответствии со средним вариантом демографического прогноза количество родившихся в 2014 г. с 1 943 тыс. чел. к 2030 г. снизится на 36,8

¹ Демографический ежегодник России 2015: статистический сборник. М.: Росстат, 2015. С. 40.

%, а затем станет постепенно возрастать, не достигая, тем не менее, значений 2014 г. даже в 2050 г.²³ На Рисунке 1 представлен прогноз Росстата по относительному коэффициенту рождаемости – числу родившихся на 1 000 чел. населения.

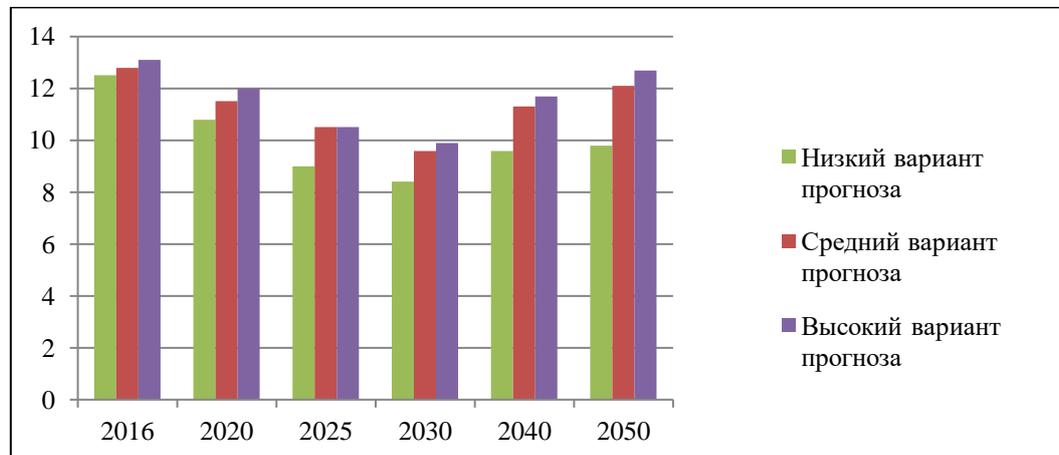


Рисунок 1. Варианты прогноза по количеству родившихся на 1 000 чел.

В похожем ракурсе видят будущее и другие прогнозы динамики численности российского населения (Таблица 1).

Таблица 1

Прогнозы численности населения Российской Федерации⁴

Авторы прогноза	Прогнозируемая численность населения РФ, млн. чел.	
	2025 г.	2050 г.
Институт социально-политических исследований РАН	122	101
Специалисты ООН	136,6	134,5
Кафедра социологии и демографии семьи МГУ им. М.В. Ломоносова	83-107,3	
Центр по изучению проблем народонаселения МГУ им. М.В. Ломоносова	124,6	90,6

Таким образом, целый ряд существующих сегодня расчетов прогнозируют нарастание депопуляционных процессов в российском обществе.

² Демографический ежегодник России 2015: статистический сборник. М., 2015. С. 246-247.

³ Антонова Н. Л. Демография: учебно-методическое пособие для студентов. Екатеринбург, 2014. С. 119.

⁴ Власов А.В. Социально-демографическая ситуация в России: проблемы и перспективы // Вестник МИЭП. 2014. № 2 (15). С. 83.

Другой актуальной для России демографической проблемой, влияющей на изменение социально-демографической структуры общества, является проблема старения населения⁵. В целом в мире по прогнозам ООН к 2030 году примерно каждый седьмой человек будет старше 60 лет, что составит более 1,4 млрд. пожилых и престарелых людей, к 2050 году цифра увеличится до 2,1 млрд. чел⁶.

Сокращение числа рождений в РФ при прогнозируемом повышении ожидаемой продолжительности жизни (с 72,0 лет в 2016 г. до 77,8 – в 2050 г.⁷) приведет к трансформации не только социально-демографической структуры общества, но и социально-профессиональной. Увеличится доля населения старших возрастов при уменьшении численности людей моложе трудоспособного возраста. Прогнозные данные Росстата по этим показателям представлены на Рисунке 2.

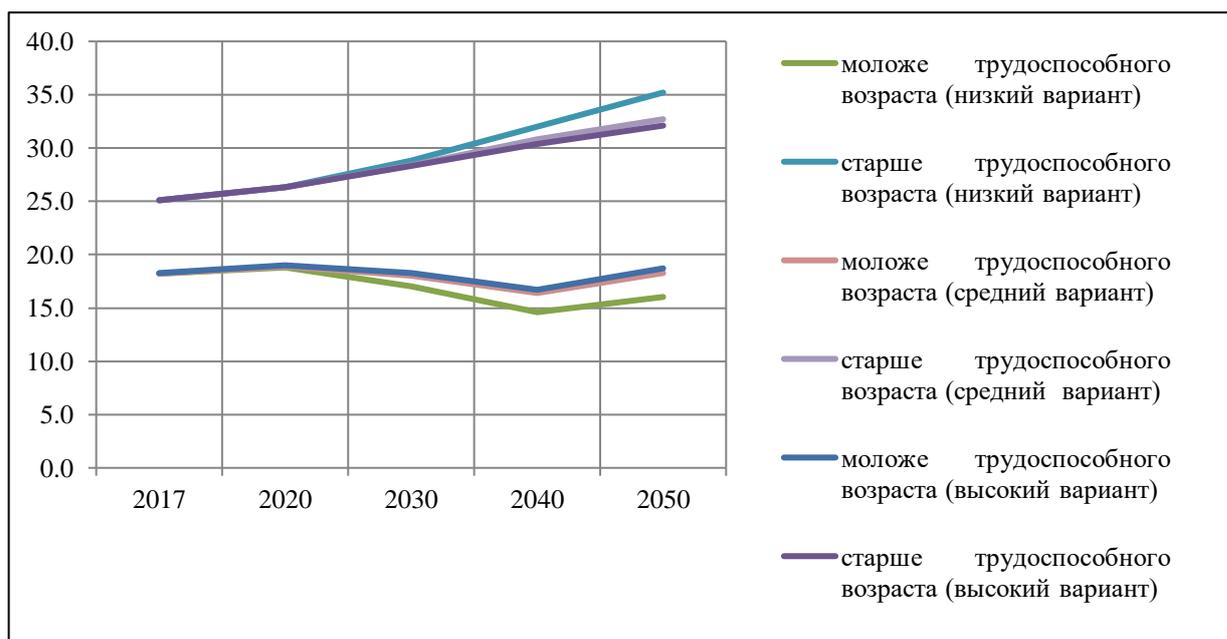


Рисунок 2. Варианты прогноза по группам моложе трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста в процентах от общей численности населения

По прогнозам Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, в перспективе соотношение возрастных групп в России

⁵ United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division World Population Prospects: The 2015 Revision Volume II: Demographic Profiles. P. xxv.

⁶ Там же.

⁷ Демографический ежегодник России 2015: статистический сборник. М., 2015. С. 250.

изменится в пользу престарелых и пожилых граждан. Рассчитано, что в 2017–2020 гг. численность населения старше трудоспособного возраста увеличится на 1 млн. человек (с 36,7 млн. в 2019 году до 37,7 млн. человек в 2026 году), а численность лиц моложе трудоспособного возраста к концу 2026 г. составит 21,9 млн. человек. За тот же период численность населения трудоспособного возраста должна сократиться на 3 млн. человек (с 24,9 млн. человек в 2019 г. до 21,9 млн. человек в 2026 г.)⁸.

Старение населения России увеличивает показатель демографической нагрузки пожилого населения на людей трудоспособного возраста, а также приводит к росту дефицита бюджета Пенсионного Фонда РФ, который к 2017 году достиг более 220 млрд. рублей⁹. Поэтому в последние несколько лет активно велись дискуссии о необходимости повышения пенсионного возраста¹⁰. А 03 октября 2018 года президентом России был подписан ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», включивший в себя изменения по вопросам назначения и выплаты пенсий¹¹. Согласно документу, повышение пенсионного возраста началось с 01 января 2019 года (в 2018 г. он составлял 60 лет у мужчин и 55 у женщин). В варианте принятых изменений в ФЗ установлена новая целевая возрастная планка «65 и 60 лет» соответственно. Возраст выхода на пенсию будет поэтапно повышен до новых значений в течение переходного периода, заканчивающегося в 2028 году¹².

По ожиданиям лаборатории прогнозирования трудовых ресурсов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН (ИНП РАН) увеличение пенсионного возраста существенно изменит социально-

⁸ Численность населения по отдельным возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.htm.

⁹ Федеральный закон «О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов» № 416-ФЗ от 19 декабря 2016 г. // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

¹⁰ Маркелов Р. Дольше жить, больше работать // Российская газета. №247 (6519). 2014. URL: <https://rg.ru/2014/10/29/moiseev.html>.

¹¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция) № 1032-1 от 19.04.1991 г. // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

¹² Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (последняя редакция) № 1032-1 от 19.04.1991 г. // СПС КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/>.

профессиональную структуру и приведет к изменениям на рынке труда, которые могут носить как позитивный, так и негативный характер ¹³.

К позитивным изменениям можно будет отнести:

- Смягчение проблемы дефицита трудовых ресурсов;
- Уменьшение зависимости отечественного рынка труда от иностранной рабочей силы (увеличение пенсионного возраста повысит предложение отечественной рабочей силы и снизит потребность экономики в иностранной);
- Увеличение числа более опытных работников на рынке труда.

К негативным изменениям в социально-профессиональной сфере из-за повышения пенсионного возраста можно отнести в перспективе рост безработицы. Он возникнет из-за увеличения предложений рабочей силы при недостаточном спросе на нее. Также необходимо отметить и возможный рост уровня безработицы не только в старших возрастных группах, но и на молодежном рынке труда.

Уровень безработицы среди молодежи уже сейчас достаточно высок. Например, согласно данным Росстата, в феврале 2020 г. численность безработных в РФ составляла 3,4 млн. чел. (без учета скрытой безработицы), при этом доля женщин среди них была 45,5 %, а молодежи в возрасте до 25 лет – 20,2 % ¹⁴.

Существуют и другие негативные последствия изменений в социально-профессиональной структуре российского общества из-за повышения пенсионного возраста ¹⁵:

- Уменьшится возможность участия молодежи в процессе ротации кадров, сузятся их возможности для быстрого карьерного роста;

¹³ Коровкин А.Г. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда // Ведомости от 27.05.2015. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/05/27/593848-povishenie-pensionnogo-vozrasta-privedet-k-konfliktu-dedov-i-vnukov>.

¹⁴ Отчет Федеральной службы государственной статистики по занятости и безработице в Российской Федерации в феврале 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/53.htm.

¹⁵ Коровкин А.Г. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда // Ведомости от 27.05.2015. URL: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/05/27/593848-povishenie-pensionnogo-vozrasta-privedet-k-konfliktu-dedov-i-vnukov>.

- Снизятся темпы роста заработной платы (увеличение предложения рабочей силы на рынке труда будет способствовать уменьшению стоимости труда, особенно для отдельных категорий работников, например, молодежи);
- Сократятся доходы работающих пенсионеров (повышение пенсионного возраста фактически приведет к потере пенсии как источника дохода);
- Усилятся региональные и отраслевые диспропорции в распределении занятого населения по видам экономической деятельности и по регионам;
- Увеличатся дополнительные потери рабочего времени из-за частых периодов нетрудоспособности, характерных для работников старшего возраста по причинам болезни, воспитания детей и внуков и т.д.
- Более поздний уход на пенсию женщин при наличии существующей до сих пор проблемы с доступностью учреждений дошкольного образования приведет к разрушению «института бабушек»¹⁶. В будущем это может привести к еще большему демографическому кризису (например, отложенное материнство или отказ от него).

Таким образом, повышение пенсионного возраста, очевидно, не пройдет незамеченным для российского рынка труда и существенно изменит существующие социально-профессиональную и социально-демографическую структуры общества. На наш взгляд, прогнозируемые негативные процессы, связанные с трансформацией социально-демографической и профессиональной структур российского общества, могут быть несколько смягчены путем разработки и реализации инструментов активизации родительского труда.

В настоящее время в рамках социально-экономических наук родительский труд обозначен как «процесс сознательной, целесообразной

¹⁶ Курамшев А.В. и др. Бабушка в системе внутрисемейных отношений: социологический анализ // Женщина в российском обществе. № 3. 2017. С. 70-79.

деятельности людей, с помощью которой они формируют количественные и качественные характеристики человеческого капитала, удовлетворяя в процессе этого труда как общественные, так и личные потребности»¹⁷, а также как «особый вид трудовой деятельности по рождению, уходу, воспитанию, обучению и развитию детей, их социализации и дальнейшей профессионализации, выполняемой родителями, родственниками и специалистами сферы социальной репродукции на всех стадиях воспроизводства человеческих ресурсов – от перинатальной до инкорпоративной»¹⁸.

В России родительский труд традиционно не рассматривается как самостоятельный тип трудовой деятельности, несмотря на то, что данный вид труда отвечает всем критериям отнесения того или иного вида деятельности к трудовой:

- Предполагает созидание благ – как материальных (трудовые ресурсы), так и духовных (человеческая личность, ее способности, таланты, интеллект);
- Является осознанным, так как человек предвидит результат труда, формирует его образ;
- Является целенаправленным и имеет целью создание человеческого капитала;
- Является легитимным;
- Является энергозатратным, так как субъекты родительского труда затрачивают физическую, интеллектуальную, нервную энергию;
- Может быть причислен к общественно полезной работе;
- Удовлетворяет отдельные потребности одного человека и общества в целом, а также, является «средством реализации личностного опыта, знаний, потенциала, нравственного достоинства»¹⁹.

¹⁷ Багирова А.П., Абилова М.Г. Родительский труд и репродуктивная активность: социально-экономический анализ: монография. Челябинск, 2013. С.8.

¹⁸ Багирова А.П. и др. Родительский труд: условия реализации, мотивы и результаты: монография. Екатеринбург, 2015. С. 32.

¹⁹ Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. М., 2009. С.7.

На современном этапе экономическая наука более продвинулась в изучении феномена родительского труда, чем другие отрасли научного знания. Так, «идейные предпосылки» рассмотрения родительского труда в качестве особого вида труда можно найти в работах известных экономистов (Г. Беккер²⁰, Ф. Энгельс, С.Г. Струмилин и т.д.).

В частности, Ф. Энгельс одним из первых дифференцировал труд на два вида – общественного производства и в семье (прежде всего говоря о материнском труде). Он же обозначил признаки семейного труда – неоплачиваемый, низкостатусный и сложно сочетаемый с трудом в продуктивной сфере.²¹ R. Gronau рассматривает родительский труд как форму работы, которую можно заменить «стандартной» рыночной занятостью²².

Существует точка зрения, в рамках которой родительский труд представлен в виде составной части домашнего труда и рассматривается как элемент неформальной экономики. Данный подход встречается в английской экономической социологии у таких авторов, как J. Gershuny²³, S. Henry, R.E. Pahl, R. Rose, A. Oakley и других. А. Oakley, к примеру, определяет тип родительского труда как монотонный, рутинный, имеющий низкий статус и указывает на необходимость придания данному виду труда статус полноценной трудовой деятельности, аналогично любому другому квалифицированному рыночному труду²⁴.

В социальных науках проблемы и вопросы, касающиеся родительского труда, до сих пор остаются недостаточно разработанными. Так, социологи отмечают: «...в основном исследования касаются репродуктивной стадии семейного цикла, а не завершающих стадий, когда можно было бы определить удовлетворенность родителей итогами своей социализационной деятельности. Блок результатов воспитания, также как и блок ситуаций

²⁰ Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М., 2003. 672 с.

²¹ Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства. К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения, изд.2, т. 21. М., 1961. С.76.

²² Gronau R. Leisure, Home Production and Work — the Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85, № 6. P. 1099-1123.

²³ Gershuny J. Social Innovation and the Division of Labour. Oxford, 1983. P. 191.

²⁴ Oakley A. The sociology of housework. London, 1974. P. 17-23.

социализации, в большей мере представлены исследованиями девиантного, неблагополучного и даже криминального поведения»²⁵.

Тем не менее, попытки исследования данного вида труда отмечены в работах социологов и философов, использующих разные подходы к изучению социальных явлений и процессов. В частности, благодаря системному подходу, рассматривающему объекты как целостный комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, а также концепции человеческой деятельности (деятельностному подходу), разработанной М.С. Каганом²⁶, экономистами и социологами обозначена структура родительского труда в зависимости от уровня реализации (Таблица 2)²⁷, а также определены стадии этого труда и выделены ведущие типы деятельности на каждой из них²⁸.

Таблица 2

Дифференциация субъекта и объекта родительского труда по уровням его реализации

Уровни реализации	Субъект родительского труда	Объект родительского труда
Макроуровень (уровень государства)	- общество; - государственные органы; - специалисты в сфере семейной и демографической политики	- определенные характеристики человеческого капитала; - институт детства
Мезоуровень (уровень семьи)	- семья; - родители; - любая социальная группа, реализующая функции родителей	- дети
Микроуровень (уровень индивида)	- индивид, реализующий родительские функции	- ребенок; - группа детей; - родитель, если он формирует и развивает необходимые для родительства элементы человеческого капитала

В рамках институционального подхода (М. Вебер, М.Б. Глотов, Э. Дюркгейм, О.Конт, Р.К. Мертон, И.И. Чангли и т.д.) обозначена идея существования некой системы с обязательным набором признаков,

²⁵ Антонов А.И. Социология семьи: учебник. М., 2012. С.444.

²⁶ Каган М.С. Человеческая деятельность. (Опыт системного анализа). М., 1974. С.57.

²⁷ Багирова А.П. и др. Родительский труд: условия реализации, мотивы и результаты: монография. Екатеринбург, 2015. С. 15-38.

²⁸ Ильшев А.М., Багирова А.П. Введение в репродуктивистику. Становление науки о воспроизводстве человека. М., 2010. С. 68.

регулирующей ту или иную области человеческой жизни. С точки зрения институционального подхода родительский труд предложено рассматривать как отдельную подсистему общества и как социальный институт, т.е. институционально устоявшуюся систему социальных отношений ²⁹, объектом регуляции которого выступает сфера общественных трудовых отношений, возникающих в процессе формирования человеческого капитала ³⁰. В качестве институциональных признаков родительского труда выделены:

- Устав или кодекс поведения, фиксирующий идеалы, ценности, нормы (существующие нормы поведения частично закреплены в Семейном кодексе РФ);
- Институциональные идеалы, ценности, нормы (любовь к детям, уважение к родителям и т.д.);
- Институциональная символика (фотографии, детское творчество и т.д.);
- Материально-культурные признаки (детская одежда, посуда, книги о воспитании детей и т.д.);
- Наличие идеологии (сотрудничество в процессе реализации родительского труда) ³¹.

Ряд аспектов родительского труда также был имплицитно изучен социологами через исследования родительства, брака и семьи, включающие в себя и другие подходы: конкретно-исторический, феминистский (гендерный), структурно-функциональный и т.д. ³²

У представителей конкретно-исторического подхода (И. Бахофен, Дж. Ф. Мак-Леннан, Л.Г. Морган, Ф. Энгельс и т.д.) семья – это социальная система, подверженная трансформациям, изучение которой невозможно вне исторического контекста. Так, П.А. Сорокин отмечал, что семья находится в

²⁹ Там же. С. 350.

³⁰ Багирова А.П. и др. Родительский труд: условия реализации, мотивы и результаты: монография. Екатеринбург, 2015. С. 33.

³¹ Багирова А.П. Социальные институты родительского труда: проблемы и возможности взаимодействия // Социология: современность и перспективы: сб. науч. ст. Екатеринбург, 2013. С.77-78.

³² Шутова Н.В. Расширение подходов к исследованию родительства через изучение родительского труда // Материалы XXII Международной конференции памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 2019. – С. 1595-1603.

процессе постоянных изменений, зависящих от перемен в обществе. «По мере того, как изменяются основы современного общества, изменяется и семья», – пишет он ³³. Таким образом, основные положения конкретно-исторического подхода относительно семьи таковы: семья зависима от процессов, происходящих в обществе; семья изменчива по форме, функциям и значению в жизни индивида и общества. Правомерно все это можно говорить и о реализуемом прежде всего в семье родительском труде. Таким образом, применение конкретно-исторического подхода к исследованию родительского труда дает понимание зависимости этого вида труда от протекающих в обществе социально-экономических процессов, представление об изменчивости форм, разнообразии функций родительского труда, его значимости на индивидуальном и общественном уровне.

Глубокий анализ семьи и родительского труда дает гендерный подход – одно из основных направлений феминистской социологии. В его рамках реализация родительского труда представлена как гендерно дифференцированная составляющая социальной реальности. Так, А. Oakley, к примеру, рассматривает родительский труд с точки зрения общества – в контексте экономических, социальных и политических структур, указывая на распространенность патриархальной идеологии, объединяющей женственность с домашним хозяйством и уходом за детьми ³⁴. Помимо этого, данный подход сконструировал и проанализировал модели реализации родительского труда – материнства и отцовства, отношение к которым заметно менялось с течением времени. Исследование отдельных проблем материнства в социологии получило свое развитие в трудах таких исследователей, как А.Я. Варга, Д. Винникот, М. Мид, В.А. Рамих, отцовство же долгое время оставалось неинтересным для научной среды. В России отцовство стали исследовать лишь с изменением системы гендерных ролей, произошедшим в обществе в конце XX века. Среди отечественных

³³ Сорокин П.А. Кризис современной семьи / П. А. Сорокин //Ежемесячный журнал литературы, науки и общественной жизни. – 1916. № 2-3.

³⁴ Oakley A. The sociology of housework. London, 1974. P. 165.

социологов, изучавших отцовство, следует отметить Е. А. Здравомыслову и А. А. Темкину. Проведенные ими исследования показывают, что основа идеологии отцовства базируется на положениях, признающих патриархатную модель разделения ролей по гендеру. Главенствующая роль в ней принадлежит мужчине, который ответственен за материальное обеспечение семьи, женская же ответственность ограничена реализацией родительского труда – воспитанием и социализацией детей³⁵. Однако Е. А. Здравомыслова и А. А. Темкина отмечают, что гендерная идеология российского общества показывает отцовство как «нечто менее престижное»³⁶. Таким образом, применение гендерного подхода к исследованиям родительского труда дает возможность изучить как отношение к нему в обществе через существующие в обществе стереотипы, так и влияние этих стереотипов на конструирование моделей материнского и отцовского родительского труда.

В рамках структурно-функционального подхода структура семьи и ее функции определены как социальный институт. Мы исходим из того, что выполнение социальным институтом целого ряда функций происходит в процессе родительского труда. Это касается и воспроизводственной функции, и социализирующей, и воспитательной, и досуговой (при совместном досуге родителей и детей), и ряда других. Так, например, Э. Дюркгейм отмечал, что основа социализации – мораль как система норм поведения, признанных в обществе, и что она прививается ребенку через воспитание. Поскольку воспитание – это одна из функций родительского труда, можно говорить о том, что данная функция выполняется социальным институтом семьи в процессе реализации родительского труда. Таким образом, применение структурно-функционального подхода к исследованию родительского труда позволяет взглянуть на содержание этого вида труда

³⁵ Акулич М.М. Социологические изучения отцовства / М.М. Акулич, И.А. Левенских // Вестник Тюменского государственного университета. – 2009. – № 4. – С. 106-111.

³⁶ Здравомыслова Е.А. Кризис маскулинности в позднесоветском дискурсе / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина // О муже(Н)ственности: сб. статей. – М.: Новое литературное обозрение, 2002. – С. 432-451.

комплексно, через призму функций, выполняемых социальным институтом семьи.

Сегодня социологи, занимающиеся вопросами семьи и родительства (Г.М. Давитян, Ж.В. Чернова и т.д.)³⁷, предлагают рассматривать методологические подходы к изучению родительства и родительского труда через две парадигмы: биологическую (эссенциалистскую) и социальную³⁸. Биологическая (эссенциалистская) включает в себя в целом институционалистский и частично структурно-функционалистский подходы. В рамках данной парадигмы основной аспект – полоролевое разделение родительского труда, основанное на биологических особенностях мужчин и женщин, где уход за детьми и их воспитание – функция матери, экономическая же функция закреплена за отцом. Вторая парадигма – социальная, в основании которой лежит теория социального конструктивизма, феминистские концепции и гендерный подход. Основная идея социальной парадигмы – доминирование социальных факторов над биологическими.

На современном этапе развития в России экономистами и социологами предприняты попытки выявления характера и основных признаков родительского труда в рамках различных классификаций. В частности, по степени свободы родительский труд свободен. Противоположностью его выступает подневольный труд³⁹. Однако данная характеристика не является однозначной ввиду того, что в современном социокультурном пространстве значительной прослойкой общества процесс воспитания детей воспринимается как тяжелая обязанность с элементом долженствования – «у всех должны быть дети, потому что так принято». То есть, родительский труд в данном случае не является выражением доброй воли человека, а продиктован существующими социальными нормами, регулируемые традициями и ритуалами.

³⁷ Чернова Ж.В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ / Ж.В. Чернова. – СПб.: Норма, 2008. – 328 с.

³⁸ Давитян Г.М. Родительские стратегии современной студенческой молодежи: дис. ...канд.соц.наук : 22.00.04 / Давитян Манушак Галустовна. – Белгород, 2016. – 223 с.

³⁹ Рофе, А.И. Экономика труда. М., 2010. С. 46.

В данном случае следует отметить современное движение «чайлдфри»⁴⁰. Его основа – добровольный отказ от родительства и родительского труда. Современные участники движения «чайлдфри» воспринимают родительский труд как тяжелую, выматывающую работу, не предусматривающую ни морального удовлетворения, ни материального вознаграждения⁴¹. «Чайлдфри» проникло в Россию из зарубежных стран, США и Западной Европы, однако, отчасти можно говорить о том, что оно получило свое развитие на «благодатной почве» отечественного социального пространства, в котором процесс воспитания ребенка рассматривается не как работа с достаточно строгим графиком труда и большим объемом обязанностей, а как нечто естественное, должное и необременительное.

По значимости конечного результата с позиции экономистов родительский труд может быть дифференцирован на частный (личный) и общественный. В основе его реализации есть один из фундаментальных социальных институтов – институт семьи, что свидетельствует о его частном характере. При этом результат родительского труда в виде человеческого капитала (будущих работников в продуктивном труде на благо страны) необходим обществу и удовлетворяет общественные потребности, несмотря на то, что на момент труда (то есть в самом процессе воспитания будущего члена общества) он и не участвует в процессе производства и создания материальных благ. Ряд исследователей подчеркивают отсрочку результатов родительского труда, так как процесс труда занимает условно 18 лет (до совершеннолетия человека), а его результат, по сути, отсрочен во времени на целое поколение⁴².

Также большинство западных и отечественных экономистов и социологов, подчеркивая тот факт, что родительский труд носит не только личный, но и общественный характер, рассматривает его как «отрасль»

⁴⁰ Вишневецкий Ю.Р. Новые явления в молодежной среде и актуальные задачи молодежной политики // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2016. – №4. – С. 13.

⁴¹ Иванова В.С. Childfree как показатель кризиса современной семьи // Социологические науки. 2015. №1 (32). С. 50-51.

⁴² Антонов А.И. Социология семьи: учебник. М., 2012. С. 76.

общественного труда⁴³. На практике общественный характер труда должен проявляться в обмене результата (нового члена общества) на иные виды ресурсов; в некотором роде данный процесс так или иначе реализуется, например, путем выплат детских пособий, предоставления бесплатных мест в детских садах и школах.

По уровню самостоятельности родительский труд, в большинстве случаев, относят к самонаемному виду трудовой деятельности. Родительский труд не связан с наймом работников, а характер родительского труда существенно отличает его от наемного труда. При этом следует отметить, что, в основном, именно в процессе самонаемного типа труда существуют возможности развития инициативы его субъекта (работника), формирования внимательного и ответственного отношения к планируемым результатам труда⁴⁴. В силу самонаемного характера труда у субъекта родительского труда формируется и соответствующее позитивное эмоциональное отношение к трудовому процессу, подобный труд можно рассматривать как осмысленный и творческий в силу того, что он строится по индивидуальному плану. Кроме того, в случае родительского труда проблемы социального или психологического отчуждения от результатов труда отсутствуют⁴⁵.

По количеству участников процесса труда родительский труд является групповым, так как в трудовом процессе принимают участие не только родители, но и иные члены семьи, а также сотрудники (образовательных, медицинских, спортивных и т.д.) организаций⁴⁶.

По внешнему проявлению родительский труд включает видимые и невидимые моменты деятельности. Видимый труд предполагает труд физический, например, напрямую связанный с уходом за ребенком⁴⁷,

⁴³ Багирова А.П. и др. Родительский труд: специфика анализа и управления: монография. Екатеринбург, 2013. С.12; Gershuny J. Social Innovation and the Division of Labour. Oxford, 1983. P. 191; Gronau R. Leisure, Home Production and Work — the Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85, № 6. P. 1099–1123; Renooy P. H. The Informal Economy: Meaning, Measurement and Social Significance. Amsterdam, 1990. P. 198; Oakley A. The sociology of housework. London, 1974. P.242.

⁴⁴ Смит А. Теория нравственных чувств. М., 1997. С. 56.

⁴⁵ Пшеничникова, М.М. Родительский труд, содержание и особенности реализации в малых городах Уральского региона: дис...канд. экон. наук : 08.00.05. Екатеринбург, 2012. С. 23.

⁴⁶ Багирова А.П. и др. Родительский труд: специфика анализа и управления: монография. Екатеринбург, 2013. С.23.

⁴⁷ Hochschild A.R. The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times. New York, 2012. 320 p.

невидимый труд подразумевает умственный труд – труд по развитию ребенка, состоящий, например, в подборе дидактических развивающих игр, анализе информации о методах реализации воспитания, в обдумывании плана и стратегии действий и т.д.⁴⁸.

По способу привлечения к труду труд родителей доброволен, трудовая деятельность осуществляется без принуждения; у родительского труда нет цели заработка необходимых денежных средств к существованию. По типу результата родительский труд можно отнести к труду с нематериальным (и, как уже говорилось выше, отсроченным во времени) результатом. Человеческий капитал как продукт родительского труда неосязаем и не поддается оценке (за исключением оценки через численность населения, которая не характеризует интеллектуальный потенциал, душевные качества и иные неосязаемые характеристики). Результат родительского труда – интеллектуальный актив, который будет приносить пользу и всему обществу, и его носителю (конкретному человеку) в течение долгого времени. Результат родительского труда характеризуется перманентной незавершенностью, так как личность человека развивается и совершенствуется в течение всей жизни⁴⁹.

По продолжительности родительский труд можно охарактеризовать как длительный. При этом сроки реализации родительского труда могут не ограничиваться фертильным возрастом или возрастом несовершеннолетия, а продолжительность процесса родительского труда может достигать и двадцати пяти лет (например, при обучении в вузе)⁵⁰. По признаку периодичности родительский труд постоянен, для него не предусмотрено перерывов на отпуск, родительскому труду не свойственны сезонность или временность.

По материальной окупаемости (наличию материального вознаграждения) родительский труд можно считать частично оплачиваемым,

⁴⁸ Радаев В.В. Экономическая социология : учеб. пособие для вузов. М., 2005. С. 78.

⁴⁹ Тощенко Ж.Т. Социология труда. М., 2012. С. 71.

⁵⁰ Голочек В.А. Современная психология труда : учеб. пособие. СПб., 2005. С. 63.

например, в качестве оплаты можно представить материнский капитал из федерального бюджета или выплату различного рода пособий (согласно закону «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29.12.2006 г. 256-ФЗ)⁵¹.

По уровню самооценки и степени социального признания родительский труд в России традиционно считается непрестижным и низкостатусным. Однако в настоящее время ситуация медленно и постепенно изменяется⁵². В нашей стране возникает, таким образом, противоречивая ситуация, при которой важный для общества и достаточно затратный энергетически (физически, финансово, умственно) труд является непопулярным и социально непривлекательным.

В связи с этим в настоящее время в социально-экономических науках предприняты попытки изучения вопросов мотивации родительского труда⁵³. Отметим, что у исследователей под мотивацией понимается внутреннее состояние человека, составная часть характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение⁵⁴. Анализ литературы показал, что мотивы (внутренние побуждения личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных потребностей)⁵⁵ субъектов родительского труда сложны и многогранны. Также отмечается, что в отличие от достаточно «стандартных» мотивов труда в профессиональной сфере, мотивы родительского труда более относительны и субъективны. Индивидуальным в родительском труде может быть как весь набор мотивов, так и доля каждого мотива в мотивационной структуре⁵⁶. Так, основными мотивами, влияющими на ценностные установки родителей и реализацию

⁵¹ Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» № 256-ФЗ от 29 декабря 2006 г. (с изм. и доп.) // Рос. газ. № 4263. 2006. URL: <https://rg.ru/2006/12/31/dokumenty.html>.

⁵² Барщевский М. Разберемся по-семейному // Российская газета от 29.05.2014. URL: <https://rg.ru/2014/05/29/semya.html>.

⁵³ Саралиева З.Х., Балабанов С.С. Дети как жизненная ценность россиян // Россия реформирующаяся. Ежегодник .М., 2009. С. 395.

⁵⁴ Жданкин Н.А., Суанов В.М. Мотивация персонала как ключевой фактор стратегического развития промышленных предприятий России // Менеджмент сегодня. 2017. № 4. С. 256–272. С. 257.

⁵⁵ Львов Л.В. Моделирование мотивационного механизма // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2015. №3. С. 49-56. С. 50.

⁵⁶ Дарский Л. Е. Рождаемость и репродуктивная функция семьи // Демографическое развитие семьи: сб. ст. М., 1979. С. 85-125.

ими родительского труда, можно обозначить такие значимые мотивы, как мотив продолжения рода, самореализации и престижа⁵⁷.

- Мотив продолжения рода связан с желанием продолжить себя в своих детях, а также сохранить память о своей жизни, ее традициях, укладе.
- Мотивы самореализации имеет целью реализацию родительского предназначения через детей. Другими словами, субъекты родительского труда стремятся стать учителями и наставниками, передать жизненный опыт.
- Мотивы престижа основаны на достижении положительной общественной оценки родительского труда, а также различного рода успехов детей, косвенно характеризующих труд родителей.

Также исследователи выделяют и другие мотивы к реализации родительства и родительского труда.

- Мотив любви и эмоциональной симпатии – потребность в постоянном общении с ребенком (детьми) и повышенная эмоциональная симпатия к нему (ним);
- Мотив компенсации нереализованных личных амбиций – возможность через реализацию родительского труда достижения результатов, которые не могут быть достигнуты самим субъектом родительского труда;
- Мотив выполнения общественного долга – стремление выполнять полезную для общества деятельность (производство и воспроизводство человеческих ресурсов);
- Мотивы выполнения личного долга – стремление соответствовать своим представлениям о правильном поведении – личным убеждениям, государственной идеологии, религиозному учению и т.д.;
- Мотивы получения материальной выгоды – стремление к финансовым выплатам и льготам со стороны государства и работодателей⁵⁸.

⁵⁷ Багирова А.П., Абилова М.Г. Родительский труд и репродуктивная активность: социально-экономический анализ : монография / Челябинск, 2013. С.46.

⁵⁸ Багирова А.П. и др. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона : монография. Екатеринбург, 2014. С. 34; Черешова С.В. Мотивы субъекта родительского труда: теоретико-методологический аспект // Современные исследования социальных проблем. 2017. Т.8. № 12. С. 124-140.

В зависимости от степени удовлетворения перечисленных мотивов в процессе родительского труда, у человека формируется удовлетворенность либо неудовлетворенность своим родительским трудом. Мотивационное ядро родительского труда, выражаемое в указанных мотивах, имеет иерархическую структуру. Так, часть мотивов «включается» после рождения ребенка и постепенно теряет свою первостепенную значимость на последующих стадиях процесса родительского труда, при этом усиливается роль других мотивов⁵⁹. Безусловно, говорить о едином действии на всех субъектов родительского труда трех основных мотивов сложно, поскольку степень значимости каждого из них, а также их сочетание друг с другом и иными второстепенными мотивами индивидуально.

Сегодня низкий престиж родительского труда в российском обществе и нереализованные мотивы престижа могут сформировать у субъектов неудовлетворенность процессом родительского труда либо привести к сознательному отказу от репродуктивной функции (что наблюдается в явлении «чайлдфри»). Вид данной неудовлетворенности, возможно, уже сейчас сказывается на нынешней неблагоприятной демографической ситуации в стране, ведущей к негативным изменениям в социально-демографической и профессиональной структурах российского общества⁶⁰.

На наш взгляд, внимание общества и власти к мотивации и стимулированию родительского труда может повлиять на социально-демографическую структуру населения в следующих направлениях:

- 1) Увеличение количества родившихся и, следовательно, доли детей и молодежи в численности населения (при необходимом материальном и нематериальном стимулировании родительского труда);
- 2) Улучшение показателей физического здоровья детей (при развитии инфраструктуры, направленной на повышение качества здоровья);

⁵⁹ Добряков И. В. Перинатальная психотерапия // Психология беременности, родов и послеродового периода: хрестоматия по перинатальной психологии. М., 2005. С. 38-41.

⁶⁰ Багирова А.П., Шутова Н.В. Родительский труд в социально структурном пространстве российского общества // Теория и практика общественного развития. 2016. № 12. С. 16-20.

3) Возрастание доли людей, состоящих в браке и имеющих детей (через усиление мотивации молодежи к созданию семей и качественной реализации функций родительского труда, что, в свою очередь, возможно при соответствующей информационной политике в демографической сфере, позволяющей формировать социальный статус родителя);

4) Улучшение показателей репродуктивного здоровья молодежи (через мотивирование к родительскому труду и привитие высоких нравственных и семейных ценностей, а также ответственности по отношению к своему репродуктивному здоровью).

Помимо влияния на социально-демографическую структуру общества, применение концепции родительского труда может воздействовать и на профессиональную структуру. Нам это видится возможным путем реализации следующих механизмов:

1) Развитие идей о родителе как субъекте столь необходимого обществу родительского труда, формирование в обществе отношения к родителю как к личности, осуществляющей сложный, многозадачный, напряженный и постоянный труд;

2) Развитие форм материального стимулирования родительского труда на всех стадиях;

3) Создание института профессионального родительства;

4) Внедрение инструментов, направленных на развитие родительских компетенций, в российскую систему образования;

5) Совершенствование института психолого-терапевтической и медико-социальной помощи для осуществления родителями качественного родительского труда на всех его стадиях;

6) Координация работы СМИ по повышению престижа родительства в обществе.

Направления потенциального влияния институционализации родительского труда на социальные структуры общества представлены на Рисунке 3.

На наш взгляд, возможность смягчения прогнозируемой негативной динамики социально-демографической и профессиональной структур российского общества через внимание к объективно существующему феномену родительского труда делает его изучение сегодня крайне актуальным. Говорить о значимости родительского труда нам позволяют, в частности, слова С.Г. Струмилина, отмечавшего, что «в определение труда входит момент социологический: признание обществом полезности той деятельности, которую мы именуем трудом»⁶¹. Вряд ли можно оспорить тот



⁶¹ Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1982. С. 15.

Рисунок 3. Направления потенциального влияния
институционализации родительского труда на социальные структуры
общества

факт, что рождение и воспитание детей полезны и необходимы обществу, а особенно – обществу, где наблюдаются устойчивые негативные демографические тенденции.

Обобщив существующие подходы к понятию родительского труда, автор диссертационной работы предлагает следующее определение родительского труда работников: это – особый вид трудовой деятельности по рождению, уходу, воспитанию, обучению, развитию, социализации детей, выполняемый родителями, находящимися одновременно в трудовых отношениях с работодателем (организацией), т.е. выступающих одновременно субъектами родительского и профессионального труда.

* * *

Проведенный в данном параграфе анализ подходов к исследованию родительского труда позволяет сделать следующие выводы:

- Сегодня для общественного развития России характерно наличие острейших социальных и демографических проблем, потенциально оказывающих влияние на трансформацию всех социальных структур общества. Одним из вариантов смягчения прогнозируемых неблагоприятных последствий во всех социальных структурах российского общества, наряду с другими существующими программами, представляется концептуализация родительского труда, а также разработка и реализация инструментов его активизации и стимулирования.
- Стимулирование и активизация инструментов родительского труда должны положительно повлиять на социально-демографическую

структуру населения через увеличение количества родившихся и, следовательно, доли детей и молодежи в численности населения; улучшение показателей физического здоровья детей; возрастание доли людей, состоящих в браке и имеющих детей, а также улучшение показателей репродуктивного здоровья молодежи.

- Стимулирование родительского труда может оказать положительное влияние на профессиональную структуру населения через создание института профессионального родительства, развитие идей о родителе как субъекте родительского труда и формирование в обществе отношения к родителю как к личности, осуществляющей значимый для общества, сложный, многозадачный, напряженный и постоянный труд и т.д.

- Концептуализация родительского труда в социологии возможна на широкой теоретико-методологической базе, которая содержит в себе институциональный, системный, деятельностный, управленческий, конкретно-исторический, структурно-функциональный и гендерный подходы. Данная теоретико-методологическая база позволяет исследовать и другие связанные с родительским трудом концепты: «мотивы родительского труда», «стимулы родительского труда», «стимулирование родительского труда».

- Концептуализировано понятие родительского труда работников предприятия, под которым предложено понимать особый вид трудовой деятельности по рождению, уходу, воспитанию, обучению, развитию, социализации детей, выполняемый родителями, находящимися одновременно в трудовых отношениях с работодателем (организацией), т.е. выступающих одновременно субъектами родительского и профессионального труда.

- До настоящего времени исследования родительского труда велись в основном экономистами. Так, в рамках экономической науки по аналогии с профессиональным трудом были выделены субъекты и объекты данного вида деятельности, определена классификация признаков

родительского труда и т.д. Однако экономисты не учитывали потенциального положительного влияния данного феномена на социально-структурное пространство страны. Поэтому концептуализация с социологической точки зрения сущности родительского труда как элемента более широкой социальной системы крайне перспективна с точки зрения разработки реально действующих механизмов его активизации и стимулирования.

1.2. Стимулирование родительского труда: уровни, методы, механизм

Родительский труд – сложная, многоаспектная категория, изучаемая на стыке различных наук: социологии, психологии, философии, экономики. Сочетая в себе различные виды деятельности (как умственную, так и физическую), родительский труд требует высокой ответственности от его носителей (субъектов), поскольку его результатом выступает будущий человеческий капитал общества.

Сегодня, в условиях сложной демографической ситуации в стране, деятельность по рождению, воспитанию и социализации детей, т.е. реализация родительских функций, все шире считается трудовой, а ее важность признается не только в социуме, но и на уровне государственного управления. Выделение трудовой сущности родительского труда поднимает и вопросы его стимулирования.

Прежде всего, следует отметить, что единого подхода к определению и оценке категорий стимула и стимулирования родительского труда в научном сообществе нет⁶². Рассмотрим эти категории более подробно применительно к родительскому труду.

Дефиниция «стимул» восходит своим содержанием к латинскому *stimulus* – остроконечной палке, которой погоняли животных. В соответствии с этим пониманием стимул есть побуждение к определенному поведению. Аналогичное определение стимула дают и словари русского языка и иностранных слов. Согласно им стимул – побудительная причина, побуждение⁶³. В Таблице 3 представлены определения понятия «стимул», сформулированные различными исследователями.

⁶² Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие. М., 2013. С. 64; Виханский О.И. и др. Менеджмент: Учебник для вузов. М., 1994. С. 350; Половинко В.С., Тимошенко О.Ю. Формирование современной системы стимулирования на основе метода каскадирования целей // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2010. № 2. С. 5-12.

⁶³ Малый энциклопедический словарь. М., 1997; Современный словарь иностранных слов. М., 1992.

Сравнительный анализ понимания категории «стимул» учеными

Автор (ы)	Определение понятия
Веснин В.Р. ⁶⁴	Стимулы – внешние обстоятельства, воздействующие на поведение человека
Половинко В.С. ⁶⁵	Стимулы – совокупность внешних относительно субъекта обстоятельств, которые побуждают человека определить направленность поведения, показывая преимущества и недостатки, возникающие в результате
Шепель В.М. ⁶⁶	Стимул – внешнее воздействие, которое обостряет в сознании человека какие-то значимые для него потребности и интересы
Поварич И.П., Прошкин Б.Г. ⁶⁷	Стимулы – только внешние побуждения и только целевые, у которых есть конкретный субъект реализации
Ручка А. А. ⁶⁸	Стимул – любой фактор (предмет, явление, процесс), детерминирующий (побуждающий, направляющий, подталкивающий) в той или иной степени трудовое поведение человека
Кибанов А.Я. ⁶⁹	Стимул – побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей

Представленные научные подходы позволили сформулировать следующее понятие стимулов родительского труда. Под ними мы будем понимать всевозможные внешние воздействия (побуждения, блага), при помощи которых субъект управления (государство, общество, работодатели и т.д.) воздействует на субъект родительского труда (родителей, семью, социальные институты и т.д.) для достижения поставленных целей – в частности, для формирования потребностей и интереса к качественной реализации родительского труда в необходимых для субъекта управления объемах.

Следует отметить, что внешними воздействиями (побуждениями, благами) могут выступать, например, разнообразные материальные выплаты субъектам родительского труда, доступ в социальные сообщества, в которые ранее человек попасть не мог (например, группа родителей), а также достижение особого отношения со стороны государства и обществ и т.д. В

⁶⁴ Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учеб. пособие. М., 1999. С.297.

⁶⁵ Половинко, В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография. М., 2002. С. 153.

⁶⁶ Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1984. С. 127.

⁶⁷ Поварич И.П. Стимулирование труда: системный подход. Новосибирск, 1990. С. 52.

⁶⁸ Ручка А.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. Киев, 1988. С. 57.

⁶⁹ Управление персоналом: Энциклопедический словарь/Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1998. – VIII – 453 с.

связи с тем, что перечень средств и инструментов, при помощи которых оказывается стимулирование на субъект родительского труда, достаточно обширен, это обуславливает множество классификационных признаков и, следовательно, многогранную классификацию стимулов родительского труда в зависимости от различных факторов.

Сегодня исследователями выделяется множество различных подходов к классификации стимулов трудовой деятельности, которые могут быть применены и к родительскому труду, имеющему признаки трудовой деятельности. Так, Э.А. Уткин дифференцирует стимулы на материальные (денежные и неденежные) и моральные, а также положительные и отрицательные ⁷⁰. С нашей точки зрения, достоинство предложенной классификации – понимание взаимосвязи стимулов различных видов. А.П. Егоршиным обозначены следующие стимулы: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение и самоутверждение ⁷¹. С позиции автора диссертационной работы, стимулы в данной классификации дифференцированы по нескольким разнородным основаниям, поэтому она достаточно неудобна в практическом применении. Ряд авторов разделяет стимулы на положительные – приводящие к позитивным изменениям положения субъекта трудовой деятельности, и отрицательные – приводящие к негативным изменениям.

Обобщая существующие подходы к классификации стимулов трудовой деятельности, автор диссертационной работы предлагает следующие возможные классификации видов стимулов родительского труда (Таблица 4).

Таблица 4

Классификация стимулов родительского труда

Основания классификации	Виды стимулов
Содержание стимулов	<ul style="list-style-type: none"> • Материальные (экономические) <ul style="list-style-type: none"> - денежные; - неденежные. • Нематериальные: <ul style="list-style-type: none"> - морально-психологические;

⁷⁰ Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. М., 1999. 256 с.

⁷¹ Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. Н. Новгород, 2003. 320 с.

	- социальные
Интересы субъектов	<ul style="list-style-type: none"> • индивидуальные • коллективные (групповые)
Способ оказания стимулирующего воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • прямые (непосредственные) • косвенные (опосредованные)
Период действия стимула	<ul style="list-style-type: none"> • опережающие, • отсроченные
Повторяемость и временность	<ul style="list-style-type: none"> • разовые • краткосрочные • периодические • долгосрочные
Интенсивность воздействия	<ul style="list-style-type: none"> • слабые • средней силы • сильные
Способ воздействия на мотивацию субъекта родительского труда	<ul style="list-style-type: none"> • побуждение • вознаграждение • принуждение
Направленность стимулов	<ul style="list-style-type: none"> • положительные (поощряющие) • отрицательные (наказующие)
Степень обязательности	<ul style="list-style-type: none"> • обязательные • добровольные

Проанализируем детально выделенные виды стимулов трудовой деятельности применительно к родительскому труду.

Такое основание классификации, как содержание стимулов, отражает фактическую форму представления стимула в многоуровневом управлении. Эти формы могут быть материальными (денежными и неденежными) и нематериальными (социальными, морально-психологическими). Материальные денежные стимулы родительского труда включают, прежде всего, все формы оплаты данного вида труда (выплаты при рождении ребенка, пособия после рождения ребенка и т.д.). Данный вид стимулов в настоящее время особенно широко используется на уровне государства (введение материнского капитала и т.д.). Материальные стимулы связываются в основном с получением дополнительных возможностей и льгот после рождения ребенка (детей). Этот вид стимулов используется как на макро-уровне – уровне государства (предоставление льгот и гарантий

многодетным семьям при оплате услуг ЖКХ, получении лекарств для детей и т.д.), так и на мезо-уровне – уровне организаций (оздоровление или обучение детей сотрудников за счет организации).

Нематериальные (социальные, морально-психологические) стимулы отражают уровень значимости родительского труда как для общества, так и для отдельного индивида. Их действие направлено на удовлетворение потребностей субъектов родительского труда в уважении, признании и подтверждении собственной значимости. В России данный вид стимулов используется в основном на макроуровне. Так, с 2008 года, объявленного Президентом РФ «Годом семьи»⁷² во всех субъектах страны в целях пропаганды и повышения общественного престижа семейного образа жизни, ценностей семьи, ответственного родительства и повышения значимости родительского труда, государственными органами на федеральном и муниципальном уровнях реализуется множество программ и конкурсов. Наиболее известный из них – всероссийский конкурс «Семья года» – проводится с 2016 года⁷³. Семьи-победители конкурса награждаются памятными призами и почетными грамотами. По итогам конкурса издается почетная книга «Семья года».

Также к нематериальным стимулам можно отнести следующие государственные награды: орден «Родительская слава»⁷⁴, учрежденный в 2008 г. и выдаваемый родителям (усыновителям), воспитывающим или воспитавшим семерых и более детей; медаль ордена «Родительская слава»⁷⁵, учрежденная в 2010 г. и выдаваемая родителям (усыновителям) за воспитание четверых и более детей.

⁷² Указ Президента Российской Федерации «О проведении в Российской Федерации Года семьи» № 761 от 14.06. 2007 года // Собрание законодательства Российской Федерации. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/25641>.

⁷³ Информация «О проведении Всероссийского конкурса «Семья года» // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/316>.

⁷⁴ Указ Президента РФ "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" (вместе с "Положением о государственных наградах Российской Федерации", "Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации") N 1099 от 07.09.2010 (ред. от 19.06.2020) // Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104589/c00558adc81dc5efe26c8386108a5d3a746e395a/.

⁷⁵ Там же. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104589/0d8fad77b00966d46548e4b1c152791b1cf36a99/.

Классификация стимулов по интересам субъекта труда дифференцирует все их многообразие на индивидуальные, направленные на интересы отдельных субъектов родительского труда, и коллективные, охватывающие интересы отдельных социальных групп и общества в целом.

По способу оказания стимулирующего воздействия выделяется два вида стимулов: прямые (непосредственные) и косвенные (опосредованные). Прямые стимулы – управленческие воздействия, выраженные в материальной или морально-психологической форме, на субъектов родительского труда, цель которых – вызвать необходимое, планируемое, ответное активное действие, например, рождение (усыновление) ребенка. Цель косвенных стимулов – изменение определенных условий и обстоятельств, связанных и относящихся к родительскому труду, с тем, чтобы оказать влияние на результаты данного вида труда. К косвенным стимулам можно отнести, например, реализуемые организациями программы социальной политики, связанные с родительским трудом работников (медицинское наблюдение беременных сотрудниц за счет организации, материальная помощь семьям с новорожденным и т.д.).

По периоду действия стимулы родительского труда дифференцируются на опережающие (предваряющие последующий результат родительского труда) и отсроченные, представленные в большинстве случаев в материальном денежном и материальном неденежном видах стимулирования родительского труда. Отсроченные стимулы широко распространены в связи с социальной ориентацией государства, привлечением организаций к выполнению социальных программ.

Признак классификации «повторяемость и временность» отражает регулярность (систематичность) использования того или иного стимула и временной характер воздействия. В соответствии с этим критерием стимулы родительского труда можно подразделить на кратко- и долгосрочные, разовые и периодические.

Краткосрочные стимулы ориентированы преимущественно на получение экспресс-результата, экстренное решение назревших проблем. Примером краткосрочного стимулирования родительского труда можно считать организацию курсов для беременных по подготовке к родам.

Долгосрочные стимулы оказывают воздействие на субъект родительского труда и рассчитаны на длительный период времени. Так, в качестве примера долгосрочного стимула можно привести выплату ежемесячных пособий по уходу за ребенком до достижения им возраста 16 лет.

Разовый или единовременный стимул реализуется однократно при возникновении определенного основания (например, выплата материнского (семейного) капитала). Периодические же стимулы носят регулярный характер на протяжении длительного периода времени (например, ежегодная организация новогодних праздников для детей и выдача подарков в организациях).

Признак «интенсивность воздействия» зависит от порогового значения стимула, т.е. такого уровня стимула, который способен преодолеть безразличие индивида к воздействию и, соответственно, вызывать положительную реакцию на стимулирование. В зависимости от того, преодолевает или нет воздействие стимула уровень безразличия, выделяют следующие виды стимулов: слабые, средние и сильные.

По способу воздействия на мотивацию субъекта родительского труда стимулы дифференцируются на принуждение, побуждение и вознаграждение. Принуждение предполагает использование санкций, наказаний, ограничение свободы выбора. Принуждением к родительскому труду можно отчасти назвать запрещение аборт в некоторых странах мира (Мальта, Никарагуа и т.д.). Побуждение – обращение к ценностным установкам индивида, а также применение стимулов, формирующих заинтересованность в содержании родительского труда, в проявлении творческих способностей, удовлетворенности от данного вида труда и его

значимости для общества. Вознаграждение – предоставление субъекту родительского труда возможностей для удовлетворения своих потребностей. Вознаграждение может быть выражено как материальными (денежными и неденежными), так и нематериальными (социальными, статусными и т.д.) стимулами.

В зависимости от направленности стимулы родительского труда можно подразделить на поощряющие (положительные) и наказующие (отрицательные). Первые нацелены на побуждение субъектов родительского труда к качественному выполнению родительских функций, а вторые – напротив, удерживают от отказа от их исполнения. Примером поощряющих стимулов служит увеличенный размер пособий на второго и последующих детей, примером наказующих – правовая ответственность за неисполнение родительских обязанностей, установленная действующим законодательством.

Наконец, по степени обязательности существуют обязательные и добровольные стимулы родительского труда. К числу обязательных стимулов, например, относится оплата декретного отпуска, а к числу добровольных – организация новогодних праздников для детей сотрудников.

Что касается категории стимулирования труда, то анализ данного понятия в научной литературе позволил выделить ряд научных подходов к определению его сущности. Краткий обзор данных подходов представлен в Таблице 5.

Таблица 5

Трактовки понятия «стимулирование труда» в научной литературе

Автор(ы)	Определение понятия
А. П. Грачев ⁷⁶	Процесс применения стимулов, которые призваны обеспечивать либо повиновение человека вообще, либо целенаправленность его поведения
М. С. Гусарова ⁷⁷	Воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих

⁷⁶ Грачев А.П. Система мотивации и стимулирования труда работников страховых компаний: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. М., 2006. 208 с.

⁷⁷ Гусарова М.С. Формирование стратегии управления персоналом: теоретико-методологический аспект. Монография. Санкт-Петербург, 2011. С. 223

	работника к определенным действиям
Н. С. Зоткина ⁷⁸	Целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего, меры трудовой активности
Е. А. Родионова ⁷⁹	Процесс и результат применения, приложения стимула, стимулирующего воздействия, побуждение к действию, поощрение
Е. А. Митрофанова ⁸⁰	Функция управления, т.е. самостоятельный обособленный вид управленческой деятельности (наряду с функциям планирования, организации и контроля), направленный на мобилизацию трудового потенциала работников на достижение целей организации.
А.И. Пригожин ⁸¹	Метод воздействия на трудовое поведение работника, опосредствованного через его мотивацию

Рассмотрение существующих подходов к понятию стимулирования труда обозначило двойное понимание термина: во-первых, как использование (применение) стимулов, побуждающих человека к необходимым действиям; во-вторых, как целенаправленное или нецеленаправленное воздействие и управление им (Рисунок 4).

Автор диссертационной работы разделяет точку зрения большинства исследователей, определяющих стимулирование как внешнее воздействие на человека и управление им. Особенно близки к нашему пониманию стимулирования трактовки М. С. Гусаровой, Н.С. Зоткиной, Е. А. Митрофановой, А. И. Пригожина.



⁷⁸ Зоткина Н.С. Мотивация и стимулирование работников предприятий строительной сферы деятельности. Тюмень, 2010. 175 с.

⁷⁹ Родионова Е.А.. Психология стимулирования персонала. Х., 2013. 228 с.

⁸⁰ Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. М., 2008. 346 с.

⁸¹ Пригожин А.И. Стимулирование // Российская социологическая энциклопедия. М., 1998. С. 539.

Рисунок 4. Классификация подходов к определению понятия «стимулирование»

Однако, мы считаем, что стимулирование родительского труда возможно рассматривать не только как использование (применение) стимулов, побуждающих человека к необходимым действиям и как целенаправленное или нецеленаправленное воздействие и управление им, но и как социальный процесс, протяженный во времени и охватывающий широкие социальные массы и приводящий в действие стимулы (блага). Для того, чтобы разобраться в сущности данного феномена, следует обратиться к анализу категориальной составляющей данного термина.

Как показывает практика, в научной среде не сложилось единства подходов к определению термина «социальный процесс». Одни ученые рассматривают его с позиций эволюционного подхода, другие конкретизируют, а третьи и вовсе абстрагируют его сущность.

Классическое определение социального процесса как социологической категории выдвинул П.А. Сорокин. Под социальным процессом он понимал движение, модификацию, трансформацию или чередование, приводящее к пространственно-временному изменению изучаемого объекта. Подобные изменения могли иметь различный характер, будь то «изменение места в пространстве или же модификация количественно-качественных характеристик»⁸².

Таким образом, социальный процесс сопряжен с последовательным изменением состояния любой социальной системы и/или ее элементов, в основе которых лежит взаимодействие отдельных индивидов и/или их групп. Он отличается систематичностью и последовательностью происходящих трансформаций. Основными сущностными характеристиками социального процесса можно считать:

- Пространственно-временную идентичность;

⁸² Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика: исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений. СПб., 2000. С. 80.

- Динамизм;
- Системность, целостность и единство;
- Последовательность;
- Казуальность;
- Поливариантность.

В основе социального процесса всегда лежит наличие взаимообусловленного взаимодействия субъектов социальных отношений, отличающегося относительным постоянством и системностью. Подобное взаимодействие неизменно приводит к трансформации и изменению их состояния. При этом прослеживается наличие причинно-следственных связей между ходом протекания социального процесса и его результатами.

На неразрывную связь социального процесса с человеческой деятельностью в различных ее вариациях указывает П. Штомпка⁸³. Под человеческой деятельностью он понимает «продукт экономических и социальных отношений», обусловленный их структурой и формами, а также «включенность личности в целостность этих отношений»⁸⁴. Подобная деятельность пронизывает все сферы современного общества и приводит к изменению как самого человека, так и условий его бытия. Ее результатом выступает новый цикл социальных изменений.

Родительский труд является одним из основополагающих видов человеческой деятельности. Фактически он выступает не только необходимостью общественного воспроизводства, но и способом удовлетворения потребностей состоявшегося индивида. Таким образом, стимулирование родительского труда неразрывно связано с социальными процессами, протекающими в современном обществе.

Родительский труд как социальный процесс представляет собой социальное взаимодействие индивидов в сфере воспроизводства человеческого капитала, направленное на уход, обучение, воспитание,

⁸³ Штомпка П. Социология социальных изменений. М., 1996. С. 416.

⁸⁴ Там же. С. 22.

раннюю социализацию и развитие детей, формирование и укрепление их потенциала, где конечной целью выступает становление новой личности и ее самоидентификация.

Для более полной дефиниции понятия «стимулирование родительского труда» нам представляется целесообразным объединить все обозначенные выше подходы. Мы определяем стимулирование родительского труда как особого рода социальный процесс, способ управления трудовым поведением субъектов этого вида труда, состоящий в целенаправленном воздействии на них посредством использования внешних стимулов (благ).

Основными целями стимулирования родительского труда, по нашему мнению, являются:

- Формирование необходимого объема качественного человеческого капитала, удовлетворяющего потребностям рынка труда;
- Формирование потребностей в родителстве и интереса к родительскому труду у субъектов данного вида трудовой деятельности при помощи реально действующих на различных уровнях стимулов.

Стимулирование родительского труда реализуется на множестве уровней, дифференцируемых по разным основаниям и имеющих свою специфику:

1) Родительский труд многостадийен⁸⁵ и на каждой его стадии (уровне) – перинатальной, младенческой, дошкольной, школьной подростковой и профессиональной подготовки – используются свои методы его стимулирования.

2) Родительский труд реализуется в рамках различных социальных институтов (семья, образование, профессия, медицина и т.д.), каждый из которых оказывает влияние на методы стимулирования.

3) В рамках системного подхода стимулирование родительского труда дифференцируется на уровни в зависимости от объектов стимулирования

⁸⁵ Ильшев А.М., Багирова А.П. Демографическая ситуация в России до 2025 года: вызовы времени и альтернативность развития // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2008. № 6. С. 7-19.

данного вида деятельности (государство, регионы, предприятия, семья и т.д.), которые могут быть выделены на макро-, мезо- и микроуровнях.

На Рисунке 5 схематично представлены уровни стимулирования родительского труда. Охарактеризуем каждый из них.

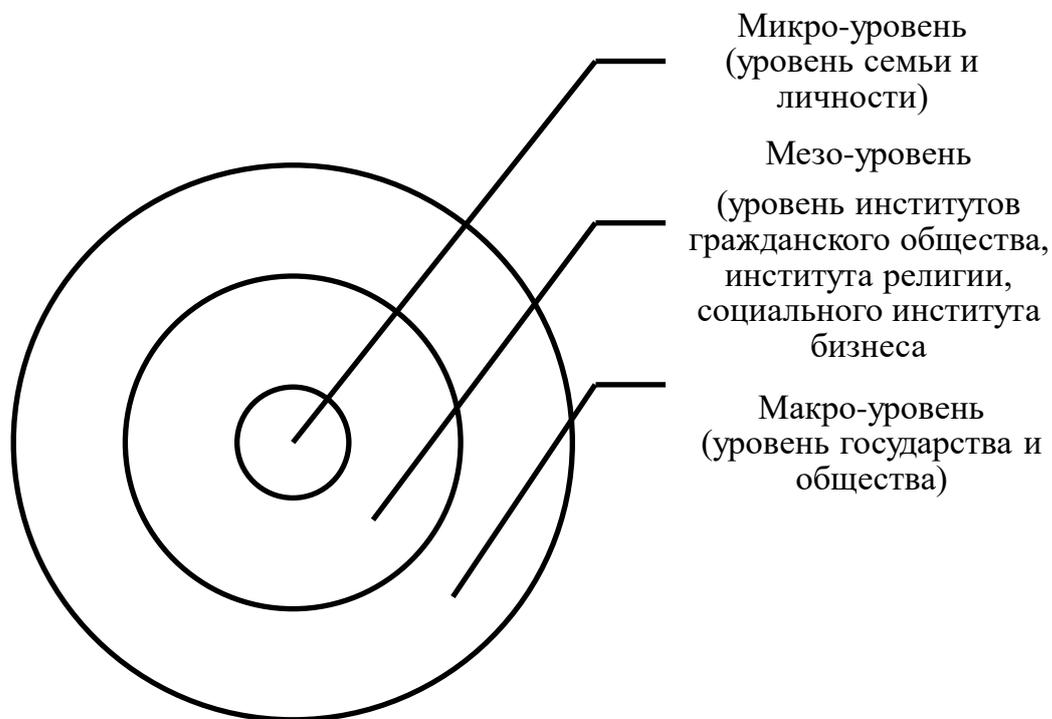


Рисунок 5. Уровни стимулирования родительского труда

Макро-уровень – уровень государства и общества в целом. Именно здесь транслируются базовые ценности общества, на законодательном уровне закрепляются принципы и нормы взаимодействия его членов, определяются основные направления демографической и социальной политики. На макро-уровне стимулирование родительского труда реализуется с помощью принимаемых законодательных актов и постановлений, касающихся вопросов здравоохранения, образования, поддержки материнства и детства и т.д. Также на данном уровне формируются рынки труда. Стимулирование осуществляется при помощи государственных социальных институтов. Кроме того, на макро-уровне создана и работает система органов управления трудом человеческих ресурсов. Макро-уровень носит формообразующий характер, в наибольшей степени определяя внешние факторы, оказывающие

влияние на реализацию родительского труда. Фактически здесь создаются базовые условия для воспроизводства населения в целом.

Мезо-уровень – уровень институтов гражданского общества (например, общественные организации), института религии, социального института бизнеса и т.д. С нашей точки зрения, стимулирование рождаемости, родительства и родительского труда на мезо-уровне через социальный институт бизнеса способно дополнить государственное стимулирование и сделать его более адресным с учетом потребностей конкретных работников предприятий, одновременно выполняющих функции родительского труда. Стимулирование родительского труда на этом уровне может быть интересно и самим организациям, так как позволит им выявить и устранить пробелы в реализуемых программах стимулирования работников, а также усовершенствовать подходы к реализации кадровой политики с целью реализации социально-экономических интересов предприятия, позволяющих решить не только текущие, но и стратегические задачи. Так, примером стимулирования родительского труда на данном уровне может выступить создание бизнесом таких условий труда, которые бы способствовали качественной реализации работающими родителями родительских функций наряду с их традиционной трудовой деятельностью в профессиональной сфере (предоставление гибкого рабочего графика, организацию корпоративных детских садов, предоставление детских путевок на отдых и оздоровление и т.д.).

Наконец, микро-уровень – уровень семьи и личности. Основополагающую роль здесь играют личностные установки индивида, заложенные в детстве и приобретенные им в течение жизни. В зависимости от этих установок могут быть определены такие стимулы, возможность трансляции семейных ценностей и традиций детям, возможность обеспечить личностный рост и развитие ребенка и т.д. Необходимо отметить, что каждый объект любого из уровней стимулирования родительского труда

использует свои виды стимулов-благ и механизмы стимулирования для воздействия на субъекты данного вида деятельности.

В настоящее время в социально-экономической литературе под методом стимулирования (воздействия на трудовое поведение) понимается «целенаправленное воздействие при помощи совокупности стимулов на группы людей в целом, либо на отдельного человека», охватывающие всю совокупность экономических, социально-психологических, этических, религиозных и других взаимоотношений в обществе, семье и т.д.⁸⁶. В связи с этим, все методы стимулирования труда дифференцируются на следующие группы: административные (законодательные и правовые), экономические и социально-психологические (идеологического воздействия)⁸⁷. Однако данное разделение методов условно – вследствие, например, того, что входящие в разные группы методы находятся в постоянном взаимодействии и взаимопроникают друг в друга. С одной стороны, при реализации экономических и социально-психологических методов стимулирования почти всегда присутствуют элементы администрирования, с другой – большинство административных и социально-психологических методов требуют экономических затрат. И, наконец, экономические и административные методы могут быть реализованы только посредством психологического воздействия на субъекты трудовой деятельности. Проанализируем каждую группу методов применительно к родительскому труду.

Административные методы стимулирования родительского труда основаны на нормативно-правовых документах, которые регламентируют и регулируют семейную политику (браки, разводы, положение детей в семье, охрану материнства и детства, условия занятости и режим труда работающих женщин-матерей и т.д.). Административные методы – прямое воздействие, обязательное для исполнения. С одной точки зрения, они предсказуемы и

⁸⁶ Загорец В.С., Загорец И.В. Демографическая политика: методы и инструментарий, опыт применения и анализ эффективности // Журнал международного права и международных отношений. 2014. № 2. URL: <http://www.evolutio.info/content/view/2257/235/>.

⁸⁷ Полторац В. А. Социология труда: Справ. Днепропетровск, 1997; Лукашевич Н.П. Социология труда: Учеб. пособие. К., 2001. С. 320.

высокоэффективны, но с другой – данные методы наряду с положительным результатами стимулирования родительского труда имеют и значительные побочные негативные социальные последствия. В частности, снижение минимального возраста вступления в брак. Данная мера, возможно, может способствовать некоторому росту рождаемости, но, на наш взгляд, одновременно ведет к увеличению количества разводов. То же самое можно сказать и о запрете и ограничениях на аборт. Несмотря на то, что данные меры, как показывает демографическая история нашей страны, были способны вызывать некоторый рост количественных результатов родительского труда в связи с увеличением рождаемости, в то же время они способствовали увеличению материнской смертности вследствие проведения нелегальных абортов. Социальные льготы матерям с маленькими детьми – необходимая мера, имеющая положительные результаты. Однако и она может снижать конкурентоспособность матерей на рынке труда или вести к отказу работодателей от приема на работу данной социальной группы.

Таким образом, дуализм и противоречивость административных методов стимулирования родительского труда приводят к тому, что следует тщательно анализировать возможные последствия их применения, но не отрицают необходимость их использования вообще. Возможно, наиболее эффективным вариантом административных методов стимулирования родительского труда могут стать меры, направленные на создание благоприятных условий совмещения женщиной ролей успешной работницы, реализовавшейся личности и матери.

Экономические методы предполагают целенаправленное воздействие на экономические интересы субъектов родительского труда. В отличие от административных, они косвенны и необязательны для исполнения, их влияние на субъекты родительского труда труднопрогнозируемо и дифференцируется в зависимости от конкретных социальных характеристик последних.

Многие специалисты рассматривают экономические методы стимулирования родительского труда как главный фактор воздействия на достижение основной цели – формирование желаемого количества и качества человеческого капитала посредством стимулирования роста рождаемости. Экономические методы стимулируют субъектов родительского труда при помощи различных видов пособий семьям с определенным числом детей, дифференциации налогов и т.д.

Российский опыт применения уникальных экономических мер стимулирования родительского труда в рамках государственной демографической политики начался с введения 01 января 2007 года материнского капитала. В мире же практики стимулирования родительства и родительского труда применяются уже более полувека. Количество и качество мер экономического стимулирования родительского труда во многом были обусловлены экономикой стран, а также состоянием демографических проблем в них. Так, во всех странах Европы уже длительное время осуществляется поддержка семей с детьми^{88 89}. Ее можно разделить на три вида:

- Материальная поддержка семей, имеющих детей: денежные выплаты; стипендии и безвозмездные субсидии на обучение; льготы и субсидии на оплату коммунальных услуг, льготы при уплате налогов;
- Помощь работникам, имеющим детей: отпуска матерям и отцам в связи с рождением (усыновлением) ребенка и по уходу за ребенком (детьми); различные льготы – удаленная работа на дому, неполное рабочее время, гибкий график работы и т. д.; развитие системы дошкольного образования;
- Помощь одиноким родителям: льготы в обеспечении детскими дошкольными учреждениями; финансовая помощь.

В странах Европейского Союза существуют различия в правилах назначения и выплат (в денежной или натуральной форме) пособий. Размеры

⁸⁸ Ионцева В.А., Саградова А. А. Введение в демографию. М., 2002. 636 с.

⁸⁹ Валиахметов Р.М. и др. Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан. Уфа, 2013. С.189.

пособий дифференцированы и зависят от очередности рождения, возраста ребенка и доходов семьи. Другое различие – возрастная граница выплат (как правило, до 18 лет с продлением на период получения образования) ⁹⁰. Европейские государства предлагают экономические меры поддержки семьям с детьми-дошкольниками – например, в ряде стран родители полностью или частично освобождаются от платы за содержание ребенка в детских садах. Так, помощь государства семьям на воспитание ребенка-дошкольника в Греции составляет 36 % от средней заработной платы, в Великобритании – 23 %, в Германии – 3 %. В полном объеме денежные затраты семьи на уход и воспитание ребенка (детей) финансируются такими государствами как Бельгия и Франция ⁹¹.

Однако, несмотря на существенный объем финансовых ресурсов, направляющихся на стимулирование родительского труда – поддержку семей с детьми и стимулирование рождаемости, он не приводит к значительным сдвигам в повышении общего коэффициента рождаемости в Европе. Воспроизводство населения в подавляющем большинстве стран по-прежнему остается суженным (Таблица 6). Парадокс в том, что Ирландия, имеющая высокий суммарный коэффициент рождаемости, активное экономическое стимулирование родительского труда не осуществляет. Причины данного «парадокса» рассмотрены нами ниже при анализе социально-психологических методов стимулирования родительского труда.

Таблица 6

Динамика суммарного коэффициента рождаемости в странах Евросоюза⁹²

⁹⁰ Бреева Е. Б. Основы демографии: учеб. пособие. М., 2005. 352 с.

⁹¹ Fertility indicators. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

⁹² Там же.

Страна	1990	2005	2010	2016	2018
Австрия	1,5	1,4	1,4	1,5	1,4
Великобритания	1,8	1,8	1,9	1,7	1,7
Германия	1,5	1,4	1,4	1,6	1,6
Греция	1,4	1,3	1,4	1,3	1,4
Дания	1,7	1,8	1,9	1,7	1,7
Италия	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3
Франция	1,8	1,9	2,0	1,9	1,9
Финляндия	1,8	1,8	1,9	1,5	1,4
Ирландия	2,1	1,9	2,1	1,8	1,7
В целом страны Евросоюза	1,5	1,5	1,6	1,6	1,5

В России на макро-уровне также существует довольно широкий перечень мер экономической помощи семьям с детьми, направленной на поддержку семей и стимулирование рождаемости в стране. Регулируется он Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»⁹³. Так, к мерам материальной поддержки можно отнести также различного рода пособия; в первую очередь, это пособия по беременности и родам (70 дней до родов и 70 дней после – в виде больничного листа – листка нетрудоспособности), а также оплачиваемый декретный отпуск до достижения ребенком возраста 1,5 лет. Более подробно размеры пособий по беременности и родам, а также до достижения ребенком возраста 1,5 лет представлены в Таблице 7.

Таблица 7

**Реализуемые меры материальной поддержки родительского труда в
России в 2020 году⁹⁴**

Тип вып лат	Название пособия	Размер пособия, руб.	Примечание
Отпуск по беременности и родам			
единовременные	Пособие по беременности и родам	100% от среднего заработка за последние 2 рабочих года	Размер выплат зависит от продолжительности отпуска (140, 156 или 194 дня)
		в соответствии с МРОТ	Для неработающих женщин при ликвидации организации-работодателя

⁹³ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. // ГАРАНТ: информационно-правовой портал. URL: <http://base.garant.ru/10101162/>.

⁹⁴ Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/>.

		В размере стипендии	Для студентов, выплачивается по месту учебы в форме государственного социального обеспечения
	Пособие при ранней постановке беременной на учет в женскую консультацию (до 12 недель)	675,15	Выплаты осуществляются дополнительно к пособию по беременности и родам при условии приложения к заявлению соответствующей справки и женской консультации
	Пособие беременной жене военнослужащего по призыву	28511,40	Компенсационная выплата полагается супруге военнослужащего (при условии прохождения им срочной военной службы) при акушерском сроке, превышающем 180 дней (3-й триместр беременности)
Отпуск по уходу за ребенком			
единовременные	Единовременное пособие при рождении ребенка	18004,12	Выплачивается в фиксированном размере после получения справки или свидетельства о рождении ребенка по месту работы либо в органах соц. защиты населения. Право на получение подобной компенсации имеет мать, отец либо лицо их замещающее.
	Пособие при приеме ребенка на воспитание в семью (усыновление или попечительство)	18004,12 137566,14	Повышенные пособия выплачиваются в случае усыновления ребенка-инвалида, ребенка старше 7 лет или нескольких детей, имеющих прямые родственные связи
ежемесячные	Пособие по уходу за ребенком	40% от среднего заработка за последние 2 рабочих года	Выплаты производятся на каждого ребенка до достижения им полуторогодовалого возраста и не могут быть: <ul style="list-style-type: none"> – меньше 4852 руб. на первого ребенка; – меньше 6751,54 руб. на второго и последующих детей; – более 27984,66 руб.
	Пособие на обеспечение ребенка военнослужащего по призыву	12219,17	Наличие зафиксированного брака для получения пособия не требуется. Выплаты осуществляют до достижения ребенком 3-летнего возраста, но не позднее дня окончания отцом такого ребенка военной службы

			по призыву
	Пособие на содержание ребенка военнослужащего при потере кормильца	2457,6	Выплачивается в пенсионных органах Министерства обороны РФ либо в Управлении соц. защиты населения по месту жительства
	Выплаты на содержание третьего ребенка и последующих детей	установленное в регионе значение минимального прожиточного минимума на ребенка	Выплачивает в 69 регионах страны, однако в виду сложной экономической ситуации региональные власти имеют право принятия решения о досрочном прекращении выплат.
Материнский капитал			
единовременное	Материнский капитал на второго и последующего (их) ребенка (детей)	616617	Согласно ФЗ № 359-ФЗ и № 371-ФЗ в 2016 году индексация материнского капитала не производилась
	Материнский капитал на первого ребенка	466617	Согласно ФЗ от 01.03.2020 N 35-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам, связанным с распоряжением средствами материнского (семейного) капитала», вступающий в силу 12 марта 2020 года

Для родителей, имеющих детей старше 1,5 лет, предусмотрены пособия по временной нетрудоспособности по основанию ухода за заболевшим ребенком в следующие сроки:

- По уходу за ребенком до 7 лет, при амбулаторном лечении (совместном пребывании с ребенком в стационаре или санатории) – на весь период острой фазы заболевания или обострения хронического заболевания;
- По уходу за ребенком от 7 до 15 лет, при амбулаторном лечении (совместном пребывании с ребенком в стационаре или санатории) – на срок до 15 дней по каждому отдельному случаю заболевания, если по заключению медицинской комиссии нет необходимости в более длительном сроке;

- По уходу за ребенком до 15 лет, имеющим инвалидность, при амбулаторном лечении (совместном пребывании с ребенком в стационаре или санатории) – на весь срок острого заболевания либо обострения хронического;
- По уходу за детьми до 15 лет, которые инфицированы ВИЧ – на весь период пребывания с ребенком в стационаре соответствующего типа;
- По уходу за детьми до 15 лет, при возникновении болезни, связанной с поствакцинальными осложнениями, онкологическими заболеваниями – на весь период при амбулаторном лечении (совместном пребывании с ребенком в стационаре);
- По уходу за детьми до 15 лет, живущими в зоне отселения (зоне проживания с правом на отселение), эвакуированными из зон отчуждения, отселения, проживания с правом на отселение, в том числе и тех, которые на момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития, а также за детьми первого и следующих поколений лиц, родившимися после радиоактивного облучения хотя бы одного из родителей – на весь период болезни;
- По уходу за детьми до 15 лет, страдающими болезнями после радиационного воздействия на их родителей – на весь период болезни;
- По уходу за заболевшими членами семьи старше 15 лет: при амбулаторном лечении – на срок до 3 дней, на основании решения врачебной комиссии – до 7 дней по каждому отдельно взятому случаю заболевания⁹⁵.

С точки зрения российского исследователя Е. Е. Данича⁹⁶, существуют три основных направления материального стимулирования родительского труда в России: единовременные выплаты, ежемесячные выплаты по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет и материнский (семейный) капитал – сертификат, оценка которого в 2020 году составляет 466 617 рублей за рождение (усыновление) второго и последующего ребенка. Средства

⁹⁵ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» № 255-ФЗ от 29.12.2006 (редакция от 10.08.2016) //Справочная правовая система «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/.

⁹⁶ Данич Е. Е. Помощь семьям с детьми в России. URL: <http://e-mail.ru/article/25-pomosch-semyam-s-detmi-v-rossii>.

маткапитала могут быть использованы: для улучшения жилищных условий, получения образования ребенком (детьми), формирования накопительной части трудовой пенсии для матерей, а также для оплаты детского сада или школы для ребенка. Согласно данным пенсионного фонда Российской Федерации, в 2013 году выплаты по материнскому (семейному) капиталу составили 237 млрд. руб., в 2014 г. – 270, 7 млрд. руб., в 2015 г. – 328 млрд.руб., в 2016 – 365, 3 млрд. руб. По последним официальным данным, объем средств, перечисленных ПФР на осуществление выплат по направлениям использования материнского (семейного) капитала с 01.01.2009 г. по 01.01.2017 г., составил 1 725,438 млрд. рублей ⁹⁷.

Следует отметить, что в Российской Федерации выплаты, стимулирующие родительский труд, производятся не только на общегосударственном, но и на региональном уровне, а также на уровне территориально-административных единиц ⁹⁸. Так, в Москве молодым семьям при рождении ребенка выплачивается единовременное пособие. Однако, следует отметить, что данный вид государственной помощи оказывается только родителям, которые не достигли тридцатилетнего возраста. В 2018 г. данная выплата оценивалась в 5 минимальных московских прожиточных минимумов за первого, 7 – за второго и 10 – за третьего ребенка ⁹⁹.

В дополнение к федеральной помощи на мезо-уровне организациями (особенно крупными) в рамках социальной политики также оказывается экономическая поддержка семей с детьми. Например, согласно п. 1.3.2. Социального кодекса ПАО «ЛУКОЙЛ» компания в дополнение к государственным предоставляет свои виды экономической поддержки семьям работников с детьми и инвалидами: единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка; ежемесячное пособие работнику (матери

⁹⁷ Бюджет ПФР: расходы и доходы // Пенсионный фонд Российской Федерации. URL: <http://www.pfrf.ru/opendata~7706016118-materinskikapital>.

⁹⁸ Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад-2020 / Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова, В. Н. Архангельский [и др.]. – М., 2021. С.19-26.

⁹⁹ Закон города Москвы «О молодежи» № 39 от 30.09.2009 // Московская городская Дума. URL: <http://docs.cntd.ru/document/3714389>.

или отцу), находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; ежегодная материальная помощь работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет; компенсация малообеспеченным семьям, имеющим трех и более несовершеннолетних детей; компенсация стоимости содержания детей в детских садах и в оздоровительных лагерях для детей работников, погибших или потерявших трудоспособность на производстве; частичная компенсация стоимости путевок в санатории и детские оздоровительные центры детям-инвалидам и детям-сиротам работников организаций Группы «ЛУКОЙЛ»¹⁰⁰.

Таким образом, экономическое стимулирование родительского труда – финансовая поддержка семей при рождении и воспитании детей – одно из ключевых направлений не только государственной демографической политики (макро-уровня), но и многих российских организаций и предприятий (мезо-уровня). Однако с позиции соотношения затрат и результата, экономическое стимулирование рождаемости, как правило, недостаточно эффективно. Представленные ниже аргументы отражают ограниченность их действия.

Во-первых, данные мировой практики показывают, обратную связь между уровнем экономического развития страны и ростом благосостояния ее населения и уровнем рождаемости. Другими словами, чем выше уровень развития страны и благосостояния ее населения, тем ниже уровень рождаемости в ней. Существуют лишь крайне немногочисленные исключения. Если бы связь была положительная, максимальный суммарный коэффициент рождаемости наблюдался бы в таких странах, как Норвегия и Швейцария, имевших по данным Всемирного банка ВВП на душу населения в 2016 г. 82440 и 81240 дол. США¹⁰¹, в 2018 г. 80610 и 84410 дол. США¹⁰² соответственно. Однако суммарный коэффициент рождаемости в перечисленных государствах в данный и в предшествовавший периоды не

¹⁰⁰ Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ». М., 2002. URL: <http://www.lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/SocialActivities>.

¹⁰¹ Gross national income per capita 2016, Atlas method and PPP. URL: <http://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

¹⁰² Gross national income per capita 2018, Atlas method and PPP. URL: <https://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

гарантировал даже простого воспроизводства населения. Так, в 2016 г. он был равен 1,71 и 1,54 ¹⁰³, в 2018 – 1,56 и 1,52 соответственно ¹⁰⁴.

В то же время, такие страны, как Нигер и Малави, где в 2016 г. ВВП на душу населения составлял соответственно 370 и 320 дол. США ¹⁰⁵, в 2018г. 390 и 360 дол. США ¹⁰⁶ соответственно, имели резко расширенный тип воспроизводства человеческих ресурсов, а суммарный коэффициент рождаемости в них составлял в 2016 г. 6,62 и 5,54 соответственно ¹⁰⁷, в 2018 г. 6,9 и 4,2 соответственно ¹⁰⁸.

Во-вторых, экономические меры стимулирования родительского труда требуют значительных финансовых ресурсов. Для России финансирование этих мероприятий может представлять определенную проблему в связи с процессом старения населения, требующим значительных финансовых затрат на увеличение объемов пенсионного обеспечения, расходов на здравоохранение, социальные службы и т.д.

В-третьих, человек быстро адаптируется и привыкает к получению определенного размера пособий и выплат. Поэтому, как бы ни был высок их размер, с течением времени они воспринимаются родителями как недостаточные. Высокие темпы инфляции также усугубляют проблему. Таким образом, появляется потребность в постоянном пересмотре размеров пособий и выплат, как правило, в направлении их увеличения.

В-четвертых, неэффективность экономических методов стимулирования родительского труда, в частности – стимулирования родительского труда, в особенности рождаемости, подтверждается различными социологическими исследованиями ¹⁰⁹. Так, согласно данным исследования, проведенного Высшей школой экономики (ВШЭ), программа материнского капитала, реализуемая правительством с 2007 года, не смогла

103 Eurostat. Fertility indicators. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/DEMO_FIND.

104 Total fertility rate. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00199&plugin=1>.

105 Gross national income per capita 2016, Atlas method and PPP. URL: <http://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

106 Gross national income per capita 2018, Atlas method and PPP. URL: <https://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

107 Суммарный коэффициент рождаемости в странах мира за 2016 год. URL: <http://total-rating.ru/1841-summary-koefficient-rozhdaemosti-v-stranah-za-2016-god.html>.

108 Мировой Атлас данных. URL: <https://knoema.ru/atlas/>.

109 Ильдарханова Ч. И. и др. Диалог труда и материнства в условиях социально-экономической и территориальной дифференциации в Республике Татарстан // Регионоведение. 2019. Т. 27, № 4. С. 801–830.

оказать значимого влияния на показатель рождаемости в стране. Средняя численность детей в расчете на одну женщину в России выросла всего на 0,15, а затраты на реализацию программы при этом превысили 1 трлн. руб ¹¹⁰. Другое значимое исследование влияния экономических мер на репродуктивные установки было проведено Федеральной службой государственной статистики в 2009 г. В опросе приняли участие почти 2000 респондентов из 30 субъектов России. Общее количество семей, участвовавших в опросе, составило 1118 ¹¹¹. По результатам опроса влияние экономического стимулирования родительского труда (в частности, рождаемости) на репродуктивные решения женщин очень незначительно. Так, большая часть женщин ответила, что реализация государством дополнительных мер помощи семьям не повлияла на их решение завести ребенка в 2007–2009 гг. 25 % опрошенных женщин ответили, что реализация этих мер повлияла на рождение второго ребенка в 2007–2009 гг. (Таблица 8).

Таблица 8

Оценка женщинами влияния дополнительных мер государственной помощи семьям с детьми на решение о рождении ребенка в 2007—2009 гг., %

Год рождения ребенка	Если у Вас родился ребенок в 2007-2009 гг., то повлияло ли на Ваше решение о рождении ребенка то обстоятельство, что начали реализовываться дополнительные меры государственной помощи семьям с детьми?			
	не повлияло	повлияло, появился ребенок, которого до этого откладывали	эти меры помогли принять решение о рождении ребенка, которого без этого не могли себе позволить	трудно сказать
Первый ребенок				
2007	92,6	3,7	–	3,7
2008	87,8	4,9	–	7,3
2009	89,3	3,6	3,6	3,6
2007–2009	89,6	4,2	1,0	5,2
Второй ребенок				
2007	92,3	3,8	3,8	–
2008	50,0	25,0	15,6	9,4

¹¹⁰ ВШЭ не увидела значимого влияния материнского капитала на рождаемость // РБК. URL: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/56e7cf409a79472f2dd7ba9a>.

¹¹¹ Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» // Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm.

2009	78,6	14,3	7,1	–
2007–2009	70,8	15,3	9,7	4,2

Главным образом, оно отразилось на сроках рождения ребенка. Следовательно, принятие и реализация дополнительных экономических мер стимулирования родительского труда содействует в большей степени изменению графиков рождения детей, а не повышению уровня рождаемости. Повышение выплат приводит к более раннему рождению запланированных детей, а также к росту показателей рождаемости, однако существенно не меняет суммарный коэффициент рождаемости.

Таким образом, реализация экономического стимулирования родительского труда содействует тому, что динамика суммарного уровня рождаемости приобретает скачкообразный характер. Следствием этого становится неравномерная распределенность численности поколений, что, в свою очередь, создает предпосылки для появления новых проблем в социальной и экономической сферах.

В-пятых, экономические меры стимулирования родительского труда оказывают дифференцированное воздействие на различные категории населения. Несмотря на то, что основные причины рождаемости – благоприятные условия жизни, значительная часть проведенных опросов и исследований выявили обратную связь между уровнем благосостояния и числом детей. Теория В. Врума подробно объясняет данное поведение участников демографических процессов. С позиции теории поведение человека в большинстве случаев предполагает выбор из двух или нескольких возможных решений. Мотивационный эффект вызывается не потребностями людей, а мыслительным процессом, при помощи которого индивид оценивает возможности достижения поставленных целей и получения желаемого вознаграждения. Теория ожидания признает взаимосвязь усилий, предпринимаемых индивидом, и осознанием им реальности и желательности достижения поставленной цели. Ценность поощрения – предполагаемый

уровень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникающий вследствие получения определенного вознаграждения ¹¹².

Существующая политика экономического стимулирования родительского труда выявляет зависимость величины выплачиваемых пособий от очередности рождений и уровня доходов семьи, то есть чем ниже доходы, тем выше размер выплачиваемых пособий. При этом не учитывается взаимосвязь между уровнем удовлетворенности выплаченным пособием и уровнем образования, уровнем удовлетворенности работой и уровнем доходов родителей. Так, для высококвалифицированного работника, имеющего интересный и ответственный трудовой функционал, оплачиваемый отпуск по уходу за детьми до достижения возраста 1,5 или 3 лет не будет стимулом для рождения ребенка, а скорее станет препятствием для этого – в связи с тем, что длительный перерыв в работе приводит к дисквалификации, снижению конкурентоспособности, требует длительного периода адаптации и т.д. Однако низкоквалифицированные работники, занимающиеся тяжелым монотонным трудом, положительно оценивают длительные оплачиваемые отпуска по уходу за детьми ¹¹³.

Одинаковый размер пособий по уходу за детьми не учитывает воспринимаемую родителями значимость данных выплат. Так, если размер заработной платы матери составлял 15–30 тыс. руб., то пособие в 15–25 тыс. руб. для нее значительно, так как, не занимаясь профессиональным трудом, сохраняет практически существовавший уровень доходов семьи. Однако при заработной плате, исчислявшейся в 100–200 тыс. руб., пособие не возмещает даже половины предыдущих доходов, что воспринимается родителями негативно.

Кроме того, проведенное Росстатом исследование свидетельствует о наличии обратной взаимосвязи между оценкой уровня жизни и желаемым числом детей (Таблица 9). Так, при определении респондентами своего

¹¹² Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент : учебник. М., 2002. 528 с.; Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М., 1999. 296 с.

¹¹³ Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» // Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm.

уровня жизни как «низкий» (0–30 баллов по балльной шкале от 0 до 100), желаемое число детей в среднем составляет 2,47, а при высоком (70–100 баллов) – 2,18. Также уровень желаемой рождаемости связан с уровнем образования женщин. То есть, чем он выше, тем меньше предпочитаемые числа детей ¹¹⁴.

Таблица 9

**Взаимосвязь средних желаемого и ожидаемого чисел детей с оценкой
уровня жизни**

Оценка уровня жизни (в баллах)	Среднее желаемое число детей		Среднее ожидаемое число детей	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины
0 - 30	2,47	2,48	1,74	1,86
40 - 60	2,25	2,37	1,70	1,90
70 - 100	2,18	2,31	1,76	1,94

Таким образом, существующая в России система экономической помощи семьям с детьми стимулирует родительский труд и в частности рождаемость лишь в определенных слоях населения, что приводит к другим социальным проблемам. Необходимо отметить наличие в развитых странах и в России «профессионального материнства», под которым понимают рождение ребенка (детей) ради получения родителями материальных благ (жилья, льгот, детских выплат и пособий и т.д.). В данном случае, чем выше пособия, тем больше соблазн, не будучи занятым на профессиональном рынке труда, достигать материального благополучия.

Важный фактор повышения уровня рождаемости – доступность жилья. Сегодня в России правом на льготные кредиты для приобретения жилья могут пользоваться только семьи, имеющие три и более ребенка (детей).

¹¹⁴ Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» // Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm.

Значительная часть семей оценивают «усилия», потраченные для получения собственного жилья, как невероятные, что приводит к отказу от рождения даже второго ребенка. Возможно, развитие доступного арендного жилья и наличие низких процентных ставок по кредитам на жилье позволят решить данную проблему.

Третья группа методов стимулирования родительского труда – социально-психологические методы. Они связаны с социальными отношениями, с моральным и психологическим воздействием на субъектов родительского труда. С их помощью регулируются ценностные ориентации людей, отношение к родительству и родительскому труду и т.д. На макроуровне моральное и психологическое воздействие осуществляется через средства массовой информации – печать, радио, телевидение, сеть Интернет и т. д. Данные методы, как и экономические, оказывают не прямое, а косвенное воздействие на стимулирование родительского труда; эффективность и степень их влияния на результаты данного вида деятельности также трудно оценить. Также следует учитывать, что большинство демографических процессов и явлений, связанных с родительским трудом, происходят не столько из-за экономических, сколько из-за психологических причин, поэтому социально-психологические методы стимулирования родительского труда считаются действенными.

В первую очередь, к данным явлениям относится установка на реализацию родительского труда – ориентация женщины на рождение определенного числа детей и их воспитание, уход, социализацию и т.д. Смена обозначенных выше установок – одна из основных предпосылок стремительного снижения количественного показателя результатов родительского труда – рождаемости. Выделяют следующие причины, приводящие к смене установок на реализацию родительского труда в современном обществе: изменение статуса женщины; рост самостоятельности современных женщин; формирование

индивидуалистически-ориентированной системы ценностей в обществе; изменение норм репродуктивного поведения, и др.

На отношение и установки женщин к реализации родительского труда большое влияние оказывают распространенные в обществе социальные нормы, представления об «идеальной семье» в массовом сознании. Обычно отмечается, что уровень рождаемости в государствах с присутствием традиционных (религиозных) взглядов на семью и детей, выше, даже при условии, что в них полностью отсутствуют экономические меры стимулирования родительского труда. Так, в США административные и экономические меры стимулирования родительского труда во многом уступают европейским, однако уровень рождаемости, тем не менее, существенно выше. Следует отметить, что в «религиозных» странах Европейского Союза, где население «более консервативно» и религиозно, наблюдается наибольший уровень рождаемости. Именно это, а не экономическое стимулирование обеспечивает сохранение уровня простого воспроизводства в Ирландии (Таблица 6). Уровень рождаемости также, как правило, выше в странах, где проживает значительное число мигрантов, у которых установки на реализацию родительского труда значительно выше, чем у местного населения.

Проанализировав понятия «методы стимулирования» и «стимулы», а также исследовав их содержание, необходимо перейти к рассмотрению их логической взаимосвязи, то есть к раскрытию механизма стимулирования родительского труда. Под ним мы будем понимать совокупность элементов стимулирования – стимулов, методов воздействия на субъекты родительского труда, упорядоченных для достижения целей стимулирования данного вида деятельности.

В современных научных теориях не сложилось единого подхода к пониманию и структуре механизма стимулирования труда вообще и родительского труда в частности. Отдельные элементы механизма стимулирования трудовой деятельности, а также отдельные принципы

построения данного механизма были обозначены Ф. Лютенсом¹¹⁵, С.Л. Осиповым¹¹⁶, С.А. Шапиро¹¹⁷, О.В. Суховой¹¹⁸ и т.д. в рамках изучения управления организационным поведением в теории управления. В соответствии с работами данных авторов нами были выделены следующие принципы, на которых должен базироваться механизм стимулирования любого вида трудовой деятельности и, в частности, родительского труда:

- **Комплексность.** В механизме стимулирования родительского труда должен использоваться целый комплекс стимулов, одновременно воздействующих на субъектов родительского труда в процессе трудовой деятельности. Только совокупность стимулов способна соответствовать всем интересам (мотивам) субъекта труда и может обеспечить им получение удовлетворения от трудовой деятельности.
- **Достаточность.** Объект управления стимулированием всегда должен иметь достаточно стимулов, чтобы воздействовать на поведение, установки субъектов родительского труда.
- **Соответствие стимулов особенностям мотивационной структуры субъектов родительского труда.** Стимулы должны своим содержанием и величиной соответствовать интересам (мотивам) субъектов родительского труда, а также быть своевременными и, следовательно, вызывать планируемый трудовой эффект.
- **Способность стимулов к изменениям.** При изменении внешней среды, в которой реализуется механизм стимулирования, стимулы должны подстраиваться под эти изменения. Существует три типа изменений стимулов: количественное увеличение стимулов, изменение приоритетов в интересах (мотивах) и стимулах и появление новых стимулов.
- **Способность к гибкому и оперативному снятию противоречий в процессе стимулирования.**

¹¹⁵ Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. / Ф. Лютенс. М., 1999.

¹¹⁶ Осипов С. Л. Заработная плата как цена труда и ее регулирование на предприятиях промышленности в переходной экономике. дис. ... док. экон. наук : 08.00.07. Хабаровск, 1997. 269 с.

¹¹⁷ Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М., 2005. 224 с.

¹¹⁸ Сухова О.В. Принципы построения системы стимулирования // Дискуссия. 2010. № 6. С. 55-60.

- Взаимоувязка целей объектов, управляющих стимулированием, и субъектов родительского труда. Механизм стимулирования родительского труда должен способствовать взаимосвязи и единому пониманию целей объектов управления и субъектов, выполняющих родительские трудовые функции.

Перечисленные выше принципы легли в основу разработанной нами модели механизма стимулирования родительского труда, показанной на Рисунке 6.

Из Рисунка 6, отражающего механизм стимулирования родительского труда, следует, что объект управления стимулированием родительского труда с помощью комплекса стимулов оказывает внешнее воздействие на мотивационную структуру субъектов родительского труда. В частности, получив стимулирующий сигнал (экономический, социальный, психологический), пропустив его через свою психику, субъект родительского труда соотносит этот импульс с собой и сопоставляет его со своими нуждами, желаниями, ожиданиями и жизненными установками. В результате из различных альтернативных возможностей приходит решение действовать именно таким образом, а не другими. Это решение перерастает в действие, которое приводит к определенному результату – рождению (усыновлению) ребенка или отказу от родительства вообще.

Далее объектом управления стимулирования родительского труда в соответствии со стимулами и интересами субъектов данного вида деятельности подбираются и реализуются методы и способы стимулирования родительского труда, воздействующие на трудовое поведение и установки на реализацию родительского труда у субъектов данного вида деятельности. Необходимо отметить, что в зависимости от уровня объекта стимулирования и объема финансовых, административных ресурсов их перечень варьируется.

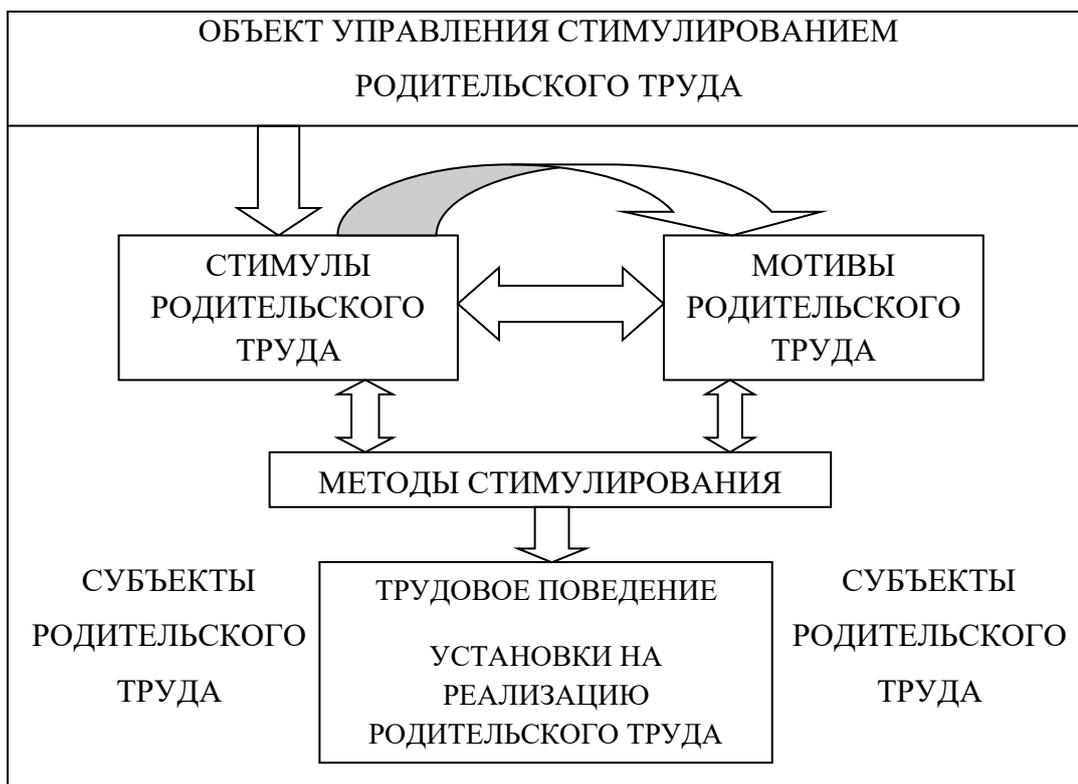


Рисунок 6. Механизм стимулирования родительского труда

* * *

Проведенный в данном параграфе анализ понятий «стимулы родительского труда» и «стимулирование родительского труда», а также исследование уровней, методов и механизма данного вида деятельности, позволяет сделать следующие выводы:

- Под стимулами родительского труда следует понимать всевозможные внешние побуждения и блага, при помощи которых субъект управления (государство, общество, работодатели и т.д.) воздействует на субъект родительского труда (родителей, семью, социальные институты и т.д.) для достижения поставленных целей – в частности, формирование потребностей и интереса к необходимой количественной и качественной реализации родительского труда.
- Под стимулированием родительского труда следует понимать особого рода социальный процесс, управление трудовым поведением субъектов родительского труда, состоящий в целенаправленном воздействии

на них посредством использования внешних стимулов (благ). Основными целями стимулирования родительского труда являются: формирование человеческого капитала в необходимом количестве и качестве, удовлетворяющего потребностям рынка труда; формирование потребностей в родительстве и интереса к родительскому труду у субъектов данного вида трудовой деятельности при помощи реально действующих на различных уровнях стимулов.

- Стимулирование родительского труда реализуется на множестве уровней, дифференцируемых по разным основаниям и имеющих свою специфику и представляющих различные виды стимулов и методов стимулирования.

- Все методы стимулирования труда дифференцируются на группы: административные (законодательные и правовые), экономические и социально-психологические (идеологического воздействия). Однако данное разделение методов условно вследствие того, что методы, относимые к разным группам, находятся в постоянном взаимодействии и взаимопроникают друг в друга.

- С 2007 года в России широко применяются экономические методы стимулирования родительского труда. Однако, по мнению социологов и демографов, экономические методы стимулирования родительского труда не всегда эффективны с точки зрения соотношения затрат и результата, а также не всегда учитывают долгосрочные побочные социальные явления. Например, сегодняшнее экономическое стимулирование родительского труда, в основном ориентированное на увеличение рождаемости и реализуемое по большому счету лишь на нескольких стадиях (перинатальной – денежные выплаты по беременности и родам и т.д. и младенческой – денежные выплаты до достижения ребенком 1,5 лет и т.д.), не создает долгосрочной перспективы роста рождаемости и формирования высокоценного человеческого капитала населения, во многом

способствуя при этом порождению ряда новых социальных и экономических проблем.

- Для изменения установки на реализацию родительского труда, влияющей на количественные и качественные результаты данного вида деятельности, возможно, более эффективными окажутся не экономические, а социально-психологические методы, такие как деятельность, пропагандирующая традиционные семейные ценности, укрепление института семьи, участие религиозных институтов в осуществлении демографической политики и т.д. Они, возможно, приведут к более значимым результатам при меньших затратах. Так, еще в 1980-х гг. В.В. Бойко писал, что «каким бы ни было по величине и форме материальное поощрение, оно, как показывает опыт проведения демографической политики в некоторых социалистических странах, часто не достигает цели, или оказывает воздействие на рождаемость лишь в первые годы после установления материального поощрения, но по истечении определенного времени действие этого фактора прекращается. Необходима еще перестройка «факторов сознания», т.е. формирование новых взглядов на демографическое поведение, с одной стороны, и устранение тех причин, которые мешают семьям реализовать уже имеющиеся семейные идеалы, – с другой»¹¹⁹.

- Все группы методов стимулирования родительского труда направлены на создание условий, благоприятствующих реализации родительского труда посредством формирования соответствующих условий труда и отдыха, а также позволяющих максимизировать получаемый результат. Каждый из методов стимулирования родительской трудовой активности по-своему ценен. Однако, на наш взгляд, их целостная совокупность, с большей вероятностью, позволит достичь синергетического эффекта, выражающегося в поддержке «правильных установок» у субъектов родительского труда к реализации данного вида деятельности, влияющих на

¹¹⁹ Бойко В.В. Рождаемость: Социально-психологические аспекты. М., 1985. С. 98–99.

количественные и качественные результаты данного труда – человеческий капитал в его необходимых объемах и качестве.

- Под механизмом стимулирования родительского труда следует понимать совокупность элементов стимулирования – стимулов, методов воздействия на субъекты родительского труда, упорядоченных для достижения целей стимулирования данного вида деятельности. Механизм стимулирования родительского труда должен базироваться на следующих принципах: комплексность, достаточность, соответствие стимулов особенностям мотивационной структуры субъектов родительского труда, способность стимулов к изменениям, способность к гибкому и оперативному снятию противоречий в процессе стимулирования, взаимоувязка целей объектов, управляющих стимулированием, и субъектов родительского труда.

В структуре представленного механизма стимулирования родительского труда выделяются три этапа: поиск стимулов через анализ мотивов и потребностей субъектов родительского труда; подбор методов стимулирования; функционирование стимулирования, т.е. воздействие стимулов на мотивационную структуру субъектов родительского труда.

- Основной результат функционирования механизма стимулирования родительского труда – регулирование посредством стимулов и методов стимулирования родительского труда мотивационной структуры субъектов родительского труда в зависимости от цели – изменение установки на реализацию качественного и количественного родительского труда, которую ставит объект управления стимулированием родительского труда перед субъектами данного вида деятельности.

1.3. Стимулирование родительского труда работников организации: теоретические аспекты

В основе рассмотрения процесса стимулирования родительского труда работников организаций лежит неинституциональный подход. Он исходит из того, что «организации структурируются явлениями окружающей их среды и обычно изоморфны этой среде»¹²⁰. Организации и среда, в которой они функционируют, связаны между собой, между ними происходят процессы обмена, что приводит к определенному взаимному соответствию организаций и среды. Подобный изоморфизм приводит к встраиванию организациями в свою деятельность таких элементов, которые являются не столько эффективными, сколько легитимизированными извне¹²¹. Выделяя три механизма институциональных изоморфных изменений, П. Дж. Димаджио и У.В. Пауэлл говорят о трех из них: принудительный изоморфизм, подражательный изоморфизм, нормативный изоморфизм¹²². Данные механизмы могут стать действенными для распространения практик поддержки родительского труда сотрудников среди российских предприятий. Так, например, «запуск» механизма принудительного изоморфизма возможен со стороны государства, проводящего активную пронаталистскую политику и заинтересованного в повышении уровня ее воздействия на население; механизм подражания может усиливаться в условиях неопределенности; механизм нормативного давления, связанный с профессионализацией, может быть реализован, например, через экспертов сферы HR, консультирующих управленцев различных российских предприятий по вопросам разработки и реализации политики социальной ответственности. В современных российских реалиях наиболее действенными представляются первые два механизма изменений – принуждение и подражание. Действительно, при

¹²⁰ Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализованные организации: формальная структура как миф и церемониал // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин, 2014. С.144.

¹²¹ Там же. С. 144.

¹²² Димаджио П. Дж., Пауэлл У.В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин, 2014. С. 170.

неблагоприятных демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительства как явления в целом и непосредственно родительского труда в частности становится важнейшей задачей на всех уровнях государственного устройства.

Сегодня на макро-уровне уже реализуется ряд мер, направленных на повышение рождаемости и частичное стимулирование родительского труда, особенно на перинатальной стадии (материнский капитал, выплаты при рождении и т.д.). Однако, эти меры не приводят к желаемым результатам. Данный факт приводит к пониманию целесообразности поддержки государственных мер на мезо-уровне. На наш взгляд, стимулирование родительского труда на мезо-уровне как мера поддержки государственных решений в области рождаемости может принести дополнительный эффект в виде роста рождаемости и повышения качества родительского труда. Мезо-уровень в нашем представлении – это уровень организаций, включая коммерческие организации всех организационно-правовых форм (государственные и муниципальные, унитарные и казенные предприятия, хозяйственные общества всех типов, включая акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью, хозяйственные товарищества и другие) и некоммерческие организации (включая религиозные и общественные объединения, фонды, некоммерческие учреждения и партнерства). Однако, учитывая ограниченные возможные виды деятельности некоммерческих организаций, стимулирование родительского труда в них имеет свою специфику и подлежит отдельному изучению. Наибольший интерес и перспективу с точки зрения возможности выстраивания комплексной системы стимулирования родительского труда, на наш взгляд, представляет исследование вопроса в коммерческих организациях, имеющих гибкие возможности в расходовании своих собственных средств на стимулирование родительского труда и заинтересованных в качественных трудовых ресурсах. Для целей нашей

работы все указанные выше коммерческие организации будут именоваться предприятиями (по сложившейся в обществе терминологии для обозначения организаций производственного сектора) либо «организации» и «работодатели», что соответствует правовой терминологии.

Предприятия – это сложные социальные системы, включающие в себя элементы и подсистемы, находящиеся в постоянном взаимодействии. Являясь социальными системами, предприятия обладают следующими признаками:

- во-первых, наличие целей, направленных не только на получение прибыли, но и на удовлетворение потребностей общества (в настоящее время одной из целей российского общества является преодоление демографического кризиса и формирование необходимого количества качественных человеческих (трудовых ресурсов);

- во-вторых, сложная структура. Предприятия как система включают в себя части (подсистемы и элементы): имущественный комплекс, организационно-технологическую подсистему, социальную подсистему, состоящую из работников, администрации, менеджмента и т.д., институциональную подсистему, культурную среду, взаимодействующие между собой для достижения результата деятельности. Социальная подсистема, включающая трудовой коллектив, составляет основу организации. Современный бизнес – непосредственный «потребитель» существующих и «заказчик» будущих трудовых ресурсов¹²³ – той части населения, которая имеет потенциальную возможность заниматься трудовой деятельностью и обладает необходимыми для этого характеристиками (под которыми в данном случае понимаются физическое развитие и состояние здоровья; умственные (интеллектуальные) способности¹²⁴). Вовлекаясь в экономическую деятельность, трудовые ресурсы трансформируются в

¹²³ Багирова А.П., Абилова М.Г. Активизация родительского труда: реалии и возможности // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. № 10. С. 2-7.

¹²⁴ Югов Е.А. Трудовые ресурсы как элемент организации производства: к вопросу терминологии // Организатор производства. 2011. № 2 (49). С. 19.

рабочую силу, которая, в свою очередь, предопределяет не только результаты хозяйственной деятельности бизнес-организаций, но и ее эффективность;

- в-третьих, для предприятия как социальной системы характерен переход функционирования в развитие (изменение своего состояния во времени), которое предполагает как совершенствование материально-технической базы, внедрение новых технологий и ноу-хау, так и развертывание внутренних свойств и отношений общественного производства, упрочение социальных связей и т. д. Эффективность и конкурентоспособность бизнеса в текущем и перспективном периодах во многом зависят от качества и результатов труда работников. В XXI веке не столько технологии, сколько мобильные, ориентированные на постоянное развитие и совершенствование кадры могут приспособиться к непредсказуемым и часто неоднозначным переменам, свойственным рыночной среде, и принести экономические выгоды своим работодателям;

в-четвертых, предприятие как социальная система взаимодействует с внешней средой (обществом, государством и т.д.) посредством получения из внешней среды ресурсов (в том числе и трудовых) и отдачи во внешнюю среду результатов своей деятельности (продукты, услуги). Это отражает зависимость организации от внешних факторов окружающей среды (в данном случае – от демографической ситуации в стране). Сегодня в связи с неблагоприятной демографической ситуацией (низким уровнем рождаемости, высоким уровнем смертности, иммиграцией и т.д.) трудовые ресурсы имеют тенденцию к истощению. Это означает, что рано или поздно у работодателей возникнет потребность в их замещении, которую невозможно будет удовлетворить привычными способами. Учитывая, что трудовые ресурсы, как любой ресурс в экономике, имеют свойство ограниченности, в перспективе окажется, что занятые в экономике в современных условиях отрицательной динамики воспроизводства населения могут оказаться неспособны удовлетворять растущие потребности бизнес-среды;

- в-пятых, предприятие как социальная система реализует деятельность по преобразованию ресурсов в блага, что предусматривает разделение труда между работниками; разработку норм, определяющих действия работников, и форм контроля за их соблюдением; разработку системы оценки и стимулирования деятельности работников и т.д. Для поддержания и развития трудовой мотивации существующих трудовых ресурсов работодателям следует разрабатывать новые системы управления ими. В качестве одного из вариантов такой новой системы и может быть предложена подсистема стимулирования родительского труда работников;

- в-шестых, многие современные предприятия реализуют программы социальной ответственности, то есть в первую очередь выполняют социальные обязательства, регламентированные законом, и несут соответствующие обязательные расходы, и, во вторую очередь, предприятия по этическим соображениям добровольно несут расходы на социальные нужды сверх того, что требуется налоговым, трудовым, экологическим или иным законодательством. Данные программы могут быть направлены как во внешнюю (забота об окружающей среде, благотворительность, ответственность перед потребителем и т.д.), так и во внутреннюю среду (безопасность работников на рабочем месте, конкурентная заработная плата, социальные гарантии работникам и т.д.) предприятия. На наш взгляд, стимулирование родительского труда работников также может рассматриваться как одно из актуальных сегодня направлений в рамках реализации социальной ответственности предприятий, направленных на развитие не только внутри предприятия (например, мотивация работников к качественному выполнению профессиональных трудовых функций), но и делая вклад в развитие внешней среды – общества (например, рост рождаемости и т.д.). Подобное направление политики социальной ответственности бизнеса будет – с точки зрения неинституционального подхода – изоморфно внешней среде, в которой реализуется активная государственная пронаталистская политика.

Таким образом, все обозначенные выше факторы обосновывают важность стимулирования воспроизводства трудовых ресурсов и их человеческого капитала как в количественном, так и в качественном выражении не только на макро-, но и на мезо-уровнях. Работодатели, с точки зрения стратегического обеспечения устойчивости своего бизнеса и той среды, в которой он функционирует, одновременно с государством могут стимулировать родительский труд своих работников, прикладывая к этому определенные усилия в рамках доступных им компетенций, выстраивая тем самым корпоративную социальную политику, соответствующую демографическим целям государственной политики.

Обобщая все выше сказанное, можно сформулировать основную цель стимулирования родительского труда работников организаций. Ею выступает стратегическое обеспечение устойчивости развития бизнеса и общества (обеспечение необходимого количества качественных трудовых ресурсов) в долгосрочной перспективе, которое возможно через стимулирование родительского труда работников организаций. В соответствии с целью основными задачами работодателей как субъектов общественно-трудовых отношений, реализующих политику стимулирования родительского труда своих работников, выступают:

- Вычленение мотивационной составляющей родительского труда работников и определение факторов, влияющих на нее;
- Стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала;
- Повышение общей удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

В настоящее время исследователи, как было сказано ранее, выделяют следующие мотивы реализации родительства и родительского труда: продолжения рода, самореализации, престижа, любви и эмоциональной симпатии, компенсации нереализованных личных амбиций, выполнения

общественного долга, выполнения личного долга, изменения социального статуса и получения материальной выгоды. Также ранее нами было отмечено, что все мотивы родительского труда относительно и субъективны. У каждого человека ведущую роль может играть как какой-то отдельно взятый мотив, так и их совокупность. Однако, безусловно, что каким бы ни был мотив родительского труда, реализация данного вида деятельности на всех стадиях зависит от многих факторов.

Отметим, что сегодня на мотивацию к рождению ребенка и качественную реализацию родительских функций населением оказывает влияние множество факторов общественно-политического, социально-психологического, экономического характера¹²⁵. Не последнюю роль при этом играет психологическая готовность родителей к воспитанию ребенка, уровень их финансовой состоятельности и система ценностных ориентаций. Задача работодателей, намеренных или уже реализующих меры поддержки родительского труда своих работников – вычленив основные мотивы и факторы, влияющие на мотивацию к осуществлению родительского труда работников, и создать стимулы для побуждения их к данному виду деятельности.

В целом всю совокупность факторов, влияющих на реализацию труда, в том числе и родительского труда как особого вида трудовой деятельности работников, делят на три группы:

- Экономические (материальные);
- Организационные;
- Моральные (социальные)¹²⁶.

Так, согласно исследованию «Мотивация персонала», проведенному в 2017 году специалистами международного рекрутингового агентства Kelly

¹²⁵ Малева Т.М., Синявская О.В. Социально-экономические факторы рождаемости в России: эмпирические измерения и вызовы социальной политике // SPERO. 2006. № 5. С. 70-97.

¹²⁶ Акулова Н.Г., Ряховский Д.И. Трудовая мотивация и ее роль в процессе управления персоналом бизнес-компаний // Управление экономическими системами. 2017. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-eyo-rol-v-protsesse-upravleniya-personalom-biznes-kompanii>.

Services¹²⁷, основным мотивирующим фактором к трудовой деятельности у работников является уровень оплаты труда и социальный пакет (72% ответивших). Далее отмечаются такие факторы, как комфортная атмосфера (35%), официальное оформление и «белая заработная плата» (34%), возможности карьерного роста (34%), масштабные и интересные задачи (32%).

В настоящее время не удивительно, что главным мотивирующим фактором к труду у работников, непосредственно влияющим на мотивацию и к родительскому труду, является уровень оплаты труда. Это связано с тем, что оплачиваемый труд (заработная плата, компенсации, дополнительные выплаты и т.д.) в традиционном его понимании – основной источник дохода населения¹²⁸ и, соответственно, основной финансовый ресурс для реализации базовых функций родительства. Особенно это актуально для семей, планирующих рождение или уже имеющих детей, ведь обеспечивать и воспитывать ребенка, то есть осуществлять родительский труд, без средств к существованию невозможно.

Как показывает практика, содержание ребенка сегодня требует значительных материальных затрат. Так, согласно социологическому исследованию, проведенному в 2014 году независимым общественным движением в поддержку материнства и детства «Мамы Москвы», средняя сумма затрат на содержание одного ребенка в столице составляет 387 тыс. руб. в год¹²⁹. При этом среднегодовая величина заработной платы по Москве по итогам 2014 года составила около 742,2 тыс. руб¹³⁰. Таким образом, при условии, что ребенок растет в полной семье, свыше 26% от общей величины оплаты труда его среднестатистических родителей, которая является основным источником пополнения семейного бюджета, приходится на содержание одного ребенка. Следует отметить, что эти цифры справедливы

¹²⁷ Мотивация персонала 2017: исследование Kelly Services. URL: <http://hr-elearning.ru/motivaciya-personala-2017-issledovanie-kelly-services/>.

¹²⁸ Саликова Н.М. Участие работодателей в содействии занятости населения // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3 (99). С. 47-53.

¹²⁹ Эксперты рассчитали расходы на содержание ребенка // Российская газета от 11.06.2014. URL: <https://rg.ru/2014/06/11/rebenok.html>

¹³⁰ Средняя номинальная заработная плата // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области. URL: http://moscow.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/moscow/ru/statistics/standards_of_life/.

при допущении, что в семье растет всего лишь один ребенок, имеющий обоих родителей, не уклоняющихся от исполнения своих родительских обязанностей.

Согласно другим данным, на то, чтобы вырастить и воспитать ребенка вплоть до начала его самостоятельной финансовой жизни в столичном регионе России, родителям придется потратить порядка 13,7 млн. руб.¹³¹. В среднем по стране цифры несколько меняются: содержание одного ребенка в среднем обходится родителям в 234 тыс. рублей в год или в 4,2 млн. руб. за 18 лет. Если же объективно оценивать затраты вплоть до полного высвобождения ребенка из семьи (то есть до условного окончания им вуза в 22 года), суммарные затраты на его содержание превысят 5 млн. руб.¹³².

С другой стороны, придерживаясь формального подхода, а именно – исходя из установленного законом размера алиментов, причитающихся на содержание ребенка – каждый родитель тратит на одного ребенка 25% своего дохода. В том случае, если у ребенка один родитель, он должен тратить вдвое больше, то есть отдавать на содержание ребенка половину всего дохода. В семье родителя-одиночки, имеющего двух и более детей¹³³, менее 50% тратится на содержание ребенка, что, безусловно, сказывается на качестве родительского труда (образовательных, рекреационных, оздоровительных и иных возможностях развития детей), жилищных условиях, одежде, питании и т.д. Следует отметить, что даже в полной семье общий уровень жизни с появлением второго и последующих детей резко падает, поскольку все те же две заработные платы родителям приходится расходовать на большее количество детей. Современный уровень социальных выплат не позволяет компенсировать подобные диспропорции.

Таким образом, материальное стимулирование работников через уровень оплаты труда, материальные бонусы, поощрения и компенсации,

¹³¹ Мама дорогая! Сколько стоит вырастить ребенка в России: по следам одной инфографики // Банки.ру. URL: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10032879/>.

¹³² Там же.

¹³³ Мама дорогая! Сколько стоит вырастить ребенка в России: по следам одной инфографики // Банки.ру. URL: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10032879/>.

предоставление социального пакета, включающего ДМС, медицинскую страховку для членов семей работников и т.д., обеспечиваемое непосредственно работодателями, играет весьма важную роль в процессе стимулирования субъектов родительского труда как к принятию самого решения о рождении ребенка, так и к качеству и содержанию выполняемых ими функций родительского труда. Следует также отметить, что материальное стимулирование родительского труда работников положительно сказывается и на их профессиональном труде и отношении к своему работодателю.

Помимо материальной составляющей, особая роль отводится организационным и моральным факторам, влияющим на мотивацию к реализации родительского труда работников. С одной стороны, стремление членов современного общества к самореализации, построению карьеры и обеспечению семьи приводят к тому, что многие откладывают рождение ребенка на более поздний период своей жизни или вовсе предпочитают так называемый «чайлд-фри» (сознательный отказ от деторождения и, соответственно, последующего взращивания и воспитания детей). При этом подобные решения зачастую не зависят от уровня финансовой состоятельности граждан – даже весьма обеспеченные люди оказываются не готовы стать родителями.

Традиционно одними из основных причин (мотивов), побуждающих граждан к добровольной бездетности, помимо психологических травм и страхов считаются:

- Финансовая неуверенность в будущем, что еще раз подтверждает значимость финансово-экономического аспекта стимулирования родительского труда со стороны работодателей;
- Стремление к личному комфорту, возможность саморазвития и реализации жизненных ценностей в прочих сферах жизни¹³⁴.

¹³⁴ Казачихина М.В. Чайлдфри как одна из форм современной семьи // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 3. С. 13.

При этом финансовая неуверенность в будущем не всегда определяется текущим уровнем дохода, а личный комфорт зачастую является преобладающим фактором. В условиях рабочей среды, благоприятствующей совмещению функций традиционного и родительского труда, у лиц, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, повысится уровень мотивации к родительству и к реализации родительского труда. Сам же процесс реализации родительских функций станет более адаптивным и вариативным. Под вариативностью родительского труда мы понимаем поливариантность и флексибельность вариаций реализации основных функций родительства, неизменно сопряженных с личностью самих родителей и их потребностями.

Всесторонняя поддержка родителей, а также создание среды, благоприятной для реализации родительских функций и их совмещению с базовыми стремлениями развития личности, позволяет работникам не только не отказываться от родительства, а, напротив, тесно вовлекать его в свою жизнь, совмещая с профессиональным карьерным ростом. В результате родительство и родительский труд становятся не просто «гражданским долгом». Кроме того, для родителей (как реальных, так и потенциальных) поддержка работодателем самой среды реализации родительских функций выступает в качестве дополнительного мотива для принятия решения о деторождении.

С другой стороны, в настоящее время ребенок представляется родителям как «самостоятельная ценность»¹³⁵. Особая роль в процессе его воспитания отводится обеспечению его личностного роста и развития. В основе подобных стремлений лежит тяга родителей к самореализации.

Некоторые психологи считают, что дети в качестве «базового уровня развития» получают тот уровень духовного, эмоционального и когнитивного развития, на котором в момент его зачатия находились родители¹³⁶. Это, в

¹³⁵ Лахвич Ю.Ф., Науменко Л.И. Мотивация родительства при усыновлении // Адукацыя і выхаванне. 2008. № 10 С. 13–21.

¹³⁶ Казачихина М.В. Чайлдфри как одна из форм современной семьи // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 3. С. 14.

свою очередь, заставляет задуматься о необходимости формирования работодателями соответствующих возможностей для своих работников – будущих родителей. Соответственно, позиция работодателя в вопросе создания для своих сотрудников, имеющих либо планирующих детей, достойных условий труда, возможностей профессионального роста и развития, а также поддержания соответствующей инфраструктуры, оказывает непосредственное влияние на реализацию родительского труда.

Кроме того, чем больше возможностей организация-работодатель будет предоставлять для родителей и их детей, тем выше будет уровень лояльности и самоотдачи работающих родителей. Не следует забывать, что общая удовлетворенность действующей на предприятии системой стимулирования, будь то материальные или нематериальные стимулы, предопределяет вовлеченность сотрудников в рабочий процесс, а также способствует более полной реализации их трудового потенциала. Соответственно, чем лучше условия мотивационной системы в сфере родительства, предлагаемые работодателем, тем выше степень удовлетворенности работников, а, следовательно, тем комфортнее они чувствуют себя на рабочем месте и тем устойчивее их ожидания в отношении работы в компании в долгосрочной перспективе.

Таким образом, реализация мер по стимулированию родительского труда работников как часть политики социальной ответственности предприятий может решить ряд проблем самих работодателей и принести им выгоды и бонусы (Рисунок 7).

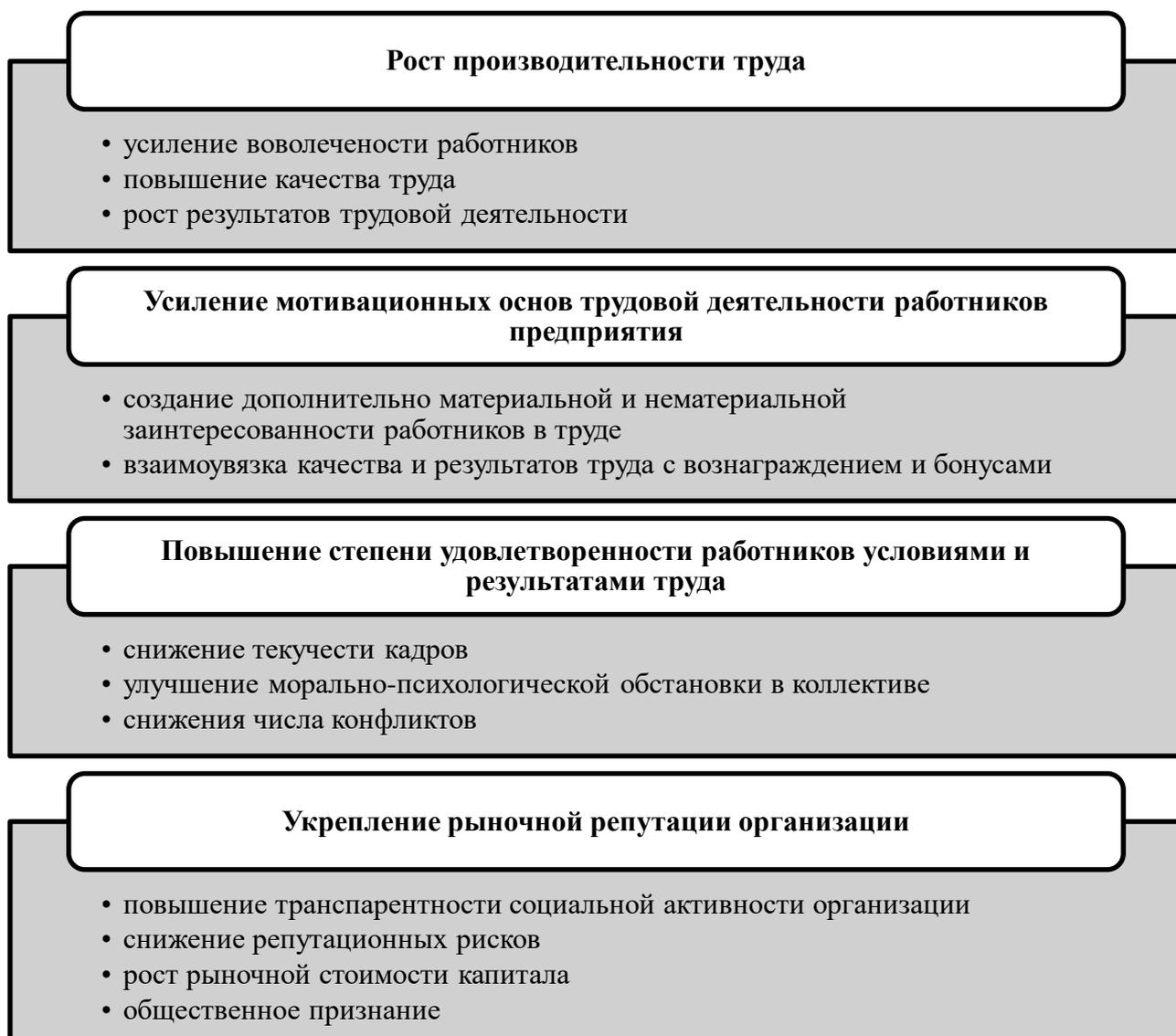


Рисунок 7. Выгоды бизнеса от стимулирования родительского труда

В настоящее время доказано наличие связи между стимулированием труда, а, следовательно, и родительского труда, и его эффективностью¹³⁷. Таким образом, чем более качественна и полноценна система стимулирования родительского труда, тем выше его эффективность. Как было отмечено ранее, создание достойных условий для реализации функций родительства и их развития повышает общую удовлетворенность работающих родителей условиями труда, стимулирует их лояльность к

¹³⁷ Зулкарнеева, В. В. Стимулирование персонала как метод повышения трудового потенциала организации // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. Москва, 2017. С. 95.

работодателю, а также повышает их заинтересованность в более качественном выполнении своих должностных обязанностей. Помимо прочего, стимулирование родительского труда в организации способно не только повышать уровень индивидуальной трудовой мотивации, но и улучшать качество жизни людей, выполняющих двойственные функции: работников предприятия и родителей.

В рамках проводимого диссертационного исследования особого внимания заслуживает изучение и анализ стимулирования родительского труда в коммерческой организации.

Это означает, что практика применения действующими российскими организациями методов стимулирования и мотивации родителей к качественному исполнению своих родительских функций должна быть рассмотрена с позиции совокупности явлений и взаимодействий, которые происходят внутри трудового коллектива, семьи и общества. Особое внимание при этом должно быть уделено трансформации, изменению и действенности выстраиваемых и реализуемых на уровне бизнеса инструментов воздействия на трудовое поведение родителей.

Прежде всего, следует понимать, что в настоящее время как таковая система стимулирования родительского труда на мезо-уровне еще не выработана, а сам процесс мотивации репродуктивно-трудовой деятельности работников изменчив и непостоянен. Отсутствуют такие его важнейшие компоненты, как последовательность, комплексность, системность, целевая ориентация и оценка обратной связи.

В большинстве случаев процесс стимулирования родительского труда работников воспринимается в качестве составной части социальной ответственности бизнеса и интегрируется в общую систему мотивации работников организации. Более того, подобные послы имеют место лишь в крупном бизнесе, основанном на акционерной собственности и развитой практике корпоративного управления.

В то же время, следует отметить, что в странах-членах ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития) практики стимулирования родительского труда работников на предприятиях (или «family-friendly policy») являются достаточно распространенными. Особенно популярны такие меры, как дистанционная работа на дому и гибкий график рабочего времени, что позволяет «сбалансировать работу и семейную жизнь»¹³⁸. Так, согласно данным ООН, в среднем по странам-членам ОЭСР, по которым имеются данные, около 87% организаций предоставляют своим работникам гибкий график рабочего времени. Австрия, Дания, Финляндия, Германия и Швеция – страны с наибольшим количеством организаций, представляющих работникам гибкий рабочий график (в Финляндии, например, эта мера существует на 99% предприятий). Менее всего допускают гибкость в рабочем графике в организациях Греции и Турции. И, тем не менее, даже в этих странах организаций, реализующих «family-friendly policy», насчитывается более 50%¹³⁹.

В российской действительности причины проведения предприятием политики стимулирования родительского труда своих работников могут быть крайне различны – они могут иметь, например, политический (желание поддержать государственную политику), религиозный, экономический (расчет экономической эффективности подобных мероприятий предпринят в диссертационном исследовании С. В. Витик¹⁴⁰), сугубо личностный характер. Мы оставляем вопрос изучения причин взятия на себя такого рода обязательств российскими предприятиями за рамками нашего исследования, сосредоточиваясь на разработке методики оценки социальной эффективности подобных программ и рассчитывая, что доказанная высокая социальная эффективность сможет повлечь за собой расширение числа предприятий, реализующих программы поддержки родительского труда своих работников.

¹³⁸ Family-Friendly Workplace Practices // OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. URL: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

¹³⁹ Там же.

¹⁴⁰ Витик С.В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности: дис. ... кан. экон. наук:08.00.05. Екатеринбург, 2012

Сам по себе процесс стимулирования родительского труда в организации предполагает реализацию ряда инструментов, методов и процедур. Под инструментами стимулирования родительского труда целесообразно понимать набор средств и рычагов воздействия на трудовое поведение работающих родителей¹⁴¹. Они отражают те методы, с помощью которых обеспечивается поощрение и стимулирование труда.

Инструменты стимулирования родительского труда могут носить прямой либо опосредованный характер. В первом случае речь идет о целенаправленном содействии реализации процесса родительства и улучшении качества жизни детей, а во втором – о создании условий комфортной профессиональной и личностной самореализации работников, являющихся родителями.

Нами были проанализированы программы стимулирования работников в более, чем 20 российских организациях, предоставивших открытые данные. Для более полной картины мы исследовали документы организаций, различающихся по количеству работников, сфере деятельности и территориальной расположенности. Так, анализ программ организаций, входящих в ПАО «ЛУКОЙЛ» (ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (Пермский край), ООО «ЛУКОЙЛ-уралнефтепродукт (Свердловская, Самарская, Тюменская и др. области), в ПАО «Газпром» (ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» (Свердловская область), ООО «Газпром трансгаз Самара» (Самарская область), в ПАО «СИБУР Холдинг» (АО «Сибур-Химпром (г. Пермь), АО УК «Аэропорты регионов» (АО «Международный аэропорт «Курумоч» (г. Самара), АО «Международный аэропорт «Кольцово» (г. Екатеринбург), ООО «Новпорт» (АО «Международный аэропорт «Пермь» (Большое Савино), АО «Международный аэропорт «Рошино» (г. Тюмень) и т.д., показал, что имеют место как материальные, так и нематериальные методы стимулирования родительского труда. Их использование субъектами бизнес-среды весьма неоднородно и хаотично, а сам процесс не всегда последователен и еще реже

¹⁴¹ Мескон М.Х., Альберт, М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1999. 800 с.

– формально закреплен. Основные инструменты, получившие наиболее широкое распространение в российской практике, представлены в Таблице 10

Таблица 10

Инструменты стимулирования родительского труда на мезо-уровне

Виды методов	Инструменты	Примеры реализации	Ориентация
Административно-организационные	Формирование локальной документационной базы	Закрепление кадровой политики в отношении работающих в организации родителей	Родители
		Оформление мотивационной программы для работников, имеющих детей	Родители
	Установление режима труда и отдыха	Предоставление дополнительных дней отдыха	Родители
		Гибкий рабочий график	Родители
		Возможность частичной дистанционной занятости	Родители, Дети
	Инфраструктурное обеспечение родительского труда	Корпоративный детский сад	Родители, Дети
		Наличие детской комнаты	Родители, Дети
		Корпоративное обучение детей	Дети
	Экономические методы	Денежные поощрения и дополнительное финансирование	Дополнительные выплаты по рождению ребенка и ухода за ним
Материальная помощь			Родители
Льготное кредитование, в том числе ипотечное			Родители
Включение детей сотрудников в программы ДМС			Дети
Субсидирование образования детей, в том числе посещения детских секций и спортивных учреждений			Дети
Дотации на отдых детей в детских оздоровительных лагерях			Дети
Вещественные поощрения		Корпоративные подарки для детей	Дети
		Подарки при рождении ребенка (например, набор подгузников).	Дети, Родители
		Предоставление возможности использования служебного автомобиля в личных целях (если предусмотрено должностью)	Родители
Образовательные программы		Дистанционное обучение родителей в соответствии с должностью и профессией	Родители
		Программы профессиональной ориентации школьников	Дети
Социально-психологические методы	Корпоративные мероприятия	Новогодние ёлки	Дети
		Дни здоровья	Дети, Родители
		Проведение конкурсов для детей работников (с последующим награждением)	Дети
	Управление психологическим климатом в коллективе	Психологическая помощь работникам	Родители
		Организация комнат психологической разгрузки	Родители
		Открытие на территории организации спортивного зала	Родители
	Волонтерство и благотворительн	Зеленые марафоны	Родители, Дети

	ость	Сбор макулатуры	Родители, Дети
		Проведение мероприятий в детских домах и социальных центрах	Родители, Дети
	Признание	Вручение почетных грамот	Родители
		Предоставление мест на досках почета	Родители
		Проведение внутрикорпоративных конкурсов	Родители
Характер воздействия на сотрудников (родителей)			
Материальное воздействие			
Нематериальное воздействие			

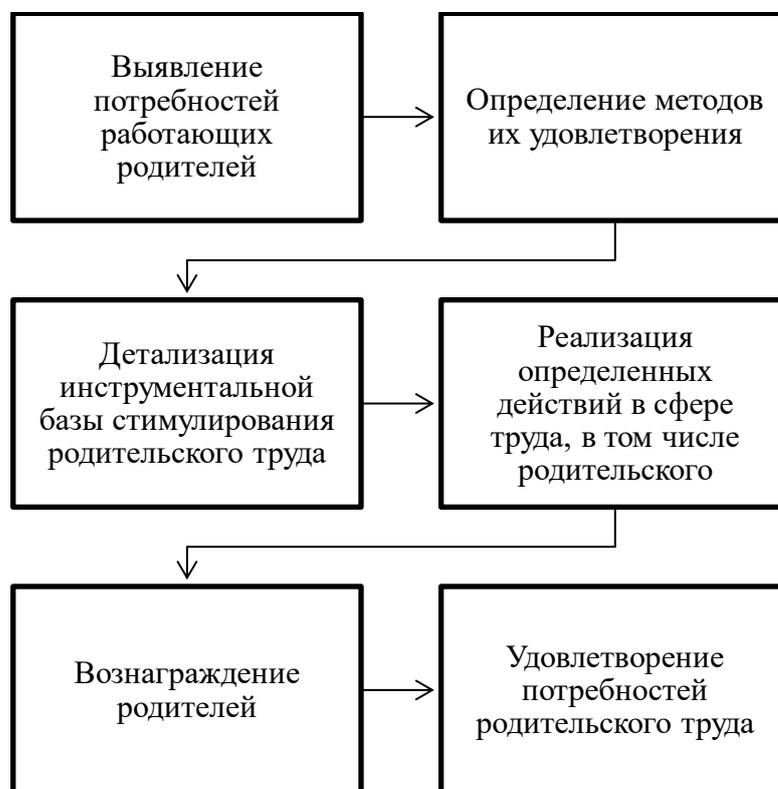
В целом представленные выше инструменты ориентированы на управление трудовым поведением родителей посредством использования материальных и нематериальных стимулов. Сами инструменты стимулирования родительского труда основаны на воздействии мотивационных мер социально-психологического, экономического и административно-организационного характера. Предложенная классификация не является единственно допустимой, однако позволяет сгруппировать методы управленческого воздействия на родительство со стороны работодателей, опираясь на общеметодологические принципы мотивационных теорий труда.

Ни для кого ни секрет, что крупные, в том числе транснациональные компании активно заботятся о своих сотрудниках, стремясь создать максимально комфортные для них условия труда и отдыха, а также сформировать наиболее благоприятную мотивационную среду. Подобные корпорации особое внимание уделяют работникам, имеющим детей. Так, например, всемирно известная компания «Facebook» предлагает своим сотрудникам дополнительную выплату в размере 4000\$ при рождении ребенка, а также возмещает расходы на няню сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 5 лет (до 3000\$ в год). Компания «Apple» оплачивает своим работникам расходы на медицинские процедуры, связанные с планированием семьи (до 15000\$). В корпорации «Google» работникам в течение трех

месяцев после рождения ребенка разрешается выносить из кафе компании еду общей стоимостью до 500\$¹⁴².

Зарубежная практика в этом отношении, бесспорно, наиболее развита и интересна, однако целью нашего исследования все же является оценка российской действительности. Отечественный бизнес еще только вступает на путь целенаправленного развития человеческого капитала и социальной ответственности, а потому инструментарий стимулирования родительского труда, а вместе с ним и забота об уровне и качестве жизни работников являются поверхностными и фрагментарными. Глубина проработки вопросов построения мотивационных систем, а также их целевая направленность непосредственно на качественную реализацию работниками родительского труда требуют отдельного изучения.

В целом справедливо говорить о том, что процесс стимулирования родительского труда в организации предполагает необходимость прохождения ряда процедур (этапов) – Рисунок 8.



¹⁴² 9 плюшек от IT-компаний для их сотрудников // HR-Portal. URL: <http://hr-portal.ru/article/9-plyushek-ot-it-kompaniy-dlya-ih-sotrudnikov>

Рисунок 8. Базовая схема мотивации и стимулирования родительского труда на мезо-уровне

Каждый этап по-своему важен, поскольку позволяет обеспечить целостность мотивационной программы и последовательность в стимулировании работников к выполнению функций родительства посредством управления сферой трудовых отношений. Упущение какого-либо из них существенно повышает риск недостижения целей мотивационно-стимулирующего процесса.

Базовой детерминантой стимулирования родительского труда выступают ценности, образы, смыслы и условия его реализации, формируемые на всех уровнях иерархии, начиная от семьи и заканчивая бизнесом и государством. Ввиду невозможности изучения труда родителей вне социального аспекта, а также учитывая ту роль, которую работодатель играет в жизни работающих родителей, особое внимание должно быть уделено вопросам соответствия ожиданий сторон трудовых отношений и результатов, получаемых ими в ходе мотивационного процесса.

Исследование методов и форм стимулирования родительского труда на мезо-уровне, а также процессов, с ними связанных, целесообразно проводить, отслеживая не только внешние типологические принципы стимулирования труда работающих родителей, но и ответную реакцию работников на их реализацию, степень понимания используемых ими методов и мотивационных инструментов, применяемых работодателем, а также результаты их воздействия. Основным показателем, позволяющим оценить результаты стимулирования родительского труда на уровне работодателя, выступает его социальная эффективность.

* * *

В данном параграфе диссертационной работы нами были сделаны следующие выводы:

- Сегодня на макро-уровне уже реализуется ряд мер, направленных на повышение рождаемости и частичное стимулирование родительского

труда, особенно на перинатальной стадии. Однако эти меры не приводят к желаемым результатам. Данный факт актуализирует целесообразность поддержки государственных демографических мер на мезо-уровне. На наш взгляд, стимулирование родительского труда на мезо-уровне как мера поддержки государственных решений в области рождаемости может принести дополнительный эффект в виде роста рождаемости и повышения качества родительского труда. Мезо-уровень в нашем представлении – это уровень организаций, включая коммерческие организации всех организационно-правовых форм (государственные и муниципальные, унитарные и казенные предприятия, хозяйственные общества всех типов, включая акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью, хозяйственные товарищества и другие) и некоммерческие организации (включая религиозные и общественные объединения, фонды, некоммерческие учреждения и партнерства). Однако, учитывая ограниченные возможные виды деятельности некоммерческих организаций, стимулирование родительского труда в них имеет свою специфику и подлежит отдельному изучению.

- Основная цель стимулирования родительского труда работников организаций – стратегическое обеспечение устойчивости развития бизнеса и общества (обеспечение необходимого количества качественных трудовых ресурсов) в долгосрочной перспективе, которое возможно через стимулирование родительского труда работников. Основными задачами работодателей как субъектов общественно-трудовых отношений выступают:
 1. Вычленение мотивационной составляющей родительского труда работников и определение факторов, влияющих на нее;
 2. Стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала;
 3. Повышение общей удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

- В основе рассмотрения процесса стимулирования родительского труда работников организаций лежит неоинституциональный подход. Он исходит из того, что «организации структурируются явлениями окружающей их среды и обычно изоморфны этой среде». Организации и среда, в которой они функционируют, связаны между собой, между ними происходят процессы обмена, что приводит к определенному взаимному соответствию организаций и среды. Подобный изоморфизм приводит к встраиванию организациями в свою деятельность таких элементов, которые являются не столько эффективными, сколько легитимизированными извне. Выделяют три механизма институциональных изоморфных изменений: принудительный изоморфизм, подражательный изоморфизм, нормативный изоморфизм. Данные механизмы могут стать действенными для распространения практик поддержки родительского труда работников среди российских предприятий. Так, например, «запуск» механизма принудительного изоморфизма возможен со стороны государства, проводящего активную пронаталистскую политику и заинтересованного в повышении уровня ее воздействия на население; механизм подражания может усиливаться в условиях неопределенности; механизм нормативного давления, связанный с профессионализацией, может быть реализован, например, через экспертов сферы HR, консультирующих управленцев различных российских предприятий по вопросам разработки и реализации политики социальной ответственности. В современных российских реалиях наиболее действенными представляются первые два механизма изменений – принуждение и подражание. Действительно, при неблагоприятных демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительства как явления в целом и непосредственно родительского труда в частности становится важнейшей задачей на всех уровнях государственного устройства.

- В российской действительности причины проведения предприятием политики стимулирования родительского труда своих работников могут быть крайне различны – они могут иметь, например, политический (желание поддержать государственную политику), религиозный, экономический, сугубо личностный характер. Мы оставляем вопрос изучения причин взятия на себя такого рода обязательств российскими предприятиями за рамками нашего исследования, сосредоточиваясь на разработке методики оценки социальной эффективности подобных программ и рассчитывая, что доказанная высокая социальная эффективность сможет повлечь за собой расширение числа предприятий, реализующих программы поддержки родительского труда своих работников.

- Всю совокупность факторов, влияющих на качественную реализацию труда, в том числе и родительского труда как особого вида трудовой деятельности, работников делят на три группы: экономические (материальные), организационные и моральные (социальные). При разработке и внедрении системы стимулирования родительского труда необходимо использовать как материальные, так и нематериальные методы стимулирования субъектов данного вида деятельности.

- В настоящее время как таковая система стимулирования родительского труда на мезо-уровне еще не выработана, а сам процесс мотивации репродуктивно-трудовой деятельности индивидов изменчив и непостоянен. Отсутствуют такие его важнейшие компоненты, как последовательность, комплексность, системность, целевая ориентация и оценка обратной связи. В большинстве случаев стимулирование родительского труда работников воспринимается в качестве составной части социальной ответственности бизнеса и интегрируется в общую систему мотивации работников организации, принимая форму отдельных методов и инструментов стимулирования.

- Под инструментами стимулирования родительского труда целесообразно понимать набор средств и рычагов воздействия на трудовое

поведение работающих родителей. Они отражают те средства и способы, посредством которых обеспечивается поощрение и стимулирование труда. Инструменты стимулирования родительского труда могут носить прямой либо опосредованный характер. В первом случае речь идет о целенаправленном содействии реализации процесса родительства и улучшении качества жизни детей, а во втором – о создании условий комфортной профессиональной и личностной самореализации индивидов, являющихся родителями.

- Основным показателем, позволяющим оценить результаты стимулирования родительского труда на уровне работодателя, выступает его социальная эффективность.

Глава 2. Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации

2.1. Подходы к оценке социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации

Проблема изучения эффективности – одна из ключевых практически во всех общественных науках. Вопросы, связанные с определением понятия «эффективность», разработкой методов повышения эффективности, способов ее измерения и оценки, подробно исследованы в экономике, производстве и управлении. Однако каждая наука занимается изучением этих вопросов и проблем в рамках своей области знания и рассматривает эффективность под своим специфическим углом зрения. В связи с этим, понятие «эффективность» многоаспектно и обладает множеством трактовок и дефиниций.

В Современном экономическом словаре эффективность трактуется как «относительный эффект, результативность процесса, операции, проекта, определяемые как отношение эффекта, результата к затратам, расходам, обусловившим его получение»¹⁴³. Энциклопедический словарь определяет эффективность как отношение между затратами редких факторов и выпуском товаров и услуг. Это отношение можно измерять в физическом выражении (технологическая эффективность) или стоимостном выражении (экономическая эффективность). В Социологическом энциклопедическом словаре эффективность – это «обобщающая характеристика качества человеческой деятельности, измерение соотношений между ее результатом (эффектом) и затратами (живой труд, ресурсы)¹⁴⁴. Т.С. Хачатуров также подчеркивает, что «эффективность же и социальная, и экономическая

¹⁴³ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М, 1999. 479 с.

¹⁴⁴ Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. М., 1998. 488 с.

представляет собой соотношение экономического и социального эффекта к необходимым на его достижение затратам»¹⁴⁵.

Другие российские исследователи рассматривают эффективность как сопоставление социальных результатов, социальных ценностей, измеряемых количеством затраченного социального времени. При этом они отмечают, что социальные ценности, полезность социальных результатов тем выше, чем экономичнее затрачено социальное время¹⁴⁶.

Таким образом, анализ литературы показал, что в большинстве случаев эффективность рассматривается как совокупность различных социально-экономических процессов и явлений, связанных с достижением результатов (эффектов) и рациональным использованием ресурсов (денежных, временных, трудовых и т.д.)¹⁴⁷. Такие трактовки традиционно акцентируют внимание на экономической стороне эффективности, сводимой к соотношению «затраты – результат», при этом часто забывая про социальный аспект эффективности. Социальная же эффективность не носит столь материального характера как экономическая и является категорией более сложной, практически не поддающейся оценке и измерению.

В связи с этим, в последнее время многие ученые считают, что сведение эффективности к исключительно экономической составляющей недопустимо. Так, социолог И.А. Кох утверждает, что «всегда были и будут необходимые для населения сферы деятельности, которые по своей природе не могут приносить доход и не имеют оценки (здравоохранение, образование, охрана общественного порядка и т.д.)»¹⁴⁸. Некоторые исследователи считают социальную эффективность даже более приоритетной, чем экономическую¹⁴⁹.

¹⁴⁵ Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. М., 1979. С.22.

¹⁴⁶ Басовский Л.Е. Менеджмент: учебное пособие, М., 2003. 211с.; Вершигора Е.Е. Менеджмент: учебное пособие. М., 1999. 256с.; Щегорцев В.А., Таран В.А., Менеджмент: учебник, М., 2005. 615с.

¹⁴⁷ Михайлов Я.В. Эффективный менеджмент: учебно-практическое пособие для управленческого персонала и лиц, изучающих менеджмент. М., 2001. С. 12.; Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. М., 1979. С. 22.; Рахимов Т.Р. Эффективность процесса и результата в социально-экономических системах // Вестник науки Сибири. 2015. № 3 (18). С. 12.

¹⁴⁸ Кох И.А. Институциональная эффективность социального управления в муниципальном образовании. дис. ...д.с.н : 22.00.08. Екатеринбург, 2006. 337 с.

¹⁴⁹ Давыдянц Д.Е. Оценка, анализ и пути повышения эффективности экономики (макро-, мезо- и микроуровни, торговля). Ставрополь, 2000. 500 с.; Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник. 3-е издание. М., 2000. С. 146.

В социологии проблема социальной эффективности считается дискуссионной. Во-первых, до настоящего времени так и не сложилось единого и общепринятого определения данного понятия. Во-вторых, тему, касающуюся проблем определения и измерения социальной эффективности, до сих пор обходят стороной и в справочной, и в учебной литературе. Существуют единичные научные работы, в которых авторы пытаются исследовать сущность и содержание социальной эффективности. В Таблице 11 представлены основные подходы к определению понятия социальной эффективности, сформулированные различными исследователями.

Таблица 11

Основные подходы к определению понятия социальной эффективности

Авторы	Содержание понятия
Социальная эффективность как удовлетворение потребностей	
Ф.К. Беа ¹⁵⁰	степень удовлетворения материальных и духовных потребностей, повышения содержательности и улучшения условий труда, увеличения свободного времени, его экономии
Е.И. Бахтияров ¹⁵¹	один из основных показателей стабильного экономического развития предприятия, который выражается в улучшении уровня жизни его работников (увеличение материального и духовного капиталов и продолжительности жизни)
А.П. Егоршин ¹⁵²	степень удовлетворенности потребностей персонала
А.И. Архипов ¹⁵³	сложная, многофункциональная система связей, обуславливающая достижение конечной цели организации, которая заключается в удовлетворении потребностей людей
Социальная эффективность как степень достижения поставленных целей (результативность)	
Р.А. Белоусов	характеристика системы с точки зрения качества, результативности и своевременности достижения ее целей, развития системы в запланированном направлении при выполнении определенных критериальных показателей
В.Н. Иванов, А.В. Иванов, А.О. Доронин ¹⁵⁴	степень достижения социальных целей, приближение к выполнению социальных нормативов

¹⁵⁰ Кокин Ю.П. и др. Экономика труда: Учебник. М., 2002. С.226.

¹⁵¹ Бахтияров Е.И. Социальная эффективность информационной системы управления предприятием: дис. ... канд. соц. наук : 22.00.08. Тюмень, 2008. С. 60.

¹⁵² Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 1999. 624 с.

¹⁵³ Экономический словарь / под ред. А. И. Архипова. М., 2006. 606 с

¹⁵⁴ Иванов В.Н., Иванов А.В., Доронин А.О. Управленческая парадигма XXI века. Т.1. – М., 2002. С. 168.

Т.В. Юрьева ¹⁵⁵	соответствие результатов экономической деятельности социальным целям общества
И.В. Бестужев-Лада ¹⁵⁶	главный критерий социальной эффективности – степень решения (то есть результат решения) назревших социальных проблем при минимальных сроках и материальных затратах
А.М. Коробейников ¹⁵⁷	является мерой реализации главной цели общественного развития и отражает результативность общественного процесса в целом
Л.А. Калининченко ¹⁵⁸	соотнесение количественно или качественно оцениваемого результата социальной деятельности с мерой или степенью реализации нормативно заданной цели или идеала общественного развития
Социальная эффективность как источник развития и потенциала человека	
А.К. Семенов ¹⁵⁹	всестороннее развитие личности, физических и духовных способностей человека
О.И. Шкаратан ¹⁶⁰	воспроизводство трудового потенциала работника: воспроизводство его физических сил (сохранение и укрепление здоровья); профессионально-квалификационное воспроизводство (рост образования, квалификации и т.д.); личностное воспроизводство (развитие ответственности за результаты труда и т.д.)
Г.В. Атаманчук ¹⁶¹	устойчивый, воспроизводящий, прогрессирующий, содержащий в себе не только «снятый» результат осуществленной деятельности, а источник и средство последующего развития, выступающий постоянным и прочным звеном в цепи непрерывного воспроизводства общественной жизни
И.С. Парфенова ¹⁶²	повышение уровня знаний и культуры, укрепление здоровья посредством вложения в непроектную сферу

Социологический подход к определению социальной эффективности включает различные социологические аспекты изучения данного понятия.

Во-первых, социальная эффективность рассматривается социологами как результативность, которая оценивается с позиции приближения к общественно значимым целям. Во-вторых, социальная эффективность рассматривается социологами как источник развития и потенциала человека.

В-третьих, еще одна точка зрения, возникающая в рамках социологии

¹⁵⁵ Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: учебник для вузов. М., 1999. С.84.

¹⁵⁶ Бестужев-Лада И.В. Предвидение оптимальных нормативных ситуаций // Социологические исследования. 1987. №2. С. 35.

¹⁵⁷ Коробейников А.М. Оценка эффективности регионального развития // Сборник статей «Особенности стратегического планирования развития городов в постсоветских странах». 2002. С.54-59.

¹⁵⁸ Калининченко Л.А. Социальная организация государственной службы. М., 2000. С. 177.

¹⁵⁹ Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник. 3-е издание. М., 2000. С.146.

¹⁶⁰ Шкаратан О.И. Эффективность труда и отношение к труду // Социологические исследования. 1982. №2. С. 22-24.

¹⁶¹ Атаманчук Г.В. Управление – фактор развития: Размышления об управленческой деятельности. М., 2002. 567 с.

¹⁶² Парфенова И.С. Социальная эффективность профессиональной переподготовки безработных: опыт социолого-управленческого анализа: дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.08. Екатеринбург, 2005. С. 21.

управления и социологии труда, определяет социальную эффективность через удовлетворение потребностей человека. Следует отметить, что данная точка зрения рассматривает социальную эффективность с двух позиций: через удовлетворенность потребностей всего общества и через удовлетворенность потребностей работников предприятий.

Социальная эффективность с позиции удовлетворенности потребностей всего общества рассмотрена в частности А.И. Архиповым¹⁶³. У него социальная эффективность представляет собой сложную, многофункциональную систему связей, обуславливающую достижение конечной цели, которая заключается в удовлетворении потребностей людей и развитии каждого человека. По его мнению, обобщающими показателями социальной эффективности являются уровень и качество жизни населения, продолжительность его жизни, уровень благосостояния, уровень доходов и т.д. Данной точки зрения придерживается и социолог И.А. Кох¹⁶⁴. Он отмечает, что для оценки социальной эффективности следует учитывать удовлетворенность условиями жизни, благосостояние, комфортность, безопасность; комплексность, всесторонность, гармоничность, равномерность развития социальной инфраструктуры, всех сфер жизнедеятельности людей, общественное мнение.

В.Я. Ельмеев и В.Г. Овсянников также рассматривают социальную эффективность с позиции удовлетворенностей всего общества. Они сделали следующие выводы относительно понятия социальной эффективности: социальная эффективность – следствие научно-технического прогресса; результаты и затраты производственной деятельности должны оцениваться при помощи синергичности социальной и экономической эффективности; основной экономический и социальный критерий оценки всей деятельности организации – норма благосостояния людей, наиболее полное

¹⁶³ Экономический словарь / под ред. А. И. Архипова. М.: Проспект, 2006. 606 с

¹⁶⁴ Кох И.А. Институциональная эффективность социального управления в муниципальном образовании. дис. ...д.с.н : 22.00.08. Екатеринбург, 2006. 337 с.

удовлетворение их потребностей при наименьших затратах всех видов ресурсов ¹⁶⁵ .

Предпосылки изучения проблемы социальной эффективности с позиции удовлетворенности потребностей работников можно найти в работах социологов-классиков и исследователей научной организации труда и менеджмента – Э. Мейо, Ф. Тейлора, М. Вебера и т.д. Так, Ф. Тейлор в своих работах отмечает, что эффективность деятельности организации зависит от групповой трудовой деятельности работников организации, направленной на формирование групповой эффективности в целом ¹⁶⁶ . На групповую эффективность оказывают влияние следующие факторы: условия труда, особенность рабочей силы, форма оплаты труда и управления в целом. Ф. Тейлор, решая задачу создания научного фундамента управления, пришел к мысли, что основа «капитала» – квалифицированные работники. Таким образом, работники – основа социальной составляющей в повышении эффективности деятельности предприятия. Э. Мэйо – основатель школы человеческих отношений, также пришел к выводу о значимости человеческого фактора в деятельности организации. Его главный теоретический вывод: организация – это социальная система с собственными формами контроля, регулирующая поведение работников. Мотивами поступков работников в организации являются экономические, социальные и психологические факторы. Если руководство будет проявлять большую заботу о своих работниках, то возрастут производительность труда, уровень удовлетворения своим трудом и степень вознаграждения. Оптимизация социальной системы позволит руководству улучшить результаты и тем самым повысить ее эффективность ¹⁶⁷ . Вопросы социальной эффективности рассматривались и в работах М. Вебера. Он разработал концепцию бюрократической организации, основу которой составляет жесткий порядок, подкрепленный конкретными правилами и стандартами эффективности,

¹⁶⁵ Ельмеев В. Я., Овсянников В.Г. Прикладная социология: Очерки методологии. — 2-е изд., испр. и доп. СПб., 1999. 296 с.

¹⁶⁶ Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. М., 1991. 132 с.

¹⁶⁷ Бурганова Л. А., Савкина Е. Г. Теория управления Элтона Мэйо. Казань, 2007. 159 с.

показатели оценки работы, принципы найма, основывающиеся на компетенции работника¹⁶⁸. Кроме того, согласно М. Веберу, эффективность деятельности организации достигается за счет действия принципа «корпоративного духа».

В работе Ж. Т. Тощенко прослеживается идея внутреннего резерва, лежащего в самом работнике. Главное – правильно заинтересовать работника в результативной деятельности, максимально используя его потенциал¹⁶⁹. Схожей точки зрения придерживался и П. Друкер. По его мнению, главное – направить людей на работу, точно определить цель и правильно мотивировать персонал, при этом максимально использовать производственные навыки и знания каждого сотрудника. Друкер утверждал, что результативность является следствием того, что «делаются нужные, правильные вещи», а эффективность – следствием того, «что правильно создаются эти самые вещи»¹⁷⁰. И это неоспоримо. Как видно, прослеживается зависимость экономической и социальной эффективности.

Вопросы социальной эффективности стимулирования труда работников рассматривались и российскими авторами, в частности А. Я. Кибановым, Ю. Г. Одеговым, Л.Е. Басовским, В.Я. Ельмеевым, А.И. Архиповым и т.д. Так, А. И. Архипов отмечал, что социальная эффективность, заключающаяся в удовлетворении потребностей работников, будет высока в том случае, если уровень приложенных усилий в процессе труда будет соответствовать ценности вознаграждения.

В современной социологии на этой основе социальная эффективность стала трактоваться как сложное, комплексное явление, определяемое по ряду критериев: степени удовлетворенности работников своим трудом и его результатами, удовлетворенности условиями труда, уровню текучести кадров, мотивации работников и т.д.

¹⁶⁸ Вебер М. Бюрократия // Личность. Культура. Общество. 2007. Т.9, вып.1. с.10-28; вып.2. с.11-28; вып.3. - с.18-36.

¹⁶⁹ Тощенко Ж.Т. Социология. 3-е изд. М., 2005. 640 с.

¹⁷⁰ Друкер Питер Ф: Энциклопедия менеджмента. М., 2004. 432с.

Таким образом, если организация предоставляет своим работникам хорошие условия труда, достойную заработную плату, дает возможность реализации личных целей, стимулирует творчество, возможность самореализации, обеспечивает социальными услугами, то социальная эффективность в данной организации будет высока. То есть, можно сказать, что социальная эффективность определяет качество трудовой жизни, уровень благосостояния работников. Такая организация быстрее достигнет поставленной экономической цели (прибыли) с меньшими затратами.

Также, на наш взгляд, следует отметить, что позитивные социальные последствия от стимулирования родительского труда в организации могут формироваться и должны оцениваться не только внутри самой организации, но и за ее пределами (например, формирование благоприятного имиджа организации, обеспечение стабильной занятости в регионе, формирование необходимо количества качественных человеческих ресурсов и т.д.).

В связи с этим Ю.Г. Одегов и П.В. Журавлев выделяют три самостоятельных вида эффективности: экономическую, социальную и общественную (имеющую социальную значимость для общества в целом, а не только для отдельной организации)¹⁷¹. Они выделяют следующие показатели общественной эффективности: образовательный и квалификационный уровень, уровень удовлетворения потребностей работников и т.д. Данная точка зрения соотносится и с положениями Международной организации труда по вопросу эффективности. Так, в резолюции 1984 года о вкладе МОТ в развитие производства и повышение эффективности указано, что «развитие производства и повышение эффективности должны способствовать росту благосостояния людей».¹⁷²

Также в иностранных источниках существует подход к рассмотрению социальной эффективности как составной части самоэффективности работника, его «умению эффективно воспринимать, понимать и

¹⁷¹ Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. М., 1997. С.189.

¹⁷² Управление эффективностью и качеством : модульная программа: Пер с англ./ По ред. И. Прокопенко, К. Норта. Часть I. М., 2001. С. 19.

контролировать социальные взаимодействия». Таким образом, социальную эффективность следует определять как сложный составной элемент, включающий такие категории как социальные способности индивида, его эмоциональные и эмпатические способности, способности к самоконтролю, социальные навыки и т.д.¹⁷³

Отечественный исследователь Г.В. Атаманчук также выделяет три уровня социальной эффективности:¹⁷⁴

- Общая социальная эффективность, характеризующая результаты функционирования всей системы;
- Социальная эффективность организации, характеризующая результаты функционирования организации;
- Социальная эффективность деятельности управленческих органов и должностных лиц.

По результатам анализа вышеизложенных подходов, нами выделены следующие признаки социальной эффективности:

1. Социальная эффективность – это результат действия всех элементов системы социальных взаимосвязей в их совокупности. При этом важно подчеркнуть, что, независимо от уровня эффективности функционирования отдельно взятых элементов в системе, ее высокая социальная эффективность может быть обеспечена только соответствующим качеством социального взаимодействия.

2. Субъектами социальных взаимосвязей, определяющих социальную эффективность на разных уровнях, являются, во-первых, государственные институты, прежде всего, публично-государственные образования (Российская Федерация, субъекты РФ, муниципальные образования), а также их органы и учреждения. Во-вторых, непубличные социальные группы, которые могут быть формализованы в каких-либо организационно-правовых формах (организации) либо не иметь таковых

¹⁷³ Становов А.А. Социальная эффективность профессионального обучения государственных гражданских служащих. дис. ...канд. соц. наук : 22.00.08. М., 2007. 179 с.

¹⁷⁴ Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. М., 2005. С.480-496

(волонтерские движения, национальные общины, землячества и т.д.). В-третьих, не менее важным субъектом социальных взаимосвязей, определяющих социальную эффективность, являются конкретные индивиды (личности), действующие от своего имени и в своих интересах.

3. С экономической точки зрения социальная эффективность отражает социальные эффекты от произведенных затрат (экономических, временных и т.д.). Достижение социальной эффективности в виде социальных эффектов невозможно без соответствующих усилий (затрат), которые часто прямо пропорционально связаны.

4. С социологической точки зрения социальная эффективность характеризуется достижением социальных общественно значимых целей. Как правило, социальная эффективность определяется сопоставлением целенаправленного воздействия с планируемым результатом. При этом эффективным может быть признан только результат достижения социально-значимых целей.

5. Она включает в себя всестороннее развитие личности, физических и духовных способностей человека, удовлетворение потребностей человека. Без указанного признака невозможно признать достигнутый результат социально значимым, а потому социально эффективным.

Таким образом, нами дано следующее определение социальной эффективности. Социальная эффективность – это результат действия всех элементов системы социальных взаимосвязей государства, социальных групп и индивидов в их совокупности, отражающий социальные эффекты от произведенных затрат (экономических, временных и т.д.) и характеризующийся достижением социальных целей и всесторонним развитием личности, а также удовлетворением личностных потребностей.

Далее, объединяя различные подходы к определению и сущности социальной эффективности, а также учитывая специфику родительского труда и особенности его стимулирования у работников организации, можно

дать следующее обобщающее определение: социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации представляет собой оценку соответствия реализуемой в организации программы стимулирования родительского труда социальным целям общества и организации, а также удовлетворения разнообразных потребностей работников организации.

* * *

В данном параграфе диссертационной работы нами были сделаны следующие выводы:

- Проблема социальной эффективности считается дискуссионной, так как до настоящего времени не сложилось единого и общепринятого определения данного понятия и не создана универсальная методика измерения социальной эффективности.

- На сегодняшний день представлены различные точки зрения о социальной эффективности – ее определяют как отношение результата к затратам, как степень достижения поставленных целей – результативность, как формирование и удовлетворение потребностей человека и как источник развития и потенциала человека.

- Социальная эффективность – это результат действия всех элементов системы социальных взаимосвязей государства, социальных групп и индивидов в их совокупности, отражающий социальные эффекты от произведенных затрат (экономических, временных и т.д.) и характеризующийся достижением социальных целей и удовлетворением потребностей членов общества.

- Объединив различные подходы к определению социальной эффективности и раскрывая специфику родительского труда и особенности его стимулирования у работников организации, автором диссертационной работы было дано следующее обобщающее определение: социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации представляет собой оценку соответствия реализуемых в организации мер по стимулированию родительского труда социальным целям общества и

организации, а также удовлетворения разнообразных потребностей работников.

2.2. Методика оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда: принципы, элементы и индикаторы, методы

Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации предполагает необходимость определения методологических принципов исследования. Нами были выделены следующие базовые принципы оценки эффективности стимулирования родительского труда, которые в дальнейшем легли в основу исследования. Они отражены на Рисунке 9.



Рисунок 9. Методические принципы оценки эффективности стимулирования родительского труда на предприятии

Обоснуем выбор и целесообразность каждого выделенного принципа.

1. Родительский труд реализуется наряду с профессиональным. Более того, они обладают рядом схожих признаков трудовой деятельности и взаимодополняют друг друга. Большая часть родителей заняты на постоянном месте работы, а их родительский труд зачастую сопряжен с

профессиональной деятельностью, которая также имеет важное значение для развития личности и удовлетворения ее потребностей (потребности в признании, в том числе профессиональном).

В основе родительского труда, как и всякой другой трудовой деятельности, лежат определённые мотивы, побуждающие его субъектов к реализации трудовых функций родительства. Соответственно активизация родительства и родительского труда возможна посредством стимулирующего воздействия на родителей как субъектов трудовых отношений. Подобное воздействие может осуществляться на всех уровнях иерархии, а его основной задачей выступает побуждение работника к качественному выполнению своих трудовых функций, в том числе в сфере родительства.

Стимулирование трудовой деятельности, включая родительство, возможно лишь посредством использования определенных инструментов, прямо или косвенно влияющих на актуализацию мотивов работника применительно к сфере трудовых отношений. Подобные инструменты могут и должны быть подвергнуты анализу и критической оценке. В параграфе 2.3. данной работы нами будет проведен анализ инструментов стимулирования родительского труда работников, реализуемых в организации.

Родительский труд имеет огромное значение для развития общества и государства, более того, он лежит в основе воспроизводства человеческого капитала. При всем этом труд родителей – сложный, долгосрочный, непрестижный, неоплачиваемый и прекариатичный. Высокая трудоемкость родительского труда наряду с его напряженностью и повышенными психоэмоциональными нагрузками приводит к необходимости стимулирования его носителей в целях повышения качества результатов их деятельности.

Повышение качества родительского труда не только благоприятно сказывается на социальном институте семьи, но и способствует развитию человеческого капитала, создавая прочную основу для воспроизводства населения и трудовых ресурсов. Более того, его стимулирование в рамках

трудовых отношений «работник-работодатель» является показателем социальной ответственности бизнеса и необходимым условием обеспечения устойчивости развития как на мезо-, так и на макро- уровнях. Этим определяется принцип возможности и необходимости оценки стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника.

2. Принцип комплексности исследования практики стимулирования родительского труда на мезо-уровне обусловлен необходимостью всестороннего анализа культивирования практики ответственного родительства со стороны работодателей. В процессе формирования, аналитического сбора, обработки и интерпретации критериев и показателей социальной эффективности стимулирования труда родителей следует опираться на многофакторность результатов его осуществления. Таким образом, речь идет о необходимости проецирования результатов исследования на среду, в которой они были получены.

3. В основе междисциплинарного подхода к исследованию стимулирования родительского труда лежат различия в проявлении признаков и последствий побуждения работников к повышению качества реализации родительских функций. В частности, речь идет о необходимости анализа и учета различных аспектов родительства и факторов, на него влияющих (Таблица 12).

Таблица 12

Формы мотивации родительского труда и их возможное отражение при его реализации

Форма мотивации	Отражение форм мотивации в процессе стимулирования и реализации родительского труда
Правовая	Бесплатная медицина и общее образование детей. Предоставление официальных отпусков по уходу за ребенком, включая декретные и больничные отпуска. Меры ответственности за ненадлежащее исполнение родительских обязанностей (административная, гражданская, уголовная). Использование факта наличия малолетних детей в качестве смягчающего обстоятельства при судебных разбирательствах.
Финансово-	Выплата пособий. Материнский капитал. Предоставление

экономическая	финансовых льгот. Субсидии на покупку жилья.
Социально-этическая	Самоидентификация индивида. Изменение социального статуса. Удовлетворение высших социальных потребностей.
Экзистенциальная	Реализация смысла жизни. Воспроизводство частицы себя. Планы на будущее.

В основу исследования должно быть заложено обобщение известных результатов в виде изучения правовых основ стимулирования родительского труда и результатов научных исследований других авторов, а также получение собственных результатов посредством проведения авторского исследования. Полученные результаты должны опираться на объективные факты, подтвержденные эмпирическими данными исследования. Помимо прочего, необходимость соблюдения данного принципа обусловлена сложностью и многовариантностью совокупности процессов, входящих в стимулирование труда родителей в рамках трудовых отношений между работником и работодателем.

4. Согласно принципу социальной ориентации исследовательских инициатив, предполагается выдвижение на первый план анализа осознанности работниками своего места в системе общественных социально-трудовых отношений, оценка понимания ими реализуемых со стороны работодателя мотивационных инициатив, а также степень их соответствия ожиданиям сторон в условиях абстрагирования от экономического империализма. В основу исследования положено понимание стимулирования труда как определенного метода воздействия на трудовое поведение работников через мотивацию. Побуждение к труду происходит через удовлетворение различных потребностей личности, что является вознаграждением за трудовые усилия и приносит моральное либо материальное удовлетворение. При анализе особенностей стимулирования родительского труда и оценке его эффективности необходимо обеспечить корреспондирование интересов участников трудовых отношений.

Одной из основополагающих задач исследования выступает выявление наиболее актуальных социальных мотивов и потребностей работающих

родителей в контексте современного этапа общественного развития. В то же время, позиция работодателей также должна быть подвергнута исследованию и критической оценке.

5. Соблюдение принципа дифференцированного подхода в исследовании предполагает необходимость учета специфики актуализации мотивов работников к родительскому труду и особенностям его проявления. Таким образом, к учету необходимо принимать формы, виды, стадии и условия реализации труда родителей, их ценностные установки и ориентиры.

6. Необходимость обеспечения инклюзивности инструментальной основы исследования обусловлена интегративным характером существующих инструментов и способов мотивации родительского труда по отношению к управленческому процессу, лежащему в основе функционирования бизнес-организаций. Иначе говоря, выбор оценочных критериев и показателей стимулирования труда родителей должен опираться на понимание специфики инструментальной основы мотивационного процесса на уровне профессионально-трудовых отношений.

7. Принцип последовательности связан с необходимостью поэтапной реализации определенной заранее разработанной методики. В сущности, он предполагает планомерное продвижение, начиная от определения концептуально-теоретических основ родительского труда как социального процесса и продолжая формированием системы оценочных критериев и показателей, сбором и обработкой эмпирических данных. Завершающим этапом анализа должно стать вынесение оценочных суждений относительно реализуемого подхода к стимулированию родительского труда в организации и его эффективности. Системность предопределяет необходимость изучения процесса родительского труда и его стимулирования как сложноорганизованной иерархичной системы, основанной на наличии причинно-генетических функциональных связей.

Для того, чтобы оценить социальную эффективность стимулирования родительского труда работников организации, необходимо, опираясь на

обозначенные выше принципы, разработать методику ее оценки. Каждая методика представляет собой набор этапов. Нами предлагаются следующие пять этапов:

1. Определение совокупности элементов, позволяющих дать оценку стимулированию родительского труда работников организации;
2. Разработка эмпирических индикаторов для оценки элементов социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации;
3. Разработка методики для оценки элементов и эмпирических индикаторов социальной эффективности стимулирования родительского труда работников;
4. Оценка элементов и эмпирических индикаторов социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации;
5. Формулировка выводов об уровне социальной эффективности стимулирования родительского труда родителей в организации.

На первом этапе производится выбор и формируется система элементов, эмпирических индикаторов и их коэффициентов, позволяющих проанализировать практику стимулирования родительского труда на мезо-уровне и дать оценку ее социальной эффективности.

Проведем теоретическую интерпретацию данных категорий. Исследование имеющейся литературы обозначило следующие трактовки понятия «элемент».

Согласно Большому энциклопедическому словарю под элементом понимается составная часть сложного целого ¹⁷⁵. В другом источнике элемент – составная часть сложного целого, минимальный компонент системы, далее неделимый, который образуется в результате ее расчленения определенным способом ¹⁷⁶.

В социологии под эмпирическим показателем (индикатором) понимается элемент или характеристика объекта, изучаемого явления,

¹⁷⁵ Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. М.; СПб. 2004. 1456 с.

¹⁷⁶ Шоннеси Дж. О. Принципы организации управления фирмой. М., 1999. С. 169.

которые доступны наблюдению и измерению¹⁷⁷. Индикаторами выступают независимые объективные показатели, повышающие достоверность информации. В качестве индикаторов в социологии используются мнения, оценки, установки, суждения, которые носят субъективный характер и выражают отношение респондентов к событиям, явлениям, процессам. Индикаторы представляются в виде переменных (различных индексов, коэффициентов и т.д.), то есть таких величин, которые могут принимать множество значений¹⁷⁸.

Таким образом, проведенный нами анализ понятий «элемент» и «эмпирический индикатор» позволяет сделать вывод о том, что качественная сторона эффективности, в том числе и социальной, следует выражать через элементы, которые, в свою очередь, раскрываются через измеримые показатели – эмпирические индикаторы.

В настоящее время существует два подхода к определению элементов и эмпирических индикаторов эффективности. Рассмотрим каждый из них. Первый подход (Л.Т. Гиляровская¹⁷⁹, Д.А. Ендовицкий¹⁸⁰, Л.А. Вострикова¹⁸¹, Ю.Г. Грибин¹⁸² и т.д.) основан на оценке и комплексном анализе таких экономических показателей (индикаторов), как абсолютные и относительные показатели фонда оплаты труда и средней заработной платы, производительность труда, соотношение темпов роста производительности труда и оплаты труда, показатели рентабельности т.д. Наибольший интерес для нас представляет второй подход к определению элементов и эмпирических индикаторов социальной эффективности, нашедший отражение в работах А.Г. Здравомыслова¹⁸³, В.А. Ядова¹⁸⁴, Ж.Т. Тощенко,

¹⁷⁷ Темницкий А.Л. Учебное исследование по эмпирической социологии. М., 2003. С. 52.

¹⁷⁸ Кулаков П.А. Измерение в социологии: учебное пособие. Новосибирск, 2005. С. 16-17.

¹⁷⁹ Гиляровская, Л.Т. Комплексный анализ материального стимулирования труда : монография. Воронеж, 1982. 152 с.

¹⁸⁰ Ендовицкий Д.А., Вострикова Л.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учебное пособие. М., 2007. 303с.

¹⁸¹ Там же.

¹⁸² Грибин Ю.Г., Королевский К.Ю. Методические подходы к оценке экономической эффективности мероприятий по совершенствованию систем стимулирования персонала // Доклад на симпозиуме «Неделя горняка - 99», Москва. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/metodicheskie-podhody-k-otsenke-ekonomicheskoy-effektivnostimeropriyatiy-po-sovshenstvovaniyu-sistem-stimulirovaniya-personala/>.

¹⁸³ Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М., 2003.

¹⁸⁴ Там же.

А.И. Кравченко ¹⁸⁵, В.Н. Родионовой ¹⁸⁶ и т.д., базирующийся на анализе и оценке и социальных, и экономических показателей.

Так, В.Н. Родионова считает, что социальная эффективность в силу своей специфичности требует качественно иной оценки социальных последствий, организационных решений, представляющих абсолютную ценность, а значит и других количественных критериев, отражающих социальную политику конкретной организации. Для В.Н. Родионовой представляется необходимым при этом оценить такие элементы и эмпирические индикаторы, как условия труда и производства, степень повышения профессиональной подготовки работников, приобретения навыков принятия решений в сложных ситуациях и т.д. По ее мнению, к социальным результатам деятельности организации можно отнести повышение престижности труда, технологической дисциплины, усиление ответственности за результаты своей деятельности и т.д. ¹⁸⁷.

Наиболее подробно, на наш взгляд, методика оценки социальной эффективности описана в работе Т.Г. Озерниковой, которая в качестве индикатора социальной эффективности обозначает удовлетворенность работой: «удовлетворенность работой – комплексный интегральный показатель социальной эффективности, который включает: удовлетворенность трудом (профессией), связанная с оценкой работником содержания своего труда; удовлетворенность трудовой ситуацией, а именно условиями, организацией труда, системой вознаграждений, возможностями развития и другими характеристиками трудовой ситуации в организации» ¹⁸⁸.

А.М. Коробейников для измерения социальной эффективности использует частные и интегральные индикаторы, например: экономические (уровень производства валового общественного продукта, уровень реальных доходов и потребительских расходов населения и др.); социально-бытовые

¹⁸⁵ Социология труда: учебник / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993. 368 с.

¹⁸⁶ Родионова В.Н. Эффект и критерии эффективности организации производства. // Международная Академия науки и практики организации производства. URL: <http://maop.vorstu.ru/rodionova.html>.

¹⁸⁷ Там же.

¹⁸⁸ Озерникова Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учебное пособие. Иркутск, 2016. С. 109.

(обеспеченность жильем, автомобилями, другими товарами длительного пользования и др.); социально-демографические (рождаемость, естественный прирост, сальдо миграции, уровень здоровья населения, продолжительность жизни, уровень образования населения); социально-гуманистические (свобода, равенство, братство и т.д.)¹⁸⁹ .

В то же время, Е.С. Дашкова отмечает, что «перечень показателей (индикаторов) социальной эффективности неограничен, так как каждый ученый или практик разрабатывает их с учетом специфики своего объекта исследования»¹⁹⁰ .

Таким образом, изучение подходов к оценке эффективности системы стимулирования работников позволяет констатировать, что в науке накоплен весомый спектр различных классификаций и групп элементов и эмпирических индикаторов социальной эффективности, а, следовательно, и методик оценки эффективности. Несмотря на то, что первые из них включали только экономические индикаторы, в настоящее время большинство ученых делают акцент именно на комбинированных методиках оценки эффективности, включающих как «экономические», так и «социальные» элементы и индикаторы эффективности.

Однако, на наш взгляд, ни одна из существующих классификаций элементов и индикаторов социальной эффективности, а также методики их оценки, полностью не могут быть использованы в рамках настоящего исследования, поскольку результаты родительского труда не поддаются точной количественной или стоимостной оценке. Свое проявление они находят в долгосрочной перспективе в виде формирования человеческого капитала личности. Именно поэтому оценка результативности стимулирующего воздействия на родительский труд со стороны организации возможна лишь посредством определения социальной эффективности фактически реализованной степени совпадения ожиданий, интересов и

¹⁸⁹ Коробейников А.М. Оценка эффективности регионального развития /Сборник статей «Особенности стратегического планирования развития городов в постсоветских странах». М., 2002. С.54-59.

¹⁹⁰ Дашкова Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода. дис. ...д-ра экон. наук : 08.00.05. Воронеж, 2019. 364 с.

потребностей работников-родителей, вступивших в трудовые отношения с работодателем, в отношении поддержки их родительства со стороны организации, в которой они трудятся.

Нами предлагается оценивать социальную эффективность стимулирования родительского труда работников с позиции информированности работников о мерах стимулирования данного вида деятельности в организации, удовлетворенности работников данными мерами и результативностью реализуемых организацией мер стимулирования родительского труда работников. Исходя из вышеизложенного, на Рисунке 10 нами были определены следующие элементы и эмпирические индикаторы социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации.



Рисунок 10. Элементы и эмпирические индикаторы социальной
эффективности системы стимулирования родительского труда работников
предприятия

Нами разработана многоуровневая система оценки стимулирования родительского труда в организации, которая включает элементы, отражающие основные характеристики социальной эффективности:

$$СЭ = \frac{И+У+Р}{N}, \text{ где:}$$

СЭ – социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации;

И – информированность работников о реализуемых мерах стимулирования родительского труда в организации;

У – удовлетворенность работников реализуемой в организации системой стимулирования родительского труда;

Р – результативность мер стимулирования родительского труда для работников;

N – количество критериев социальной эффективности стимулирования родительского труда.

Каждый из элементов представлен группой эмпирических индикаторов, которые измеряются количественными значениями – коэффициентами.

Нами предлагается методика для оценки элементов и эмпирических индикаторов. При измерении эмпирических индикаторов социальной эффективности применяются, прежде всего, количественные и качественные оценки, получаемые с помощью использования следующего социологического инструментария – анализа статистических данных и документов организации, изучение финансовой и кадровой отчетности, проведения анкетного опроса работников, изучение экспертных мнений и т.д.

Так, элемент «информированность работников о мерах стимулирования родительского труда» представлен следующими эмпирическими индикаторами:

- Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников, который определяется на основе данных, собранных в ходе социологического опроса. Коэффициент информированности ($K_{и}$) определяется как отношение респондентов, ответивших положительно на вопрос о наличии информации о мерах стимулирования родительского труда работников в организации, к общему количеству ответов респондентов, и рассчитывается по формуле:

$$K_{и} = \frac{N_{\text{полож}}}{N}, \text{ где}$$

$N_{\text{полож}}$ – количество положительных ответов респондентов об информированности о реализуемых мерах по стимулированию родительского труда работников в организации;

N – общее количество ответов.

- Уровень полноты информированности работников о содержании мер по стимулированию родительского труда – индикатор, который позволяет оценить, насколько «прозрачна» система стимулирования родительского труда работников. Значимость «прозрачности» системы стимулирования обусловлена тем, что именно ее понимание и знание позволяют воздействовать на мотивацию работников к реализации качественного родительского труда у работников организации. При нахождении индикатора полноты информированности о содержании мер по стимулированию родительского труда работников, все его составляющие качественные значения можно измерить порядковой шкалой. Трансформация значений порядковой шкалы в интервальную делается путем присвоения им соответствующих балльных значений – 1; 0,8; 0,6; 0,4; 0,2 и 0, где качественному значению «высокая информированность» соответствует

количественное значение «1», «хорошая информированность» – «0,8» и «средняя информированность» – «0,6», «плохая информированность» – «0,4», «низкая информированность» – «0,2», «отсутствие информированности» – «0». Выбор этих балльных значений условен, что является определенным ограничением нашего подхода, но не мешает его использованию для сравнительной оценки социальных показателей или их отдельных качественных значений. Сам же коэффициент индикатора полноты информированности ($K_{\text{пи}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{пи}} = \frac{0 \cdot N_1 + 0,2 \cdot N_2 + 0,4 \cdot N_3 + 0,6 \cdot N_4 + 0,8 \cdot N_5 + 1 \cdot N_6}{N}, \text{ где}$$

N – общее количество ответов на вопрос об информированности;

N_1, N_2, N_3, N_4, N_5 и N_6 – количество ответов об информированности о количестве мер стимулирования, соответствующих следующим уровням информированности: N_1 – отсутствие у респондентов информации по стимулированию родительского труда работников в организации, N_2 – информированность респондентов об 1 мере, N_3 – о 2-х мерах, N_4 – о 3-х мерах, N_5 – о 4-х мерах и N_6 – о 5 и более мерах стимулирования родительского труда, реализуемых организацией.

Определение группового элемента «информированность работников о мерах стимулирования» производится по методике расчета обобщенных индикаторов по формуле:

$$K_{\text{инф}} = \frac{\sum_{i=1}^M}{M}, \text{ где}$$

$\sum_{i=1}^M$ – сумма коэффициентов индикатора, составляющих данный элемент;

M – количество коэффициентов индикаторов, составляющих элемент.

Следует отметить, что в данной методике коэффициенты – безразмерные величины, принимающие значение от 0 до 1. Чем ближе значение коэффициента к единице, тем выше уровень элемента.

Далее рассмотрим более подробно оставшиеся элементы социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации. Вторым элементом – «удовлетворенность работников мерами стимулирования». Он представлен следующими индикаторами: удовлетворенность действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду в целом, удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования к родительскому труду и удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования к родительскому труду. Эти значения могут быть получены в ходе анкетного опроса работников при выяснении мнений об эффективности реализуемой организацией политики по стимулированию родительского труда у работников, воспользовавшихся или планирующих воспользоваться мерами его стимулирования.

Качественный анализ индикаторов дополняется их количественной оценкой посредством определения коэффициентов методом шкалирования. Так, при нахождении любого из индикаторов удовлетворенности все его составляющие качественные значения можно измерить, например, порядковой шкалой (удовлетворен полностью; удовлетворен частично; не удовлетворен). Последующая трансформация значений порядковой шкалы в интервальную делается путем приписывания им соответствующих балльных значений – 1; 0,5; 0,1, где качественному значению «удовлетворен полностью» соответствует количественное значение «1», «удовлетворен частично» – «0,5» и «не удовлетворен» – «0,1». Данные балльные значения условны, что определенным образом ограничивает наш подход, но не мешает его использованию для сравнительной оценки социальных индикаторов или их отдельных качественных значений. Сам же коэффициент удовлетворенности (К) по каждому индикатору рассчитывается по формуле:

$$K = \frac{1 \cdot N_1 + 0,5 \cdot N_2 + 0,1 \cdot N_3}{N}$$

N – общее число респондентов, ответивших на вопрос;

N_1, N_2, N_3 – число респондентов, выбравших вариант «удовлетворен полностью», «удовлетворен частично» и «не удовлетворен».

Определение группового индикатора (элемента) «удовлетворенность работников мерами стимулирования» производится по методике расчета обобщенных индикаторов по формуле:

$$K_{уд} = \frac{\sum_{i=1}^M}{M}, \text{ где}$$

$\sum_{i=1}^M$ – сумма коэффициентов индикаторов, составляющих данный элемент;

M – количество коэффициентов индикаторов, составляющих элемент.

Следующий элемент социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации – это результативность мер стимулирования. Для оценки результативности мер стимулирования родительского труда работников используются следующие эмпирические индикаторы:

- Готовность работников к рождению ребенка и уходу в декретный отпуск в период работы в организации. Данный индикатор рассчитывается на основе данных, собранных в ходе социологического опроса. Этот индикатор определяет готовность респондентов к реализации репродуктивных намерений в период трудовой деятельности в организации и позволяет косвенно оценить социальную эффективность реализуемой организацией социальной политики по стимулированию родительского труда работников. Он рассчитывается по формуле:

$$K_{гот} = \frac{1*N_1 + 0,5*N_2 + 0,1*N_3}{N}, \text{ где}$$

N – общее число респондентов, ответивших на вопрос;

N_1, N_2, N_3 – число респондентов, выбравших вариант «планирующих рождение ребенка во время работы в организации»; «допускающих возможность рождения ребенка во время работы в организации» и «не допускающих возможность рождения ребенка во время работы в организации».

- Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника за год отражает суммы, затраченные на одного работника организацией на предоставление социальных гарантий и компенсаций за год. Данный индикатор является субъективным. Исследовав индикатор о затратах на социальные гарантии и компенсации всех работников в целом, мы тем самым оценим и частные его проявления в виде стимулирования родительского труда работников. Индикатор оценивается на основе данных управленческой отчетности организации в количественном значении. Для оценки данного индикатора необходимо определить условно максимальный уровень затрат на одного работника исходя из открытых данных по другим организациям, в том числе в регионе присутствия, а также с учетом экспертных мнений. После определения указанного уровня введем следующую шкалу: низкий уровень (невысокие затраты на социальные гарантии и компенсации на одного работника в год), средний уровень (средние затраты на социальные гарантии и компенсации на одного работника в год), высокий уровень (достаточные затраты на социальные гарантии и компенсации на одного работника в год). Числовые значения уровней для каждой конкретной организации при исследовании необходимо определять в пропорциях: до 50% включительно от условно максимального уровня – как низкий уровень, свыше 50 % до 75 % включительно от условно максимального уровня – как средний, свыше 75% от условно максимального уровня – как высокий уровень. При этом числовые значения уровня, превышающие 100% от максимально условного уровня, приравниваются к 100%, исходя из того, что значение Кдцел не может быть более 1. Для расчета используем формулу:

$$Кдцел = \frac{C}{C_{max}}, \text{ где}$$

C – затраты в год на одного работника (при этом числовые значения уровня, превышающие C_{max} , приравниваются к C_{max} , исходя из того, что значение коэффициента не может быть более 1);

Стах – условно максимальный уровень затрат на одного работника, определенный исследователем сравнительным и экспертным путем.

- Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в связи с их родительством (то есть затраты, обусловленные наличием у работника детей, выполнением им родительских функций (например, на детский оздоровительный отдых, новогодние подарки детям, проведение детских мероприятий и т.д.) в расчете на одного работника за год. Данный индикатор также является субъективным и позволяет оценивать социальную эффективность стимулирования родительского труда работников. Показатель оценивается с помощью экспертных мнений, а также на основе данных управленческой отчетности организации в количественном значении. Оценка данного индикатора позволяет отследить уровень востребованности и необходимости реализуемых программ по стимулированию родительского труда работников. Для оценки данного индикатора введем следующую шкалу: низкий уровень (невысокие затраты на социальные гарантии и компенсации работникам-родителям на одного ребенка в год), средний уровень (средние затраты на социальные гарантии и компенсации работникам-родителям на одного ребенка в год), высокий уровень (достаточные затраты на социальные гарантии и компенсации работникам-родителям на одного ребенка в год). Числовые значения уровней для каждой конкретной организации при исследовании необходимо определять в пропорциях: до 50% включительно от условно максимального уровня как низкий уровень, свыше 50 % до 75 % включительно от условно максимального уровня как средний, свыше 75% от условно максимального уровня как высокий уровень. При этом числовые значения уровня, превышающие 100% от максимально условного уровня, приравниваются к 100%, исходя из того, что значение Кдцел не может быть более 1. Условно максимальный уровень в данном случае определим как половину условно максимального уровня индикатора «Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника

за год» исходя из того, что выплаты на детей осуществляются дополнительно к выплатам работнику безотносительно его статуса как родителя и указанные затраты не имеют прямого экономического эффекта для работодателя в обозримой перспективе. Коэффициент индикатора «достаточности затрат» рассчитаем с учетом полученной статистической информации по формуле:

$$K_{дрт} = \frac{C}{C_{max}}, \text{ где}$$

C – затраты на работников, связанных с их родительством, в год на одного ребенка работника (при этом числовые значения уровня, превышающие C_{max} , приравниваются к C_{max} , исходя из того, что значение коэффициента не может быть более 1);

C_{max} – условно максимальный уровень затрат на работников, связанных с их родительством, на одного ребенка работников в год.

Определение группового индикатора (элемента) «результативность мер стимулирования» производится по методике расчета обобщенных индикаторов. Данный коэффициент – обобщенный количественный индикатор для элемента «результативность мер стимулирования», рассчитываемый по формуле:

$$K_{рез} = \frac{\sum_{i=1}^M}{mM}, \text{ где}$$

$\sum_{i=1}^M$ – сумма коэффициентов индикаторов, составляющих данный элемент;

M – количество коэффициентов индикаторов, составляющих элемент.

На завершающем этапе анализа социальной эффективности стимулирования родительского труда работников необходимо проанализировать инструменты, которые для целей анализа следует дифференцировать на денежные и неденежные, сгруппировав их по механизмам воздействия. Для каждого инструмента необходимо будет определить его удельный вес среди денежных и неденежных инструментов по формуле:

$$KK_i = \frac{m}{\sum m},$$

KK_i – коэффициент корреляции конкретного инструмента;

m – количество положительных ответов респондентов о значимости данного инструмента;

Σm – сумма всех положительных ответов по всем инструментам стимулирования.

Удельный вес групп инструментов среди денежных либо неденежных инструментов определяется как сумма удельных весов инструментов, входящих в соответствующую группу.

Далее проводится апробация разработанной выше методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников. В качестве определяющих способов получения первичной информации относительно отобранных нами индикаторов определены следующие методы социологического исследования:

- Анализ документов АО «Международный аэропорт «Курумоч», в той или иной форме регистрирующих важные с точки зрения диссертационного исследования финансовые, правовые, кадровые и административно-организационные аспекты;
- Анализ статистических данных АО «Международный аэропорт «Курумоч», отображающих числовые показатели деятельности организации, в том числе в социально-трудовой сфере;
- Анкетированный опрос участников процесса стимулирования родительского труда АО «Международный аэропорт «Курумоч» посредством анкетирования;
- Экспертное мнение представителей АО «Международный аэропорт «Курумоч» и ее первичной профсоюзной организации.

Полученные в ходе исследования результаты применяются для комплексного анализа практики применения принципов и мер стимулирования родительского труда на мезо-уровне. Аналитическая обработка эмпирических данных, наряду с логической переработкой имеющихся в данной области исследований, позволит определить степень

готовности участников трудовых отношений к использованию процесса стимулирования родительского труда в качестве основы формирования и развития человеческого капитала. Результаты использования методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников и расчет социальной эффективности приведены в параграфе 2.3 данной работы.

* * *

В данном параграфе диссертационной работы нами были сделаны следующие выводы:

- Процедура оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации предполагает определение принципов исследования, формирование базы исследования, выбор и обоснование системы элементов и индикаторов, построение алгоритма их оценки; анализ и оценку инструментов стимулирования родительского труда работников, реализуемых в организации и формирование аналитических выводов по результатам исследования.

- Методические принципы исследования стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника в организации сводятся к следующим: 1. Принцип возможности и необходимости оценки стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника; 2. Принцип и комплексности исследования практики стимулирования родительского труда на мезо-уровне; 3. Междисциплинарный подход к исследованию стимулирования труда родителей и его эффективности; 4. Принцип социальной ориентации исследования; 5. Принцип инклюзивности инструментальной основы исследования; 6. Принцип дифференцированного подхода в исследовании; 7. Принцип системности и последовательности организации и проведения исследовательских процедур.

- Социальную эффективность стимулирования родительского труда в организации можно оценивать используя обобщающую систему

элементов и эмпирических индикаторов, с разных сторон характеризующих его наиболее существенные черты. Автором была выделена следующая система элементов и эмпирических индикаторов:

- Информированность о мерах стимулирования (уровень информированности работников о реализуемых предприятием программах по стимулированию родительского труда работников; уровень полноты информированности работников о мерах по стимулированию родительского труда);

- Удовлетворенность работников мерами стимулирования (удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду; удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда; удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда);

- Результативность мер стимулирования (готовность работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в расчете на одного работника за год; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в связи с их родительством (детский отдых, новогодние подарки и т.д.) в расчете на одного работника).

- Результаты применения методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников и расчет показателей социальной эффективности приведены в параграфе 2.3 данной работы.

2.3. Анализ социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч»

Апробация разработанной в параграфе 2.2 методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников была проведена на примере авиатранспортной организации – АО «Международный аэропорт «Курумоч» (г. Самара), входящего в холдинг «Аэропорты Регионов». Выбор объекта исследования для проведения апробации разработанной методики оценки был сделан по ряду причин. Во-первых, «Аэропорты Регионов» – крупнейший работодатель в авиационной отрасли и регионах своего присутствия (Аэропорт «Кольцово» – Екатеринбург, аэропорт «Стригино» – Нижний Новгород, аэропорт «Платов» – Ростов-на-Дону, аэропорт «Гагарин» – Саратов, аэропорт «Елизово» – Петропавловск-Камчатский, аэропорт «Новый Уренгой» – Новый Уренгой). Политика холдинга в области управления персоналом унифицирована, поэтому проанализировав оценку социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в АО «Международный аэропорт «Курумоч» можно проследить тенденции в реализуемой холдингом социальной политики по стимулированию родительского труда в остальных организациях холдинга в других регионах. Во-вторых, АО «Международный аэропорт «Курумоч» является системообразующим предприятием Самарской области и одним из основных работодателей региона, имеющим разработанную систему социальной политики. Общая численность сотрудников организации в 2019 году составила 1189 человек.

Международный аэропорт – крупнейший воздушный транспортный узел в Поволжском федеральном округе, обслуживающий не только население агломерации «Самара – Тольятти», но и других населенных пунктов Самарской области, а также соседних регионов (в частности, Ульяновской области и казахстанского города Уральск). В настоящее время «Курумоч» имеет статус аэропорта федерального значения и является одним

из 12 узловых аэропортов России. Также на сегодняшний день по объемам пассажирских перевозок Самарский аэропорт является одним из крупнейших региональных воздушных портов в европейской части России (только за 2018 и 2019 годы было обслужено свыше 3 млн. пассажиров).

Как и предлагалось в параграфе 2.2 данной работы, для оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации были выявлены, сгруппированы и оценены следующие элементы:

- Информированность о мерах стимулирования родительского труда для работников организации;
- Удовлетворенность работников реализуемыми мерами по стимулированию родительского труда;
- Результативность действующей практики стимулирования родительского труда в организации.

Источниками информации для оценки представленных выше элементов стали данные, собранные в ходе анализа внутренних локальных правовых актов АО «Международный аэропорт «Курумоч», статистические данные организации в части финансовых и кадровых показателей, социологический опрос работников АО «Международный аэропорт «Курумоч» и экспертные мнения представителей компании и профсоюзной организации.

Правовой основой для реализации организациями мероприятий по стимулированию родительского труда работников является трудовое законодательство Российской Федерации, согласно которому с учетом финансово-экономического положения работодатель может устанавливать льготы и преимущества для работников, условия их труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами¹⁹¹. Организациям, реализующим такие

¹⁹¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=340339&fld=134&dst=100186,0&rnd=0.11491995143420441#08386046453061284>.

дополнительные гарантии работникам, предоставляются определенные налоговые льготы (например, по налогу на прибыль ст. 255 НК РФ)¹⁹². Данные мероприятия являются одинаковыми для всех субъектов хозяйствующей деятельности и поэтому не входят в предмет исследования настоящей диссертации.

Внутренними локальными актами АО «Международный аэропорт «Курумоч», содержащими положения, раскрывающие стимулирование родительского труда работников, являются: Коллективный договор, Положение об оплате труда работников, Правила внутреннего трудового распорядка, Регламент о проведении оценки результативности работников, Регламент премирования работников и т.д.

Согласно Коллективному договору в АО «Международный аэропорт «Курумоч» реализуется социальная политика, целью которой является:

- Привлечение и удержание квалифицированного персонала;
- Повышение заинтересованности работников в результатах труда;
- Обеспечение социальной защищенности работников;
- Мотивация и стимулирование работников к длительной и эффективной работе в организации.

Необходимо отметить, что в рамках социальной политики особое место уделяется семейным ценностям и методам стимулирования труда работающих родителей. Во-первых, в организации обеспечиваются права работников на обязательное социальное страхование: пособие на рождение ребенка; пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет; пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности; оплата 4-х дней в месяц одному из родителей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет. Во-вторых, согласно Коллективному договору, помимо обязательных выплат в организации реализуется комплекс мероприятий, направленных на

¹⁹² Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.07.2020) // Консультант Плюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=357162&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6166618470736547#035312802491673545>.

охрану здоровья работников, поддержку материнства и детства, обеспечение отдыха работников и членов их семей, стимулирование родительского труда работников:

- Предоставление особых видов оплачиваемых отпусков при стаже работы в организации не менее одного года:
 - отпуск для вступления в брак – 3 дня (включая день бракосочетания в период данного отпуска);
 - отпуск по поводу рождения или усыновления ребенка – 2 дня (используется в течение месяца);
- Предоставление санаторно-курортных путевок для оздоровления работников и отдыха их детей;
- Приобретение за счет средств работодателя новогодних подарков для детей работников (от 1 года до 15 лет включительно);
- Оказание работодателем материальной помощи при рождении ребенка в размере 5000 рублей работникам, имеющим непрерывный стаж работы в организации не менее одного года (на момент рождения ребенка). В случае, если оба родителя работают в АО «Международный аэропорт «Курумоч», сумма материальной помощи не увеличивается;
- Оказание работодателем 1 раз в год материальной помощи в размере 10 000 рублей работникам организации, имеющим детей-инвалидов. В случае если оба родителя работают в АО «Международный аэропорт «Курумоч», сумма материальной помощи не увеличивается;
- Частичная или полная оплата посещения бассейна (с сентября по апрель) и посещения оздоровительных и спортивных комплексов работникам организации, являющимся членами профсоюза;
- Проведение экскурсий и других культурно-массовых мероприятий с частичным финансированием из средств профкома.

Статистические данные в части финансовых показателей получены из финансовых отчетов организации и касаются затрат на социальные гарантии и компенсации работникам (взрослый и детский оздоровительный отдых,

дополнительные дни к отпуску и прочее), затрат на социальные гарантии и компенсации работникам (взрослый и детский оздоровительный отдых, дополнительные дни к отпуску и прочее), суммам выплат родителям (детские путевки, новогодние подарки), средней заработной платы работников и т.д.

Анализ статистических данных АО «Международный аэропорт «Курумоч» показал положительную динамику затрат на все мероприятия по стимулированию родительского труда, охраны материнства и детства в организации за 2017-2019 годы (Таблица 13). Так, общая величина затрат на социальные гарантии и компенсации работникам (взрослый и детский оздоровительный отдых, дополнительные дни к отпуску и пр.) выросла более чем в 1,5 раза. Положительный рост также продемонстрировали такие показатели, как общая сумма выплат родителям (детские путевки, новогодние подарки) и выплаты пособий родителям в расчете на 1 сотрудника.

Таблица 13

**Динамика затрат на все мероприятия по стимулированию
родительского труда, охраны материнства и детства в организации за
2017-2019 гг.**

№	Показатели	Единица измерения	2017	2018	2019	Темп прироста, %	
						2017-2018	2018-2019
1	Численность работников	Чел.	1171	1208	1189	-	-
2	Затраты на социальные гарантии и компенсации сотрудникам (взрослый и детский оздоровительный отдых, дополнительные дни к отпуску и прочее)	Тыс. руб.	3089,7	4511,2	4649,2	46%	3,05%
3	Затраты на социальные гарантии и	Тыс. руб.	2,6	3,7	3,9	41,5%	4,7%

	компенсации сотрудникам (взрослый и детский оздоровительный отдых, дополнительные дни к отпуску и прочее), в расчете на 1 работника						
4	Общая сумма выплат родителям (детские путевки, новогодние подарки)	Тыс. руб.	1,184	1,286	1,400	8,61%	8,86%
5	Выплата пособий родителям, в расчете на 1 работника	Тыс. руб.	1,0	1,1	1,2	10%	9,09%

Для анализа социальной эффективности также важно провести коррекцию изменений затрат на указанные мероприятия с учетом инфляции, которая приводит к обесцениванию изменений в абсолютных значениях. Согласно официальным данным Росстата уровень инфляции в России за 2018 год составил 4,27 %, за 2019 год – 3,05%.

На основании указанных значений переведем базовый 2017 год в показатели 2018 и 2019 гг., и получим, что приведенный базовый уровень затрат в 2018 году должен составлять: общие затраты на социальные нужды в 2018 году – 3221,63 тыс.руб.; в 2019 году – 3 319,89 тыс.руб.; общие затраты на выплаты родителям в 2018 году – 1 234,56 тыс.руб., в 2019 году – 1 272,21 тыс.руб. С учетом фактических затрат в 2018 и 2019 годах, указанных в таблице выше, изменение по отношению к базовому уровню составит: общие затраты на социальные нужды в 2018 году – 40,03%; в 2019 году – 40,04 %; общие затраты на выплаты родителям в 2018 – 4,17% , в 2019 – 10,04 %.

Следовательно, несмотря на инфляционные процессы в экономике, уровень номинальных и реальных затрат на социальные программы в АО «Международный аэропорт «Курумоч» в 2018 и 2019 году вырос по сравнению с базовым 2017 годом, что свидетельствует о направленности

компании на дельнейшую реализацию социальных программ, в том числе на стимулирование родительского труда работников.

В части персонала получены количественные данные по численности работников, возрастному составу работников, гендерному составу работников, количеству детей работников организации (возраст до 15 лет включительно), текучести кадров и т.д. Согласно внутрифирменным данным, общая численность работников компании за последние три года выросла на 1,5% или 7 человек. При этом количество вновь принятых на работу сократилось на 37,3%, а число уволенных – на 22,8%. Таким образом, общая текучесть кадров снизилась.

Также следует отметить, что за период с 2017 по 2019 гг. гендерная структура кадров организации изменилась незначительно. Данные по изменению численности и гендерному составу работников АО «Международный аэропорт «Курумоч» представлены в Таблице 14. Количество работающих в организации мужчин выросло на 2,1%, в то время как число работниц-женщин увеличилось всего на 0,8%.

Таблица 14

**Гендерная структура работников АО «Международный аэропорт
«Курумоч за 2017-2019 гг.**

Показатели	2017		2018		2019		Темп прироста, %	
	Численность	Доля, %	Численность	Доля, %	Численность	Доля, %	2017-2018	2017-2019
Общее количество работников	1171		1208		1189		3,2%	1,5%
Мужчины	670	57,2%	704	58,2%	684	57,5%	5,1%	2,1%
Женщины	501	42,7%	504	41,7%	505	42,4%	0,6%	0,8%

В целом имеет место старение кадров. За последние три года численность работников в возрасте до 40 лет сократилась на 7,0% (с 485 человек в 2017 году и до 451 человек в 2019 году), а количество работников старшей возрастной категории (40+) выросло на 7,5% (с 686 человек в 2017 и до 738 человек в 2019 году). Также следует отметить, что общее количество

детей работников организации (в возрасте до 15 лет включительно) выросло на 1,4%, то есть с 702 человек в 2017 году до 712 в 2019 году.

Социологический опрос работников проводился методом анкетирования при помощи электронного приложения Google Forms в сентябре-октябре 2019 года. В процесс анкетирования работникам организации было задано 27 вопросов. Инструмент исследования (лист анкетного опроса) представлен в приложении 1.

Общая численность работников организации в 2019 году составляла 1189 человек. Всего было опрошено 310 работников данной организации. Выборка была произведена случайным методом. Предельная погрешность не превысила 5%.

Большая часть опрошенных – женщины в возрасте от 28 до 45 лет. На долю опрошенных мужчин приходится 46,1% респондентов, из них основная часть в возрасте от 36 лет и старше. 72,9% опрошенных – активные родители, то есть мужчины и женщины, имеющие одного и более детей в возрасте до 18 лет (Таблица 15).

Таблица 15

Структура респондентов по наличию детей

Наличие и возраст детей	Количество человек, чел.			Удельный вес, %
	из них:			
	мужчин	женщин	итого	
Нет детей	39	45	84	27,1
Есть дети в возрасте младше 18 лет	104	122	226	72,9
Один ребенок	58	60	118	38,1
Два ребенка	35	61	96	30,9
Три и более ребенка	11	1	12	3,8
Итого	143	167	310	100

Среди респондентов – активных родителей большинство имеет в семье 1 ребенка (38%), еще 31% опрошенных имеет двое детей. К категории многодетных семей относится всего лишь 3,9% опрошенных. В целом большее количество детей наблюдается у женщин, нежели у мужчин-работников организации.

70,9% опрошенных состоят в официально зарегистрированном браке, еще 9,6% респондентов находятся в незарегистрированных отношениях, проживая вместе. В целом наибольшее стремление к созданию семьи демонстрируют женщины в возрасте от 22 лет и старше – в общей сложности на их долю приходится 42,2% всех опрошенных, состоящих в официально зарегистрированном или незарегистрированном браке. Аналогичный показатель среди мужчин составляет 37,1%.

По уровню образования среди респондентов преобладают женщины с высшим и неоконченным высшим образованием (их в совокупности – 37,1%). По мужчинам аналогичный показатель составляет 22,2%. 34,8% респондентов имеют среднее профессиональное образование, из них 20% приходится на лиц мужского пола, еще 14,8% – на женщин. Доля лиц со средним общим образованием составляет 5,8% всех опрошенных, среди них большая часть – мужчины.

Примечательно, что большинство опрошенных (89,9%) респондентов-родителей, имеющих детей в возрасте до 18 лет, состоит в гражданском или официально зарегистрированном браке, из них большая часть – женщины (75%). Большую часть родителей составляют работники в возрасте от 28 до 45 лет – они составляют 70,8% всех опрошенных активных родителей. Таким образом, родителями выступают в основном довольно активные, трудоспособные, в определенной степени профессионально состоявшиеся люди, имеющие за плечами определенный жизненный опыт, получившие образование и имеющие некие планы на будущее.

Превалирующими ценностями, с которыми респонденты связывают свою жизнь в семье, согласно данным проведенного опроса, оказались: взаимная поддержка во всем (77,1%); дружная, сплоченная семья – «крепкий тыл» (65,8%); любовь (56,5%); взаимопонимание и духовная близость между супругами (53,2%). Рождение детей оказалось в списке семейных ценностей лишь на пятом месте, эту позицию выделили чуть более половины всех опрошенных (52,6%). В целом справедливо говорить о том, что на первый

план выдвигаются чувства и отношения, формирующиеся в семье. Дети же скорее являются их логическим продолжением, нежели целью создания семьи и семейных отношений как таковых.

Большая часть опрошенных сходится во мнении о том, что воспитывать детей в той или иной мере должны все члены семьи, включая не только самих родителей, но и прочих родственников (бабушек, дедушек, тетей, дядей и т.д.). Несмотря на это, в действительности воспитанием детей в семье занимаются преимущественно матери (92,2%), гораздо реже – отцы (7,1%). Прочие члены семьи и вовсе практически не принимают участия в воспитании детей (0,6%), то есть груз ответственности за воспитание детей, как правило, пусть и не полностью, но в основном ложится на плечи матерей.

Большинство респондентов, оценивая свое участие в части материального обеспечения жизни ребенка, отмечает высокую степень финансирования со своей стороны. В образовании детей активное участие принимают (т.е. полностью участвуют или принимают значительное участие) 78,7% всех опрошенных. По части воспитания и привития семейных ценностей данный показатель еще выше – 86,1% всех опрошенных. В организации и проведении совместного детско-родительского отдыха активно участвуют 79,3% респондентов. По части посещения детских мероприятий данный показатель составляет 72,9%.

Следует отметить, что анализ мнений респондентов позволил обнаружить существенные различия между ответами мужчин и женщин на вопрос об их участии в жизни детей (вопрос 12 анкеты, представленной в приложении). Эти различия подтверждаются данными, представленными в таблице 16.

Таблица 16

**Оценка различий в группах мужчин и женщин в ответах на вопрос
об их участии в жизни детей**

	Материальное обеспечение детей	Образование детей.	Воспитание детей.	Совместный отдых с детьми	Посещение детских мероприятий
U Манна-Уитни	10502,500	8455,500	8715,000	9415,500	7890,000
Z	-2,041	-4,790	-4,632	-3,543	-5,430
Асимптотическая значимость (2-сторонняя)	,041	,000	,000	,000	,000

В Таблице 17 приведены средние оценки вовлеченности в жизнь детей по перечисленным в таблице 16 параметрам – все они свидетельствуют о том, что уровень вовлеченности женщин значительно выше, чем у мужчин (степень участия оценивалась респондентами от 1 (минимальное участие) до 5 (максимальное участие)).

Таблица 17

Средние оценки вовлеченности респондентов в жизнь детей

Пол	Материальное обеспечение детей	Образование детей.	Воспитание детей.	Совместный отдых с детьми	Посещение детских мероприятий
Мужчины					
Среднее значение	4,17	3,83	4,15	3,98	3,55
Медиана	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Мода	5	4	5	5	4
Женщины					
Среднее значение	4,39	4,40	4,56	4,41	4,22
Медиана	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Мода	5	5	5	5	5

Таким образом, женщины-респонденты сильнее участвуют в жизни детей, их воспитании и социализации, чем респонденты-мужчины.

Также выяснилось, что наиболее актуальными для респондентов вопросами, волнующими их в процессе воспитания детей, стали вопросы сохранения здоровья детей (81,6%), их образования (65,2%) и материального благополучия (53,9%). Наименьшую тревогу у респондентов вызывают вопросы трудового участия детей в жизни семьи, их настроение и причины его изменения.

В целом значительная часть опрошенных посвящает общению и совместным занятиям с детьми от часа в день и более. Менее 1 часа в день своим детям уделяет 15,2% респондентов. Вовсе не взаимодействуют с ребенком на протяжении трудовой недели 4,8% опрошенных. В целом справедливо говорить о том, что большая часть работников компании, попавших в выборку, даже несмотря на свою занятость стремятся общаться и взаимодействовать со своими детьми в рабочие дни.

Как источники информации в настоящем исследовании также использованы экспертные мнения руководителей компании и профсоюзной организации АО «Международный аэропорт «Курумоч», которые дали пояснения о социальной политике компании, системе оплаты труда, льготах и гарантиях для работников, иных мерах стимулирования труда работников, отношении работников к ним, а также дали свою оценку социальной эффективности применяемых мер и предложения по её повышению (Приложение 4).

Далее перейдем к анализу элементов и индикаторов, оценивающих стимулирование родительского труда работников. Данные элементы и индикаторы были определены нами в параграфе 2.2 данной работы.

Проанализируем уровень информированности работников о реализуемых в организации программах по стимулированию родительского труда. Так, согласно результатам проведенного опроса, 68% опрошенных работников знакомы с мероприятиями, связанными с поддержкой работников с детьми, реализуемыми компанией, в которой они трудятся (Рисунок 11). Из них 30,9% знакомы с ними через официальные публикации

организации, а еще 37,1% слышаны о них от своих коллег по работе. Коэффициент информированности (Ки) составляет 0,68.

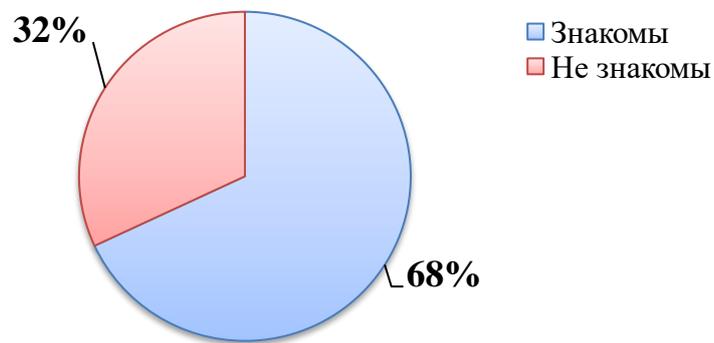


Рисунок 11. Распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с мероприятиями по поддержке работников с детьми, реализуемыми в Вашей организации?»

Следует отметить, что нами не было найдено корреляционной зависимости между уровнем информированности о мерах по стимулированию родительского труда работников и полом респондентов. Напротив – статистический анализ обнаружил явное отсутствие различий во мнениях у мужчин и женщин.

Индикатор «уровень полноты информированности работников о содержании мер по стимулированию родительского труда», реализуемых в организации был оценен через ответы респондентов выявили, что 30% опрошенных респондентов имеют высокую информированность (знают о 5 и более реализуемых организацией мерах), 45% опрошенных хорошо информированы (знают о 4 мерах), 13% опрошенных работников знают о 3 видах мер, то есть имеют среднюю информированность, 2% имеют представление о двух видах реализуемых организацией мер (плохая информированность), у 5% опрошенных низкая информированность (знают об одном виде реализуемых мер) и еще 5% совершенно не знакомы с мерами по стимулированию родительского труда работников, реализуемыми в организации. Таким образом, коэффициент полноты информированности

работников о содержании мер по стимулированию родительского труда составляет:

$$K_{\text{пи}} = \frac{1*93+0,8*139+0,6*41+0,4*7+0,2*15+0*15}{310} = 0,75.$$

Далее по формуле из методики расчета обобщенных индикаторов, представленной в параграфе 2.2, рассчитан групповой индикатор информированности работников:

$$K_{\text{инф}} = \frac{0,68+0,75}{2} = 0,72.$$

Значение группового индикатора следует признать как немного выше среднего. Его достигнутый уровень предполагает разработку и внедрение дополнительных мероприятий для повышения информированности работников о реализуемых в организации мерах по стимулированию родительского труда.

Далее перейдем к оценке индикаторов элемента «Удовлетворенность работников»: удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования родительского труда, удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда, удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда и удовлетворенность режимом труда и отдыха.

Для оценки индикатора «Удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования родительского труда» использовались ответы на вопрос: «Удовлетворены ли Вы реализуемыми в организации программами поддержки работников с детьми в целом?» (Рисунок 12).

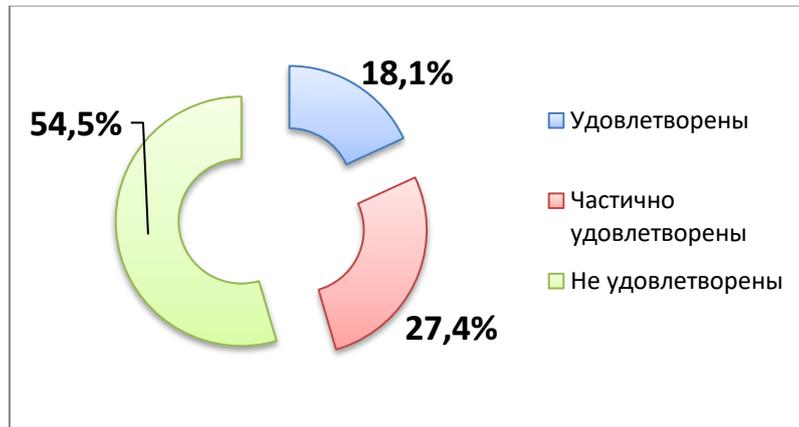


Рисунок 12. Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы мероприятиями по поддержке работников с детьми, реализуемыми в организации, в целом?»

Коэффициент удовлетворенности работников в целом системой стимулированию родительского труда ($K_{\text{уобщ}}$) по представленной ранее формуле составил:

$$K_{\text{уобщ}} = \frac{1 \cdot 56 + 0,5 \cdot 85 + 0,1 \cdot 169}{310} = 0,37$$

Оценка индикатора «Удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда» была проведена в ходе анализа ответов на вопрос: «Удовлетворены ли Вы системой материального стимулирования родительского труда в организации?» (Рисунок 13).

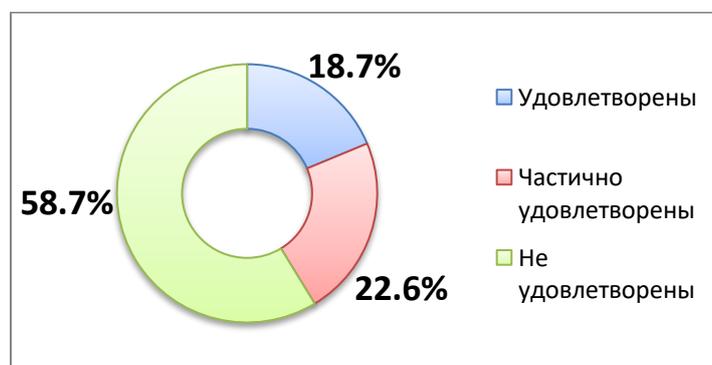


Рисунок 13. Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы мерами материального стимулирования родительского труда работников, реализуемыми в организации?»

Коэффициент удовлетворенности работников системой материального стимулирования родительского труда (Кумат) по представленной ранее формуле составил:

$$K_{\text{умат}} = \frac{1 \cdot 58 + 0,5 \cdot 70 + 0,1 \cdot 182}{310} = 0,35$$

Показатель «Удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда» оценен по результатам ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы реализуемой на предприятии системой нематериального стимулирования родительского труда?» (Рисунок 14).

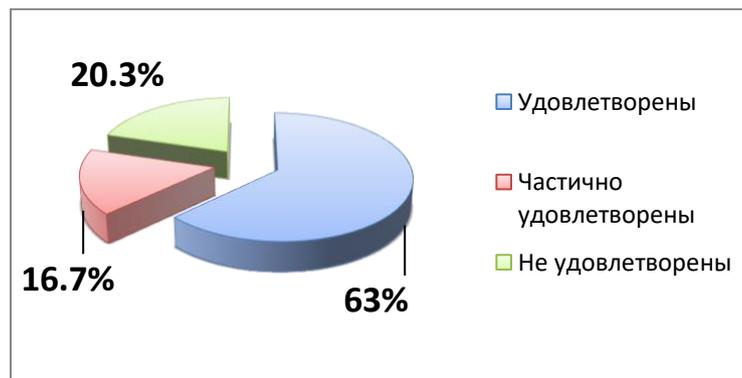


Рисунок 14. Распределение ответов респондентов на вопрос «Удовлетворены ли Вы мерами нематериального стимулирования родительского труда работников, реализуемыми в организации?»

Таким образом, коэффициент показателя удовлетворенности работников системой нематериального стимулирования родительского труда (Кунемат) по представленной ранее формуле составил:

$$K_{\text{унемат}} = \frac{1 \cdot 195 + 0,5 \cdot 52 + 0,1 \cdot 63}{310} = 0,73.$$

Следует отметить, что наиболее актуальными с точки зрения работников компании оказались следующие мероприятия по поддержке работников с детьми (Рисунок 15).



Рисунок 15. Распределение ответов на вопрос «Какие из мероприятий по поддержке работников с детьми, реализуемых в организации, Вы считаете наиболее необходимыми?»

Также следует подчеркнуть, что большая часть респондентов (75,1%) отметила эффективность представленных выше мероприятий по поддержке работников с детьми, при этом далеко не все считают их достаточными (Рисунок 16).



Рисунок 16. Распределение ответов на вопрос о достаточности и эффективности мероприятий по поддержке работников с детьми

Далее по формуле из методики расчета обобщенных индикаторов, представленной в параграфе 2.2, рассчитан групповой индикатор «удовлетворенность работников»:

$$K_{уд} = \frac{0,37+0,35+0,73}{3} = 0,48$$

В целом удовлетворенность работников системой стимулирования родительского труда в организации находится на среднем уровне, так как коэффициент удовлетворенности равен 0,48. Это проявляется в том, что, во-первых, существующие программы работники считают эффективными, хотя и недостаточными, во-вторых, они более удовлетворены нематериальными мерами стимулирования родительского труда, и, в-третьих, работники с детьми наиболее заинтересованы в регулярных инициативах по поддержке родительского труда, проявляемых со стороны работодателя. Следовательно, необходима разработка и реализация значительных мер для повышения уровня и оценки стимулирования родительского труда работников АО «Международный аэропорт «Курумоч» по данному критерию.

Далее перейдем к оценке элемента «Результативность мер по стимулированию родительского труда». Проанализируем индикатор «Готовность работников к рождению ребенка и уходу в декретный отпуск, работая в данной организации».

Ответы на вопрос: «Какое количество детей Вы хотите иметь?» распределились следующим образом: 20,6% опрошенных хотят остановиться на одном ребенке, еще 48,7% хотят иметь двух детей, 12% – трех и более детей. Таким образом, стремление к дальнейшему расширению семьи и рождению детей демонстрирует порядка 18% родителей, имеющих одного ребенка в возрасте до 18 лет. Примечательно, что 1,3% всех опрошенных, имеющих одного ребенка, выказывают желание вовсе не иметь детей. Еще 14% опрошенных, попадающих в данную категорию, затруднились ответить на вопрос о желании иметь детей. В целом свое нежелание иметь детей выразили 4,8% респондентов. Таким образом, возникает вопрос об их

удовлетворённости процессом родительства как таковым и родительским трудом в частности. 81,3% всех респондентов по данным проведенного опроса желают иметь детей. Из них большая часть опрошенных (около 48,7%) хочет иметь 2 детей. Желание стать многодетной семьей выказали 11,9% респондентов. Еще 20,6% опрошенных готовы остановиться на одном ребенке. Не смогли ответить на вопрос «Какое количество детей Вы хотите иметь?» 13,9% от общего числа респондентов.

Анализ ответов на вопрос о желаемом количестве детей позволил выявить его взаимосвязь с полом респондентов. Так, вариант ответа «2 ребенка» выбрали 39,9% опрошенных мужчин и 56,3% опрошенных женщин, в то время как вариант ответа «3 и более детей» был более популярен у мужчин (его выбрали 17,5% опрошенных мужчин), чем у женщин (его выбрали 7,2% опрошенных женщин). Данная взаимосвязь подтверждена и значением коэффициента Крамера (0,203 при $\alpha=0,013$).

На вопрос о том, планируют ли респонденты рождение детей в будущем, положительно ответило 25,4% опрошенных. Затруднились ответить на поставленный вопрос 20,6% респондентов. Отрицательно относительно планов на будущих детей высказались 54% опрошенных, их них почти 80% – это мужчины и женщины в возрасте от 36 лет и старше.

Таким образом, можно говорить о том, работники в репродуктивном возрасте формулируют положительные ожидания относительно будущего родительства, рассматривают и планируют рождение детей в будущем. Ответы респондентов на вопрос «Готовы ли Вы уйти в отпуск по уходу за ребенком, работая в этой организации?» представлены на Рисунке 17.

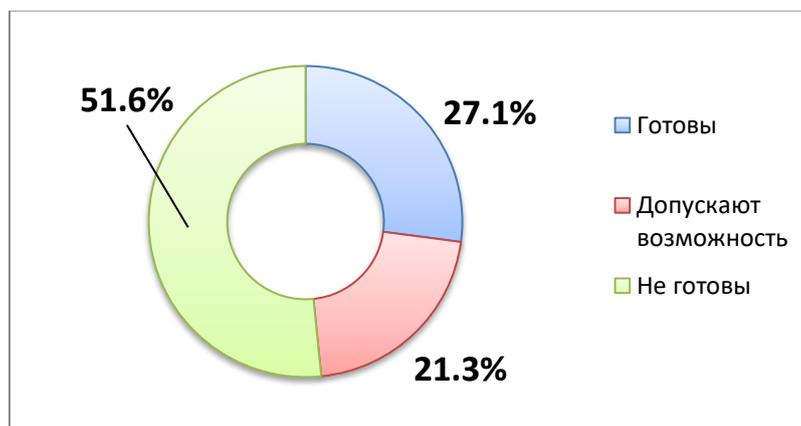


Рисунок 17. Распределение ответов респондентов на вопрос «Готовы ли Вы уйти в отпуск по уходу за ребенком, работая в этой организации?»

Рассчитаем коэффициент готовности работников к рождению ребенка в период работы в организации:

$$K_{\text{гот}} = \frac{1 \cdot 84 + 0,5 \cdot 66 + 0,1 \cdot 160}{310} = 0,42$$

Также следует проанализировать степень влияния реализуемых в организации мер стимулирования родительского труда на решение респондентов относительно рождения ребенка. Большая часть респондентов (59,6%) отметила, что мероприятия по поддержке работников с детьми, реализуемые в организации, не влияют на их решение о рождении ребенка. 20% респондентов ответили, что мероприятия по стимулированию родительского труда оказывают влияние на их решение о рождении ребенка. Еще 20,4% опрошенных не смогли однозначно ответить на данный вопрос.

Далее перейдем к оценке индикатора достаточности затрат на социальные гарантии в целом. Согласно статистическим данным, предоставленным АО «Международный аэропорт «Курумоч», затраты на социальные гарантии в целом на одного работника в год составили в 2019 году 3900 рублей. Для оценки данного индикатора определим условно максимальный уровень затрат организаций на социальные гарантии на одного работника в год, используя открытые данные других организаций, в том числе и в Самарской области, а также экспертные мнения. Так, ПАО

«Газпром» в годовом отчете за 2018 год указал, что социальные расходы Группы Газпром составили 42,8 млрд. рублей при списочной численности работников 466,1 тыс. чел., что означает, что социальные затраты на одного работника в год в 2018 году составили 91825 рублей¹⁹³. У одного из лидеров нефтехимической отрасли в Самарской области ПАО «КуйбышевАзот» согласно годовому отчету за 2018 год¹⁹⁴ при штатной численности 5097 работников затраты на социальные программы за отчетный период составили 370 млн. рублей, то есть 72591 рублей на работника в год. В иных отраслях Самарской области показатели не настолько высоки: например, согласно последнему опубликованному годовому отчету ПАО «АВТОВАЗ» за 2017 год¹⁹⁵ в Группе компаний «АВТОВАЗ» затраты на социальную сферу составили 448797 тыс. рублей при среднесписочной численности Группы 48266 работников, что составляет 9298 рублей на работника в год. При этом следует отметить, что проведенный нами анализ годовых отчетов большинства организаций Самарской области за 2018 год, размещенных на официальном сайте «Центра раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» (<https://www.e-disclosure.ru>), свидетельствует об отсутствии у них каких-либо социальных программ для работников. С учетом указанного разброса затрат на социальные цели, нами получено экспертное мнение Председателя профсоюзной организации АО «Международный аэропорт «Курумоч» о том, что с учетом региона и сферы деятельности исследуемой организации, высоким уровнем затрат на социальные мероприятия для работников являлась бы сумма 20000 рублей на работника в год. Примем данную сумму как условно максимальную для расчета коэффициента показателя «достаточности затрат». С учетом ранее предложенной нами формулы коэффициент достаточности составил:

$$К_{дцел} = \frac{3900}{20000} = 0,2$$

¹⁹³ Годовой отчет ПАО «Газпром» за 2018 год // Сайт ПАО «Газпром». URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/01/851439/gazprom-annual-report-2018-ru.pdf>.

¹⁹⁴ Годовой отчет ПАО «КуйбышевАзот» за 2018 год // Сайт ПАО «КуйбышевАзот». URL: https://www.kuazot.ru/invest/annual_reports/.

¹⁹⁵ Сайт «Центр раскрытия корпоративной информации «Интерфакс». URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/files.aspx?id=31&type=2>.

Полученный коэффициент по данному индикатору соответствует низкому уровню затрат на социальные гарантии в целом на одного работника в год. Указанное в целом подтверждается и мнением работников о достаточности и эффективности мероприятий по поддержке работников, реализуемых в организации (Рисунок 18).

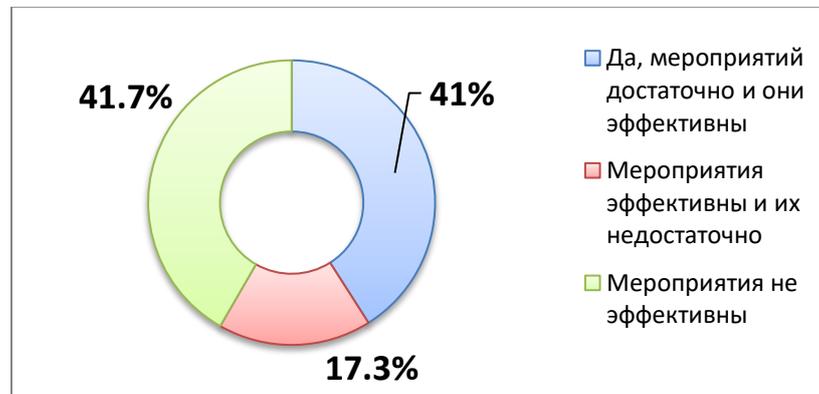


Рисунок 18. Распределение ответов респондентов на вопрос «Считаете ли Вы мероприятия по поддержке работников, реализуемые в организации, достаточными и эффективными?»

Также, проведённый среди работников опрос показал, что работники не чувствуют ощутимой реальной поддержки со стороны работодателя. Большая их часть не удовлетворена своим финансовым положением, что приводит к возникновению определённых опасений в части реализации ими функций своего родительского труда. Согласно нашим данным, удовлетворенность высказали 24% женщин и лишь 12,6% мужчин (коэффициент Крамера 0,148 при $\alpha=0,034$).

Как было отмечено нами ранее, в целом справедливо говорить о том, что большая часть опрошенных нами работников организации демонстрирует свою готовность быть родителями. В то же время, далеко не все из них в настоящее время имеют столько детей, сколько хотелось бы. Основные причины отказа от деторождения представлены на Рисунке 19.



Рисунок 19. Типичные причины отказа респондентов от деторождения

Оценивая свой уровень дохода, большая часть респондентов говорит о том, что он вполне достаточный для приобретения необходимых продуктов питания и одежды, но при этом обозначила необходимость откладывать деньги на более дорогие покупки – такую самооценку своего дохода выбрали 42% опрошенных. В то же время 40% опрошенных отметили, что денег им хватает только на самое необходимое. Не хватает денег даже на самое необходимое ответили 9,6% респондентов. 1,3% опрошенных могут себе ни в чем не отказывать. Для 7,1% опрошенных покупка большей части товаров длительного пользования не вызывает трудностей, однако приобретение более дорогих продуктов для них недоступно.

Примечательно, что большая часть респондентов не чувствует каких бы то ни было изменений в уровне своей жизни за последние два года. 58,1% опрошенных вообще не заметили никаких изменений. Для 30,0% респондентов за последние год-два уровень жизни снизился и лишь для 11,9% – повысился. Следует отметить, что за последние два года средний уровень оплаты труда в компании поднялся на 12,4% или 4,164 тыс. руб., что несколько превышает общие темпы инфляции в стране.

Основной причиной произошедших изменений или их отсутствия респонденты считают изменение экономической ситуации в стране (58,4%). При этом 5,8% опрошенных одной из причин изменения уровня жизни

считают появление в их семье ребенка, еще 7,7% причину видят в собственных действиях или действиях членах их семьи. На благоприятное/неблагоприятное стечение обстоятельств сетует 15,8% респондентов. Затруднились ответить на поставленный вопрос 26,1% опрошенных.

В целом большая часть работников испытывает нехватку денежных средств (65,2%). Таким образом, большая часть опрошенных работников испытывает определенные финансовые трудности, что приводит к ощущению материальной нестабильности и не может не сказываться на ожиданиях в отношении родительства.

Далее оценим индикатор достаточности затрат на социальные гарантии работникам, имеющим детей. Согласно статистической информации, общий уровень затрат организации на реализацию льгот, гарантий и компенсаций, связанных со стимулированием родительского труда (путевки в детские оздоровительные лагеря, массовые детские мероприятия, новогодние подарки и т.д.) за 2019 год составил 1400 тысяч рублей. При этом общее количество детей, родители которых имели право на получение льгот, гарантий и компенсаций, в 2019 году составило 712 человек. Отсюда, средний уровень затрат на одного ребенка, родители которых работают в АО «Международный аэропорт «Курумоч» составил 1966 рублей. При этом условно максимальная сумма для расчета коэффициента данного индикатора с учетом разработанной методики принимается нами как половина от условно максимальной суммы по показателю «достаточность затрат на социальные гарантии в целом», что составило 10000 рублей на одного ребенка работника в год. Коэффициент достаточности затрат на социальные гарантии работникам, имеющим детей, рассчитанный по представленной нами ранее формуле, составил:

$$\text{Кдрт} = \frac{1966}{10\,000} = 0,2.$$

Данное значение коэффициента соответствует низкому уровню исследуемого индикатора.

Далее по формуле из методики расчета обобщенных показателей, представленной в параграфе 2.2, рассчитан групповой показатель критерия результативности мер стимулирования родительского труда:

$$K_{рез} = \frac{0,42+0,2+0,2}{3} = 0,27.$$

Таким образом, результативность мер стимулирования родительского труда работников в АО «Международный аэропорт «Курумоч» находится на низком уровне.

После оценки всех элементов социальной эффективности стимулирования родительского труда работников мы по предложенной в параграфе 2.2 формуле рассчитаем общий коэффициент социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации:

$$K_{сэ} = \frac{0,72+0,48+0,27}{3} = 0,49.$$

Полная информация по оценке социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч» представлена в Таблице 18.

Таблица 18

Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч»

Эмпирические индикаторы	Оценки респондентов	
	По индикаторам	По группе индикаторов
Элемент «Информированность о мерах стимулирования»		
Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников	0,68	0,72
Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников	0,75	
Элемент «Удовлетворенность работников мерами стимулирования»		
Удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду	0,37	0,48

Удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда	0,35	
Удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда	0,73	
Элемент «Результативность мер стимулирования»		
Готовность работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации	0,42	0,27
Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника за год	0,2	
Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам, имеющим детей в расчете на одного ребенка за год	0,2	
Коэффициент социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации	0,49	

Оценку социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в АО «Международный аэропорт «Курумоч» следует признать немного ниже средней. На наш взгляд, на коэффициент оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников, особенно в части индикаторов удовлетворенности мерами стимулирования родительского труда работников и их результативности, повлияли во многом факторы внешней среды, в частности экономическая ситуация в стране.

Следует отметить, что организация демонстрирует свою готовность к стимулированию труда работающих родителей. Во-первых, работники организации показали высокий уровень осведомленности и информированности о содержании реализуемых в компании мер по стимулированию родительского труда. Во-вторых, статистические данные организации показывают, что с каждым годом объемы финансирования на поддержку работающих родителей и их детей растут, как растет и уровень оплаты труда работников. В-третьих, уровень оплаты труда работников АО «Международный аэропорт «Курумоч» находится на уровне величины среднедушевых денежных доходов населения в целом по Российской Федерации и по Самарской области в частности. В 2018 году МРОТ в России дважды менялся: по состоянию на 01.01.2018 г. его величина составляла 9489

руб., начиная с 01.05.2018 она поднялась до 11163 руб., среднегодовая величина МРОТ по России в 2018 году составила 10326 руб. Начиная с 2014 года, Самарская область не пользуется региональным правом на установление собственного минимального порога, поэтому МРОТ в регионе соответствует общему по России.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики величина среднедушевых денежных доходов населения в целом по Российской Федерации в 2018 году составила 33178 руб. Непосредственно в Самарской области, где и располагается исследуемая нами организация, этот показатель составил 28180 руб. Таким образом, фактическое отклонение показателя от среднего по России составило – 15,1%. При этом показатель организации за 2018 год (35834 рублей) превышает общероссийский показатель средней заработной платы на 8%, а показатель средней заработной платы в Самарской области – на 27,2%, что в части регионального показателя является значимым.

В-четвертых, несмотря на низкий показатель удовлетворенности работников мерами стимулирования родительского труда, следует отметить, что в целом работники удовлетворены существующими мерами социальной политики, реализуемыми в организации в целом. В частности, об этом свидетельствуют низкая текучесть кадров и невысокая доля работников, трудящихся в организации более 5 лет. Согласно результатам проведенного опроса 60% всех респондентов трудятся в организации свыше 5 лет. Далее по удельному весу в общей структуре респондентов следуют работники со стажем от 1 года до трех лет и от 3 до 5 лет (14,1% и 13,8% всех опрошенных соответственно). В целом справедливо говорить о том, что структура кадров в целом стабильна, большая часть работников не собирается покидать компанию.

Как было отмечено нами ранее в параграфе 2.2, стимулирование трудовой деятельности, включая родительство, возможно лишь посредством использования определенных инструментов, прямо или косвенно влияющих

на актуализацию мотивов работника применительно к сфере трудовых отношений.

Подобные инструменты могут и должны быть подвергнуты анализу и критической оценке. Поэтому обратимся к анализу эффективности инструментов, используемых организацией для стимулирования труда работников-родителей. Для начала выявим применяемые в АО «Международный аэропорт «Курумоч» в настоящее время инструменты стимулирования родительского труда работников и дифференцируем их на денежные и неденежные. Информация о выявленных инструментах денежного и неденежного стимулирования, а также расчет их удельного веса представлены в Таблицах 19 и 20.

Таблица 19

Оценка денежных инструментов стимулирования родительского труда

Наименование группы	Инструменты стимулирования	Количество положительных ответов	Удельный вес	Количество положительных ответов по группе	Удельный вес группы
Обязательные выплаты	полностью «белая» заработная плата	310	0,169	943	0,513
	пособие по беременности и родам	105	0,057		
	единовременная выплата при рождении ребенка	111	0,060		
	ежемесячное пособие по уходу за ребенком;	108	0,059		
	компенсация в отпуске до 3 лет	152	0,083		
	больничные по уходу за ребенком	157	0,085		
Добровольные выплаты	разовая материальная помощь при рождении ребенка	167	0,091	469	0,255
	периодические добровольные целевые выплаты на ребенка	302	0,164		
Льготы и компенсации	субсидирование оплаты детского сада, в т.ч. корпоративный детсад	20	0,011	187	0,102
	оплата части стоимости образования	53	0,029		
	оплата части стоимости спортивных секций	50	0,027		
	льготное кредитование	64	0,035		
Программы поддержки	материальная помощь/подарки при	37	0,020	153	0,083

молодых семей	создании семьи (официальной регистрации брака)				
	дополнительные оплачиваемые дни отдыха при создании семьи (официальной регистрации брака)	51	0,028		
	субсидирование покупки жилья для молодых семей	65	0,035		
Прием на работу женщин в детородном возрасте по трудовому договору на постоянной основе	отсутствие дискриминации по половому признаку	23	0,013	85	0,046
	отсутствие дискриминации по возрастному признаку	62	0,034		
Итого:		1837	1,000	1837	1,000

Таблица 20

Оценка неденежных инструментов стимулирования родительского труда

Наименование группы	Инструменты стимулирования	Количество положительных ответов	Удельный вес	Количество положительных ответов по группе	Удельный вес группы
Программы ДМС	полис ДСМ для родителя	66	0,045	161	0,109
	полис ДМС для ребенка (детей)	29	0,020		
	состав полиса ДМС, в т.ч.:				
	-амбулаторно-поликлиническая помощь;				
	-выезд врачей на дом;				
	-лечение у стоматолога;				
	-реабилитационные программы на курортах и в санаториях России, а также в специализированных медицинских центрах;	66	0,045		
	-оформление медицинской документации;				
-мероприятия по иммунопрофилактике					
Образование и адаптация родителей	программы внутрикорпоративного обучения родителей, в том числе дистанционного	21	0,014	91	0,062
	программы	35	0,024		

	психологической помощи родителям				
	программа адаптации родителей после выхода на работу с декретного отпуска	35	0,024		
Гибкий график и удаленная занятость	сокращенный рабочий день для родителей, имеющих детей в возрасте до 7 лет;	11	0,007	40	0,027
	свободный рабочий график с почасовой или сдельной оплатой труда;	14	0,009		
	возможность удаленной занятости	15	0,010		
Корпоративные мероприятия	новогодние елки и подарки для детей сотрудников;	179	0,121	740	0,502
	спортивные мероприятия и соревнования для детей работников;	116	0,079		
	семейные спартакиады;	116	0,079		
	культурно-массовые мероприятия для работников и их;	213	0,145		
	творческие конкурсы для детей сотрудников с подарками и грамотами	116	0,079		
Дополнительный отдых	дополнительные дни отдыха для родителей;	78	0,053	442	0,300
	организация загородного отдыха детей сотрудников, в т.ч. оздоровительного;	182	0,123		
	организация и субсидирование летних лагерей для детей сотрудников	182	0,123		
Итого		1474	1,000	1474	1,000

Как видно из Таблицы 19, работники знают и считают важными, прежде всего, денежные инструменты стимулирования родительского труда, входящие в группу обязательных выплат – их удельный вес среди положительных ответов составил 0,513, то есть более половины от всех положительных ответов. Также высокий удельный вес (0,255) имеет группа добровольных выплат – это составляет более четверти всех положительных ответов. Иные формы денежного стимулирования не являются актуальными у работников данной организации и набрали менее четверти от всех положительных ответов, что свидетельствует об их низкой эффективности

для стимулирования работников. При анализе локальных нормативных актов установлено, что в АО «Международный аэропорт «Курумоч» реализуются все законодательно предусмотренные элементы стимулирования. При этом добровольные меры денежного стимулирования в организации очень незначительны, что видно из ранее исследованного показателя «достаточность затрат на социальные гарантии в целом», коэффициент по которому равен 0,2 или 3900 рублей в год на одного работника. Таким образом, учитывая востребованность у работников инструментов, связанных с добровольными выплатами, путь повышения эффективности стимулирования родительского труда работников связан с более активным использованием разнообразных инструментов добровольного прямого денежного стимулирования со стороны работодателя.

Что касается неденежных инструментов, то из таблицы 20 следует, что наиболее значимыми для стимулирования родительского труда являются инструменты, входящие в группу корпоративных мероприятий. Удельный вес данной группы составил 0,502, то есть более половины всех положительных ответов. Именно инструменты этой группы отмечены работниками как наиболее необходимые. Также высокий удельный вес (0,3) имеют инструменты, входящие в группу «дополнительный отдых». Иные группы, связанные с программами ДМС, образованием и адаптацией родителей, гибким графиком и удаленной занятостью набрали в совокупности менее 20% всех положительных ответов. Однако следует отметить, что при ответе на данный вопрос работники указывали прежде всего на уже реализуемые в АО «Международный аэропорт «Курумоч» инструменты неденежного стимулирования, что, возможно, обусловлено их жизненным опытом и низкой текучестью кадров, а потому низкой информированностью о возможных современных мероприятиях по неденежному стимулированию труда работников, в том числе имеющих детей. В связи с этим, меры, направленные на повышение социальной эффективности, должны предполагать как продолжение использования

инструментов уже значимых для работников, так и применение нового современного инструментария стимулирования.

* * *

Результаты проведенного нами исследования оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч» позволяют сделать следующие выводы.

- Элемент «Информированность работников о мерах стимулирования родительского труда работников», был проанализирован и оценен при помощи двух индикаторов «Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников» и «Уровень полноты информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников». Значение группового показателя – 0,72 – было признано нами как немного выше среднего.

- Элемент «Удовлетворенность работников мерами стимулирования», был оценен через следующие индикаторы: «Удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования родительского труда», «Удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда» и «Удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда». Был сделан вывод о том, что в целом удовлетворенность работников системой стимулирования родительского труда в организации находится на среднем уровне, так как значение группового индикатора удовлетворенности равно 0,48. Это проявляется в том, что, во-первых, существующие программы работники считают эффективными, хотя и недостаточными, во-вторых, они более удовлетворены нематериальными мерами стимулирования родительского труда, и, в-третьих, работники с детьми наиболее заинтересованы в регулярных инициативах по поддержке родительского труда, проявляемых со стороны работодателя. Однако следует отметить, что значение индикатора

удовлетворенности системой нематериального стимулирования более, чем в два раза превышает коэффициент показателя удовлетворенности системой материального стимулирования, то есть 0,73 и 0,35 соответственно. Низкий уровень показателя удовлетворенности системой материального стимулирования оказал значительное влияние на низкую оценку критерия «Удовлетворенность работников мерами стимулирования».

- Элемент «Результативность мер стимулирования» был оценен с помощью следующих индикаторов: «Готовность работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации», «Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника в год», «Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам, имеющим детей в расчете на одного ребенка за год». В ходе анализа было выявлено следующее: значение показателя готовности составило 0,42, коэффициенты двух других показателей имеют одинаковые значения (0,2); в итоге, значение группового показателя составило 0,27. Таким образом, результативность мер стимулирования родительского труда работников в АО «Международный аэропорт «Курумоч» находится на низком уровне.

- Работники знают и считают важными, прежде всего, денежные инструменты стимулирования родительского труда, входящие в группу обязательных выплат – их удельный вес среди положительных ответов составил более половины от всех положительных ответов. Также высокий удельный вес – у группы добровольных выплат. Иные формы денежного стимулирования не являются актуальными у работников данной организации. Они набрали менее четверти от всех положительных ответов, что свидетельствует об их низкой эффективности для стимулирования родительского труда работников. Что касается неденежных инструментов, то наиболее значимыми для стимулирования родительского труда являются инструменты, входящие в группу корпоративных мероприятий. Именно инструменты этой группы отмечены работниками как наиболее

необходимые. Также значимыми для работников являются инструменты, входящие в группу «дополнительный отдых». Иные группы, связанные с программами ДМС, образованием и адаптацией родителей, гибким графиком и удаленной занятостью набрали в совокупности менее 20% всех положительных ответов, что указывает на их незначительность для работников.

- В целом имеет место расхождение между мотивационными и ценностными установками родителей и реально предпринимаемыми работодателем мерами по стимулированию их труда. Так, результаты опроса показали, что работники АО «Международный аэропорт» Курумоч», будучи в некоторой степени осведомленными о проводимых работодателем мероприятиях по поддержке работников с детьми, не считают их достаточными и – даже более того – не ощущают реальной поддержки со стороны работодателя. Фактически инструментальная основа стимулирования родительского труда на микроуровне строится на основании соблюдения требований действующего законодательства по части финансовых выплат родителям и использования базовых стандартизированных форм нематериальной поддержки.

- Работодатель демонстрирует определенную заинтересованность в стимулировании участников родительского труда, однако она носит преимущественно декларативный характер.

- Существующая практика стимулирования родительского труда однозначно требует своего совершенствования и развития. Прежде всего, речь идет о необходимости обеспечения системности и комплексности данного процесса.

2.4. Направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации

На мезо-уровне возможности по стимулированию родительского труда как основы формирования человеческого капитала будущего общества и позиционирования себя как корпоративного гражданина, ответственного не только за свою деятельность, но и работников, в нее включённых, а также общество в целом, несет компания-работодатель.

По итогам проведенного исследования нами были сделаны выводы по оценке социальной эффективности мер по стимулированию родительского труда работников, реализуемых в АО «Международный аэропорт «Курумоч». Результаты исследования, проведенного в предыдущих параграфах, выявили наличие потребности в повышении социальной эффективности стимулирования родительского труда работников АО «Международный аэропорт «Курумоч»; в частности, особого внимания требуют элементы «Удовлетворенность мерами стимулирования родительского труда» и «Результативность мер стимулирования».

Следует отметить, что отсутствие высоких коэффициентов оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников, вероятнее всего, будет характерно для большинства организаций и предприятий в России в связи с традиционным пониманием стимулирования родительского труда как задачи, прежде всего, государственного уровня.

В связи с этим, в качестве возможного и необходимого пути решения проблемы повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников на предприятиях мы предлагаем действовать в разрезе трех ключевых направлений (Рисунок 20). В частности, речь идет о необходимости разработки (доработки), систематизации и закрепления целей, правил, принципов и норм стимулирующего воздействия со стороны работодателя, развития инструментальной основы

стимулирования родительского труда работников, а также выстраивании систем мониторинга и контроля над его эффективностью.

Комплексная реализация мероприятий в рамках обозначенных нами векторов развития призвана повысить социальную эффективность применяемых организациями мер в отношении стимулирования родительского труда работников за счет более глубокого и качественного удовлетворения потребностей работников и повышения общего уровня их осведомленности и понимания, применяемых организациями мер стимулирующего воздействия.

Рассмотрим каждое из направлений в отдельности, связав их с базовыми элементами и индикаторами, характеризующими социальную эффективность стимулирования родительского труда работников в организации.



Рисунок 20. Базовые вектора развития системы стимулирования родительского труда в организации

1. *Разработка (проработка) и систематизация целей, правил, принципов и норм построения в рамках организации соответствующей системы стимулирования родительского труда.*

В основе обеспечения комплексности этого процесса лежит необходимость:

а) проведения оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия, то есть системного анализа действующей практики стимулирования родительского труда и оценки ее восприятия работающими родителями;

б) выявления проблемных зон, характеризующихся несовпадением ожиданий работников и уровнем их общей удовлетворенности им;

в) привлечения субъектов стимулирования родительского труда, то есть непосредственно самих работающих родителей, выступающих носителями интересов, в процессы совершенствования действующих программ стимулирования родительского труда в организации;

г) определения базовых целей, принципов, норм и правил стимулирования родительского труда на мезо-уровне.

Итоги проведенной оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников выявят наиболее значимые проблемы. Учитывая результаты исследования в АО «Международный аэропорт «Курумоч», предположим, что в большинстве российских компаний, вероятнее всего, будут выделены следующие проблемы: общая неудовлетворенность работников реализуемыми мерами по стимулированию родительского труда и низкий уровень элемента «Результативность мер стимулирования родительского труда».

Для решения данных проблем, а также качественной проработки программ и повышения общей лояльности работников по отношению к работодателю, на наш взгляд, необходимо усилить вовлеченность работающих родителей в процессы совершенствования действующих программ стимулирования родительского труда. В рамках данного

направления организациям может быть рекомендовано создание соответствующих профильных комитетов. Работа профильных комитетов должна быть основана на добровольных началах, при этом участие родителей в работе комитетов может оплачиваться дополнительно или вознаграждаться иным образом (например, в виде дополнительных льгот). Компетенция таких комитетов должна охватывать такие области, как проблемы родительского труда, социальные и экономические вопросы управления персоналом. Состав комитетов должен периодически обновляться.

Главной целью стимулирования родительского труда на предприятии должно выступать повышение общей социальной эффективности процесса стимулирования, практическим воплощением которого является усиление установок работников организаций на реализацию родительского труда, повышение его качества и общей удовлетворенности трудом.

Сам процесс стимулирования родительского труда в организации должен опираться на определенные, четко обозначенные и понятные всем участникам рабочего процесса принципы. К их числу могут быть отнесены:

- Системность, комплексность и последовательность;
- Диверсификация инструментальной основы стимулирования родительского труда с одновременным усилением нематериальной составляющей;
- Интеграция методов стимулирования родительского труда в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;
- Понятность и прозрачность мер стимулирующего воздействия;
- Ориентация на передовые рыночные практики;
- Регулярный контроль и совершенствование действующей практики.

В результате, разработанная (проработанная) систематизация целей, правил, принципов и норм построения в рамках организации соответствующей системы стимулирования родительского труда, то есть выстраиваемая в организации система стимулирования родительского труда должна: иметь комплексный характер, поскольку она имеет

фундаментальное значение для выстраивания и структуризации целостной системы воздействий на труд родителей; отличаться высокой степенью вариативности и транспарентности; служить основой расширения практических мер, действий и инструментов, применяемых работодателем для того, чтобы повысить такие элементы социальной эффективности стимулирования родительского труда как, «Удовлетворенность мерами стимулирования» и «Результативность мер стимулирования».

2. Расширение инструментальной базы стимулирования родительского труда в организации.

Наиболее масштабной и, пожалуй, сложной задачей для любой организации станет прикладной аспект мотивации и стимулирования родительского труда, опосредованный необходимостью развития инструментальной основы. В данном направлении действовать следует сразу по двум направлениям – расширение спектра материальных стимулов к родительскому труду и диверсификация нематериальной основы стимулирования данного вида деятельности.

В рамках расширения действующей практики материального стимулирования организации рекомендуется реализация следующего рода инициатив:

- Субсидирование дошкольного и общего образования (в частности, компенсация части стоимости посещения ребенком дошкольного образовательного учреждения, а также школьных и иных детских секций);
- Открытие корпоративного детского сада или детских комнат;
- Создание программ льготного кредитования для молодых семей;
- Расширение программ материальной помощи молодым семьям и работающим родителям.

Субсидирование образования детей, учитывая тот факт, как трепетно к данному вопросу относятся опрошенные родители, может стать одним из серьезных шагов на пути повышения удовлетворенности и лояльности со стороны работников, имеющих детей, и их стимулирования к качественному

родительскому труду. Возможности использования подобных «субсидий» могут быть привязаны к результатам труда (например, субсидирование может осуществляться в качестве нематериальной премии по результатам работы за месяц, квартал, год).

Не менее важно озаботиться опросом открытия корпоративного детского сада для детей работников. На самом деле так называемые корпоративные детские сады далеко не редкость. Ими успешно пользуются многие зарубежные компании, функционирующие не только в IT-сфере (например, Google и Apple), но и, например, в сфере автомобилестроения (например, компания BMW). Есть подобные примеры уже и в российской практике (банк «Хоум Кредит», ПАО «Ростелеком», компания «Эвалар», а промышленный холдинг «Мираторг» на территории коттеджного поселка Уютный, построенного специально для работников свинокомплекса «Короча», открыл полностью лицензированный детский сад ¹⁹⁶).

Учитывая специфику деятельности и размеры организаций, а также их финансовые возможности, можно начать с открытия детских комнат, в которых с детьми будут заниматься профессиональные педагоги. Впоследствии после детального изучения инвестиционного проекта может быть поднят вопрос об открытии полноценного детского сада. Подобная мера призвана повысить значение элемента «Результативность мер стимулирования» и уровень заинтересованности работников, имеющих маленьких детей, в работе в компании, а также укрепить их уверенность в том, где и с кем будут находиться их дети в тот момент, пока они непосредственно выполняют свои трудовые обязанности.

Еще одним направлением развития материальной основы стимулирования родительского труда может стать внедрение программ льготного кредитования для молодых семей. В частности, компании могут компенсировать подпадающим под условия программы работникам часть

¹⁹⁶ Офис семейного типа: какой эффект дают корпоративные детские сады // Сайт «ООО РБК Медиа». URL: https://www.rbc.ru/own_business/21/07/2017/596cb5b49a794740906caef9.

процентных ипотечных выплат банку. Эта мера позволит привлечь молодые кадры. При этом важно, чтобы работники, соответствующие условиям этой программы, отработали в компании не менее 5 лет и не собирались увольняться в ближайшей перспективе.

Помимо прочего организациям рекомендуется пересмотреть перечень случаев начисления материальной помощи работникам. В частности, сюда могут быть добавлены выплаты, осуществляемые при создании семьи, достижении ребенком школьного возраста и получении им каких-либо выдающихся наград.

Не менее важно проработать систему нематериальных стимулов родительского труда. В частности, речь идет о реализации таких инициатив, как:

- Расширение спектра действия программ добровольного медицинского страхования;
- Введение консультативной должности семейного психолога, к которому в случае необходимости могут обратиться работники компании для решения назревших у них проблем (подобные консультации могут осуществлять как лично, так и удаленно);
- Предоставление работникам возможностей прохождения образовательных программ по вопросам родительства, охраны детства, воспитания детей и т.д. (например, в форме выдачи сертификатов на прохождение соответствующих он-лайн курсов и вебинаров);
- Организация и проведение конкурсов и соревнований для детей работников с выдачей ценных и поощрительных призов;
- Поощрение детей работников – отличников учебы;
- Проведение экскурсий в организации для детей работников, организация дней карьеры и т.д.;
- Проведение корпоративных праздников по типу «День семьи», «День здоровья» и т.д., участие в которых будут принимать не только сами работники организации, но и члены их семей.

В конечном счете, проявление работодателем заботы о детях своих работников и создание им благоприятных для родительства условий в перспективе станет важным инструментом привлечения и удержания ценных кадров.

Развитие материальной и нематериальной основ стимулирования родительского труда в организации окажет прямое влияние на такие элементы социальной эффективности стимулирования родительского труда работников, как «Удовлетворенность мерами стимулирования» и «Результативность мер стимулирования». В частности, расширение основ материальной поддержки укрепит финансовую устойчивость семей работников, создавая более прочный фундамент для реализации родительства как такового. При этом уверенность работников в завтрашнем дне возрастет, а их финансовые опасения – несколько сгладятся. Общий уровень жизни, пусть незначительно, но все же повысится. Кроме того, распространение материальных стимулов позволит повысить общую удовлетворенность работников уровнем оплаты их труда, что, в свою очередь, приведет к росту лояльности персонала к работодателю, повысит его общую репутацию на рынке труда и увеличит степень социальной эффективности стимулирования родительского труда работников.

Внедрение дополнительных инструментов нематериального стимулирования родительского труда позволит разнообразить и диверсифицировать участие родителей в жизни детей, укрепить семейные коммуникации и гармонизировать взаимодействие сфер родительского и профессионального труда. В конечном счете, система нематериального стимулирования призвана дополнять и расширять практику материальных стимулов к родительскому труду, формируя определённый уровень корпоративной культуры, раскрывая вопросы просвещения и коммуникации.

3. Выстраивание системы информационно-коммуникативной поддержки, мониторинга и контроля социальной эффективности стимулирования родительского труда.

Определяющую роль в рамках третьего вектора развития действующей практики стимулирования родительского труда играют:

- а) Формирование системы информационно-коммуникационной поддержки стимулирования родительского труда в организации;
- б) Внедрение системы регулярного мониторинга и оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников;
- в) Формирование отчетности, выработка принципов, сроков и форм ее построения;
- г) Нормативное закрепление основ действующей системы стимулирования родительского труда, общая регламентация процессов контроля над эффективностью стимулирования родительского труда в организации и их последующая реализация.

Для выстраивания данной системы необходимо обеспечить информационно-коммуникационную поддержку реализуемых организациями мер в сфере стимулирования родительского труда. Одним из возможных вариантов реализации подобного решения может стать создание в рамках официального веб-сайта организации специального раздела, в котором будет выложена информация о существующих в организации мерах поддержки родителей и результатов их реализации. Таким образом, с этой информацией смогут ознакомиться не только фактически работающие родители, но и потенциальные соискатели. Особенно важна эта информация будет для молодых специалистов – кандидатов на замещение вакантных должностей, планирующих деторождение в будущем. В конечном счете, реализация предложенных рекомендаций позволит повысить общий уровень информированности работников о существующих в организациях мерах стимулирования родительского труда.

Реализация предлагаемых инициатив (внедрение системы регулярного мониторинга и оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников и формирование отчетности, выработка принципов, сроков и форм ее построения) требует четкой регламентации,

определяющей порядок и методы по контролю за эффективностью стимулирования родительского труда работников в организации.

Систематический контроль и оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда позволят внести в мотивационную практику корректировки, соответствующие разрозненным требованиям и ожиданиям работников.

В рамках данного направления речь, в первую очередь, идет о необходимости определения основ построения и функционирования системы контроля и мониторинга, призванной отслеживать такие важнейшие индикаторы социальной эффективности стимулирования родительского труда, как информированность работников о мерах стимулирования, их общую удовлетворенность ими, а также общую результативность стимулирования родительского труда в целом. Основными задачами подобного рода мониторинга выступают:

- Оценка понятности, эффективности и целесообразности использования отдельных инструментов стимулирования родительского труда;
- Корректировка мер стимулирующего воздействия на персонал;
- Определение общей степени удовлетворенности работников, имеющих детей, системой применяемых к ним мер поощрения;
- Оценка элемента «Результативность мер стимулирования».

В рамках системы регулярного мониторинга и оценки социальной эффективности в организациях на регулярной основе должны проводиться опросы работников на предмет оценки лояльности их отношения к работодателю, выявления потребностей и ориентаций относительно условий реализации ими профессионального и родительского труда, получаемого материального и нематериального вознаграждения, а также возможностей корпоративного и личностного роста. По результатам проведения подобного рода оценок уполномоченными внутри организаций органами должны быть приняты соответствующие решения относительно совершенствования

действующей практики стимулирования профессионального и родительского труда и повышения синергетичности взаимодействия работодателя и персонала. Со временем предпринимаемые меры могут быть пересмотрены, дополнены, актуализированы.

Предполагается, что подобный мониторинг должен проводиться на регулярной основе (не реже 1 раза в год). По его результатам совместно с профильными комитетами действующие в организациях практики стимулирования родительского труда могут и должны подвергаться пересмотру и корректировке (в случае необходимости). В конечном счете, они повышать уровень критерия «Результативность мер стимулирования», в частности его показателя «Готовности работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации».

Результаты мониторинга и контроля должны получать свое информационное закрепление. Частично данная информация должна быть отражена в рамках ежегодно выпускаемого организациями социального отчета. Также рекомендуется публиковать информацию о возможностях стимулирования родительского труда в рамках корпоративной прессы и официальных он-лайн сообществ, включая корпоративный сайт. Часть финансовых данных может быть сокрыта в целях обеспечения финансовой безопасности организации и защиты интересов инсайдеров, однако общие результаты должны быть представлены в открытой форме.

В перспективе возможно взятие интервью у отдельных представителей контингента работающих родителей, а также публикация результатов опросов работников на предмет их удовлетворенности действующей практикой стимулирования родительского труда. Допускается создание в рамках корпоративной прессы специального раздела для родителей, в рамках которого будут публиковаться не только результаты стимулирования родительского труда, но и анонсироваться планируемые к реализации инициативы.

В целом справедливо говорить о том, что реализация предложенных инициатив призвана укрепить уверенность работников в своем работодателе, повысить их лояльность, а также создать прочную основу для развития человеческого капитала на мезо-уровне, то есть повысить социальную эффективность стимулирования родительского труда работников.

Результатом реализации мероприятий по разработке (проработке) и систематизации целей, правил, принципов и норм построения в рамках организации соответствующей системы стимулирования родительского труда; расширению инструментальной базы стимулирования родительского труда в организации и выстраиванию системы информационно-коммуникативной поддержки, мониторинга и контроля социальной эффективности стимулирования родительского труда является разработка нормативного обеспечения – единого корпоративного документа, содержащего все положения по новой системе стимулирования родительского труда работников в организации.

В общем виде связь предлагаемых к реализации инициатив с результирующими критериями социальной эффективности стимулирования родительского труда на уровне организации представлена на Рисунке 21.



Рисунок 21 – Связь предлагаемых к реализации мероприятий с базовыми элементами эффективности стимулирования родительского труда в организации

В целом, реализуя подобного рода политику, предприятия повышают эффективность сложившейся социальной системы, так как не только улучшают свой образ на рынке как работодателя, но и становятся адептами социально-ответственного поведения по отношению к работающим родителям, повышают собственную конкурентоспособность и укрепляют рыночную репутацию и имидж. Родители же извлекут из этого безусловную пользу – возможности реализуемых ими функций родительского труда расширятся, сам процесс его реализации несколько упростится. Одновременно с этим укрепятся мотивационные установки в области родительства, повысится трудовая отдача, а также улучшатся общие результаты, а, следовательно, и социальная эффективность действующей практики стимулирования родительского труда.

Практическая реализация предложенных выше инициатив требует своей систематизации. В конце концов, система стимулирования родительского труда должна быть интегрирована в общую политику управления хозяйствующим субъектом. Наряду с необходимостью нормативного закрепления основ стимулирования родительского труда, все это требует формирования целостной корпоративной демографической политики, имеющей ярко выраженную социальную направленность.

Корпоративная демографическая политика – это система мер, направленных на поддержку потребностей работников организации, выполняющих, помимо профессионально-трудовых, еще и функции родительского труда. К числу подобного рода потребностей могут быть отнесены, прежде всего, вопросы, опосредованные необходимостью поддержания финансового и нравственного благополучия семьи и мотивации субъектов родительского труда к качественному выполнению своих трудовых функций.

В основу формирования корпоративной демографической политики должны быть заложены следующие принципы:

- Системность, комплексность, последовательность и вариативность реализуемых в сфере поддержки родительского труда инициатив;
- Недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;
- Соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых предприятием в сфере регулирования трудовых отношений и стимулировании труда;
- Учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;
- Оценка результативности действующей практики стимулирования родительского труда и ее постоянное улучшение;
- Транспарентность и информационная прозрачность.

Основными разделами корпоративной демографической политики организации, определяющими ее содержание, должны стать:

- Вводные положения, раскрывающие назначение, сферу и сроки действия политики, а также порядок ее изменения;
- Основные положения, характеризующие цели и задачи в области корпоративной демографической политики, а также принципы ее построения и реализации;
- Основные направления деятельности корпорации в сфере построения практики поддержания и стимулирования родительского труда на корпоративном уровне, включающие в себя описание инструментальной основы мотивационного процесса;
- Методы и системы управления трудовой мотивацией работающих родителей;
- Порядок, сроки и принципы подготовки и раскрытия отчетности в сфере реализации мер по стимулированию родительского труда на предприятии.

Корпоративная демографическая политика в основе должна опираться на базовые ценности и принципы социальной ответственности бизнеса. При этом она в наибольшей степени ориентирована на внутренних стейкхолдеров, а именно – работников организации, имеющих или планирующих в будущем детей, реализующих функции родительского труда и формирующих будущий человеческий капитал общества.

Основным субъектом корпоративной демографической политики на мезо-уровне является работодатель, выступающий в роли покупателя рабочей силы. В роли объекта корпоративной демографической политики выступают работающие в организации родители, совмещающие функции родительского и профессионального труда. Их интересы зачастую не совпадают, отсюда вытекает недостаточно высокая эффективность реализуемых на уровне организации мер по стимулированию родительского труда и неудовлетворенности ими участников трудовых отношений.

Основополагающей целью корпоративной демографической политики выступает обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия функций родительского труда в рамках семейных отношений при условии их занятости в корпоративном секторе. Главной задачей корпоративной демографической политики организации должна выступать систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников предприятия в части взращивания и формирования будущего человеческого капитала современного общества, то есть в реализации мер поддержки и стимулирования родительского труда. Прежде всего, она должна быть ориентирована на работающих родителей, а также тех, кто потенциально готов стать родителем, работая в организации.

Корпоративная демографическая политика предприятия, выступая составной частью социально ответственного поведения, может компенсировать недостаточность оказываемой государством помощи семьям с детьми и усилить оказываемую в области родительства поддержку на

макро-уровне. Однако, по нашему мнению, это не исключает обязательного участия государства в стимулировании родительского труда на предприятии. При этом государство должно активизировать корпоративную демографическую политику предприятий не путем принуждения (требования от предприятий не только соблюдения законов, но и социальной ответственности), а за счет: мер, направленных на формирование благоприятного налогового режима для предприятий, инвестирующих средства в программы корпоративной демографической политики за счет уменьшения налоговой базы на данную сумму; введения субсидий и льгот для предприятий; снижения административных барьеров; предоставления арендных преимуществ; морального стимулирования; имиджевой поддержки социальной политики предприятия; лоббирования интересов организаций при получении государственных и зарубежных заказов и т.д.

В конечном счете, совместная деятельность таких социальных систем, как государство и предприятия, в социальном процессе поддержки и стимулирования родительского труда в организации должна привести к взаимовыгодному сотрудничеству государства, предприятия и работников посредством повышения роста общей удовлетворенности участников трудовых отношений, усиления установок на родительский труд, повышения объемов и качества человеческого капитала (Рисунок 22).

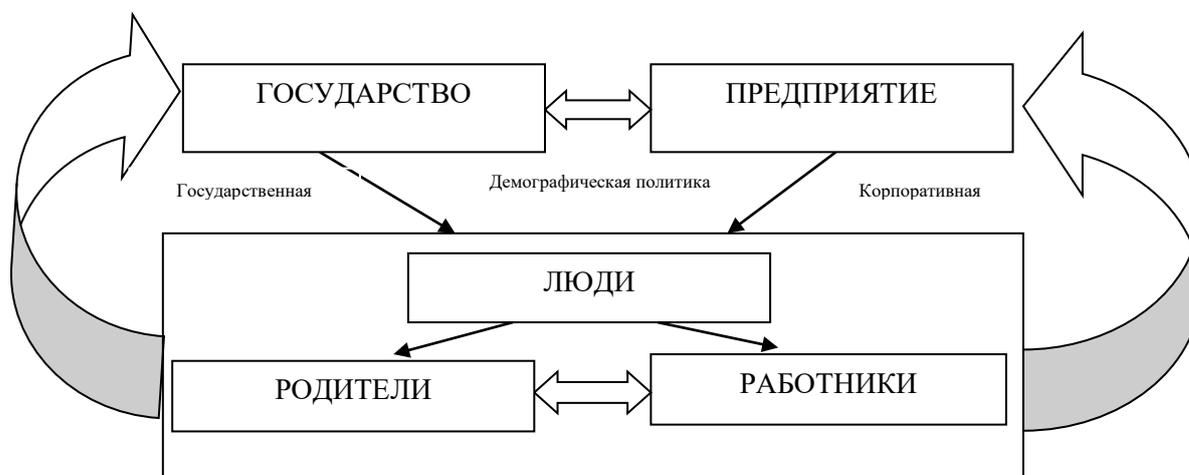


Рисунок 22. «Взаимовыгодная модель» корпоративной демографической политики предприятий

- В качестве возможного и необходимого пути решения проблемы повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников, а также в целях совершенствования действующей практики стимулирования родительского труда в организации предлагается действовать в разрезе трех ключевых направлений: 1. Разработка (проработка) и систематизация целей, правил, принципов и норм построения в рамках организации соответствующей системы стимулирования родительского труда; 2. Расширение инструментальной базы стимулирования родительского труда в организации; 3. Выстраивание системы информационно-коммуникативной поддержки, мониторинга и контроля социальной эффективности стимулирования родительского труда.

- Такая концептуальная основа приведет к тому, что впоследствии практические меры, реализуемые в организации и направленные на создание благоприятных условий для реализации работниками родительского труда, будут иметь комплексный и системный характер и приведут к формированию целостной корпоративной демографической политики предприятия, имеющей ярко выраженную социальную направленность.

- Корпоративная демографическая политика – это система мер, направленных на поддержку потребностей работников организации, выполняющих, помимо профессионально-трудовых, еще и функции родительского труда.

- Корпоративная демографическая политика предприятий должна стать частью государственной социальной политики по поддержке родительства и стимулирования родительского труда. Только совместная деятельность государства и предприятий в области поддержки и стимулирования родительского труда в организации сможет привести к повышению роста общей удовлетворенности участников трудовых отношений, к усилению установок на родительский труд; повышению количества и качества формирования человеческого капитала так

необходимого для решения существующих в России социально-демографических проблем.

Заключение

По результатам настоящего научного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Сегодня для общественного развития России характерно наличие острейших социальных и демографических проблем, потенциально оказывающих влияние на трансформацию всех социальных структур общества. Одним из вариантов смягчения прогнозируемых неблагоприятных последствий во всех социальных структурах российского общества, наряду с другими существующими программами, представляется концептуализация родительского труда, а также разработка и реализация инструментов его активизации и стимулирования.

Стимулирование и активизация инструментов родительского труда должны положительно повлиять на социально-демографическую структуру населения через увеличение количества родившихся и, следовательно, доли детей и молодежи в численности населения; улучшение показателей физического здоровья детей; возрастание доли людей, состоящих в браке и имеющих детей, а также улучшение показателей репродуктивного здоровья молодежи. Стимулирование родительского труда может оказать положительное влияние на профессиональную структуру населения через создание института профессионального родительства, развитие идей о родителе как субъекте родительского труда и формирование в обществе отношения к родителю как к личности, осуществляющей значимый для общества, сложный, многозадачный, напряженный и постоянный труд и т.д.

Концептуализация родительского труда в социологии возможна на широкой теоретико-методологической базе, которая содержит в себе институциональный, системный, деятельностный, управленческий, конкретно-исторический, структурно-функциональный и гендерный подходы. Данная теоретико-методологическая база позволяет исследовать и другие связанные с родительским трудом концепты: «мотивы родительского

труда», «стимулы родительского труда», «стимулирование родительского труда».

До настоящего времени исследования родительского труда велись в основном экономистами. Так, в рамках экономической науки по аналогии с профессиональным трудом были выделены субъекты и объекты данного вида деятельности, определена классификация признаков родительского труда и т.д. Однако экономисты не учитывали потенциального положительного влияния данного феномена на социально-структурное пространство страны. Поэтому концептуализация с социологической точки зрения сущности родительского труда как элемента более широкой социальной системы крайне перспективна с точки зрения разработки реально действующих механизмов его активизации и стимулирования.

2. Под стимулированием родительского труда следует понимать особого рода социальный процесс, управление трудовым поведением субъектов родительского труда, состоящий в целенаправленном воздействии на них посредством использования внешних стимулов (благ). Основными целями стимулирования родительского труда являются: формирование человеческого капитала в необходимом количестве и качестве, удовлетворяющего потребностям рынка труда; формирование потребностей в родителстве и интереса к родительскому труду у субъектов данного вида трудовой деятельности при помощи реально действующих на различных уровнях стимулов.

Стимулирование родительского труда реализуется на множестве уровней, дифференцируемых по разным основаниям и имеющих свою специфику и представляющих различные виды стимулов и методов стимулирования.

Все методы стимулирования труда дифференцируются на группы: административные (законодательные и правовые), экономические и социально-психологические (идеологического воздействия). Однако данное разделение методов условно вследствие того, что методы, относимые к

разным группам, находятся в постоянном взаимодействии и взаимопроникают друг в друга.

Все группы методов стимулирования родительского труда направлены на создание условий, благоприятствующих реализации родительского труда посредством формирования соответствующих условий труда и отдыха, а также позволяющих максимизировать получаемый результат. Каждый из методов стимулирования родительской трудовой активности по-своему ценен. Однако, на наш взгляд, их целостная совокупность, с большей вероятностью, позволит достичь синергетического эффекта, выражающегося в поддержке «правильных установок» у субъектов родительского труда к реализации данного вида деятельности, влияющих на количественные и качественные результаты данного труда – человеческий капитал в его необходимых объемах и качестве.

Под механизмом стимулирования родительского труда следует понимать совокупность элементов стимулирования – стимулов, методов воздействия на субъекты родительского труда, упорядоченных для достижения целей стимулирования данного вида деятельности. Механизм стимулирования родительского труда должен базироваться на следующих принципах: комплексность, достаточность, соответствие стимулов особенностям мотивационной структуры субъектов родительского труда, способность стимулов к изменениям, способность к гибкому и оперативному снятию противоречий в процессе стимулирования, взаимоувязка целей объектов, управляющих стимулированием, и субъектов родительского труда.

В структуре представленного механизма стимулирования родительского труда выделяются три этапа: поиск стимулов через анализ мотивов и потребностей субъектов родительского труда; подбор методов стимулирования; функционирование стимулирования, т.е. воздействие стимулов на мотивационную структуру субъектов родительского труда.

Основной результат функционирования механизма стимулирования родительского труда – регулирование посредством стимулов и методов

стимулирования родительского труда мотивационной структуры субъектов родительского труда в зависимости от цели – изменение установки на реализацию качественного и количественного родительского труда, которую ставит объект управления стимулированием родительского труда перед субъектами данного вида деятельности.

3. Сегодня на макро-уровне уже реализуется ряд мер, направленных на повышение рождаемости и частичное стимулирование родительского труда, особенно на перинатальной стадии. Однако, эти меры не приводят к желаемым результатам. Данный факт приводит к пониманию целесообразности поддержки государственных мер на мезо-уровне. На наш взгляд, стимулирование родительского труда на мезо-уровне как мера поддержки государственных решений в области рождаемости может принести дополнительный эффект в виде роста рождаемости и повышения качества родительского труда. Мезо-уровень в нашем представлении – это уровень организаций, включая коммерческие организации всех организационно-правовых форм (государственные и муниципальные, унитарные и казенные предприятия, хозяйственные общества всех типов, включая акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью, хозяйственные товарищества и другие) и некоммерческие организации (включая религиозные и общественные объединения, фонды, некоммерческие учреждения и партнерства). Однако, учитывая ограниченные возможные виды деятельности некоммерческих организаций, стимулирование родительского труда в них имеет свою специфику и подлежит отдельному изучению.

Основная цель стимулирования родительского труда работников организаций – стратегическое обеспечение устойчивости развития бизнеса и общества (обеспечение необходимого количества качественных трудовых ресурсов) в долгосрочной перспективе, которое возможно через стимулирование родительского труда работников. Основными задачами работодателей как субъектов общественно-трудовых отношений выступают:

1. Вычленение мотивационной составляющей родительского труда работников и определение факторов, влияющих на нее; 2. Стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала; 3. Повышение общей удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

В основе рассмотрения процесса стимулирования родительского труда работников организаций лежит неинституциональный подход. Он исходит из того, что «организации структурируются явлениями окружающей их среды и обычно изоморфны этой среде». Организации и среда, в которой они функционируют, связаны между собой, между ними происходят процессы обмена, что приводит к определенному взаимному соответствию организаций и среды. Подобный изоморфизм приводит к встраиванию организациями в свою деятельность таких элементов, которые являются не столько эффективными, сколько легитимизированными извне. Выделяют три механизма институциональных изоморфных изменений: принудительный изоморфизм, подражательный изоморфизм, нормативный изоморфизм. Данные механизмы могут стать действенными для распространения практик поддержки родительского труда работников среди российских предприятий. Так, например, «запуск» механизма принудительного изоморфизма возможен со стороны государства, проводящего активную пронаталистскую политику и заинтересованного в повышении уровня ее воздействия на население; механизм подражания может усиливаться в условиях неопределенности; механизм нормативного давления, связанный с профессионализацией, может быть реализован, например, через экспертов сферы HR, консультирующих управленцев различных российских предприятий по вопросам разработки и реализации политики социальной ответственности. В современных российских реалиях наиболее действенными представляются первые два механизма изменений – принуждение и подражание. Действительно, при неблагоприятных

демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительства как явления в целом и непосредственно родительского труда в частности становится важнейшей задачей на всех уровнях государственного устройства.

В российской действительности причины проведения предприятием политики стимулирования родительского труда своих работников могут быть крайне различны – они могут иметь, например, политический (желание поддержать государственную политику), религиозный, экономический), сугубо личностный характер. Мы оставляем вопрос изучения причин взятия на себя такого рода обязательств российскими предприятиями за рамками нашего исследования, сосредоточиваясь на разработке методики оценки социальной эффективности подобных программ и рассчитывая, что доказанная высокая социальная эффективность сможет повлечь за собой расширение числа предприятий, реализующих программы поддержки родительского труда своих работников.

Всю совокупность факторов, влияющих на качественную реализацию труда, в том числе и родительского труда как особого вида трудовой деятельности, работников делят на три группы: экономические (материальные), организационные и моральные (социальные). При разработке и внедрении системы стимулирования родительского труда необходимо использовать как материальные, так и нематериальные методы стимулирования субъектов данного вида деятельности.

В настоящее время как таковая система стимулирования родительского труда на мезо-уровне еще не выработана, а сам процесс мотивации репродуктивно-трудовой деятельности индивидов изменчив и непостоянен. Отсутствуют такие его важнейшие компоненты, как последовательность, комплексность, системность, целевая ориентация и оценка обратной связи. В большинстве случаев стимулирование родительского труда работников воспринимается в качестве составной части социальной ответственности

бизнеса и интегрируется в общую систему мотивации работников организации, принимая форму отдельных методов и инструментов стимулирования.

Под инструментами стимулирования родительского труда целесообразно понимать набор средств и рычагов воздействия на трудовое поведение работающих родителей. Они отражают те средства и способы, посредством которых обеспечивается поощрение и стимулирование труда. Инструменты стимулирования родительского труда могут носить прямой либо опосредованный характер. В первом случае речь идет о целенаправленном содействии реализации процесса родительства и улучшении качества жизни детей, а во втором – о создании условий комфортной профессиональной и личностной самореализации индивидов, являющихся родителями.

Основным показателем, позволяющим оценить результаты стимулирования родительского труда на уровне работодателя, выступает его социальная эффективность.

4. Проблема социальной эффективности считается дискуссионной, так как до настоящего времени не сложилось единого и общепринятого определения данного понятия и не создана универсальная методика измерения социальной эффективности.

На сегодняшний день представлены различные точки зрения о социальной эффективности – ее определяют как отношение результата к затратам, как степень достижения поставленных целей – результативность, как формирование и удовлетворение потребностей человека и как источник развития и потенциала человека.

Социальная эффективность – это результат действия всех элементов системы социальных взаимосвязей государства, социальных групп и индивидов в их совокупности, отражающий социальные эффекты от произведенных затрат (экономических, временных и т.д.) и

характеризующийся достижением социальных целей и удовлетворением потребностей членов общества.

Объединив различные подходы к определению социальной эффективности и раскрывая специфику родительского труда и особенности его стимулирования у работников организации, автором диссертационной работы было дано следующее обобщающее определение: социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации представляет собой оценку соответствия реализуемых в организации мер по стимулированию родительского труда социальным целям общества и организации, а также удовлетворения разнообразных потребностей работников.

5. Процедура оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации предполагает определение принципов исследования, формирование базы исследования, выбор и обоснование системы элементов и индикаторов, построение алгоритма их оценки; анализ и оценку инструментов стимулирования родительского труда работников, реализуемых в организации и формирование аналитических выводов по результатам исследования.

Методические принципы исследования оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника в организации сводятся к следующим: 1. Принцип возможности и необходимости оценки стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника; 2. Принцип комплексности исследования практики стимулирования родительского труда на мезо-уровне; 3. Междисциплинарный подход к исследованию стимулирования труда родителей и его эффективности; 4. Принцип социальной ориентации исследования; 5. Принцип инклюзивности инструментальной основы исследования; 6. Принцип дифференцированного подхода в исследовании; 7.

Принцип системности и последовательности организации и проведения исследовательских процедур.

Социальную эффективность стимулирования родительского труда в организации можно оценивать используя обобщающую систему элементов и эмпирических индикаторов, с разных сторон характеризующих его наиболее существенные черты. Автором была выделена следующая система элементов и эмпирических индикаторов:

- Информированность о мерах стимулирования (уровень информированности работников о реализуемых предприятием программах по стимулированию родительского труда работников; уровень полноты информированности работников о мерах по стимулированию родительского труда);

- Удовлетворенность работников мерами стимулирования (удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду; удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда; удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда);

- Результативность мер стимулирования (готовность работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в расчете на одного работника за год; достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в связи с их родительством (детский отдых, новогодние подарки и т.д.) в расчете на одного работника).

6. В результате эмпирических исследований, проведенных на базе АО «Международный аэропорт» Курумоч», было выявлено, что существуют определённые расхождения между мотивационными и ценностными установками субъектов родительского труда и реально предпринимаемыми организацией мерами по стимулированию их труда в сфере родительства. В частности речь идет о несоответствии фактически используемой в

организации инструментальной основы стимулирования родительского труда потребностям его носителей. Кроме того, имеет место быть низкая степень вовлеченности работников, принимающих на себя функции родительского труда, в процесс его стимулирования. Тем не менее, определенную заинтересованность в стимулировании родительского труда проявляют не только работники-родители, но и непосредственно само предприятие. При этом системность и комплексность данного процесса отсутствует. В большинстве случаев стимулирующее воздействие носит фрагментарный характер, затрагивая одни и упуская другим мотивы и потребности субъектов родительского труда.

В целом, в результате исследования установлено, что меры стимулирования родительского труда, применяемые на мезо-уровне имеют положительный эффект. Данные меры дополняют меры поддержки родительства в государстве. Учитывая, что исследование проводилось на «стандартной коммерческой организации», функционирующей в Российской Федерации (с учетом численности работников, финансовых показателей, распространенной сферы деятельности «оказание услуг» и наличие определенных социальных мер стимулирования для работников), то выводы диссертационного исследования по ней могут быть масштабированы и на другие коммерческие организации России.

Соответственно концептуальным выводом является необходимость использования мезо-уровня для стимулирования родительского труда в Российской Федерации.

Вторым концептуальным выводом является необходимость использования стимулирования родительского труда на мезо-уровне как одного из элементов единой системы стимулирования родительства в Российской Федерации, наряду с государственным стимулированием и личными установками. Мезо-уровень стимулирования будет эффективно дополнять иные меры стимулирования родительского труда в России в целях

повышения уровня рождаемости населения, повышения количества и качества человеческого капитала.

7. В рамках проводимого диссертационного исследования была доказана необходимость совершенствования и развития существующей практики стимулирования родительского труда в организации.

На основе полученных в ходе исследования результатов был предложен комплексный механизм повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации, включающий:

- разработку, систематизацию и закрепление правил, принципов, целей и норм стимулирования родительского труда в организации;
- расширение инструментальной базы стимулирования родительского труда в организации;
- выстраивание системы мониторинга и контроля социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации.

Систематическая и комплексная реализация предлагаемых мероприятий призвана повысить социальную эффективность применяемых предприятием мер в отношении стимулирования родительского труда работников. Достичь этого предполагается благодаря более глубокому и качественному удовлетворению мотивационных потребностей носителей родительского труда с одной стороны, и повышению общего уровня их осведомленности и понимания ими применяемых организацией мер стимулирующего воздействия – с другой стороны. Так или иначе, системы стимулирования родительского труда в организации должна отличаться высокой степенью вариативности и транспарентности.

Необходимым условием практической реализации предлагаемых инициатив выступает их систематизация. В настоящее время представляется необходимым интегрировать систему стимулирования родительского труда в общую политику управления организацией. Наряду с необходимостью нормативного закрепления основ стимулирования родительского труда, все это потребует формирования целостной корпоративной семейной

(демографической) политики, имеющей ярко выраженную социальную направленность. Ее основополагающей целью должно стать создание нравственной, экономической и социальной среды, в наибольшей степени благоприятствующей реализации работникам организации функций родительского труда в рамках семейно-трудовых отношений при условии их занятости в корпоративном секторе.

Практическим результатом реализации предлагаемых мероприятий станет рост готовности работников к принятию на себя и последовательной реализации функций родительского труда, повышение его качества и общей удовлетворенности трудом. Как следствие, повысится качество формирования человеческого капитала. Вместе с тем сама организация, выступая адептом социально-ответственного поведения по отношению к работающим родителям, сможет повысить собственную конкурентоспособность, укрепить рыночную репутацию и имидж.

В конечном счете, эффективная с социальной точки зрения практика стимулирования родительского труда в организации может быть экстраполирована прочими субъектами бизнес-среды на собственный опыт. Это может послужить толчком к развитию и систематизации мер стимулирования труда родителей на мезо-уровне.

Перспективными направлениями изучения основ стимулирования родительского труда на уровне работодателей, исследование которых будет способствовать более глубокому пониманию протекающих в обществе мотивационных процессов в сфере родительского труда и повышению качества формирования человеческого капитала выступают: изучение мотивационных факторов, предопределяющих интенсивность и результативность родительского труда, оценка влияния на процесс его реализации сферы профессионального труда, а также анализ перспектив интеграции механизмов и инструментов стимулирования трудовой родительской активности работников в рамках развития системы государственно-частного партнерства.

Библиографический список

1. Акулич, М.М. Социологические изучения отцовства / М.М. Акулич, И.А. Левенских // Вестник Тюменского государственного университета. – 2009. – № 4. – С. 106-111.
2. Акулова, Н.Г. Трудовая мотивация и ее роль в процессе управления персоналом бизнес-компаний [Электронный ресурс] / Н.Г. Акулова, Д.И. Ряховский // Электронный научный журнал «Управление экономическими системами» – 2017. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-eyo-rol-v-protsesse-upravleniya-personalom-biznes-kompanii>.
3. Антонова Н. Л. Демография : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки 040100 «Социология» / Н. Л. Антонова ; М-во образования и науки Российской Федерации, Уральский гос. ун-т им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, [Ин-т социальных и политических наук]. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. – 153 с.
4. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. – М.: Омега-Л, 2005. – 584 с.
5. Атаманчук, Г.В. Управление – фактор развития: Размышления об управленческой деятельности / Г.В. Атаманчук. – М.: Экономика, 2002. – 567 с.
6. Багирова, А.П. Активизация родительского труда: реалии и возможности / А.П. Багирова, М.Г. Абилова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011.– № 10. – С. 2–7.
7. Багирова, А.П. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона : монография / А. П. Багирова, О. М. Шубат, А. И. Ворошилова, С. В. Витик, М. М. Пшеничникова, И. В. Полушкина. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 271 с.

8. Багирова, А.П. Родительский труд в социально структурном пространстве Российского общества / А.П. Багирова, Н.В. Шутова // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 12. – С. 16–20.
9. Багирова, А.П. Родительский труд и репродуктивная активность: социально-экономический анализ: монография / А.П. Багирова, М.Г. Абилова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2013. – 78 с.
10. Багирова, А.П. Родительский труд: специфика анализа и управления: монография / А.П. Багирова, О.М. Шубат, М.М. Пшеничникова. – Екатеринбург: УрФУ, 2013. – 206 с.
11. Багирова, А.П. Родительский труд: условия реализации, мотивы и результаты: монография / А.П. Багирова, Д.Г. Быкова, А.И. Ворошилова, Э.В. Ильвес, О.М. Шубат. – М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 171 с.
12. Багирова, А.П. Социальные институты родительского труда: проблемы и возможности взаимодействия / А.П. Багирова // Социология: современность и перспективы: сб. науч. ст. / ред.-сост. Г.Е. Зборовский. – Екатеринбург: УрФУ. – 2013. – С.77–78.
13. Барщевский М. Ю. Разберемся по-семейному [Электронный ресурс] / М. Ю. Барщевский // Электронное периодическое издание «Российская газета». – от 29.05.2014. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/05/29/semya.html>.
14. Басовский, Л.Е., Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА, 2003. – 211с.
15. Бахтиаров Е.И. Социальная эффективность информационной системы управления предприятием: дис. ... канд. соц. наук : 22.00.08. / Бахтиаров Евгений Игоревич. – Тюмень, 2008. – 181 с.
16. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Г.С. Беккер / Сост., науч. ред. послесл. Р. И. Капелюшников: предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ. – 2003. – 672 с.

17. Бестужев-Лада, И.В. Предвидение оптимальных нормативных ситуаций / И.В. Бестужев-Лада // Социологические исследования. – 1987. – №2.
18. Бойко В.В. Рождаемость: Социально-психологические аспекты / В.В. Бойко. – М.; Мысль. – 1985. – 240 с.
19. Большой энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая Рос. энцикл. ; СПб. : Норинт, 1997, 1999, 2001, 2004. – 1456 с.
20. Бреева, Е. Б. Основы демографии: учеб. пособие / Е. Б. Бреева. – М.: Дашков и Ко, 2005. — 352 с.
21. Бурганова, Л. А. Теория управления Элтона Мэйо / Л.А. Бурганова, Е.Г. Савкина. – Казань: Казан. гос. технол. ун-т, 2007. – 160 с.
22. Бюджет ПФР: расходы и доходы [Электронный ресурс] // Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/opendata~7706016118-materinskikapital>.
23. Валиахметов Р.М. Семья и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общей редакцией Р.М. Валиахметова, Ф.Б. Бурхановой, Г.Ф. Хилажевой. Уфа: Восточная печать, 2013. – 283 с.
24. Введение в демографию / под ред. В. А. Ионцева, А. А. Саградова. – М.: ТЕИС, 2002. – 636 с.
25. Вебер, М. Бюрократия / М. Вебер // Личность. Культура. Общество. – 2007. – Т.9, вып.1. – С.10–28.
26. Вершигора, Е.Е., Менеджмент: учебное пособие / Е.Е. Вершигора. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 256с
27. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учеб. пособие / В.Р. Веснин. – М.:«ГНОМ-пресс», 1999. – 440 с.
28. Витик, С.В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности: дис. ... кан.

экон. наук:08.00.05. / Витик Светлана Владимировна. – Екатеринбург, 2012. – 160 с.

29. Виханский О.И. Менеджмент: Учебник для вузов / О. И. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Высш. Школа, 1994. – 350 с.

30. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : Гардарика, 2002. – 528 с.

31. Вишневский Ю.Р. Новые явления в молодежной среде и актуальные задачи молодежной политики / Ю.Р. Вишневский, Д.Ю. Нархов, Е.В. Сильчук // Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки. – 2016. – №4. – С. 8–17.

32. Власов, А.В. Социально-демографическая ситуация в России: проблемы и перспективы / А.В. Власов // Вестник МИЭП. – 2014. – № 2 (15). – С. 81–89.

33. ВШЭ не увидела значимого влияния материнского капитала на рождаемость // Официальный сайт РБК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/56e7cf409a79472f2dd7ba9a>.

34. Гиляровская, Л.Т. Комплексный анализ материального стимулирования труда : монография / Л.Т. Гиляровская. – Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1982. – 152 с.

35. Годовой отчет ПАО «Газпром» за 2018 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт ПАО «Газпром». – Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/f/posts/01/851439/gazprom-annual-report-2018-ru.pdf>.

36. Годовой отчет ПАО «КуйбышевАзот» за 2018 год [Электронный ресурс] // Официальный сайт ПАО «КуйбышевАзот». – Режим доступа: https://www.kuazot.ru/invest/annual_reports/.

37. Грачев, А.П. Система мотивации и стимулирования труда работников страховых компаний: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Грачев Алексей Петрович. – Москва, 2006. – 208 с.

38. Грибин, Ю.Г. Методические подходы к оценке экономической эффективности мероприятий по совершенствованию систем стимулирования

персонала / Ю.Г. Грибин, К.Ю. Королевский // Доклад на симпозиуме «Неделя горняка – 99», Москва. – МГГУ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/metodicheskie-podhody-k-otsenke-ekonomicheskoy-effektivnostimeropriyatiy-po-sovershenstvovaniyu-sistem-stimulirovaniya-personala>.

39. Гусарова, М.С. Формирование стратегии управления персоналом: теоретико-методологический аспект. Монография / М.С. Гусарова. – Спб.: М-во образования науки Российской Федерации, Гос. образовательное учреждение ВПО «Тюменский гос. архитектурно-строит. ун-т», 2011 – 223 с.

40. Давитян, Г.М. Родительские стратегии современной студенческой молодежи: дис. ...канд.соц.наук : 22.00.04 / Давитян Манушак Галустовна. – Белгород, 2016. – 223 с.

41. Давыдянц, Д.Е. Оценка, анализ и пути повышения эффективности экономики (макро-, мезо- и микроуровни, торговля) / Д.Е. Давыдянц. – Ставрополь: Кавказский край, 2000. – 500 с.

42. Данич, Е. Е. Помощь семьям с детьми в России / Е. Е. Данич [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e-mail.ru/article/25-pomosch-semyam-s-detmi-v-rossii>.

43. Дарский, Л. Е. Рождаемость и репродуктивная функция семьи / Л. Е. Дарский // Демографическое развитие семьи: сб. ст. / под ред. А. Г. Волкова. – М. : Статистика, 1979. – С. 85–125.

44. Дашкова, Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода: дис. ...д-ра экон. наук : 08.00.05. / Дашкова Екатерина Сергеевна. – Воронеж, 2019. – 364 с.

45. Девять плюшек от IT-компаний для их сотрудников [Электронный ресурс] // HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/9-plyushek-ot-it-kompaniy-dlya-ih-sotrudnikov>.

46. Демографический ежегодник России. 2015 : статистический сборник. – М.: Росстат, 2015. – 263 с.

47. Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад-2020 / Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова, В. Н. Архангельский [и др.]; Отв. ред. Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова; ФНИСЦ РАН. – М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2021. – 214 с.
48. Димаджио, П. Дж., Пауэлл, У.В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин, 2014. С. 164–191.
49. Добряков, И. В. Перинатальная психотерапия / И. В. Добряков // Психология беременности, родов и послеродового периода: хрестоматия по перинатальной психологии / сост. А. Н. Васина. – М. : Изд-во УрАО, 2005. – С. 38-41.
50. Друкер, П. Ф: Энциклопедия менеджмента / П. Ф. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильяме», 2004. – 432с
51. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
52. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие /А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
53. Ельмеев, В. Я. Прикладная социология: Очерки методологии / В.Я. Ельмеев, В.Г. Овсянников. – Спб.: Издательство С.- Петербургского государственного университета, 1999. – 296 с.
54. Ендовицкий, Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ: учебное пособие / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303с.
55. Жданкин, Н.А. Мотивация персонала как ключевой фактор стратегического развития промышленных предприятий России / Н.А. Жданкин, В.М. Суанов // Менеджмент сегодня. – 2017. – № 4. – С. 256–272 .
56. Загорец, В.С. Демографическая политика: методы и инструментарий, опыт применения и анализ эффективности [Электронный ресурс] / В.С. Загорец, И.В. Загорец // Журнал международного права и

международных отношений. – 2014. – № 2. – Режим доступа: <http://www.evolutio.info/content/view/2257/235/>.

57. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учебное пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.

58. Здравомыслова, Е.А. Кризис маскулинности в позднесоветском дискурсе / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкина // О муже(N)ственности: сб. статей. – М.: Новое литературное обозрение, 2002. – С. 432-451.

59. Зоткина, Н.С. Мотивация и стимулирование работников предприятий строительной сферы деятельности / Н.С. Зоткина. – Тюмень, РИО ТюмГАСУ, 2010. – 175 с.

60. Зулкарнеева, В. В. Стимулирование персонала как метод повышения трудового потенциала организации / В. В. Зулкарнеева. – Текст : непосредственный // Актуальные вопросы экономики и управления : материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). – Москва : Буки-Веди, 2017. – С. 93–96.

61. Иванов, В.Н. Управленческая парадигма XXI века / В.Н. Иванов, А.В. Иванов, А.О. Доронин. – М.: МГИУ, 2002. – 168 с.

62. Иванова, В.С. Childfree как показатель кризиса современной семьи / В.С. Иванова // Социологические науки. – 2015.– №1 (32). – С. 50–51.

63. Ильшев, А.М. Демографическая ситуация в России до 2025 года: вызовы времени и альтернативность развития / А.М. Ильшев, А.П. Багирова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2008. – № 6. – С. 7–19.

64. Ильшев, А.М. Введение в репродуктивистику. Становление науки о воспроизводстве человека / А.М. Ильшев, А.П. Багирова. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 304 с.

65. Ильдарханова Ч. И., Гневашева В. А., Валидова А. Ф. Диалог труда и материнства в условиях социально-экономической и

территориальной дифференциации в Республике Татарстан // Регионология. – 2019. – Т. 27, № 4. – С. 801–830.

66. Каган, М.С. Человеческая деятельность. (Опыт системного анализа) / М.С. Каган. – Москва.: Политиздат, 1974. – 328 с.

67. Казачихина, М.В. Чайлдфри как одна из форм современной семьи / М.В. Казачихина // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. – 2014. – № 3. – С. 10–14.

68. Калиниченко, Л.А. Социальная организация государственной службы / Л.А. Калиниченко. – М.: РАГС, 2000. – 177 с.

69. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. – Москва: проспект, 2013. – 64 с.

70. Коробейников, А.М. Оценка эффективности регионального развития / А.М. Коробейников // Сборник статей «Особенности стратегического планирования развития городов в постсоветских странах». – М.: Леонтьевский центр, 2002. – С.54–59.

71. Коровкин, А.Г. Последствия повышения пенсионного возраста для рынка труда [Электронный ресурс] / А.Г. Коровкин // Электронное периодическое издание «Ведомости». – от 27.05.2015. – Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/05/27/593848-povishenie-pensionnogo-vozrasta-privedet-k-konfliktu-dedov-i-vnukov>.

72. Кох, И.А. Институциональная эффективность социального управления в муниципальном образовании. дис. ...д-ра с.н : 22.00.08. / Кох Иван Адамович. – Екатеринбург, 2006. – 337 с.

73. Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm.

74. Кулаков, П.А. Измерение в социологии: учебное пособие / П.А. Кулаков. – Новосибирск, НГАСУ (Сибстрин), 2005. – 124 с.
75. Курамшев А.В., Кутявина Е.Е., Судьин С.А. Бабушка в системе внутрисемейных отношений: социологический анализ // Женщина в российском обществе. – № 3. 2017. – С. 70–79.
76. Лахвич, Ю.Ф. Мотивация родительства при усыновлении / Ю.Ф. Лахвич, Л.И. Науменко // Адукацыя і выхаванне. – 2008. – № 10. – С. 13–21.
77. Лукашевич, Н.П. Социология труда: Учеб. пособие / Н.П. Лукашевич. – Киев : МАУП, 2001. – 320 с.
78. Львов, Л.В. Моделирование мотивационного механизма / Л.В. Львов // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2015. – №3. – С. 49–56.
79. Лютенс, Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
80. Малева, Т.М. Социально-экономические факторы рождаемости в России: эмпирические измерения и вызовы социальной политике / Т.М. Малева, О.В. Синявская // SPERO. – 2006. – № 5. С. 70–97.
81. Малый энциклопедический словарь: В 4 т. Репринтное воспроизведение издания Брокгауза-Ефрона. — М.: ТЕРРА, 1997.
82. Мама дорогая! Сколько стоит вырастить ребенка в России: по следам одной инфографики [Электронный ресурс] // Информационное агентство «Банки.ру». – Режим доступа: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10032879>.
83. Маркелов, Р. Дольше жить, больше работать / Р. Маркелов [Электронный ресурс] // Российская газета. – 07.01.2017. – № 247 (6519). – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/10/29/moiseev.html>.
84. Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин, 2014. С. 133–163.

85. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1999. – 800 с.

86. Мировой Атлас данных [Электронный ресурс] // Официальный сайт мировой и региональной статистики, национальных данных, карт и рейтингов «Кноема». – Режим доступа: <https://knoema.ru/atlas/>.

87. Митрофанова, Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Митрофанова Елена Александровна. – Москва, 2008. – 346 с.

88. Михайлов, Я.В. Эффективный менеджмент: учебно-практическое пособие для управленческого персонала и лиц, изучающих менеджмент / Я.В. Михайлов. – М.: ГЕЛАН, 2001. – 372.

89. Мотивация персонала 2017: исследование Kelly Services [Электронный ресурс] // Отраслевой интернет-журнал для HR-менеджеров «hr-elearning.ru». – Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/motivaciya-personala-2017-issledovanie-kelly-services/>.

90. Налоговый кодекс Российской Федерации: Часть вторая от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 30.07.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=357162&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.6166618470736547#035312802491673545>.

91. О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов: Федеральный закон от 19.12.2016 N 416-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208991/99c83f175e08f17a662a449295c17ab60d4f4699/.

92. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон Российской Федерации от 19.05.1995 (ред. от 08.06.2020) № 81-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. — Режим доступа:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=354567&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.7490092367251946#06837569883945187>.

93. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2006 (ред. от 08.06.2020) № 256-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=357169&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.35782324280496414#05345592904212406>

94. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации от 19.04.1991 (ред. 24.04.2020) № 1032-1 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/Cons_doc_LAW_60/.

95. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации») : Указ Президента Российской Федерации от 07.09.2010 (ред. от 19.06.2020) № 1099 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104589/c00558adc81dc5efe26c8386108a5d3a746e395a/.

96. О молодежи: Закон города Москвы от 30.09.2009 (ред. от 10.06.2020) № 39 [Электронный ресурс] // Московская городская дума. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/3714389>.

97. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 (редакция от 10.08.2016) N 255-ФЗ [Электронный ресурс] //

КонсультантПлюс. – Режим доступа:
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/.

98. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для эконом. специальностей / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев – М.: Финстатинформ, 1997. – 877 с.

99. О проведении в Российской Федерации Года семьи: Указ Президента Российской Федерации от 14 июня 2007 года № 761 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=426075#039080025999562906>.

100. Озерникова, Т.Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учебное пособие / Т.Г. Озерникова. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2016. – 183 с.

101. Осипов, СЛ. Заработная плата как цена труда и ее регулирование на предприятиях промышленности в переходной экономике. дис. ...д-ра экон. наук : 08.00.07 / Осипов Степан Лукич. – Хабаровск, 1997. – 269 с.

102. Отчет Федеральной службы государственной статистики по занятости и безработице в Российской Федерации в апреле 2018 году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа:
http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/100.htm.

103. Офис семейного типа: какой эффект дают корпоративные детские сады [Электронный ресурс] // Официальный сайт информационного агентства «РБК». – Режим доступа:
https://www.rbc.ru/own_business/21/07/2017/596cb5b49a794740906caef9.

104. Парфёнова И.С. Социальная эффективность профессиональной переподготовки безработных: опыт социолого-управленческого анализа: дис. ... канд. социолог. наук : 22.00.08. / Парфёнова Ирина Сергеевна – Екатеринбург, 2005. – 188 с.

105. Поварич, И.П. Стимулирование труда: системный подход / И.П. Поварич, Б.Г. Прошкин. – Новосибирск: Наука. Сибир. Отделение, 1990. – 198 с.

106. Половинко, В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография / В.С. Половинко и др.; под науч. ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Информ-знание, 2002. – 484 с.

107. Половинко, В.С. Формирование современной системы стимулирования на основе метода каскадирования целей. Нормирование и оплата труда в промышленности / В.С. Половинко, О.Ю. Тимошенко. – 2010. – №2 – С. 5–12

108. Положение о проведении Всероссийского конкурса «Семья года» от 24.05.2016 [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/316> .

109. Пригожин, А.И. Стимулирование / А.И. Пригожин // Российская социологическая энциклопедия. – М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. – С. 539.

110. Пшеничникова, М.М. Родительский труд, содержание и особенности реализации в малых городах Уральского региона: дис...канд. экон. наук: 08.00.05. / М.М. Пшеничникова. – Екатеринбург, 2012. – 184 с.

111. Радаев, В.В. Экономическая социология : учеб. пособие для вузов / В.В. Радаев. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 603 с.

112. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

113. Рахимов, Т.Р. Эффективность процесса и результата в социально-экономических системах / Т.Р. Рахимов // Вестник науки Сибири. – 2015. – № 3 (18). – С. 11-19.

114. Родионова, Е.А. Психология стимулирования персонала / Е.А. Родионова. – Х.: «Гуманитарный Центр», 2013. – 228 с.

115. Родионова В.Н. Эффект и критерии эффективности организации производства / В.Н. Родионова [Электронный ресурс] // Сайт Международной Академии науки и практики организации производства. – Режим доступа: <http://maop.vorstu.ru/rodionova.html>.

116. Рофе, А.И. Экономика труда / А.И. Рофе. – М. : КноРус, 2010. – 400 с.

117. Ручка, А.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии / А.А. Ручка, Н.А. Сакада. – Киев: Наукова думка, 1988. – 246 с.

118. Сайт «Центр раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.e-disclosure.ru>.

119. Саликова, Н.М. Участие работодателей в содействии занятости населения / Н.М. Саликова // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. – № 3 (99). – С. 47-53.

120. Саралиева З.Х., Балабанов С.С. Дети как жизненная ценность россиян// Россия реформирующаяся. Ежегодник / Отв. ред. М.К. Горшков. – Вып. 8. – М.: Институт социологии РАН, 2009. С. 394-407.

121. Смит, А. Теория нравственных чувств / А. Смит. – М. : Республика, 1997. – 351 с.

122. Сорокин П.А. Кризис современной семьи / П. А. Сорокин //Ежемесячный журнал литературы, науки и общественной жизни. – 1916. № 2-3.

123. Сорокин, П. А. Социальная и культурная динамика: исследование изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений / П. А. Сорокин. – СПб. : РХГИ, 2000. – 1055 с.

124. Социальный кодекс ПАО «ЛУКОЙЛ» // Официальный сайт ПАО «ЛУКОЙЛ». – Режим доступа: <http://www.lukoil.ru/Responsibility/SocialPartnership/SocialActivities>.

125. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / под ред. Г.В. Осипова. – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1998. – 488 с.

126. Социология семьи: учебник / под ред. А.И. Антонова. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 640 с.

127. Социология труда: учебник / под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. – М.: Изд-во Моск.ун-та, 1993.– 368 с.

128. Среднеотраслевой уровень зарплаты в Москве по итогу 2018 года [Электронный ресурс] // Управление Федеральной службы государственной статистики по г. Москве и Московской области. – Режим доступа: <https://mosstat.gks.ru/>.

129. Становов А.А. Социальная эффективность профессионального обучения государственных гражданских служащих. дис. ...канд. соц. наук : 22.00.08. / Становов Алексей Анатольевич. – М., 2007. – 179 с.

130. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с.

131. Суммарный коэффициент рождаемости в странах мира за 2016 год [Электронный ресурс] // Сайт «Рейтинги стран и компаний». – Режим доступа: <http://total-rating.ru/1841-summarnyy-koefficient-rozhdaemosti-v-stranah-za-2016-god.html>.

132. Сухова, О.В. Принципы построения системы стимулирования / О.В. Сухова // Дискуссия. – 2010. – № 6. – С. 55–60.

133. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор. – М.: Контроллинг, 1991. – 132 с.

134. Темницкий А.Л. Учебное исследование по эмпирической социологии / А. Л. Темницкий. – М. : МГИМО, 2003. – 248 с.

135. Толочек, В.А. Современная психология труда : учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с.

136. Тощенко, Ж.Т. Социология / Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 640с.

137. Тощенко, Ж.Т. Социология труда / Ж.Т. Тощенко, Г.А. Цветкова. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. – 464 с.
138. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
139. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.
140. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 296 с.
141. Управление эффективностью и качеством: модульная программа / по ред. И. Прокопенко, К. Норта. – М., 2001. – 799 с.
142. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин – М.: Издательство ЭКМОС, 1999. – 256 с.
143. Хачатуров, Т.С. Эффективность капитальных вложений / Т.С. Хачатуров. – М.: Экономика, 1979. – 335 с.
144. Черешова, С.В. Мотивы субъекта родительского труда: теоретико-методологический аспект / С.В. Черешова // Современные исследования социальных проблем. – 2017. – Т.8. – № 12. – С. 124-140.
145. Чернова Ж.В. Семейная политика в Европе и России: гендерный анализ / Ж.В. Чернова. – СПб.: Норма, 2008. – 328 с.
146. Численность населения по отдельным возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn3.htm.
147. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
148. Шепель, В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 248 с.
149. Шкаратан, О.И. Эффективность труда и отношение к труду / О.И. Шкаратан // Социологические исследования. – 1982. – №2. – С. 22-24.

150. Шоннеси, Дж. О. Принципы организации управления фирмой / Дж. О. Шоннеси. – М., 1999. – 296 с.
151. Штомпка, П. Социология социальных изменений / П. Штомпка. – М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
152. Шутова Н.В. Расширение подходов к исследованию родительства через изучение родительского труда // Материалы XXII Международной конференции памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 2019. – С. 1595-1603.
153. Щегорцев В.А. Менеджмент: учебник / В.А. Щегорцев, В.А. Таран. – М.:ЮНИТИ- ДАНА, 2005. – 615с.
154. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 523 с.
155. Экономика труда: Учебник / Ю.П. Кокин и др. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.
156. Экономический словарь / под ред. А. И. Архипова. – М.: Проспект, 2006. – 606 с
157. Эксперты рассчитали расходы на содержание ребенка [Электронный ресурс] // Интернет-портал Российской газеты. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/06/11/rebenok.html>.
158. Энгельс Ф. Происхождение семьи, частной собственности и государства / Ф. Энгельс // К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинения. – Изд.2. – М.: Политиздат, 1961. – Т.21. – С.23-178.
159. Югов Е.А. Трудовые ресурсы как элемент организации производства: к вопросу терминологии / Е.А. Югов // Организатор производства. – 2011. – № 2 (49). – С. 18-22.
160. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: учебник для вузов / Т.В. Юрьева. – М.: Русская деловая литература, 1999. – 416 с.
161. Ядгаров Я.С. История экономических учений: Учебник / Я.С. Ядгаров. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 320 с.

162. Family-Friendly Workplace Practices // OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. URL: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.

163. Fertility indicators // Eurostat. – Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

164. Gershuny J. Social Innovation and the Division of Labour. – Oxford : Oxford University Press, 1983. – 191 p.

165. Gronau R. Leisure, Home Production and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. – 1977. – Vol. 85. – № 6. – P. 1099–1123.

166. Gross national income per capita 2016, Atlas method and PPP // The world bank. – Available at: <http://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

167. Gross national income per capita 2018, Atlas method and PPP // The world bank. – Available at: <https://databank.worldbank.org/data/download/GNIPC.pdf>.

168. Hochschild A.R. The Outsourced Self: Intimate Life in Market Times / A.R. Hochschild // New York: Metropolitan Books. – 2012. – 320 p

169. Oakley A. The sociology of housework / A.Oakley // London : Robertson. – 1974. – P 17-23.

170. Population Division World Population Prospects: The 2015 Revision Volume II: Demographic Profiles // United Nations Department of Economic and Social Affairs. – P. xxv. – DOI: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2015_Volume-I_Comprehensive-Tables.pdf.

171. Renooy P.H. The Informal Economy: Meaning, Measurement and Social Significance / P.H. Renooy // Amsterdam : Regioplan. – 1990. – 198 p.

Total fertility rate // Eurostat. – Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00199&plugin=1>.

Приложения

Приложение 1



DIRECTUM21465-2018251

Акционерное общество
«Международный аэропорт «Курумоч»

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«17» 09. 2019

№ 1105-04/063

г. Самара

О содействии УрФУ
в проведении научного
исследования в АО «МАК»

В связи с обращением Уральского федерального университета от 09.09.2019
№ 33.01102-01 «Об оказании содействия в проведении научного исследования»

ПРЕДЛАГАЮ:

1. Разрешить аспиранту кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Школы государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета Шутовой Наталье Викторовне проведение в АО «Международный аэропорт «Курумоч» научного исследования по теме диссертационной работы «Стимулирование родительского труда работников предприятия как социальный процесс».

2. Контроль исполнения распоряжения возложить на директора по персоналу Тихонову Ю.В.

Исполнительный директор

М.Л. Берман

ИД документа 2018251

Распоряжение о содействии УрФУ в проведении научного исследования
По всем версиям

Список сотрудников, подписавших документ электронной подписью:

Кто подписал		За кого поставлена подпись		Дата подписи	Версия	Примечание
ФИО	Должность	ФИО	Должность			
Визирующие подписи						
Рябчикова Л.Н.	Начальник отдела	Рябчикова Л.Н.	Начальник отдела	17.09.2019 11:24:50	1	
Тихонова Ю.В.	Директор по персоналу	Тихонова Ю.В.	Директор по персоналу	16.09.2019 13:13:42	1	
Шутов А.Н.	Директор по правовым вопросам	Шутов А.Н.	Директор по правовым вопросам	12.09.2019 14:36:00	1	
Кузнецов Д.И.	Начальник службы	Кузнецов Д.И.	Начальник службы	12.09.2019 14:17:44	1	
Урусова В.М.	Ведущий юрист-консульт	Урусова В.М.	Ведущий юрист-консульт	12.09.2019 14:13:23	1	

Автор документа: Урусова Вероника Михайловна

Распечатал  /Рябчикова Лариса Николаевна/ 17.09.2019

Рассылка (СЭД):

В дело
Тихонова Ю.В.

Анкета

Уважаемый сотрудник!

Просим Вас принять участие в исследовании, посвященном изучению эффективности социальных программ по стимулированию рождаемости и поддержки работников, имеющих детей, применяемых в организации. Ваше мнение окажет помощь при анализе и совершенствовании данной политики. Ответить на вопросы просто, необходимо выбрать вариант (варианты) ответа. Исследование проводится анонимно. Ответы будут использоваться в обобщенном виде исключительно в научных целях.

1. Ваш возраст (количество полных лет)

2. Ваш пол

- а) Мужчина
- б) Женщина

3. Ваше семейное положение

- а) Официальный зарегистрированный брак
- б) Незарегистрированный брак (живем вместе)
- в) Не состою в браке

4. Ваше образование

- а) Оконченное высшее
- б) Неоконченное высшее
- в) Среднее профессиональное
- г) Среднее общее
- д) Другое (поясните) _____

5. Сколько у Вас детей до 18-ти лет?

- а) Один ребенок
- б) Два ребенка
- в) Три ребенка и более
- г) Нет детей до 18 лет

6. Какое количество детей Вы хотите иметь? (отметьте один вариант ответа)

- а) Один ребенок
- б) Два ребенка
- в) Три ребенка и более детей
- г) Нисколько
- д) Затрудняюсь ответить

7. Планируете ли Вы рождение детей в будущем?

- а) Да
- б) Нет
- в) Затрудняюсь ответить

8. По какой причине Вы не хотите иметь детей? (отметьте один или несколько вариантов ответа)

- а) Не позволяют жилищные условия
- б) Неустойчивое материальное положение
- в) Считаю, что в нашей стране у детей нет гарантий стабильного будущего
- г) Считаю, что слишком трудно растить ребенка (детей) без достаточной государственной поддержки
- д) Не позволяет здоровье
- е) Трудно воспитывать ребенка (детей) без мужа (жены)
- ж) Муж/жена против
- з) Ребенок (дети) часто мешают деловой карьере
- и) Не люблю детей
- к) Ребенок (дети) мешают жить так, как хочется
- л) Другое (напишите) _____

9. С какими ценностями Вы, в первую очередь, связываете жизнь в семье? (отметьте столько вариантов ответов, сколько считаете нужным)

- а) Взаимная поддержка во всем
- б) Дружная, сплоченная семья – «крепкий тыл»
- в) Взаимопонимание, духовная близость между супругами
- г) Рождение детей
- д) Любовь
- е) Возможность быть вместе с любимым человеком
- ж) Семейный статус дает чувство уверенности, защищенности
- з) Официальное закрепление отношений между мужчиной и женщиной (брак)
- и) Избавление от одиночества
- к) Упорядоченные сексуальные отношения
- л) Основа для профессиональной карьеры, успеха
- м) Семейный статус обеспечивает устойчивость в обществе
- н) Другое (напишите) _____
- о) Затрудняюсь ответить

10. Кто, по Вашему мнению, должен заниматься воспитанием детей в семье? (выберите один или несколько вариантов ответа)

- а) Жена
- б) Муж
- в) Оба супруга
- г) Прочие родственники (бабушки, дедушки, тети, дяди и т.д.)
- д) Все перечисленные
- е) Никто

11. Кто в Вашей семье занимается воспитанием детей? (выберите один или несколько вариантов ответа)

- а) Чаще мать, но и отец тоже
- б) В основном мать
- в) Чаще отец, но и мать тоже
- г) Другой член семьи

12. Как Вы оцениваете свое участие в жизни ребенка по шкале от 1 до 5? (дайте, пожалуйста, ответ в каждой строке)

	1 (совсем)	2	3	4	5 (всегда)
--	---------------	---	---	---	---------------

		не участвую)				участвую)
а)	Материально обеспечиваю детей					
б)	Занимаюсь образованием детей					
в)	Занимаюсь воспитанием детей, прививаю им семейные ценности					
г)	Отдыхаю совместно с детьми					
д)	Посещаю детские мероприятия (утренники в детском саду, спортивные и иные соревнования, конкурсы и пр.)					

13. Что больше всего беспокоит Вас в процессе воспитания детей? (выберите не более трех вариантов ответа)

- а) Сохранение здоровья детей
- б) Материальное благополучие детей
- в) Образование детей
- г) Настроение детей и причины его изменений
- д) Трудовое участие детей в жизни семьи
- е) Духовое развитие детей

14. Сколько времени Вы обычно посвящаете общению, совместным занятиям с Вашим ребенком в будние (рабочие) дни? (отметьте один вариант ответа)

- а) Менее часа в день
- б) От часа до трех часов в день
- в) Более четырех часов в день
- в) Не удается уделять ребенку время в будние дни
- г) Затрудняюсь ответить

15. Знакомы ли Вы с мероприятиями по поддержке работников с детьми, реализуемых в Вашей организации, и, если да, то из каких источников? (отметьте один вариант ответа)

- а) Да, слышал(а) о них от работников нашей организации
- б) Да, знаком(а) с ними через официальные публикации в нашей организации
- в) Нет, не знакома
- в) Другое (напишите) _____

16. О скольких мероприятиях по поддержке работников с детьми, реализуемых в организации, Вы знаете? (отметьте один вариант ответа)

- а) О пяти и более
- б) О четырех
- в) О трех
- г) О двух
- д) Об одной
- е) Не знаю

17. Какие из мероприятий по поддержке работников с детьми, реализуемых в организации, Вы считаете наиболее необходимыми? (выберите один или несколько вариантов ответа)

- а) Организация культурно-массовых мероприятий (праздничных, спортивных, экскурсионных и т.д.) мероприятий для работников и их детей
- б) Единоразовая выплата материальной помощи при рождении ребенка
- б) Организация творческих конкурсов для детей работников с подарками и грамотами
- в) Ежегодная выплата материальной помощи работникам, имеющим детей-инвалидов
- г) Организация и субсидирование санаторно-курортного лечения для работников и их детей

- д) Предоставление новогодних подарков для детей работников (от 1 до 15 лет)
 е) Другое (напишите) _____

18. Удовлетворены ли Вы мероприятиями по поддержке работников с детьми, реализуемыми в организации, в целом?

- а) Удовлетворен (а)
 б) Частично удовлетворен (а)
 в) Не удовлетворен (а)

19. Удовлетворены ли Вы мерами материального стимулирования родительского труда работников, реализуемой в организации?

- а) Удовлетворен (а)
 б) Частично удовлетворен (а)
 в) Не удовлетворен (а)

20. Удовлетворены ли Вы мерами нематериального стимулирования родительского труда работников, реализуемой в организации?

- а) Удовлетворен (а)
 б) Частично удовлетворен (а)
 в) Не удовлетворен (а)

21. Считаете ли Вы мероприятия по поддержке работников с детьми, реализуемые в организации, достаточными и эффективными? (отметьте один вариант ответа)

- а) Да, мероприятий достаточно и они эффективны
 б) Нет, мероприятия не эффективны
 в) Мероприятия эффективны, но их не достаточно
 г) Нет, мероприятия неэффективны, более эффективно повысить заработную плату

22. Считаете ли Вы мероприятия по поддержке работников в целом, реализуемые в организации, достаточными и эффективными?

- а) Да, мероприятий достаточно и они эффективны
 б) Да, мероприятия эффективны, но их не достаточно
 в) Нет, мероприятия неэффективны

23. Считаете ли Вы, что Ваш нынешний работодатель помогает Вам в воспитании детей? (отметьте один вариант ответа)

- а) Да
 б) Нет
 в) Затрудняюсь ответить

24. Ощущаете ли Вы поддержку от нынешнего работодателя в содержании детей помимо заработной платы? (отметьте один вариант ответа)

- а) Да
 б) Нет
 в) Затрудняюсь ответить

25. Влияют ли мероприятия по поддержке работников с детьми, реализуемые в организации, на Ваше решение о рождении ребенка?

- а) Да
 б) Нет
 в) Затрудняюсь ответить

26. Готовы ли Вы уйти в декретный отпуск, работая в этой организации? *(отметьте один вариант ответа)*

- а) Да
- б) Нет
- в) Затрудняюсь ответить

27. Как бы Вы могли оценить уровень Ваших доходов? *(отметьте один вариант ответа)*

- а) Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать
- б) Покупка большинства товаров длительного пользования (телевизор, холодильник) не вызывает трудностей, но покупка более дорогих товаров (например, автомобиля) сейчас недоступна
- в) Денег вполне достаточно для приобретения необходимых продуктов питания и одежды, но на более дорогие покупки приходится откладывать
- г) Денег хватает только на самое необходимое (продукты, лекарства и т.д.)
- д) Денег не хватает даже на самое необходимое

28. В целом как изменился за последние год-два уровень жизни Вашей семьи? *(отметьте один вариант ответа)*

- а) Повысился
- б) Не изменился
- в) Понизился

29. Как Вы считаете, почему уровень жизни Вашей семьи изменился (повысился/понижился)? *(отметьте один вариант ответа)*

- а) Из-за появления ребенка (детей)
- б) Из-за моих действий и/или действий членов моей семьи
- в) Ввиду благоприятного/неблагоприятного стечения обстоятельств
- г) Из-за изменения экономической ситуации
- д) Затрудняюсь ответить

30. В целом Вам хватает денег на жизнь? *(отметьте один вариант ответа)*

- а) Хватает
- б) Не хватает
- в) Затрудняюсь ответить

Благодарим Вас за ответы!

Примерный перечень вопросов экспертного интервью для представителей
АО «Международный аэропорт «Курумоч»

1. Можете ли Вы сказать, что более половины всех работников Вашей организации, в той или иной форме выражают и демонстрируют свою неудовлетворенность принципами и порядком оплаты труда?
2. Удовлетворена ли, по Вашему мнению, большая часть работников организации действующей системой премий и поощрений?
3. Считают ли работники Вашей организации объемы оказываемой им материальной помощи достаточными и справедливыми?
4. Насколько обширны и доступны для работников перспективы карьерного роста (особенно той части работников, у которой есть дети в возрасте до 18 лет)?
5. Как бы Вы оценили лояльность Ваших работников к организации (желательно произвести оценку по 5-балльной шкале, где 5 баллов – наивысшая степень лояльности)?
6. Как в Вашей организации относятся к работникам, часто уходящим на больничный и/или в отпуск по уходу за ребенком?
7. Входят ли в состав профсоюза работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет? Если да, то какой процент?
8. Принимаются ли профсоюзной организацией пожелания и требования родителей при инициации мер по совершенствованию систем стимулирования труда?
9. Какая сумма, по Вашему мнению, в год на одного работника может считаться высоким уровнем затрат на социальные мероприятия?
10. Какая сумма, по Вашему мнению, в год на одного ребенка работника может считаться высоким уровнем затрат на социальные гарантии работникам, имеющим детей?

Вопросы для HR-директора и Председателя профсоюзной организации

1. Можете ли Вы сказать, что более половины всех работников Вашей организации, в той или иной форме выражают и демонстрируют свою неудовлетворенность принципами и порядком оплаты труда?

– В нашей организации политика оплаты труда работников строится на следующих принципах: единство политики оплаты и мотивации труда; установление минимально гарантированного уровня оплаты труда работников на уровне, превышающем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда; «прозрачность», объективность и конкурентоспособность системы оплаты и мотивации труда работников; использование единых принципиальных подходов к системе вознаграждения; регулярная индексация заработной платы на основе индекса потребительских цен; использование гибких систем премирования с целью наиболее полного учета индивидуального трудового вклада работника; повышение заработной платы в связи с ростом производительности труда; недопущение дискриминации в области труда и занятости, равное вознаграждение для женщин и мужчин за труд одинаковой ценности. Соблюдение данных принципов в политике оплаты труда, позволяет нашей организации поддерживать достаточно высокий уровень удовлетворенности размером оплаты труда у работников организации, что подтверждается и результатами проведенного Вами опроса.

2. Удовлетворена ли, по Вашему мнению, большая часть работников организации действующей системой премий и поощрений?

– Над системой премий и поощрений мы работаем постоянно. Нам очень важно, чтобы наши работники были привержены и лояльны к нашей организации. Нам дорог каждый наш работник и поэтому мы делаем все возможное, чтобы воодушевить их к профессиональному росту и продвижению. У нас существует четкая связь между активностью работника, результатами его деятельности и поощрениями, которые он получает. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы у нас введены: единовременное премирование за выдающиеся результаты в решении неотложных задач, направленных на повышение эффективности деятельности организации и премирование по итогам работы за год. Премирование осуществляется в пределах утвержденных средств на оплату труда организации. Решение о размере премирования за отчетный период (год) определяется с помощью критериев оценки результативности и системы КРІ (ключевых показателей эффективности). В организации устанавливается два вида КРІ – корпоративные (показатели эффективности организации на текущий год, установленные в соответствии со стратегией бизнеса; корпоративные КРІ направлены на командную работу и едины для всех работников организации) и индивидуальные КРІ (показатели эффективности деятельности работников, с помощью которых определяются конкретные персональные цели, которые работник планирует достичь в предстоящий период). В нашей организации система премий и поощрений, построенная на КРІ, позволяет каждому сотруднику лично повлиять на размер своей премии. В большинстве случаев, наши работники добросовестно и качественно выполняют свою работу (достигают высокого процента выполнения КРІ), поэтому удовлетворены системой премий и поощрений в общем, и размером премий в частности.

3. Считают ли работника Вашей организации объемы оказываемой им материальной помощи достаточными и справедливыми?

– Согласно Коллективному договору в нашей организации предусмотрены следующие виды материальной помощи:

- предоставление санаторно-курортных путевок для оздоровления работников и отдыха их детей;
- приобретение за счет средств работодателя новогодних подарков для детей работников (от 1 года до 15 лет включительно);
- оказание работодателем материальной помощи при рождении ребенка в размере 5000 рублей работникам, имеющим непрерывный стаж работы в организации не менее одного года (на момент рождения ребенка). В случае, если оба родителя работают в АО «Международный аэропорт «Курумоч», сумма материальной помощи не увеличивается;
- оказание работодателем 1 раз в год материальной помощи в размере 10 000 рублей работникам организации, имеющим детей-инвалидов. В случае, если оба родителя работают в АО «Международный аэропорт «Курумоч», сумма материальной помощи не увеличивается;
- частичная или полная оплата посещения бассейна (с сентября по апрель) и посещения оздоровительных и спортивных комплексов работникам предприятия, являющимся членами профсоюза;
- организация экскурсий и других культурно-массовых мероприятий с частичным финансированием из средств профкома.

Следует, отметить, что большинство сотрудников пользуется предлагаемыми организацией мерами материальной помощи, поэтому можно сделать вывод, что они популярны, необходимы сотрудникам, и, скорее всего, оказывают дополнительную материальную поддержку семьям работников.

4. Насколько обширны и доступны для сотрудников перспективы карьерного роста (особенно той части работников, у которой есть дети в возрасте до 18 лет)?

– АО «Международный аэропорт» Курумоч» входит в холдинг «Аэропорты Регионов», поэтому на него распространяется действующие в группе компаний проекты по обучению и развитию работников. В частности, действующая у нас система обучения и развития персонала охватывает все категории производственного и офисного персонала, все уровни управления: от рабочих/специалистов до менеджеров высшего звена. Основными принципами системы обучения и профессионального развития являются: производственная необходимость; выбор наилучших методов и программ обучения; обучение молодых специалистов. Программы обучения проектируются в зависимости от целей и аудитории обучения, с использованием разных методов, форм и средств обучения. Система образовательных программ холдинга включает: обязательные программы повышения квалификации, регулируемые законодательством; дополнительные программы повышения квалификации, направленные на развитие профессиональных компетенций; программы обучения, направленные на развитие навыков владения иностранными языками; программы обучения, направленные на развитие управленческих и профессиональных компетенций участников кадрового резерва; индивидуальные программы развития участников кадрового резерва; программы обмена опытом: наставничество, стажировки, конференции. Кроме того, в нашей организации реализуется проект «Кадровый резерв». Принципы работы с кадровым резервом: резерв формируется в соответствии с актуальными и перспективными потребностями холдинга в управленческом персонале, резервисты назначаются на вышестоящие должности в любом подразделении холдинга; зачисление в резерв и перевод на вакантную руководящую

должности осуществляются на конкурсной основе работники включаются в резерв и переводятся на другие должности только с их согласия. Таким образом, наша организация предоставляет обширные возможности карьерного роста и развития профессиональных компетенций всем работникам (вне зависимости имеются ли у них дети или нет) в рамках не только нашего аэропорта, но и в рамках всего холдинга.

5. Удовлетворена ли, по Вашему мнению, большая часть сотрудников компании действующим режимом труда и отдыха?

– В нашей организации режим рабочего времени и времени отдыха регламентирован документом «Правила внутреннего трудового распорядка», разработанным на основании трудового законодательства Российской Федерации. В целях рациональной организации непрерывной (круглосуточной) авиатранспортной деятельности в компании установлены следующие режимы рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье; режим работы с суммированным учетом рабочего времени и с разделением рабочего дня на две части для водителей автомобилей, работающих ежедневно на дежурных автомобилях; режим работы с суммированным учетом рабочего времени - для всех остальных работников, работающих посменно с предоставлением выходных дней по скользящему графику. В качестве учетного периода при суммированном учете рабочего времени во всех перечисленных случаях принимается календарный год. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации. Ежемесячно и за календарный год в целом по каждому работнику соблюдается баланс соответствующих норм рабочего времени и сумм фактических явок и неявок работника в организацию. Переработка работником годовой учетной нормы рабочего времени оплачивается работодателем как сверхурочная работа. Привлечение к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством РФ. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Работникам предоставляются и особые виды оплачиваемых отпусков при стаже работы в организации не менее одного года: отпуск для вступления в брак – 3 дня (включая день бракосочетания в период данного отпуска); отпуск по поводу рождения или усыновления ребенка – 2 дня (используется в течение месяца). Также работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы при наличии уважительных причин (семейным обстоятельствам). В связи с тем, что наша организация четко выполняет требования трудового законодательства РФ, касающиеся режима труда и рабочего времени работников, можно отметить, что работники им удовлетворены.

6. Как бы Вы оценили лояльность Ваших сотрудников к организации (желательно произвести оценку по 5-балльной шкале, где 5 баллов – наивысшая степень лояльности)?

– АО «Международный аэропорт» Курумоч», входящий в холдинг «Аэропорты Регионов» является одним из крупнейших и предпочтительных работодателей в Самарской области. Люди – главный капитал нашей организации в частности, и холдинга в целом. Их ответственность, активность и целеустремленность определяет наш успех, поэтому мы

предлагаем работникам обширный перечень социальных программ и мероприятий для улучшения их профессиональной и личной жизни. На наш взгляд, работники аэропорта ценят это и достаточно лояльно относятся к организации. По пятибалльной шкале лояльность работников следует оценивать не менее 4 баллов.

7. Как в Вашей организации относятся к работникам, часто уходящим на больничный и/или в отпуск по уходу за ребенком?

– Все люди болеют: и дети, и взрослые. К работникам, часто уходящим на больничный и/или в отпуск по уходу за ребенком, отношение как и к любому работнику организации – уважительное. В целях сохранения и укрепления физического и психологического здоровья каждого работника и его ребенка (детей) в организации проводится следующая работа: во-первых, в организации обеспечиваются права работников на обязательное социальное страхование: пособие на рождение ребенка; пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет; пособие по временной нетрудоспособности; пособие по беременности и родам; пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности; оплата 4-х дней в месяц одному из родителей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет; во-вторых, организация помимо обязательных выплат на предприятии реализует комплекс мероприятий, направленных на охрану здоровья работников, поддержку материнства и детства, организацию отдыха работников и членов их семей, стимулирование родительского труда работников, в частности предоставляет санаторно-курортные путевки для оздоровления работников и отдыха их детей, а также частично или полностью оплачивает посещение бассейна (с сентября по апрель) и посещение оздоровительных и спортивных комплексов работникам предприятия, являющимся членами профсоюза.

8. Годовые затраты на поиск, найм, адаптацию и обучение сотрудников в динамике за 2018-2019гг - _____(2018); _____(2019)?

Расходы на персонал, тыс.руб.	2018	2019
Расходы на обучение персонала, в том числе	5596	7949
Расходы на обязательное обучение	3038	4642
Расходы на дополнительное обучение	1629	1537
Командировочные расходы в связи с обучением	933	1770
Расходы на подбор персонала	71	277

9. Имеются ли в Вашей организации программы поддержки непосредственно молодых семей?

– В настоящее время в рамках социальной политики нашей организации нет отдельного направления для поддержки молодых семей.

10. Реализуются ли в Вашей компании какие-либо образовательные инициативы и/или механизмы адаптации для сотрудников, возвращающихся на работу после декретного отпуска?

– Как уже было сказано ранее, наша организация предоставляет обширные возможности для развития профессиональных компетенций всем работникам (вне зависимости имеются ли у них дети или нет) в рамках не только нашего аэропорта, но и в рамках всего холдинга. Однако в организации нет отдельного проекта по адаптации для работников, возвращающихся на рабочее место после декретного отпуска.

11. Допускается ли в Вашей организации возможность предоставления гибкого рабочего графика для работников, имеющих малолетних детей?

– Специфика деятельности нашей организации не предполагает предоставления гибкого рабочего графика для работников (вне зависимости наличия или отсутствия у них ребенка (детей)). В нашей компании в целях рациональной организации непрерывной (круглосуточной) авиатранспортной деятельности в компании установлены следующие режимы рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье; режим работы с суммированным учетом рабочего времени и с разделением рабочего дня на две части для водителей автомобилей, работающих ежедневно на дежурных автомобилях; режим работы с суммированным учетом рабочего времени - для всех остальных работников, работающих посменно с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Однако, отметим, что при составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации, также учитывающей пожелания работников.

12. Имеют ли сотрудники Вашей организации, имеющие малолетних детей, право на дополнительные дни отдыха в течение рабочего года?

– В нашей организации работникам предоставляются особые виды оплачиваемых отпусков при стаже работы в организации не менее одного года, в частности отпуск по поводу рождения или усыновления ребенка – 2 дня (используется в течение месяца). Также предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи с семейными обстоятельствами.

13. Входят ли в состав профсоюза работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет? Если да, то какой процент?

– Общая численность работников предприятия составляет 1322 человека, из них 602 работника входят в состав профсоюза, то есть примерно половина всей численности (45,5%). Примерно 90% (542 человека), состоящих в профсоюзе работников, имеют детей в возрасте до 18 лет.

14. Принимаются ли профсоюзной организацией пожелания и требования родителей при инициации мер по совершенствованию систем стимулирования труда?

– Профсоюз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Основные функции профсоюза: защитная (деятельность, направленная на предупреждение нарушения и восстановления нарушения прав и законных интересов работников в сфере труда, а также привлечение к ответственности их нарушителей) и социальная (предусматривает выполнение ряда мероприятий, направленных на оказание

социальной поддержки). В рамках социальной функции, наша профсоюзная организация старается учитывать пожелания и требования родителей при инициации мер по совершенствованию систем стимулирования труда. Согласно данным профкома, финансового отдела и отдела по работе с персоналом, была в общем виде сформирована динамика затрат на все мероприятия по стимулированию родительского труда, охраны материнства и детства в организации за 2017-2019 годы

№	Виды материальных затрат на социальную политику	Единица измерения	2017	2018	2019
1	Затраты на социальные гарантии и компенсации сотрудникам (взрослый и детский оздоровительный отдых, дополнительные дни к отпуску и прочее)	Тыс. руб.	3089,7	4511,2	4649,2
2	Общая сумма выплат родителям (детские путевки, новогодние подарки)	Тыс. руб.	1,184	1,286	1,400
3	Выплата пособий родителям, в расчете на 1 сотрудника	Тыс. руб.	1,0	1,1	1,2

15. Имеется ли в организации какая-либо внутренняя отчетность о реализации инициатив в области стимулирования родительского труда?

– Наличие внутренней отчетности о реализации инициатив в области стимулирования родительского труда в организации не установлено.