

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

На правах рукописи



Шутова Наталья Викторовна

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ
РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

специальность 22.00.03 – Экономическая социология и демография

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени кандидата
социологических наук

Екатеринбург – 2021

Работа выполнена на кафедре социологии и технологий государственного и муниципального управления в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
БАГИРОВА Анна Петровна

Официальные оппоненты: **ИЛЬДАРХАНОВА Чулпан Ильдусовна**,
доктор социологических наук,
обособленное структурное подразделение
ГНБУ «Академия наук РТ» «Центр семьи и
демографии Академии наук Республики
Татарстан», директор, г. Казань;

МЕРЕНКОВ Анатолий Васильевич,
доктор философских наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный
университет имени первого Президента
России Б.Н. Ельцина», заведующий
кафедрой прикладной социологии,
г. Екатеринбург;

ВАЛИАХМЕТОВ Рим Марсович,
кандидат социологических наук, ФГБОУ
ВО «Башкирский государственный
университет», декан факультета
философии и социологии, г. Уфа.

Защита состоится 12 мая 2021 г. в 11:00 часов на заседании Диссертационного совета УрФУ 22.02.14 по адресу: 620000, г. Екатеринбург, пр. Ленина, 51, зал заседаний диссертационных советов, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»: <https://dissovet2.urfu.ru/mod/data/view.php?d=12&rid=2084>

Автореферат разослан «___» _____ 2021 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат философских наук,
доцент



Алексей Константинович Клюев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

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 не разработанностью 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. Ильшев, 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, А.В. Меренковым, 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 методическом 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 со стороны российского бизнеса. В связи с этим в настоящей диссертационной работе разрабатывается методика анализа процесса стимулирования родительского труда в организации и оценки его социальной эффективности.

Объект исследования: стимулирование родительского труда работников организаций.

Предмет исследования: социальная эффективность стимулирования родительского труда работников организаций.

Цель исследования – анализ содержания и специфики стимулирования родительского труда на уровне организаций и выявление 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 общенаучные методы: системный, сравнительного и логического анализа. В ходе сбора эмпирических данных были использованы социологические методы исследования: опросные методы (в форме анкетирования и экспертных интервью), контент-анализ документов, 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 систематического отбора (n = 310 человек, N =1240 человек). Статистическая обработка 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 документов внутренней отчетности АО «Международный аэропорт» Курумоч».

Помимо прочего, информационную основу настоящей диссертационной работы составили открытые материалы органов государственной статистики РФ, материалы выборочных исследований, нормативные документы федерального уровня и локальные акты организации.

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 категорий, связанных со стимулированием родительского труда. Стимулы родительского труда интерпретируются как внешние воздействия (побуждения, блага), при помощи которых субъект управления (государство, общество, работодатели и т.д.) воздействует на субъект родительского труда (родителей, семью 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 «родительский труд 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 результативностью;

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.

Положения диссертационной работы, выносимые на защиту:

1) Установлено, что в основе изучения 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, в рамках которого реализация этого вида 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, соответствие 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 разработки и применения механизма стимулирования родительского труда в организации – 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;

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

5) Посредством применения методики оценки социальной эффективности для АО «Международный аэропорт» «Курумоч» выявлено ключевое противоречие (проблема) стимулирования родительского труда на мезо-уровне – декларативность мер стимулирования родительского труда работников при невысоких показателях результативности. Неудовлетворенность работников мерами стимулирования родительского труда связана с расхождением между ценностными и мотивационными установками 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.

6) 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.

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.

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.

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 источника и 4 приложений. Работа изложена на 235 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Введение. Отражена актуальность работы, описана степень научной разработанности темы исследования, сформулированы его цель и задачи, определены объект и предмет исследования, описана его теоретико-методологическая основа, эмпирическая база, научная новизна и практическая значимость, а также приведена информация об апробации полученных результатов.

В первой главе «**Теоретико-методологические основы социологического изучения родительского труда работников в организации**» проанализированы теоретико-методологические основы социологического изучения феномена родительского труда, определено его влияние на социально-структурное пространство общества, уточнен и конкретизирован категориальный аппарат исследования – в частности, понятия «родительский труд работников», «стимулы родительского труда», «стимулирование родительского труда», исследованы уровни, методы, механизм стимулирования родительского труда работников.

Параграф 1.1 «Концептуализация родительского труда работников организации в социологии»

Сегодня для социально-экономического развития России характерно наличие острейших социальных проблем, потенциально оказывающих влияние на трансформацию всех социальных структур общества. В частности, низкая рождаемость при прогнозируемом повышении продолжительности жизни уже в ближайшее время может привести к негативным следствиям не только в социально-демографической, но и в профессиональной структуре общества.

Одним из вариантов смягчения прогнозируемых неблагоприятных последствий (в частности, увеличения доли населения старших возрастов при уменьшении доли людей моложе трудоспособного возраста, снижение количества и качества человеческого капитала и т.д.), наряду с другими существующими программами представляется разработка и реализация инструментов активизации и стимулирования родительского труда – сознательной, целесообразной деятельности людей по рождению, уходу, воспитанию, обучению и развитию детей, их социализации и дальнейшей профессионализации, с помощью которой они формируют количественные и качественные характеристики человеческого капитала, удовлетворяя в процессе этого труда как общественные, так и личные потребности. Направления влияния стимулирования родительского труда на социальные структуры общества представлены на рисунке 1.

Концептуализация родительского труда в социологии возможна на широкой теоретико-методологической базе, которая включает 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.

Параграф 1.2 «Родительский труд как объект стимулирования: уровни, методы, механизм»

Под стимулами родительского труда предложено понимать всевозможные внешние побуждения и блага, при помощи которых субъект управления (государство, общество, работодатели и т.д.) воздействует на субъект этого вида труда (родителей, семью 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 предложено 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



Рисунок 1. Направления влияния стимулирования родительского труда на социальные структуры общества

деятельности при помощи реально действующих на различных уровнях стимулов.

Стимулирование родительского труда реализуется на множестве уровней, дифференцируемых по разным основаниям, 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 г. 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 лишь на нескольких стадиях (перинатальной – денежные выплаты по беременности и родам и т.д., младенческой – денежные выплаты до достижения ребенком 1,5 лет, ежемесячные денежные выплаты на ребенка от 3 до 7 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 – например, 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. Целый ряд социологов и демографов подчеркивают важность воздействия на субъективные факторы рождаемости, связанные с личностными представлениями о предпочитаемых числах детей, потребностью в детях, репродуктивными установками и т.д.

Отметим, что 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.

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, соответствие 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 – формирование установки на

реализацию качественного и количественного родительского труда, которую ставит объект управления стимулированием родительского труда перед субъектами данного вида деятельности.

Параграф 1.3 «Стимулирование родительского труда в организации: теоретические аспекты»

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 – 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 ограниченность возможных видов 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 влияющих на нее факторов; 2. Стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала; 3. Повышение удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

В основе процесса стимулирования родительского труда работников организаций лежит неинституциональный подход. Он исходит из того, что организации и окружающая их среда взаимосвязаны, воздействуют друг на друга, что приводит к определенной тождественности их свойств и признаков, они являются по отношению к друг другу 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. 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. Три механизма институциональных изоморфных изменений (принудительный, подражательный, нормативный) 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 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 различны – они могут носить, например, политический (желание поддержать государственную политику), религиозный, экономический, сугубо личностный характер. Оставляя вопрос изучения причин взятия на себя такого рода обязательств российскими предприятиями за рамками исследования, предпринятая разработка методики оценки социальной эффективности подобных программ исходит из того, 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, 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 разработана, а сам процесс формирования 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 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 семей работников с детьми, во втором – о создании условий комфортной профессиональной и личностной самореализации работников-родителей.

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

Во второй главе **«Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации»** проанализированы существующие подходы к оценке социальной эффективности, разработана и апробирована методика анализа социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации, что позволило разработать концептуальные направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации.

Параграф 2.1 «Подходы к оценке социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации»

Проблема социальной эффективности считается дискуссионной, так как до настоящего времени не сложилось единого и общепринятого определения данной категории и не создана универсальная методика ее измерения. В научной литературе представлены различные точки зрения на эту проблему – 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.

С нашей точки зрения, 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. Учитывая существующие подходы к определению социальной эффективности, специфику родительского труда и особенности его стимулирования у работников организации, предложено следующее авторское определение социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации: это – оценка соответствия реализуемых в организации мер по стимулированию родительского труда социальным целям общества и организации, а также удовлетворения разнообразных потребностей работников.

Параграф 2.2 «Методика оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда: принципы, критерии и показатели, методы»

Процедура оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда на предприятии предполагает определение принципов исследования, формирование его базы, выбор и обоснование системы критериев и показателей, построение алгоритма их оценки; анализ и оценку используемых в организации инструментов стимулирования родительского труда работников, аналитические выводы по результатам исследования.

Мы предложили следующие методические принципы исследования стимулирования родительского труда как инструмента развития трудовой мотивации работника в организации: 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.

Для оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации автором разработана комплексная система элементов и эмпирических индикаторов, с разных сторон характеризующих ее наиболее существенные черты (рисунок 2). Для многоуровневой оценки стимулирования родительского труда в организации нами предложена следующая формула:

$$\text{СЭрт} = \text{Кинф} + \text{Куд} + \text{Крез}$$

где СЭрт – социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации;

Кинф – коэффициент информированности работников о реализуемых мерах стимулирования родительского труда в организации;

Куд – коэффициент удовлетворенности работников реализуемой в организации системой стимулирования родительского труда;

Крез – коэффициент результативности мер стимулирования родительского труда для работников.

Коэффициенты рассчитываются на основе эмпирических индикаторов, составляющих конкретные элементы социальной эффективности, а значения эмпирических индикаторов, в свою очередь – на основе мнений респондентов.

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

В данном параграфе приведены результаты оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч». Они рассчитаны на основе мнений респондентов, собранных в ходе социологического опроса (таблица 1). Общая оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации характеризуется как средняя (1,47 из 3). Следует отметить, что отсутствие высоких оценок, вероятнее всего, будет характерно для большинства организаций в России в связи с традиционным пониманием стимулирования родительского труда как задачи государственного уровня.

Результаты анализа показывают, что работники знают и считают важными, прежде всего, материальные инструменты стимулирования родительского труда, входящие в группу обязательных выплат – их удельный вес составил более половины всех положительных ответов. Также высокий удельный вес – у группы добровольных выплат. Иные формы денежного стимулирования не актуальны для работников данной организации: они набрали менее четверти от всех положительных ответов, что свидетельствует об их низкой эффективности для стимулирования родительского труда работников. Наиболее значимыми надежными инструментами стимулирования родительского труда являются инструменты, составляющие группу корпоративных мероприятий – они представляются работникам как наиболее необходимые. Также значимыми являются инструменты, относящиеся к «дополнительному отдыху». Иные группы (программы ДМС, образование и адаптация родителей, гибкий график и удаленная занятость) набрали в совокупности менее 20% всех положительных ответов.



Рисунок 2. Элементы и эмпирические индикаторы социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации

Наблюдается расхождение между мотивами 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.

В целом работодатель демонстрирует определенную заинтересованность в стимулировании участников родительского труда, однако, она носит преимущественно декларативный характер. Существующая практика стимулирования этого труда однозначно требует своего совершенствования и

Таблица 1 – Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт «Курумоч» на основе мнений работников

Показатели социальной эффективности стимулирования родительского труда	Значение показателя	Значение критерия
<i>Критерий «Информированность о мерах стимулирования»</i>		
Уровень информированности работников о реализуемых программах	0,68	0,72
Уровень полноты информированности работников о реализуемых программах	0,75	
<i>Критерий «Удовлетворенность работников мерами стимулирования»</i>		
Общая удовлетворенность действующей системой стимулирования родительского труда	0,37	0,48
Удовлетворенность системой материального стимулирования	0,35	
Удовлетворенность системой нематериального стимулирования	0,73	
<i>Критерий «Результативность мер стимулирования»</i>		
Готовность работников к рождению ребенка и уходу в отпуск по уходу за ребенком в период работы 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	1,47	

развития. Прежде всего, речь идет о необходимости обеспечения системности и комплексности данного процесса.

Параграф 2.4 «Направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации»

В качестве возможного 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 (рисунок 3): 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 реализации работниками родительского труда, будут иметь комплексный и системный характер, что, в свою очередь, приведет к формированию на предприятии 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. 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. Изложены итоги выполненного исследования, приведены рекомендации в соответствии с полученными результатами, а также рассмотрены перспективы дальнейшей разработки темы. Перспективы дальнейшей разработки темы исследования таковы: 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.



Рисунок 3. Направления повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников и развития системы стимулирования родительского труда в организации

Основные положения диссертации отражены в 17 научных публикациях, общим объемом 5,75 п.л.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК и Аттестационным советом УрФУ

1. Шутова Н.В. Стимулирование родительского труда на перинатальной и младенческой стадиях развития ребенка: анализ существующих практик / А.П. Багирова, Н.В. Шутова // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2016. – № 4 (28). – С. 91-98. (0,5 п.л. / 0,3 п.л.).

2. Шутова Н.В. Родительский труд в социально-структурном пространстве российского общества / А.П. Багирова, Н.В. Шутова // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 12. – С. 16-20. (0,3 п.л. / 0,2 п.л.).

3. Шутова Н.В. Социальная эффективность стимулирования родительского труда работников организации: методика оценки и результаты / Н.В. Шутова // Вестник экономики, права и социологии. – 2020. – № 2. – С. 186-191. (0,3 п.л. / 0,3 п.л.).

Материалы конференций и прочие публикации

4. Шутова Н.В. Как преодолеть сопротивление сотрудников при проведении изменений в организации / Э. Г. Соколова, Н. В. Шутова // Экономика и управление: актуальные проблемы и тенденции развития : материалы международной заочной научно-практической конференции, 19 декабря 2012 г. – Новосибирск : СибАК, 2012. – С. 110-113. (0,25 п.л.).

5. Шутова Н. В. Социальная эффективность стимулирования родительского труда персонала предприятия: факторы актуализации исследования / Н. В. Шутова // Социокультурное развитие большого Урала: тренды, проблемы, перспективы : материалы юбилейной Всероссийской научно-практической конференции XX Уральские социологические чтения (Екатеринбург, 27-28 февраля 2015 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. – Екатеринбург: УрФУ, 2015. – С. 527-529. (0,2 п.л.).

6. Шутова Н. В. Социальная эффективность стимулирования родительского труда молодых семей: факторы актуализации исследования / Н. В. Шутова // Динамика и инерционность воспроизводства населения и замещения поколений в России и СНГ: VII Уральский демографический форум с международным участием: сб. статей. – Т. 1: Социология и история воспроизводства населения России. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2016. – С. 335-337. (0,2 п.л.).

7. Шутова Н.В. Анализ существующих систем стимулирования родительского труда на предприятиях Пермского края / Н. В. Шутова // Научная дискуссия : вопросы социологии, политологии, философии, истории : сб. статей по материалам XLVIII Международной научно-практической конференции «Научная дискуссия : вопросы социологии, политологии, философии, истории». – М. : Интернаука, 2016, № 3 (43). – С. 118-122. (0,3 п.л.).

8. Шутова Н.В. Потенциальное влияние родительского труда на социально-демографическую и профессиональную структуры российского общества / Н. В. Шутова // Экономика, социология и право. – М.: Институт стратегических исследований. – 2016. – № 11. – С. 85-87. (0,2 п.л.).

9. Шутова Н.В. Генезис научных представлений о родительском труде: социологический аспект / Н.В. Шутова // Политика, экономика и социальная сфера : проблемы взаимодействия. – Новосибирск : Центр развития научного сотрудничества. – 2016. – № 8. – С. 145-151. (0,4 п.л.).

10. Шутова Н. В. Родительский труд как потенциальный фактор формирования качества человеческих ресурсов / Н. В. Шутова // Демографический потенциал стран ЕАЭС : VIII Уральский демографический

форум. Том I. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2017. — С. 254-256. (0,2 п.л.).

11. Шутова Н. В. Анализ существующих программ по повышению рождаемости и стимулированию родительского труда у молодежи в Пермском крае / Н. В. Шутова // XX Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: Методология, опыт эмпирического исследования», 16-18 марта 2017 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2017. — С. 1412-1420. (0,6 п.л.).

12. Шутова Н. В. Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия: актуальность и подходы / Н. В. Шутова // XXI Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 22-23 марта 2018 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2018. — С. 1320-1328. (0,6 п.л.).

13. Шутова Н. В. Стимулирование родительского труда работников предприятий как фактор демографического развития России / Н. В. Шутова // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сб. статей X Уральского демографического форума. — Том I. — Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2019. — С. 421-426. (0,4 п.л.).

14. Шутова Н. В. Расширение подходов к исследованию родительства через изучение родительского труда / Н. В. Шутова // Материалы XXII Международной конференции памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования». — Екатеринбург: УрФУ, 2019. — С. 1595-1603. (0,6 п.л.).

15. Шутова Н.В. Стимулирование труда работников с детьми как кадровая технология снижения текучести персонала компании / Н. В. Шутова // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сб. материалов международного научно-практического семинара, 8 ноября 2019 г. — Воронеж : ВГУ, 2019. — С. 44-47. (0,25 п.л.).

16. Шутова Н.В. Корпоративная демографическая политика как способ повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия / Н.В. Шутова // Социальные процессы современной России : сб. статей. — Т. 2. — Нижний Новгород : ННГУ, 2020. — С. 219-222. (0,25 п.л.).

17. Шутова Н.В. Неинституциональный подход как теоретическая основа исследования корпоративной социальной политики, направленной на стимулирование родительского труда работников организации / А.П. Багирова, Н.В. Шутова // Социальная динамика населения и устойчивое развитие: сб. тезисов: III Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, 1 декабря 2020 г. — Москва : МГУ, 2020. — С. 70-72. (0,2 п.л.).