Носкова Карина Вадимовна,

магистрант,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

Шубат Оксана Михайловна,

Профессор,

кафедра интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга,

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Российская Федерация

**КОРПОРАТИВНАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ:
ТОЧКИ РОСТА***Аннотация:*

В статье представлены результаты исследования возможностей и направлений развития корпоративной демографической политики на малых предприятиях. На основе глубинного интервью были выявлены особенности оценки представителями малого бизнеса текущей и перспективной демографической ситуации, кадровых проблем, социальной составляющей труда, а также возможностей внедрения программ поддержки семей с детьми и стимулирования рождаемости.

Ключевые слова:

Малый бизнес, корпоративная демографическая политика, глубинное интервью, немонетарные инструменты поддержки семей.

Введение

В ситуации ухудшающихся демографических трендов в России актуализируется поиск новых возможностей и инструментов преодоления этих трендов, нормализации, а в перспективе – улучшения демографической ситуации в стране и выход из депопуляции. Одним из востребованных сегодня инструментов является активное включение бизнеса в решение демографических проблем [1, 2, 3]. И если такая «демографическая включенность» крупного бизнеса сегодня довольно активно практикуется и все больше крупных предприятий включаются в вопросы поддержки и стимулирования рождаемости в семьях сотрудников, заботы о семьях сотрудников, то для малого бизнеса такая активность либо не обсуждается вообще, либо ее возможность оценивается крайне скептически. Ученые, исследователи называют целый спектр причин, препятствующих широкому распространению в среде малого предпринимательства программ социальной ответственности: ограниченность финансовых ресурсов, отсутствие квалифицированных специалистов, недостаток времени и ресурсов для стратегического планирования, культурные и ментальные барьеры, риск нестабильной экономической среды, отсутствие в широком доступе необходимой информации и примеров успешного опыта внедрения программ корпоративной демографической политики, отсутствие государственной поддержки и стимулов, отсутствие четкой законодательной базы, регулирующей корпоративную социальную ответственность, и ряд других причин.

Целью данной статьи является исследование возможностей и направлений развития корпоративной демографической политики на предприятиях малого бизнеса.

Методические вопросы исследования

Для реализации поставленной цели было проведено пять глубинных интервью с руководителями малых предприятий сферы услуг с численностью сотрудников до 50 человек. Отметим, что такая фокусировка позволяет получить специфический взгляд на проблему, учитывая особенности данной отрасли и масштаба бизнеса. В качественных исследованиях задача репрезентативности не ставится и, вероятно, при исследовании других форм малого бизнеса и других видов его деятельности полученные результаты и выводы могут отличаться. Вместе с тем, представленная в статье серия интервью является первым этапом более масштабного исследования возможности и практик распространения корпоративной демографической политики в сфере малого предпринимательства на основе методологии mixed-methods.

Глубинные интервью фокусировались на обсуждении вопросов, связанных с оценкой предпринимателями демографической ситуации и ее последствий для бизнеса, с теми мерами поддержки рождаемости и многодетности, которые реализуются на предприятиях, а также их эффектами – реальными и потенциальными.

Результаты исследования

Как показали проведенные интервью, руководители малых предприятий единодушны в оценке состояния демографии страны как депрессивного, прогнозируют ухудшение ситуации с уровнем рождаемости и дальнейший дефицит кадров. Недостаток квалифицированных специалистов и необходимость удержания сотрудников вынуждают предприятия применять различные методы и инструменты материального стимулирования и развития корпоративной культуры. Эффективность этих мер оценивается большинством респондентов положительно, хотя и отмечается, что возможности малых предприятий реализовывать такие методы и инструменты ограничены.

Большинство предприятий, охваченных глубинным интервью, сохраняют рабочие места за сотрудниками, находящимися в декретном отпуске/отпуске по уходу за ребенком, и предлагают гибкий график работы. Однако полноценно разработанных и в полном объеме реализуемых корпоративных программ на предприятиях малого бизнеса пока нет. Реализуются отдельные инициативы, которые оцениваются как достаточно эффективные для сохранения лояльности сотрудников компании. Реализация таких программ зачастую носит точечный характер и зависит от финансовых возможностей конкретного предприятия.

В ходе исследования было выявлено, что для интервьюируемых характерен низкий уровень осведомленности о преимуществах и положительных эффектах, возникающих вследствие внедрения программ корпоративной демографической политики. Многие представители малого бизнеса не осознают всей выгоды от внедрения программ поддержки семей. Они считают, что такие инициативы являются прерогативой крупных корпораций и не приносят реальной пользы для небольшого предприятия.

Предприниматели также отмечали наличие регуляторных и административных барьеров для реализации социальных программ поддержки семей сотрудников. В некоторых случаях предприниматели говорили о необходимости усиления государственной поддержки малого бизнеса в области демографической политики. Они указывали на то, что существующие государственные программы недостаточно адаптированы к нуждам малого предпринимательства и требуют доработки.

Обсуждение результатов

Полученные результаты поднимают ряд дискуссионных вопросов и позволяют обозначить своего рода точки роста на пути внедрения корпоративной демографической политики на малых предприятиях. Одна из них – это усиление государственного регулирования в развитии корпоративной демографической политики. Хотя многие респонденты выразили недовольство существующей системой поддержки малого бизнеса, они также признали, что без участия государства сложно рассчитывать на значительные успехи в решении демографических проблем.

Точкой роста на пути внедрения программ корпоративной демографической политики на малых предприятиях является ориентация на немонетарные инструменты, well-being программы, акцентирующие на социально-психологическом климате в коллективе, на психологически комфортном состоянии сотрудников, создание атмосферы заботы о сотрудниках. На наш взгляд, для предприятий малого бизнеса с численностью до 50 человек можно предложить ряд немонетарных, а также низкозатратных инструментов/мер корпоративной демографической политики, представленных в таблице 1. Предложенные меры поддержки ориентированы на создание комфортных условий для сотрудников с детьми и улучшение их психологическое состояние, повышение степени лояльности к компании. В результате предприятие сможет привлечь и удержать квалифицированные кадры, обеспечивая стабильное развитие бизнеса.

Таблица 1 – Немонетарные (и низкозатратные) инструменты/меры корпоративной демографической политики на предприятиях малого бизнеса

Направление	Конкретные меры в рамках направления
1. Поддержка семей с детьми	<ul style="list-style-type: none"> - дополнительные оплачиваемые или неоплачиваемые дни отпуска для родителей с маленькими детьми, чтобы они могли проводить больше времени с семьей; - помощь в оплате детского сада: частичная компенсация расходов на детский сад или ясли, что значительно облегчит финансовую нагрузку на семьи с маленькими детьми; - корпоративные детские праздники: организация праздников для детей сотрудников, что позволит родителям провести время вместе с детьми и укрепить внутрикпоративную культуру
2. Особые условия для родителей, чьи дети только пошли в детский сад	<ul style="list-style-type: none"> - гибкий график: возможность выбора удобного графика работы, чтобы родители могли отводить и забирать ребенка из детского сада без нарушения трудового распорядка; - введение режима неполного рабочего дня для родителей в период адаптации ребенка к детскому саду, чтобы уменьшить стресс и обеспечить достаточное внимание ребенку; - психологическая поддержка: консультации с психологом для родителей;
3. Дополнительные облегчающие условия	<ul style="list-style-type: none"> - удобство рабочего места: помимо снижения физической нагрузки и перевода на легкий труд (что предусмотрено законодательством), важным инструментом

труда для беременных женщин	<p>может быть обеспечение комфортного рабочего места, соответствующего потребностям беременной женщины, включая специальные стулья, подставки для ног и другие приспособления;</p> <p>- частые перерывы: предоставление дополнительных коротких перерывов для отдыха и восстановления сил</p>
4. Адаптация после выхода из декретного отпуска (отпуска по уходу за ребенком)	<p>- внедрение программы постепенного возвращения к полной занятости после декретного отпуска, начиная с нескольких часов в день;</p> <p>- разработка индивидуального плана адаптации для каждой сотрудницы, возвращающейся из декретного отпуска, с учетом ее потребностей и возможностей. Такой план разрабатывается с учетом особенностей каждой конкретной ситуации и может включать следующие элементы: определение сроков и этапов возврата к работе, профессиональная подготовка и обучение, актуализация знаний и навыков, ознакомление с новыми технологиями и изменениями в компании;</p> <p>- психологическая поддержка (консультации с психологом, создание групп поддержки)</p> <p>- организационные изменения (установление гибкого расписания, позволяющего женщине совмещать работу и заботу о ребенке, например, возможность работать из дома несколько дней в неделю; предоставление дополнительных выходных или сокращенного рабочего дня);</p> <p>- материальная поддержка (бонусы и премии за успешное выполнение задач);</p> <p>- коммуникационная поддержка (регулярные встречи и обратная связь для обсуждения текущих задач и вопросов, возникающих в ходе выполнения работы; доступ к внутренним коммуникационным каналам: обеспечение доступа к корпоративной почте, мессенджерам и другим средствам связи для оперативного решения рабочих вопросов, обеспечение возможности онлайн-совещаний и встреч)</p>

Важно, что внедрение таких программ должно быть не эпизодическим («при случае»), а системным. Такая системность является необходимым условием их эффективности, которая помимо положительной отдачи в краткосрочном периоде может проявляться и с определенным лагом; быть значимой только для предприятия или иметь значимый социальный эффект и выводить предприятие на уровень ответственного социального субъекта – корпоративного гражданина, вносящего вклад в демографическое будущее всей страны.

Заключение

В целом, проведенное исследование выявило недостаточную заинтересованность руководителей малых предприятий во внедрении и развитии программ корпоративной демографической политики. При этом были выявлены особенности оценки представителями малого бизнеса текущей и перспективной демографической ситуации, кадровых проблем, социальной составляющей труда, а также возможностей внедрения программ поддержки семей с детьми и стимулирования рождаемости. На предприятиях малого бизнеса полноценно разработанных и в полном объеме реализуемых таких корпоративных программ на текущий момент нет, но реализуются отдельные инициативы.

В ходе исследования были выявлены точки роста на пути внедрения корпоративной демографической политики на предприятиях малого бизнеса: усиление государственного регулирования в этой сфере, решение проблемы сбалансированности интересов работодателя и работника, внедрение немонетарных и низкочастотных мер и инструментов, которые могут быть разработаны по ряду направлений: поддержка семей с детьми; создание особых условий для родителей, чьи дети только пошли в детский сад; дополнительные облегчающие условия труда для беременных женщин; адаптация после выхода из декретного отпуска (отпуска по уходу за ребенком)

Безусловно, что исследования в области корпоративной демографической политики на малых предприятиях обладают значительным потенциалом для дальнейшего совершенствования. Особенно востребованны, на наш взгляд, качественные исследования – глубинные интервью, экспертные опросы. Такие исследования помогают находить эффективные и доступные способы управления кадрами, учитывая ограниченный бюджет и ресурсы малых предприятий, а также специфику деятельности предприятий различных видов деятельности.

Результаты проведенного качественного исследования позволили разработать методику проведения количественного исследования – социологического опроса о практиках корпоративной демографической политики на предприятиях малого бизнеса. Эта методика представляет собой важный инструмент для дальнейших исследований, позволяющих глубже изучить потребности и предпочтения работников, а также оценить эффективность уже внедренных программ. Она поможет собрать данные, необходимые для формирования обоснованных рекомендаций по совершенствованию корпоративной политики в этой области.

Благодарности

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-18-00854, <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ростовская Т. К., Шабунова А. А., Багирова А. П. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С. 151-164.
2. Багирова А. П., Вавилова А. С.: Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Т. 7. № 2. С. 3.
3. Шубат О.М. Российский бизнес и поддержка рождаемости: успешные корпоративные практики // Глобальные вызовы демографическому развитию. Том II. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2022. С. 339-351.

Noskova Karina,

master student,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia

Shubat Oksana,

professor,

department of integrated marketing communications and branding,
Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia

CORPORATE DEMOGRAPHIC POLICY IN SMALL ENTERPRISES: GROWTH POINTS

Abstract:

The article presents the results of a study of the possibilities and development directions of corporate demographic policy in small enterprises. Based on in-depth interview, the features of the assessment by small business representatives of the current and prospective demographic situation, personnel problems, the social component of labor, as well as the possibilities of implementing programs to support families with children and stimulate the birth rate were identified.

Keywords:

Small business, corporate demographic policy, in-depth interview, non-monetary instruments for supporting families.