

Витик Светлана Владимировна

**СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА НА
РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ:
МЕХАНИЗМ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург – 2012

Работа выполнена на кафедре социологии и социальных технологий управления ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Научный руководитель: доктор экономических наук, доцент
Багирова Анна Петровна

Официальные оппоненты: Антропов Владимир Алексеевич
доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
университет путей сообщения»,
профессор кафедры управления в
социальных и экономических системах

Арбуз Анна Владимировна
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»,
доцент кафедры экономики и социологии труда

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
экономический университет»

Защита состоится 7 ноября 2012 г. в 13.30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по адресу: 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, зал заседаний Ученого совета (ауд. I).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Автореферат разослан 5 октября 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Каравеева А.В.

1. Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. В последнее десятилетие перед нашей страной достаточно остро встала проблема депопуляции. Существуют различные сценарии динамики численности российского населения, по самым пессимистичным из них при сохранении нынешних тенденций воспроизводства численность российского населения к 2025 г. сократится до 122-125 млн. чел., к 2050 г. – до 100 млн. чел. Государство в целом и предприятия в частности заинтересованы в притоке трудовых ресурсов на рынок труда. Государством сегодня реализуются определенные меры, направленные на преодоление кризиса рождаемости (материнский капитал, выплаты при рождении и т.д.), однако только государственных мер для решения столь сложной задачи недостаточно. Целесообразно формирование комплексной системы методов и инструментов стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях: федеральном, региональном и уровне хозяйствующих субъектов. Для этого, прежде всего, необходимо понимание того, что современное российское предприятие как основной потребитель существующего и будущего человеческого капитала не должно оставаться в стороне от вопросов стимулирования рождаемости и репродуктивного труда.

Наука управления персоналом предприятия широко изучает вопросы мотивации и стимулирования «продуктивного» труда. В то же время, применительно к сфере репродуктивного труда эти вопросы практически не разработаны. Поэтому исследование небольшого существующего опыта воспроизводства человеческого капитала на предприятии сегодня особенно актуально. Анализ такого передового опыта (действующих программ по стимулированию репродуктивного труда на предприятиях) позволит выявить необходимость расширения подходов к реализации кадровой политики, разработки инструментов и методов стимулирования репродуктивного труда для более полной реализации социально-экономических интересов предприятия. Кроме того, анализ состояния и перспектив развития репродукционного процесса на предприятии позволит разработать комплексный подход, нацеленный на решение не только его текущих, но и стратегических задач.

Таким образом, в условиях депопуляции российского населения, возрастания требования к качеству трудовых ресурсов, недостаточности разработок вопросов эффективности стимулирования репродуктивного труда усиливается актуальность исследования проблемы стимулирования репродуктивного труда на предприятии и создания комплексного подхода к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретико-методологические возможности рассмотрения репродуктивной деятельности как трудовой изложены в работах следующих российских и зарубежных ученых: Г. Беккер, Н.А. Волгин, Б.М. Генкин, Н.А. Горелов, Р.И. Ерохина, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокин, Е.Н. Кнышова, Ю.Г. Одегов, Е.Е. Панфилова, В.С. Половинко, В.П. Пшеничный, В.В. Радаев, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Г.Э. Слезингер, А. Смит, С.Г. Струмилин, В.Т. Стрейко и др. Разработка научного подхода к вопросам

стимулирования репродуктивного труда принадлежит ученым уральской школы экономики труда (А.М. Илышев, И.В. Лаврентьева, А.П. Багирова и др.).

Тенденции рождаемости в России и других странах мира, причины демографического кризиса раскрываются в работах А.И. Антонова, В.П. Акпарова, В.Н. Архангельского, В.А. Борисова, В.В. Бойко, И.И. Белобородова, В.В. Елизарова, А. Карлсон, В.М. Медкова, Л.Л. Рыбаковского, Н. Эберштадта, Е.Л. Юрьева и др.

Зарубежный и отечественный опыт эффективного управления персоналом охарактеризован в трудах В.А. Антропова, А.В. Арбуз, Т.Ю. Базаровой, Дж.К. Грейсон мл., В.Д. Грибова, В.П. Грузинова, И.В. Гуськовой, К. Делл, В.А. Дятлова, А.П. Егоршина, Б.Л. Еремина, Д.М. Иванцевича, И.Д. Ладанова, Ф.Б. Михайлова, В.А. Пронникова, А.В. Тихомирова, П.Э. Шлендера и др. Значительное внимание вопросам стимулирования и мотивации труда уделяется в работах российских исследователей (О.Н. Волгин, И.В. Гуськова, А.П. Егоршин, Д.М. Иванцевич, И.Д. Ладанов, Ф.Б. Михайлов, В.А. Пронников, А.И. Рофе и др.), а также зарубежных ученых (С. Адамс, Дж.К. Грейсон мл., К. Делл, А. Маслоу, Ф. Тейлор и др.).

Оценивая вклад отечественных и зарубежных исследователей в развитие аспектов, касающихся исследуемой научной проблемы, следует отметить, что сегодня существует:

- недостаточность разработок в вопросах изучения и обобщения применяемых инструментов и методов стимулирования репродуктивной активности на предприятии;
- недостаток должного внимания к формированию управленческих подходов к стимулированию репродуктивного труда,
- отсутствие разработок, посвященных формированию комплексного подхода к стимулированию активного репродуктивного труда на различных уровнях.

Отсутствие системы теоретических и методических подходов при решении вышеперечисленных вопросов обусловило выбор темы исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в разработке механизма стимулирования репродуктивного труда на российских предприятиях и методики оценки его эффективности.

Достижение поставленной цели предусматривает решение следующих *задач*:

1. Обосновать понимание предприятия как системы, направленной на реализацию функции стимулирования репродуктивного труда, путем определения совокупности ее элементов (подсистем, инструментов, методов);
2. Разработать и реализовать методику анализа эффективности стимулирования репродуктивного труда на предприятии;
3. Разработать основы механизма многоуровневого стимулирования репродуктивного труда, включающего совокупность уровней, методов, подсистем и управленческих подходов.

Объектом исследования является совокупность процессов, протекающих в сфере репродуктивного труда работников предприятий.

Предметом исследования выступает эффективность стимулирования репродуктивного труда работников предприятия.

Область исследования диссертационной работы соответствует пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

5.13. Социальная политика, ее стратегия и приоритеты; социальное положение трудящихся, их социально-профессиональных и социально-территориальных групп; социальное развитие хозяйственных систем и социальная безопасность.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования являются системный подход и базовые положения научной методологии изучения социально-экономических явлений. В диссертации использованы положения экономики труда, социологии труда, обобщен зарубежный и отечественный опыт научных исследований в данной области. Для обоснования использовались общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, научной абстракции, статистические методы сбора и анализа информации, методы экономического анализа (группировки, сравнения, опроса, расчет относительных и средних величин, метод математического моделирования).

Информационной базой исследования стали результаты исследований российских и зарубежных ученых, действующее федеральное и областное законодательство, распоряжения Правительства РФ, постановления Министерства здравоохранения и социального развития РФ, официальные статистические данные по РФ и Уральскому федеральному округу. Кроме того, использованы официально опубликованные данные о социальных технологиях российских корпораций, данные трудовой, экономической и медицинской статистик, полученные в отделе социальных программ ОАО «ММК», результаты опроса работников этого предприятия.

Научная новизна диссертационной работы заключается в разработке совокупности новых теоретических и методических вопросов, связанных со стимулированием репродуктивного труда на российских предприятиях.

Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту, состоят в следующем:

1. Впервые предложено рассмотрение предприятия как системы, направленной на реализацию функции стимулирования репродуктивного труда, в рамках чего определена совокупность ее элементов (подсистем, инструментов, методов). Это позволяет рассматривать стимулирование репродуктивного труда в качестве элемента социальной ответственности предприятий (п. 5.3);

2. Разработана и реализована методика анализа эффективности стимулирования репродуктивного труда на предприятии, что позволяет создать основу для принятия инновационных управленческих решений в сфере регулирования репродуктивной активности работников предприятия (п. 5.6);

3. Разработаны основы механизма многоуровневого стимулирования репродуктивного труда, включающего совокупность взаимосвязанных уровней, подсистем, инструментов, методов, управленческих подходов, являющегося, в свою очередь, ключевым элементом системы рациональной организации репродуктивного труда (п. 5.13).

Достоверность полученных теоретических и прикладных результатов обусловлена использованием общенаучных методов исследования (анализа, синтеза, системного подхода), применением количественных и качественных методов анализа, использованием информационного массива данных по РФ, Уральскому федеральному округу, а также по ОАО «ММК» за последние семь лет.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в следующем:

- разработка методики анализа эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии позволяет проводить мониторинг потерь рабочего времени, связанных с заболеваниями детей, открывая возможности увеличения производительности труда и сокращения объемов недополученной выручки предприятия;
- разработанные управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда на предприятии создают возможности их практического использования на различных предприятиях с целью увеличения объема и улучшения качества человеческого капитала;
- предложенный комплексный подход к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда позволяет определить конкретные направления реализации репродуктивной политики с учетом возможности взаимодействия федеральной программы, региональных особенностей и возможностей предприятия.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационного исследования были представлены к обсуждению на международных и всероссийских научных конференциях, в частности: на Международной конференции «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития» (г. Екатеринбург, 2011), Всероссийских научно-практических конференциях «Эффективные механизмы инновационно-технологического развития современного общества» (г. Сочи, 2010), «Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе» (г. Екатеринбург, 2011), «Инновации в управлении человеческими ресурсами» (г. Иркутск, 2011), «Взаимодействие государственных и неправительственных организаций в социальной поддержке населения» (г. Магнитогорск, 2011), «Женщина в современном обществе» (г. Магнитогорск, 2011), «Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны» (г. Екатеринбург, 2012).

Результаты диссертационного исследования нашли практическое применение:

- в работе отдела социальных программ ОАО «ММК»;
- в учебном процессе при подготовке студентов в ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».

Структура и объем диссертационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 153 наименований и приложений. Основное содержание диссертации изложено на 147 страницах и включает 12 рисунков и 14 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются цель и задачи, объект, предмет и область исследования, его теоретическая и методологическая основы и информационная база, раскрываются научная новизна и практическая значимость исследования, приводятся данные об апробации результатов диссертационной работы.

В первой главе «Теоретический анализ стимулирования труда в репродуктивной сфере» рассматривается развитие идей в рамках научного направления экономики репродуктивного труда, дается обзор практики стимулирования репродуктивного труда в ряде европейских стран, на региональном уровне, обосновывается необходимость осуществления стимулирования репродуктивного труда на российских предприятиях.

Во второй главе диссертации «Эффективность стимулирования репродуктивного труда на российских предприятиях» разрабатывается и последовательно реализуется методика оценки эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии, основанная на использовании предложенных методических положений анализа.

В третьей главе «Разработка механизма стимулирования репродуктивного труда на предприятиях» идентифицируются управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда на российских предприятиях, обозначается спектр возможных инструментов и методов этого стимулирования, обосновывается необходимость и дается характеристика комплексного подхода к системе стимулирования на различных уровнях многоуровневой системы.

В заключении излагаются основные результаты диссертационной работы.

В приложениях приводятся данные, подтверждающие достоверность результатов диссертационной работы.

Публикационное обеспечение диссертационного исследования. Всего по теме диссертации опубликовано 12 работ общим объемом 4,3 п.л. (лично автором – 2,7 п.л.), в том числе глава в коллективной монографии, 3 работы в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований, а также 8 работ в сборниках научных трудов международных и всероссийских научно-практических конференций.

2. Основные положения диссертационного исследования, выносимые на защиту

1. Впервые предложено рассмотрение предприятия как системы, направленной на реализацию функции стимулирования репродуктивного труда, в рамках чего определена совокупность ее элементов (подсистем, инструментов, методов). Это позволяет рассматривать стимулирование репродуктивного труда в качестве элемента социальной ответственности предприятий (п. 5.3);

Современное предприятие как основной потребитель существующего и будущего человеческого капитала должно не только управлять кадрами, реализующими профессиональный труд, но и способствовать формированию кадров, реализующих репродуктивный труд, ведь именно от них зависит количество и качество человеческих ресурсов в перспективе. Подобное участие предприятий в формировании необходимой стране ситуации репродуктивной активности населения возможно через создание системы стимулирования этого вида труда, включающей в себя как инструментальный (совокупность инструментов и методов стимулирования), так и организационный (соответствующие функциональные подсистемы) уровни.

Среди инструментов стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия можно выделить: признание его высокой значимости, наличие специального фонда предприятия для осуществления материальных выплат за реализованный репродуктивный труд, формирование юридической и нормативно-правовой базы для создания условий реализации репродуктивного труда, наличие льгот и пенсионных надбавок при достижении определенных результатов репродуктивного труда.

Анализ существующих методов стимулирования репродуктивного труда позволил установить, что на уровне действующего современного российского предприятия сегодня возможна реализация следующих из них:

1) *по направленности действия стимулов* – поощряющие стимулы (например, льготы и материальные выплаты субъектам репродуктивного труда);

2) *по характеру ресурсов стимулирования* – экономические ресурсы (материальное стимулирование); административные ресурсы (разработка нормативно-правовой базы предприятия в вопросах, связанных с репродуктивным трудом); общественные или корпоративные ресурсы (создание поощряемого стереотипа поведения, связанного с качественной реализацией репродуктивного труда);

3) *по способу оказания стимулирующего воздействия* – косвенное стимулирование (например, достойный уровень заработной платы работников предприятия, позволяющий улучшить условия их жизнедеятельности, наличие санаторно-курортной базы для отдыха, восстановления и улучшения состояния здоровья персонала);

4) *по признаку повторяемости и длительности воздействия* – разовые (однократные выплаты) и многоразовые (ежемесячные выплаты из фондов предприятия на поддержку семей с детьми) стимулы;

5) *по интенсивности воздействия* – слабо-, средне- и сильновливающие на результаты репродуктивного труда.

Управление репродуктивным трудом на предприятии предполагает реализацию следующих функций:

- планирование численности персонала предприятия в соответствии с прогнозируемым уровнем демографических показателей по стране, региону, городу, а также в соответствии с ожидаемым уровнем объема производства и количеством рабочих мест на предприятии;

- обеспечение функционирования системы воспроизводства кадров предприятия;

- координация действий по управлению репропроцессами предприятия;
- учет, контроль и анализ оценочных показателей репродуктивных процессов, их результатов;
- оценка эффективности организации и реализации репродуктивного труда работниками предприятия.

Для функционирования системы воспроизводства человеческих ресурсов и репродуктивными процессами на предприятии необходимо наличие обеспечивающих подсистем, в качестве которых, прежде всего, выступают кадровая, научно-методическая, правовая, финансовая.

Кадровая подсистема должна быть связана не только с работой по подготовке, переподготовке и расстановке кадров, занятых профессиональным трудом, но и с управлением репродуктивными процессами с целью воспроизводства трудовых ресурсов.

Научно-методическая подсистема, традиционно обеспечивающая разработку форм и методов профессиональной ориентации, отбора, консультаций, подготовки и переподготовки работников, должна ориентироваться также и на проведение исследований в области изучения возможностей стимулирования репродуктивного труда персонала.

Правовая подсистема, предусматривающая нормативно-правовое регулирование отношений по поводу осуществления прав граждан на труд, также должна обеспечивать разработку и соблюдение нормативной базы для создания возможностей качественной реализации репродуктивного труда работниками предприятия.

Финансовая подсистема, представляющая собой комплекс мер по обеспечению источников финансирования планов, программ и мероприятий по управлению кадрами должна, помимо этого, быть сосредоточена и на формировании совокупности финансовых источников для реализации механизма стимулирования репродуктивного труда.

Таким образом, для осуществления управленческой деятельности в сфере человеческих ресурсов и организации управления репродуктивными процессами на предприятии необходима совокупность органов управления, использующих определенные принципы, средства, методы и стимулы управленческого воздействия.

Возможности влияния предприятия на процессы формирования и развития человеческого капитала схематично представлены на рис.1.

В условиях демографического кризиса создание условий для активного репродуктивного труда работников предприятия (посредством создания системы стимулирования этого вида труда) является элементом социальной ответственности бизнеса и должно стать обязанностью любого, нацеленного на стратегическое развитие, российского предприятия. При этом выполненный нами анализ показывает, что стимулирование репродуктивного труда работников предприятия сегодня может рассматриваться как механизм, создающий трудовые стимулы и усиливающий трудовую мотивацию работников одновременно как в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда. Оно направлено на удовлетворение социальных потребностей работников предприятия,

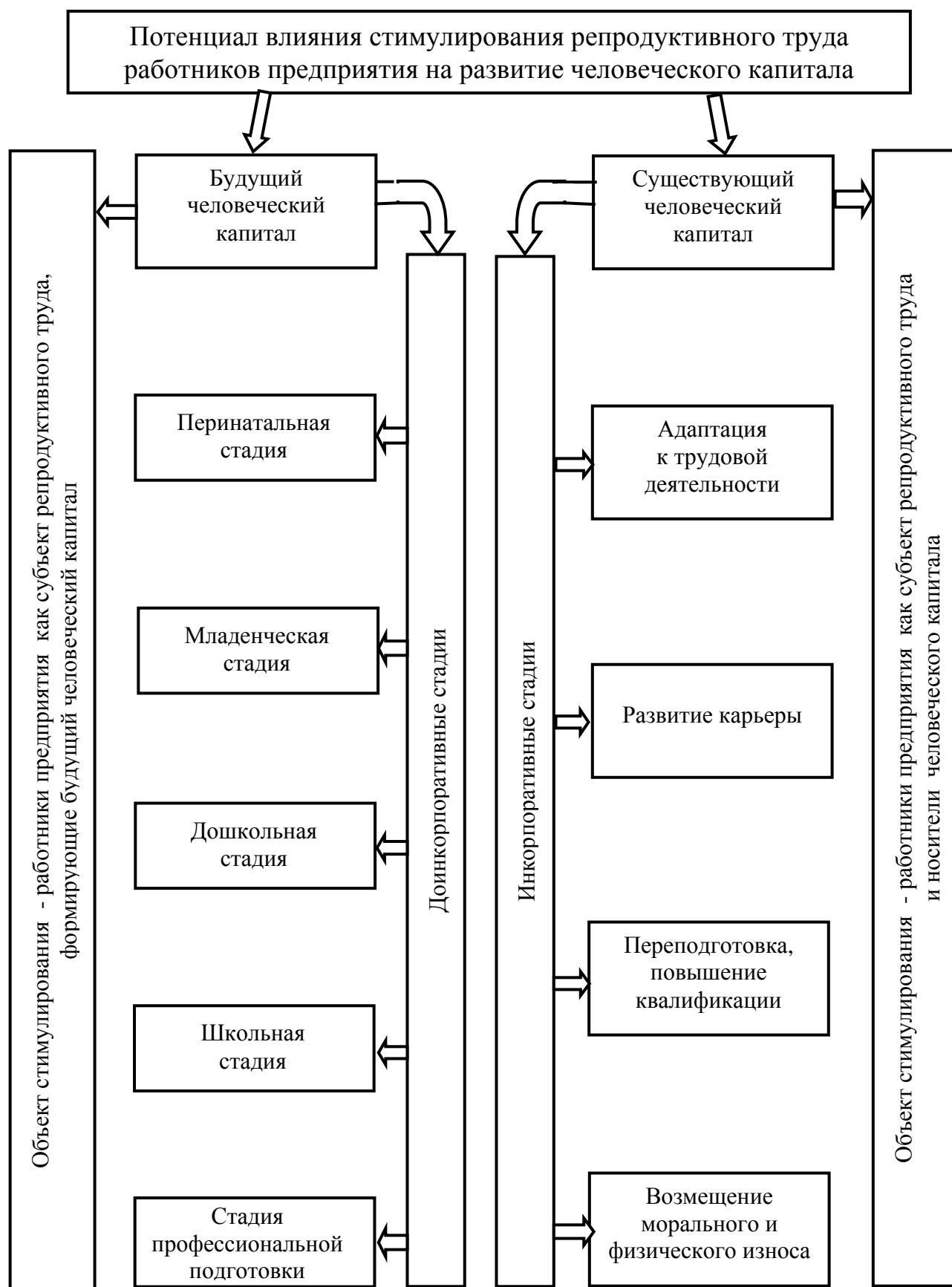


Рисунок 1 – Возможности влияния предприятия на процессы формирования и развития человеческого капитала

улучшение социально-психологического климата на предприятии, повышение «устойчивости» персонала, улучшение состояния здоровья работников и их детей.

Кроме перечисленных преимуществ важно и то, что поскольку предприятия, реализуя социальную политику, берут на себя часть обязательств государства перед населением, то они могут рассчитывать на получение некоторых преференций со стороны государства (например, льготное кредитование государственных банков, государственное регулирование действий естественных монополий; поддержка предприятия государственными заказами; защита от внешних поставщиков (импорта).

2. Разработана и реализована методика анализа эффективности стимулирования репродуктивного труда на предприятии, что позволяет создать основу для принятия инновационных управленческих решений в сфере регулирования репродуктивной активности работников предприятия (п. 5.6);

Эффективность стимулирования репродуктивного труда на предприятии целесообразно оценивать через социально-экономическую эффективность реализуемых репродуктивных программ. При этом под социально-экономической эффективностью мы понимаем отношение эффекта, полученного в результате внедрения программ, ко всем видам затрат предприятия на формирование и развитие человеческого капитала работников и их детей. К таковым можно отнести: сокращение дней нетрудоспособности работников, связанной с заболеванием детей, улучшение социально-психологического климата в коллективе, повышение степени «устойчивости» персонала, улучшение количественных и качественных показателей рождаемости работников предприятия.

Для анализа социально-экономической эффективности от внедрения репродуктивных программ на предприятии нами разработана методика ее оценки, включающая четыре этапа. Ее последовательность представлена на рис. 2.

Реализация предложенной методики возможна через расчет интегрального показателя социально-экономической эффективности, составными элементами которого являются показатели экономической и социальной эффективности, представленные на рис. 3.

Для оценки экономического эффекта от вводимых репродуктивных программ на предприятии нами разработаны следующие частные аналитические показатели нетрудоспособности работников, связанной с заболеванием детей:

1. Количество случаев нетрудоспособности в i -ом году (N_i).
2. Среднее количество случаев нетрудоспособности на 1 работника, имеющего ребенка, в i -ом году (\bar{N}_i)

$$\bar{N}_i = N_i / P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}, \quad (1)$$

где $P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}$ – среднее за анализируемый период количество работников предприятия, имеющих детей в возрасте до 15 лет, чел.

3. Средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } i}$)

$$\bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } i} = \frac{D_{N_i}}{N_i}, \quad (2)$$



Рисунок 2 – Этапы оценки социально-экономической эффективности репродуктивных программ на предприятии

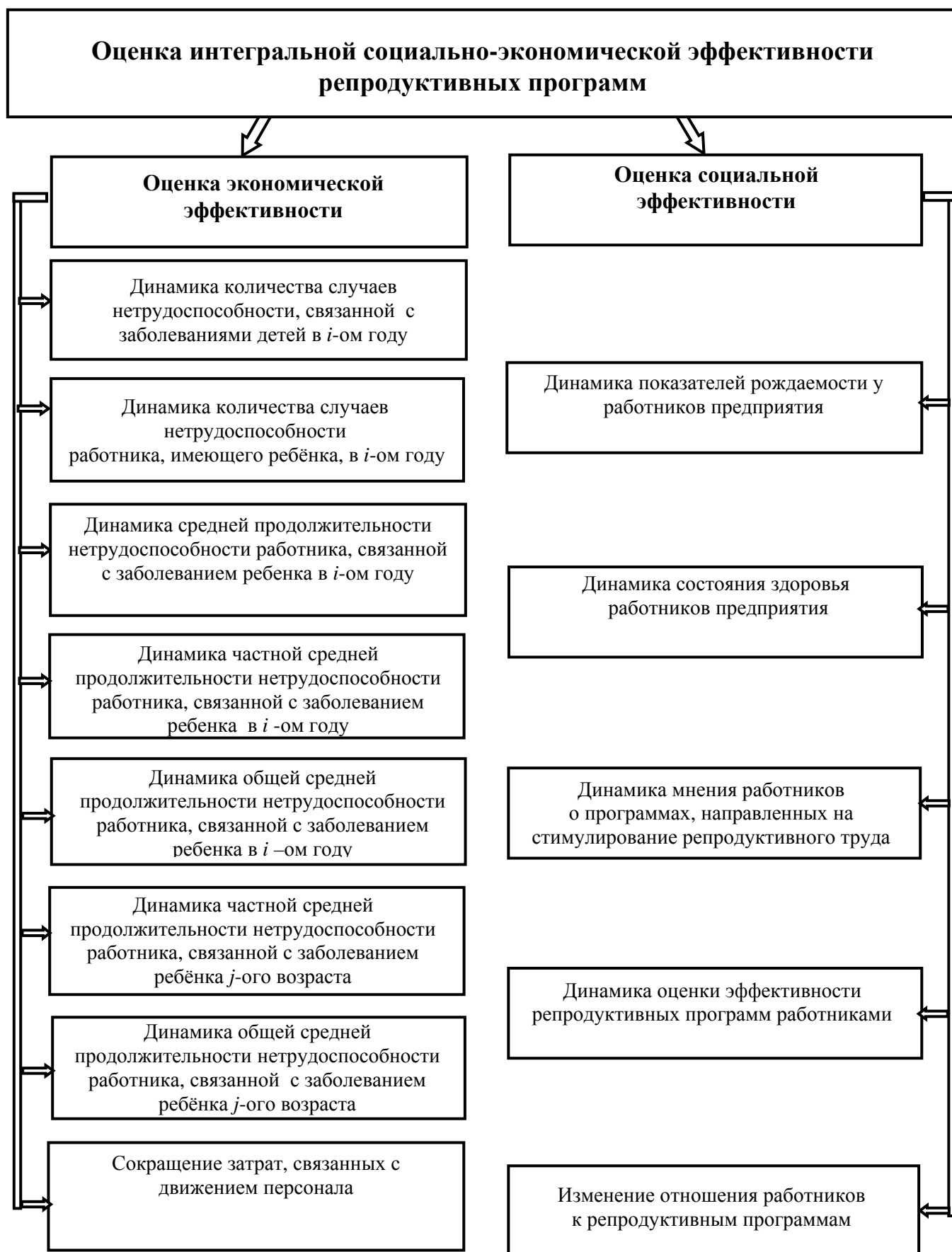


Рисунок 3 – Структура интегрального показателя социально-экономической эффективности репродуктивных программ на предприятии

где D_{Ni} – количество дней нетрудоспособности по всем случаям в i -ом году, дн.;

N_i – количество случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка в i -ом году.

4. Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанная с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i}$)

Данный показатель характеризует количество дней нетрудоспособности, приходящихся в среднем на 1 заболевшего ребенка в i -ом году, и определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности по уходу за ребенком по всем случаям в i -ом году к числу заболевших детей в i -ом году по формуле:

$$\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i} = \frac{D_{Npe \text{ б. } 0-15 \text{ лет } .i}}{Ch_{\text{бол. } 0-15 \text{ лет } .i}}, \quad (3)$$

где $D_{N, \text{реб. } 0-15 \text{ лет } .i}$ – количество дней нетрудоспособности по всем случаям в i -ом году, дн.;

$Ch_{\text{бол. } 0-15 \text{ лет } .i}$ – количество детей работников предприятия, перенесших заболевания в i -ом году, в возрасте до 15 лет, чел.

5. Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch \text{ об. } 0-15 \text{ лет } .i}$)

$$\bar{D}_{N.Ch \text{ об. } 0-15 \text{ лет } .i} = \frac{D_{Npe \text{ б. } 0-15 \text{ лет } .i}}{Ch_{0-15 \text{ лет } .i}} \quad (4)$$

Этот показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности по уходу за ребенком по всем случаям в определенном году к общему числу детей в возрасте до 15 лет у работников данного предприятия в этом году.

6. Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника предприятия, связанной с заболеванием ребенка j -го возраста в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } j.i}$)

Данный показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности заболевших детей определенного возраста к числу заболевших детей в этом возрасте по формуле:

$$\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } j.i} = \frac{D_{N.ji}}{Ch_{\text{бол. } j.i}}, \quad (5)$$

где j – возраст ребенка;

$D_{N,j,i}$ – количество дней нетрудоспособности болевших детей в j -ом возрасте;

$Ch_{\text{бол. } j.i}$ – среднее число заболевших детей j -ого возраста у работников.

7. Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанной с заболеванием ребенка j -ого возраста, в i -ом году ($\bar{D}_{N,j,i}$).

Данный показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности, связанных с заболеваниями детей определенного возраста, к общему числу детей этого возраста у работников по формуле:

$$\overline{D}_{N.Ch.j,i} = \frac{D_{N.ji}}{Ch_{ji}} \quad (6)$$

где j – возраст ребенка;

Ch_{ji} – число детей у работников в j -ом возрасте.

Показатели нетрудоспособности, рассчитанные по предложенной нами методике, позволяют измерить экономию от введенных репродуктивных программ на предприятии в виде сокращения объема недополученной выручки предприятия ($\Delta Q_{\text{недополучен.}}$). Объем недополученной выручки рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{недополучен.}} = \overline{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет. } i} \times P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}} \times W_i, \quad (7)$$

где $\overline{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет. } i}$ – среднее количество дней нетрудоспособности, по всем случаям, связанным с заболеванием ребенка в i -ом году, дн.;

$P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}$ – среднее за анализируемый период количество работников предприятия, имеющих заболевших детей в возрасте до 15 лет, чел.;

W_i – среднедневная производительность труда одного работника в i -ом году, руб./день в расчете на 1 работника.

Влияние изменения продолжительности показателя количества дней нетрудоспособности, приходящегося в среднем на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка, можно оценить, например, с помощью метода абсолютных разниц по формуле:

$$\Delta Q(D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет. } i}) = \Delta D_{N.Ch 0-15 \text{ лет. } i} \times P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}} \times W_0, \quad (8)$$

где $\Delta Q(D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет. } i})$ – изменение выручки предприятия вследствие изменения количества дней нетрудоспособности, приходящихся на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка после введения репродуктивных программ на предприятии, руб.;

$\Delta D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет. } i}$ – изменение количества дней нетрудоспособности, приходящихся на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка, после введения репродуктивных программ на предприятии, дн.;

$P_{i \text{ бол. реб. } 0-15 \text{ лет } 0}$ – количество работников, имеющих заболевших детей в возрасте до 15 лет, до введения репродуктивных программ, чел.;

W_0 – средняя производительность труда одного работника, до введения репродуктивных программ, руб. / день на 1 работника.

Оценку социальной эффективности репродуктивных программ на предприятии предложено осуществлять через совокупность эмпирических индикаторов, включающих оценку мнений работников о целесообразности и результативности этих программ; степени удовлетворенности ими; оценку уровня осведомленности об их конкретных мероприятиях; факторов, детерминирующих репродуктивные ориентации; а также через показатели уровня рождаемости, течения рождаемости и родов у работниц предприятия. Методами сбора информации выступают социологические опросы и анализ документов (данных медицинской статистики).

На основе индексов частных аналитических показателей рассчитываются обобщенные индексы экономической и социальной эффективности репродуктивных программ по формулам (9)-(10):

$$I_e = \sqrt[l]{\frac{1}{i_{1e}} \cdot \frac{1}{i_{2e}} \cdot \dots \cdot \frac{1}{i_{le}}}, \quad (9)$$

где I_e – обобщенный индекс экономической эффективности;
 i_{1e}, \dots, i_{le} – индексы частных показателей экономической эффективности репродуктивных программ.

$$I_s = \sqrt[l]{i_{1s} \cdot \frac{1}{i_{2s}} \cdot \dots \cdot i_{ms} \cdot \frac{1}{i_{ls}}}, \quad (10)$$

где I_s – обобщенный индекс социальной эффективности;
 i_{1s}, i_{ms} – индексы показателей социальной эффективности репродуктивных программ, рост которых свидетельствует об улучшении условий и результатов репродуктивного труда;

$\frac{1}{i_{2s}}, \frac{1}{i_{ls}}$ – индексы показателей социальной эффективности, снижение которых свидетельствует об улучшении условий и результатов репродуктивного труда.

На основе обобщенных индексов экономической и социальной эффективности рассчитывается интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ:

$$I_{se} = \sqrt{I_e \cdot I_s} \quad (11)$$

Анализ реализации репродуктивных программ на ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» показал, что затраты предприятия на данные программы ежегодно увеличивались на 10,2% по совокупным статьям, относящимся к различным видам материальной помощи семье и детям. Для сопоставимости отметим, что рост выручки от реализации на ОАО «ММК» за тот же период в среднем ежегодно составлял 2,0%, доля расходов предприятия на осуществление репродуктивных программ в общей сумме затрат также увеличилась.

Использование разработанной нами методики оценки эффективности репродуктивных программ для ОАО «ММК» позволило получить следующие результаты:

- 1) За период действия репродуктивных программ с 2004 г. по 2010 г. на ОАО «ММК» произошло сокращение по всем показателям нетрудоспособности, связанной с заболеваниями детей (табл. 1).

Индексы показателей нетрудоспособности работников ОАО «ММК», связанной с заболеванием детей, позволили определить индекс экономической эффективности репродуктивных программ:

$$I_e = \sqrt[7]{\frac{1}{0,636} \cdot \frac{1}{0,739} \cdot \frac{1}{0,775} \cdot \frac{1}{0,788} \cdot \frac{1}{0,639} \cdot \frac{1}{0,724} \cdot \frac{1}{0,441}} = 1,500$$

Таблица 1 – Динамика частных показателей нетрудоспособности работников ОАО «ММК», связанной с детской заболеваемостью

Показатели	2003 г. (до введения репродуктивных программ)	2010 г. (после введения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, дн.	Темп прироста %
Количество случаев нетрудоспособности	2258	1436	-822	-36,40
Среднее количество случаев нетрудоспособности на 1 работника, имеющего ребенка	0,23	0,17	-0,06	-26,09
Средняя продолжительность периода нетрудоспособности по одному случаю, дн	9,1	7,05	-2,05	-22,53
Частная продолжительность периода нетрудоспособности работника, дн.	11,8	9,3	-2,5	-21,19
Общая продолжительность периода нетрудоспособности работника, дн.	1,22	0,78	-0,44	-36,06
Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, дн.	8,7	6,3	- 2,4	-27,6
Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, дн.	5,9	2,6	-3,3	-55,9

2) Результаты проведенного опроса работников ОАО «ММК» в сентябре-октябре 2011 г. обнаружили высокую значимость мероприятий программы поддержки материнства и детства для респондентов, которые оценивают их эффективность не ниже, чем государственная мера предоставления материнского (семейного) капитала, а также высокую оценку помощи предприятия в принятии решения работников иметь ребенка.

Для расчета индекса социальной эффективности использовались показатели уровня и течения рождаемости и родов у работниц предприятия, динамика которых приведена в табл. 2.

Таблица 2 – Динамика частных показателей эффективности репродуктивных программ за 2003-2010 г.г.

Показатели	2003 г.	2010 г.	Темп роста, %
Перинатальная смертность (на 1000 родов),%%	6,4	2,2	34,4
Осложненные роды, %	88,7	14,0	15,8
Ранняя явка, %	86,9	97,4	112,1
Преждевременные роды, %	4,8	2,3	47,9
Число родов, ед.	470	865	184,0

Индекс социальной эффективности составил:

$$I_s = \sqrt[5]{\frac{1}{0,34} \cdot \frac{1}{0,16} \cdot 1,12 \cdot \frac{1}{0,48} \cdot 1,84} = 2,428$$

3) Интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ на ОАО «ММК» за 2003-2010 г.г. составляет:

$$I_{sl} = \sqrt{2,428 \cdot 1,500} = 1,908$$

Полученное значение интегрального показателя социально-экономической эффективности репродуктивных программ на ОАО «ММК» за 2003-2010 г.г. свидетельствует об их высокой результативности.

3. Разработаны основы механизма многоуровневого стимулирования репродуктивного труда, включающего совокупность взаимосвязанных уровней, подсистем, инструментов, методов, управленческих подходов, являющегося, в свою очередь, ключевым элементом системы рациональной организации репродуктивного труда (п. 5.13).

В качестве методологического подхода к процессу организации репродуктивного труда предложено его рассмотрение как системы, объединяющей согласованные процессы стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях многоуровневой системы, на которых оно осуществляется: государственный, региональный и уровень хозяйствующих субъектов. Применение системного подхода предполагает соответствие процессов стимулирования следующим принципам:

- целостность – согласованность отдельных элементов системы (уровней, управленческих подходов, инструментов, методов, подсистем) в качественном и организационном отношении и образование на основе этого единого цельного механизма стимулирования репродуктивного труда;
- иерархичность строения – подчинение регионального уровня государственному; применение совокупности единых с региональным и государственным уровнями управленческих подходов на уровне предприятия (который по отношению к первым двум выступает управляемым уровнем);
- структуризация – рассмотрение элементов системы стимулирования репродуктивного труда в их взаимосвязи и в рамках более крупной системы рациональной организации репродуктивного труда.

Основным условием активизации репродуктивного труда является комплексное применение методов и инструментов стимулирования на всех уровнях данной системы. Стимулирование репродуктивного труда предлагается рассматривать в качестве элемента рациональной организации репродуктивного труда, включающей в себя также целеполагание, мотивацию и, как следствие, активизацию или повышение показателей репродуктивного труда. Взаимосвязь этих элементов представлена на рис. 4.

В основе механизма стимулирования репродуктивного труда должна лежать совокупность следующих управленческих подходов: стратегического и тактического (ситуационного). В рамках стратегического подхода можно выделить системный, динамический, функциональный интеграционный и поведенческий субподходы, в рамках тактического – маркетинговый, процессный и нормативный субподходы.

Использование комплексного подхода позволяет проследить взаимосвязь отмеченных обеспечивающих подсистем (кадровой, научно-методической, правовой и финансовой) на выделенных уровнях многоуровневой системы.

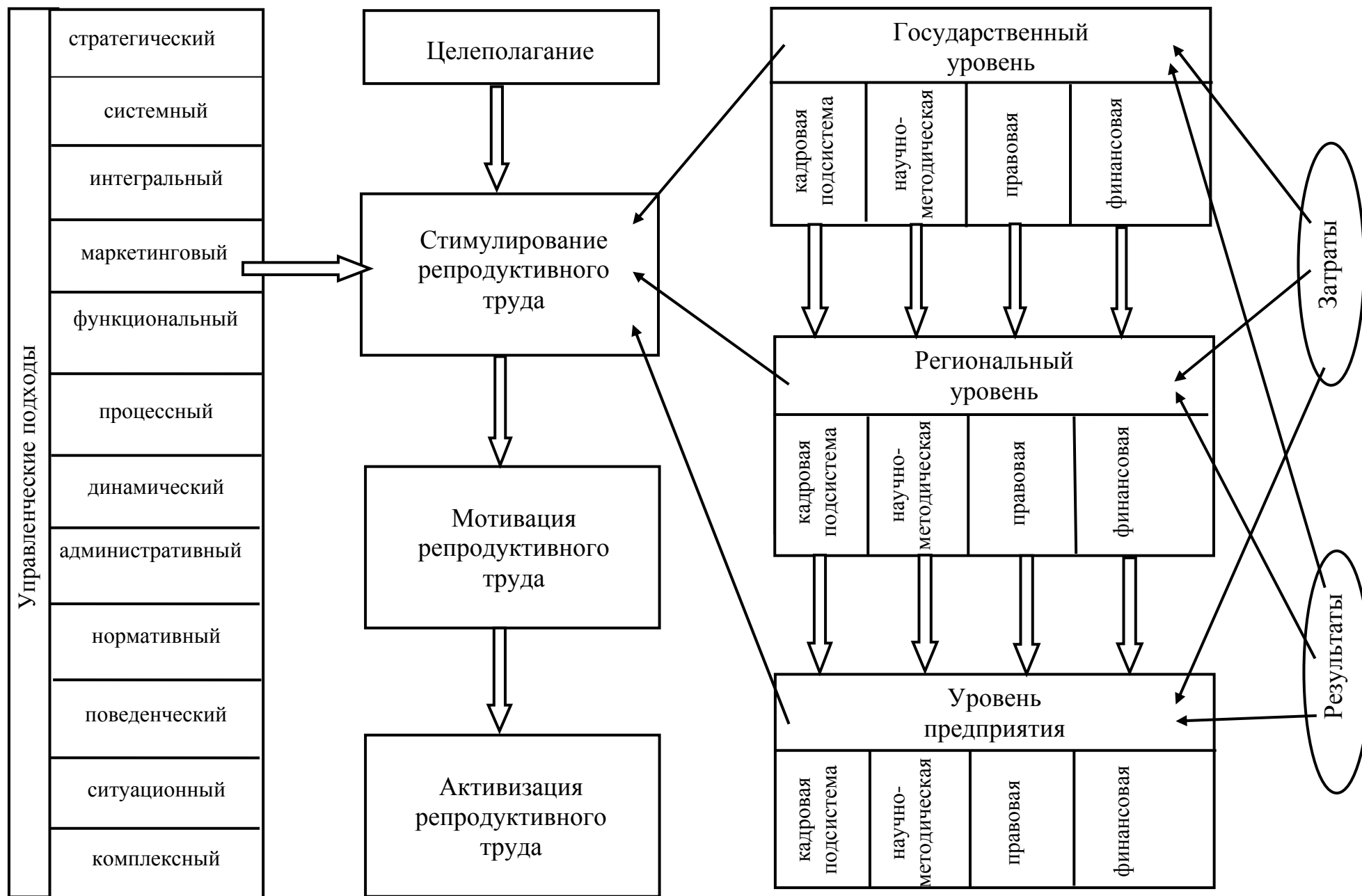


Рисунок 4 – Взаимосвязь элементов многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда

На примере финансовой подсистемы рассмотрено взаимодействие затрат на государственном, региональном уровнях и уровне предприятия с получаемыми результатами репродуктивного труда. Затраты предприятия на внедрение репродуктивных программ – с одной стороны (для работодателя) – окупаются результатами в виде роста производительности труда и сокращения объема недополученной выручки, с другой стороны (для государства) – проявляются результатами в виде дополнительного источника средств на нужды социального страхования работников других предприятий, осуществляемых через Фонд социального страхования.

В результате координации действий законодательных и исполнительных органов власти на федеральном и региональных уровнях с системой управления трудовыми процессами на предприятии, посредством многоуровневого стимулирования репродуктивного труда возможно достижение системного эффекта в виде полного обеспечения потребностей экономики и общества в трудовых ресурсах. Условиями достижения синергетического эффекта от действия системы стимулирования репродуктивного труда на государственном, региональном уровнях и уровне хозяйствующих субъектов выступают взаимодействие правовой, научно-методической, кадровой и финансовой подсистем; возможно и создание единой специализированной профильной многоуровневой структуры, отвечающей за семейную, демографическую политику с акцентом на вопросах стимулирования репродуктивного труда.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выполненное диссертационное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Стимулирование репродуктивного труда в современных российских условиях следует рассматривать как процесс, который необходимо осуществлять на различных уровнях: государственном, региональном, уровне хозяйствующих субъектов. На каждом из них выделяются инструменты, методы, подсистемы, взаимодополняющие друг друга и являющиеся элементами целостной системы стимулирования репродуктивного труда. Рассмотрение стимулирования репродуктивного труда на разных уровнях создает условия для получения человеческого капитала, обладающего необходимыми государству, регионам, хозяйствующим субъектам количественными и качественными характеристиками.

2. Стимулирование репродуктивного труда на предприятии в условиях негативных демографических тенденций необходимо рассматривать в качестве одного из элементов социальной ответственности бизнеса. Это стимулирование преследует как достижение стратегической цели, так и реализацию тактических задач предприятия. Стратегическая цель состоит в обеспечении предприятия высокоценными трудовыми ресурсами в будущем; тактические задачи связаны с получением экономических выгод за счет реализации социальной функции предприятия посредством удовлетворения ряда потребностей работников, улучшения социально-психологического климата на предприятии, усиления трудовой мотивации и создания условий для трудовой активности работников одновременно как в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда,

повышения «устойчивости» персонала, улучшения состояния здоровья работников и их детей. С другой стороны, крупные предприятия, реализуя социальную политику, берут на себя часть обязательств государства перед населением, что влечет за собой лоббирование государством интересов предприятия.

3. Нами разработана методика оценки эффективности стимулирования репродуктивного труда работников предприятия, включающая расчет совокупности показателей экономической и социальной эффективности. Экономическую эффективность предложено оценивать через показатели нетрудоспособности работников, связанной с детской заболеваемостью, до и после внедрения репродуктивных программ, социальную эффективность – через совокупность эмпирических индикаторов, включающих оценку мнений работников о целесообразности и результативности этих программ, степени удовлетворенности ими, уровня осведомленности об их конкретных мероприятиях, факторов, детерминирующих репродуктивные ориентации респондентов. Интегральный показатель социально-экономической эффективности от введенных репродуктивных программ на предприятии включает в себя результаты оценки экономической эффективности, рассчитанной по аналитическим показателям динамики нетрудоспособности, связанной с заболеваниями детей, и социальной эффективности, рассчитанной по показателям динамики рождаемости у работников предприятия с учетом оценок совокупности параметров программ их участниками.

4. Анализ существующих программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии (на примере ОАО «ММК») позволил оценить результаты реализации репродуктивных программ как высокие, а стимулы, приводящие к ним, – как высокоэффективные. При этом материальные выплаты и льготы работникам, реализующим репродуктивный труд, идентифицированы в качестве поощряющих стимулов репродуктивного труда; создание и работа центров поддержки материнства, отцовства и многодетных семей – в качестве стимулов, формирующих общественный ресурс; реализация оздоровительных программ, приводящая к снижению темпов физического и морального износа человеческого капитала, – в качестве косвенных стимулов репродуктивного труда. Результатом анализа экономической эффективности стимулирования репродуктивного труда на ОАО «ММК» является сокращение совокупности показателей нетрудоспособности работников, связанной с детской заболеваемостью, значение индекса экономической эффективности программ, рассчитанного по авторской методике, равное 1,500. Результатом анализа социальной эффективности репродуктивных программ, проведенного с помощью социологического опроса работников ОАО «ММК», является высокая оценка степени детерминированности решения работников относительно рождения детей мерами стимулирования репродуктивного труда, реализуемыми на предприятии, а также положительная динамика показателей рождаемости, снижение уровня перинатальной смертности, числа осложненных и преждевременных родов. Индекс социальной эффективности репродуктивных программ составил 2,428. Интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ на ОАО «ММК» за 2003-2010 г.г., рассчитанный на основе индексов экономической и социальной эффективности, составил 1,908. Все это в совокупности свидетельствует о высокой

степени эффективности внедренных на предприятии репродуктивных программ по исследуемым показателям.

5. В основу механизма стимулирования репродуктивного труда работников предприятия целесообразно положить совокупность инновационных подходов к управлению трудовыми ресурсами, объединяемых в группы стратегического и тактического подходов. К первому относятся системный, динамический, функциональный, интеграционный, поведенческий субподходы, ко второму – маркетинговый, процессный, нормативный субподходы.

6. В качестве методологического подхода к процессу организации репродуктивного труда предложено его рассмотрение как системы, объединяющей согласованные процессы стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях: государственном, региональном и уровне хозяйствующих субъектов. В результате координации действий законодательных и исполнительных органов власти на федеральном и региональных уровнях с системой управления трудовыми процессами на предприятии, посредством многоуровневого стимулирования репродуктивного труда создаются условия достижения системного эффекта в виде полного обеспечения потребностей экономики и общества в трудовых ресурсах. Необходимым условием синергетического эффекта выступает взаимодействие правовой, научно-методической, кадровой и финансовой подсистем при создании единой специализированной профильной многоуровневой структуры, отвечающей за семейную, демографическую политику, с акцентом на вопросах стимулирования репродуктивного труда.

3. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии

1. Экономика труда: вызовы времени: монография / А.П. Багирова, С.В. Витик, С.И. Сотникова [и др.]; под общ. ред. проф. С.И. Сотниковой. – Новосибирск: НГАЭУ, 2012. – 447 с. (19,36 п. л./ 0,40 п. л.)

Статьи в научных журналах, включенных в перечень изданий, рекомендуемых ВАК для публикации основных результатов диссертации

2. Роль российских предприятий в стимулировании репродуктивной активности: проблемы и решения / А.П. Багирова, С.В. Витик // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 25. – С. 2-6. (0,48 п.л. / 0,24 п.л.)

3. Социально-экономическая эффективность стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия: методика и результаты анализа / А.П. Багирова, С.В. Витик // Человек и труд. – 2012. – № 1. – С. 62-63. (0,20 п.л. / 0,15 п.л.)

4. Комплексный подход к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда / С.В. Витик // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. – 2012. – № 1. – С. 91-94. (0,18 п.л.)

Статьи и доклады в сборниках научных конференций

5. Стимулирование репродуктивного труда: опыт и инновации / С.В. Витик // Эффективные механизмы инновационно-технологического развития современного общества: материалы V Всерос. науч.-практ. конф. – Сочи: Стерх, 2010. – С. 27-30. (0,26 п.л.)
6. Стимулирование репродуктивной активности на российских предприятиях: теоретические аспекты / С.В. Витик // Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: материалы III Всерос. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: УрФУ, 2011. – С. 177-179. (0,17 п.л.)
7. Инновационные методы стимулирования репродуктивного труда / А.П. Багирова, С.В. Витик // Инновации в управлении человеческими ресурсами: материалы «круглого стола» Третьего Байкальского кадрового форума. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2011 – С. 6-11. (0,41 п.л. / 0,31 п.л.)
8. Методы стимулирования репродуктивной активности женщин: международный опыт и российские возможности / С.В. Витик // Женщина в современном обществе: материалы межрег. науч.-практ. конф. с международным участием. – Магнитогorsk: МаГУ, 2011. – С. 68-71. (0,36 п.л.)
9. Оценка социально-экономической эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на российских предприятиях / С.В. Витик // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития: сб. статей Междунар. конф. – Екатеринбург: УрАГС, 2011. – С. 88-90. (0,19 п.л.)
10. Взаимодействие государства и коммерческих организаций в вопросах стимулирования репродуктивной активности населения / С.В. Витик // Взаимодействие государственных и неправительственных организаций в социальной поддержке населения: материалы заоч. Всерос. науч.-практ. конф. – Магнитогorsk: МаГУ, 2011. – С. 12-14. (0,17 п.л.)
11. Подходы к стимулированию репродуктивного труда на предприятии в контексте управления социально-экономическими системами / С.В. Витик // Кризис или реформа: современные проблемы развития социально-экономических систем. – Саратов: ЦПМ «Академия Бизнеса», 2012. – С. 67-71. (0,16 п.л.)
12. Опыт реализации управленческих подходов к стимулированию репродуктивного труда работников предприятия / А.П. Багирова, С.В. Витик // Актуальные проблемы управления персоналом в условиях социально-экономической модернизации страны. – Екатеринбург: УрФУ, 2012. – С. 146-152. (0,13 п.л. / 0,11 п.л.)

Подписано в печать	Формат 60x84 1/16	Бумага тип. № 1
Плоская печать.	Усл. печ. л. 1,0	Тираж 120 экз. Заказ