

УДК: 31

**ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ  
РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ:  
АКТУАЛЬНОСТЬ И ПОДХОДЫ**

**Шутова Н.В.**

*Аспирант кафедры социологии и технологий  
государственного и муниципального управления,  
Институт государственного управления и предпринимательства  
Уральский федеральный университет им. первого  
Президента России Б.Н. Ельцина  
г. Екатеринбург, Россия  
[ShutovaNV@list.ru](mailto:ShutovaNV@list.ru)*

**EVALUATION OF SOCIAL EFFECTIVENESS OF STIMULATION  
OF THE PARENTAL WORK OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE:  
ACTUALITY AND APPROACHES**

**Shutova N.**

*Post-graduate student of the Department of Sociology and Technology  
state and municipal management,  
Institute of Public Administration and Entrepreneurship  
Ural Federal University. the first  
President of Russia B.N. Yeltsin  
Yekaterinburg, Russia  
[ShutovaNV@list.ru](mailto:ShutovaNV@list.ru)*

**Аннотация**

В настоящее время государство и руководители многих предприятий в нашей стране ищут новые и нестандартные способы преодолеть нехватку качественных и количественных трудовых ресурсов, которая по прогнозам демографов и социологов возникнет уже в ближайшее десятилетие как следствие продолжающегося демографического кризиса. Поэтому сегодня социальные программы и, в частности, мероприятия по стимулированию родительского труда рассматриваются, во-первых, как важная часть социальной политики государства и сферы бизнеса, а, во-вторых, - как один

из путей решения демографической проблемы в России. В статье рассматривается оценка социальной эффективности стимулирования труда работников предприятий.

### **Annotation**

Today, the state and leaders of many enterprises in our country are looking for new and non-standard ways to overcome the lack of qualitative and quantitative labor resources. At present, social programs, and in particular measures to stimulate parental labor, are considered, firstly, as an important part of the social policy of the state and business sphere, and, secondly, as one of the ways to solve the demographic problem in Russia. The article considers the evaluation of the social efficiency of stimulating the labor of enterprise employees.

**Ключевые слова:** родительский труд, стимулирование родительского труда, социальная эффективность, оценка социальной эффективности

**Key words:** parental labor, stimulation of parental labor, social efficiency, social effectiveness assessment

Современные российские предприятия - основные потребители существующего и будущего человеческого капитала. Следовательно, стимулирование родительского труда в организациях с помощью социальных программ, особенно в нынешних неблагоприятных демографических условиях, должно рассматриваться как обязательная часть социальной ответственности бизнеса, имеющая целью обеспечение предприятия необходимым количеством качественных трудовых ресурсов.

Однако, необходимо отметить, что реализация социальных программ, особенно в условиях неблагоприятной финансово-экономической ситуации, часто воспринимается руководством предприятий как ненужная обуза, как дополнительное расходование финансовых средств. Следовательно, эти программы постоянно находятся под риском «сворачивания». Этому способствует и то, что результат от развития данных программ на предприятии (воспроизводство квалифицированной рабочей силы,

сохранение здоровья работников и т.д.) часто проявляется не сразу, а на протяжении определенного промежутка времени.

На наш взгляд, во избежание сокращения программ руководству предприятий необходимо показать, что реализация социальных программ, связанных со стимулированием родительского труда работников, во-первых, приносит реальный социальный эффект (программы соответствуют целям предприятия и удовлетворяют потребности работников предприятия по рождению, воспитанию и социализации детей), а, во-вторых, стоит затраченных на нее ресурсов. Для этого необходимо проводить комплексную оценку социальной эффективности данного вида программ и мероприятий.

В настоящее время в экономических и социальных науках нет единой трактовки понятия социальной эффективности, отсутствует и универсальный подход к проблеме ее измерения. Сегодня научным сообществом выделяется три методических подхода к пониманию и процедуре оценки социальной эффективности. Они приведены в таблице 1.

Таблица 1

Подходы к пониманию и процедуре оценки социальной эффективности

Сторонники подхода	Описание подхода	Показатели оценки социальной эффективности
Е.Ф. Борисов [1], В.Р. Веснин [2], Б.М. Генкин [3], А.П. Егоршин [4], А.Л. Мазин [5], Ю.Г. Одегов [6]	Все сотрудники предприятия - совокупный общественный работник, воздействующий на хозяйственную деятельность. Показатель социальной эффективности – это конечные результаты хозяйственной деятельности.	Количественные значения конечных результатов работы предприятия за конкретный период (год, квартал, месяц) – например, прибыль предприятия, уровень рентабельности и т.д.
Я.В. Михайлов [7],	Показатели социальной	• Производительность

Т.В.Никонова [8], О.В. Ромашов [9], С.И. Самыгин [10], Г.Н. Соколова [11]	эффективности отражены в результативности, качестве и сложности трудовой деятельности.	труда; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Потери рабочего времени;</li> <li>• Общий фонд оплаты труда;</li> <li>• Общая численность персонала;</li> <li>• Темпы роста производительности труда и заработной платы и т.д.</li> </ul>
В.В. Адамчук [12], И.В. Барина [13], Б.Н. Герасимов [14], А.П. Егоршин [15], М.Н. Чепурин [16], М.П. Переверзев [17], Г.И. Михайлина [18]	Социальная эффективность отражается в организации работы персонала, мотивации труда, социально-психологическом климате коллектива и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальная структура персонала;</li> <li>• Психологический климат в коллективе;</li> <li>• Текучесть персонала;</li> <li>• Удовлетворенность трудом и т.д.</li> </ul>

Проанализировав данные подходы, можно сделать выводы, что первый из них оценивает социальную эффективность через призму совокупных материальных, финансовых и трудовых ресурсов предприятия, второй — через трудовые ресурсы, третий — также через трудовые, но преимущественно на индивидуальном уровне каждого сотрудника.

Оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия требует конкретизации понятия социальной эффективности, на основе которого, в свою очередь, возможна разработка совокупности специфических показателей, позволяющих определить социальный эффект существующих мероприятий в этой сфере.

Проведенный нами анализ научной литературы [19] показал, что социальная эффективность, связанная с родительским трудом работников предприятия, может быть обозначена как степень достижения социальных целей как работников (удовлетворения потребностей сотрудников в качественном родительском труде, т.е. в рождении, воспитании и социализации детей, через реализацию социальных программ на

предприятия), так и предприятия (например, получение прибыли за счет уменьшения дней нетрудоспособности у сотрудников с детьми и т.д.). С.В. Витик предлагает использовать для оценивания экономической и социальной эффективности стимулирования родительского перечень эмпирических индикаторов, включающий две группы:

- показатели экономической эффективности: динамика количества случаев нетрудоспособности в связи с заболеваниями детей, динамика количества случаев нетрудоспособности на одну женщину-работника, имеющую ребенка, сокращение затрат на персонал, сокращение затрат на прием и обучение персонала, сокращение затрат на переподготовку и адаптацию новых кадров, динамика показателей рождаемости у работников предприятия, динамика состояния здоровья работников предприятия, динамика перинатальной смертности, осложненных и преждевременных родов у работниц предприятия;

- показатели социальной эффективности: эмоциональное отношение работников к программам, направленным на стимулирование родительского труда, степень удовлетворенности работников данным видом программ, осведомленность работников предприятий о существовании данного вида программ, динамика бюджета на социальные программы, связанные со стимулированием родительского труда [20].

Мы предлагаем дополнить перечень измерителей социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия индикаторами, представленными в таблице 2.

Параметры оценки социальной эффективности стимулирования  
родительского труда работников предприятия

<b>Показатели социальной эффективности</b>	<b>Метод сбора эмпирической информации</b>
Удовлетворенность сотрудников, имеющих детей, качеством условий работы на предприятии	Анкетирование
Динамика количества женщин-сотрудниц, родивших и воспитывающих детей-инвалидов до и во время реализации программ	Анализ статистических данных предприятия
Динамика количества женщин-сотрудниц репродуктивного возраста (18-40 лет) до и во время реализации программ	Анализ статистических данных предприятия
Динамика количества многодетных семей среди сотрудников предприятия до и во время реализации программ	Анализ статистических данных предприятия
Динамика количества социальных программ, связанных со стимулированием родительского труда, реализуемых предприятием	Анализ статистических данных предприятия
Динамика количества увольнений сотрудников по причине неудовлетворенности социальными программами	Анализ статистических данных предприятия

Прокомментируем предложенные эмпирические индикаторы.

*Удовлетворенность сотрудников, имеющих детей, качеством условий работы на предприятии* поможет выявить уровень благосостояния сотрудников, имеющих детей, а, следовательно, возможность им осуществлять качественный родительский труд. *Динамика количества женщин-сотрудниц, родивших и воспитывающих детей-инвалидов до и во время реализации программ* покажет наличие и достаточность реализуемых мер для обеспечения охраны здоровья беременных женщин-работниц, а

также в некоторой степени позволит оценить качество условий труда и уровень оплаты труда. *Динамика количества женщин-сотрудниц репродуктивного возраста (18-40 лет) до и во время реализации программ* – как правило, женщины репродуктивного возраста выбирают работу на стабильных, развитых предприятиях с обширной социальной поддержкой, связанной с родительским трудом. Это обосновывается тем, что они планируют в ближайшем будущем завести ребенка и воспользоваться не только обязательными для всех государственными социальными гарантиями. Таким образом, данный показатель позволит оценить уровень осведомленности о социальных программах у работниц, а также уровень удовлетворенности ими и степень влияния социальных программ при принятии решения о рождении ребенка. *Динамика количества многодетных семей среди сотрудников предприятия до и во время реализации программ по стимулированию родительского труда у работников* позволит оценить удовлетворенность сотрудников социальными программами; уровень оплаты труда; степень социальной защиты сотрудников; уровень развития корпоративной культуры и в целом отношение сотрудников к предприятию. *Динамика количества социальных программ, связанных со стимулированием родительского труда, реализуемых предприятием*, покажет уровень заинтересованности организации в существующих и будущих трудовых ресурсах, а также востребованность этих программ у сотрудников. *Динамика количества увольнений сотрудников по причине неудовлетворенности социальными программами* покажет конкурентоспособность предприятия не только в целом, но и в области социальной политики. Кроме того, этот показатель позволит оценить имидж организации на рынке труда и уровень привлекательности предприятия у сотрудников репродуктивного возраста и соискателей.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать несколько выводов:

1) Социальная эффективность стимулирования родительского труда работников предприятия представляет собой степень достижения

социальных целей как работников (удовлетворения потребностей сотрудников в качественном родительском труде, т.е. в рождении, воспитании и социализации детей), так и предприятия (например, получение прибыли за счет уменьшения дней нетрудоспособности у сотрудников с детьми, за счет уменьшения текучести кадров и т.д.).

2) Для измерения и оценки социальной эффективности по стимулированию родительского труда у работников предприятия необходимо использовать систему эмпирических индикаторов, каждый из которых выражает ту или иную сторону социальной эффективности.

### **Список литературы**

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: учебник [Текст] / Е.Ф. Борисов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2005. - 535 с.
2. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник [Текст] / В.Р. Веснин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2004. - 502 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. - 5-е изд., доп. М.: Норма, 2005. - 416 с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для вузов [Текст] / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса, 2003. - 317 с.
5. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие [Текст] / А.Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 574 с.
6. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. - М.: ИНФРА-М: Экзамен, 1997. - 887 с.
7. Михайлов Я.В. Эффективный менеджмент: Учебно-практическое пособие для управленческого персонала и лиц, изучающих менеджмент [Текст] / Я.В. Михайлов. - М.: ГЕЛАН, 2001. - 372 с.
8. Никонова Т.В. Управленческий аудит: персонал [Текст] / Т.В. Никонова, С.А, Сухарев; под ред. д.э.н. Ю.Г. Одегова - М.: Экзамен, 2002. - 224 с.



9. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. Пособие [Текст] / О.В. Ромашов-М.: Гардарики, 2001.-320 с.
10. Самыгин С.И. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1997. - 480 с.
11. Соколова Г.Н. Социология труда: Учебник [Текст] / Г.Н. Соколова. - Мн.: Выш. Шк., 2002.-316 с.
12. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов [Текст] / Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. - М.: ЮНИТИ, 1999. - 407 с.
13. Большаков А.С. Менеджмент. Стратегия успеха: Философия и теория науки управления [Текст] / А.С. Большаков. - Спб.: Литера, 2002. - 221 с.
14. Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: учебное пособие [Текст] / Б.Н. Герасимов; В.Г. Чумак; Н.Г. Яковлева. - Ростов н/Д: Феникс, 2003. - 447 с.
15. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие [Текст] / А.Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 574 с.
16. Курс экономической теории: учебник для вузов [Текст] / М.Н. Чепурин; [и др.]; общ. ред. М.Н. Чепурин; Е.А. Киселева. - 4-е изд., доп. и перераб. - Киров: АСА, 2002. - 743 с.: ил.
17. Переверзев М.П. Менеджмент: учебник для вузов [Текст] / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Т.Е. Басовский; под ред. М.П. Переверзев. - М.: ИНФРА-М, 2003.-287 с.
18. Управление персоналом: Учебное пособие [Текст] / Под общ. ред. Г.И. Михайлиной. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. - 266 с.
19. Экономика труда: Учебник [Текст] / Ю.П. Кокин [и др.]; под ред. П.Э Шлендера, Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2002. - 592 с.
20. Витик С.В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности: дисс...к-та экон. наук: 08.00.05. - Екатеринбург, 2012. - 160 с.