

СТИМУЛИРОВАНИЕ РОДИТЕЛЬСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ФАКТОР ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ¹

Статья посвящена рассмотрению процесса стимулирования родительского труда на уровне предприятия как фактора демографического развития страны. Выявлены цели, задачи этого процесса, возможности влияния на мотивацию работников к родительскому труду.

Ключевые слова родительский труд, стимулирование родительского труда, демографическое развитие.

В современных неблагоприятных демографических условиях решение вопросов формирования демографического потенциала страны, воспроизводства населения и развития человеческого капитала при помощи эффективного стимулирования родительства как явления в целом и непосредственно родительского труда в частности становится важнейшей задачей и на уровне предприятий. Это объясняется несколькими причинами.

Во-первых, эффективность и конкурентоспособность бизнеса в текущем и перспективном периодах во многом зависят от качества и результатов труда работников, при внимании к их проблемам со стороны работодателя производительность, как правило, повышается.

Во-вторых, современный бизнес — непосредственный «потребитель» существующих и «заказчик» будущих трудовых ресурсов [2] — той части населения, которая имеет потенциальную возможность заниматься трудовой деятельностью и обладает необходимыми для этого характеристиками. Вовлекаясь в экономическую деятельность, трудовые ресурсы трансформируются в рабочую силу, которая, в свою очередь, предопределяет не только результаты хозяйственной деятельности бизнес-организаций, но и ее эффективность.

В-третьих, сегодня в связи с неблагоприятной демографической ситуацией трудовые ресурсы имеют тенденцию к истощению. Это означает, что рано или поздно у работодателей возникнет потребность в их замещении. Иначе говоря, бизнес в долгосрочной перспективе не может использовать одни и те же трудовые ресурсы.

В-четвертых, трудовые ресурсы, как любой ресурс в экономике, имеют свойство ограниченности. Это означает, что занятые в экономике в современных условиях отрицательной динамики их воспроизводства могут оказаться неспособны удовлетворять растущие потребности бизнес-среды.

¹ © Шутова Н.В. Текст. 2019.

Исследование проведено в рамках проекта «Рождаемость и родительство в российских регионах: модели, стратегии активизации, прогнозы», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-3429.2018.6).

В-пятых, для поддержания и развития трудовой мотивации существующих трудовых ресурсов работодателям следует разрабатывать новые системы управления ими. В качестве одного из вариантов такой новой системы и может быть предложена подсистема стимулирования родительского труда работников.

Все обозначенные выше причины и факторы показывают необходимость стимулирования воспроизводства трудовых ресурсов и их человеческого капитала как в количественном, так и в качественном выражении не только на макро-, но и на мезоуровне. Работодатели, с точки зрения стратегического обеспечения устойчивости своего бизнеса и той среды, в которой он функционирует, одновременно с государством должны стимулировать родительский труд своих работников, прикладывая к этому определенные усилия в рамках доступных им компетенций.

Основной целью стимулирования родительского труда работников предприятий выступает стратегическое обеспечение устойчивости развития бизнеса (обеспечение необходимого количества качественных трудовых ресурсов) в долгосрочной перспективе. При этом используемые бизнесом способы стимулирования ведут одновременно к достижению целей социально-экономического и демографического развития страны в целом.

В соответствии с целью основными задачами работодателей как субъектов общественно-трудовых отношений выступают: вычленение мотивационной составляющей родительского труда работников и определение факторов, влияющих на нее; стимулирование работающих субъектов родительского труда при помощи различных инструментов и методов с целью обеспечения воспроизводства качественного человеческого капитала; повышение общей удовлетворенности работников условиями и результатами труда.

В настоящее время исследователи выделяют следующие мотивы реализации родительства и родительского труда: мотивы любви и эмоциональной симпатии; мотивы продолжения рода; мотивы самореализации; мотивы компенсации нереализованных личных амбиций; мотивы выполнения общественного долга; мотивы престижа; мотивы выполнения личного долга; мотивы изменения социального статуса; мотивы получения материальной выгоды [5, с. 34]. Следует подчеркнуть, что все мотивы родительского труда относительны и субъективны. У каждого индивида ведущую роль может играть как какой-то отдельно взятый мотив, так и их совокупность. Однако, безусловно, что каким бы ни был мотив родительского труда, реализация данного вида деятельности на всех стадиях зависит от многих факторов. Отметим, что сегодня на мотивацию к рождению ребенка и качественную реализацию родительских функций работников оказывает влияние множество факторов общественно-политического, социально-психологического, экономического характера. Не последнюю роль при этом играют психологическая готовность родителей к воспитанию ребенка, уровень их финансовой состоятельности и система ценностных ориентаций. Задача работодателей — вычленить основные мотивы и факторы,

влияющие на мотивацию к осуществлению родительского труда работников, и создать стимулы для побуждения их к данному виду деятельности.

В целом всю совокупность факторов, влияющих на реализацию труда, в том числе и родительского, делят на три группы: экономические (материальные); организационные; моральные (социальные) [1].

Так, согласно исследованию «Мотивация персонала», проведенному в 2017 году специалистами международного рекрутингового агентства Kelly Services¹, основным мотивирующим фактором к трудовой деятельности у работников является уровень оплаты труда и социальный пакет (72% ответивших). Далее отмечаются такие факторы, как комфортная атмосфера (35%), официальное оформление и «белая заработная плата» (34%), возможности карьерного роста (34%), масштабные и интересные задачи (32%).

В настоящее время не удивительно, что главным мотивирующим фактором к труду у работников, непосредственно влияющим на мотивацию и к родительскому труду, является уровень оплаты труда. Это связано с тем, что оплачиваемый труд (заработная плата, компенсации, дополнительные выплаты и т.д.) в традиционном его понимании — основной источник дохода населения [7] и, соответственно, основной финансовый ресурс для реализации базовых функций родительства. Особенно это актуально для семей, планирующих рождение или уже имеющих детей, ведь обеспечивать и воспитывать ребенка, то есть осуществлять родительский труд, без средств к существованию невозможно.

Как показывает практика, содержание ребенка сегодня требует значительных материальных затрат. Так, согласно социологическому исследованию, проведенному в 2014 году независимым общественным движением в поддержку материнства и детства «Мама Москвы», средняя сумма затрат на содержание одного ребенка в столице составляет 387 тыс. руб. в год [6]. При этом среднегодовая величина заработной платы по Москве по итогам 2014 года составила около 742,2 тыс. руб.² Таким образом, при условии, что ребенок растет в полной семье, свыше 26% от общей величины оплаты труда его среднестатистических родителей, которая является основным источником пополнения семейного бюджета, приходится на содержание одного ребенка. Следует отметить, что эти цифры справедливы при допущении, что в семье растет всего лишь один ребенок, имеющий обоих родителей, не уклоняющихся от исполнения своих родительских обязанностей.

Согласно другим данным, на то, чтобы вырастить и воспитать ребенка вплоть до начала его самостоятельной финансовой жизни в столичном регионе России, родителям придется потратить порядка 13,7 млн руб. [3]. В среднем по стране цифры несколько меняются: содержание одного ребенка в среднем обходится родителям в 234 тыс. рублей в год, или в 4,2 млн руб. за 18 лет. Если же объективно оценивать затраты вплоть до полного

¹ Мотивация персонала 2017: исследование Kelly Services. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-elearning.ru/motivaciya-personala-2017-issledovanie-kelly-services/>.

² Средняя номинальная заработная плата [Электронный ресурс]. URL: http://moscow.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/moscow/ru/statistics/standards_of_life/

высвобождения ребенка из семьи (то есть до условного окончания им вуза в 22 года), суммарные затраты на его содержание превысят 5 млн. руб. [3].

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

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

Традиционно одними из основных причин (мотивов), побуждающих граждан к добровольной бездетности, помимо психологических травм и страхов считаются: финансовая неуверенность в будущем, что еще раз подтверждает значимость финансово-экономического аспекта стимулирования родительского труда со стороны работодателей; стремление к личному комфорту, возможность саморазвития и реализации жизненных ценностей в прочих сферах жизни [4, с. 13].

При этом финансовая неуверенность в будущем не всегда определяется текущим уровнем дохода, а личный комфорт зачастую является преобладающим фактором. В условиях рабочей среды, благоприятствующей совмещению функций традиционного и родительского труда, у лиц, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, повысится уровень мотивации к родителству и к реализации родительского труда.

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

Это, в свою очередь, заставляет задуматься о необходимости формирования работодателями соответствующих возможностей для своих ра-

ботников — будущих родителей. Соответственно, позиция работодателя в вопросе создания для своих сотрудников, имеющих либо планирующих детей, достойных условий труда, возможностей профессионального роста и развития, а также поддержания соответствующей инфраструктуры, оказывает непосредственное влияние на реализацию родительского труда.

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

В настоящее время доказано наличие связи между стимулированием труда, а, следовательно, и родительского труда, и его эффективностью. Таким образом, чем более качественна и полноценна система стимулирования родительского труда, тем выше его эффективность. Как было отмечено ранее, создание достойных условий для реализации функций родительства и их развития повышает общую удовлетворенность работающих родителей условиями труда, стимулирует их лояльность к работодателю, а также повышает их заинтересованность в более качественном выполнении своих должностных обязанностей. Помимо прочего, стимулирование родительского труда на предприятии способно не только повышать уровень индивидуальной трудовой мотивации, но и улучшать качество жизни работающих родителей и членов их семей, а следовательно, оказать положительное влияние и на демографическую ситуацию, и демографическое развитие страны.

Список источников

1. Акулова Н.Г., Ряховский Д.И. Трудовая мотивация и ее роль в процессе управления персоналом бизнес-компаний // Управление экономическими системами. Электронный научный журнал. — 2017 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-eyo-rol-v-protseste-upravleniya-personalom-biznes-kompanii> (дата обращения: 08.05.2019).
2. Багирова А.П., Абилова М.Г. Активизация родительского труда: реалии и возможности // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2011. — № 10. — С. 2–7.
3. Банкн р.у. Архив за 2017 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bankn.ru/news/daytheme/?id=10032879> (дата обращения: 08.05.2019).
4. Казачихина М.В. Чайдфри как одна из форм современной семьи // Вестник социального-гуманитарного образования и науки. — 2014. — № 3. — С. 10–14.
5. Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона: монография / А. П. Багирова, О. М. Шубат, А. И. Ворошилова,

С. В. Витик, М. М. Пшеничникова, И. В. Полушкина — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2014. — 271 с.

6. Российская газета. Архив за 2014 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2014/06/11/rebenok.html> (дата обращения: 08.05.2019).

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

Информация об авторе

Шутова Наталья Викторовна (Россия, Екатеринбург) — аспирант кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Институт государственного управления и предпринимательства, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Екатеринбург, ул. Мира, 19; e-mail: ShutovaNV@list.ru)

Shutova N.V.

Stimulation of parental work of employees of enterprises as a factor of the demographic development of Russia

The article is devoted to the consideration of the process of stimulating parental labor at the enterprise level as a factor in the demographic development of the country. The goals, objectives of this process, the possibility of influencing the motivation of employees to parental work are identified.

Keywords: parental work, stimulation of parental work, demographic development

Author

Shutova Natalia Victorovna (Russia, Ekaterinburg) — Postgraduate Student of the Chair of Sociology and Technology of the State and Municipal Administration Ural Federal University named after the first President of Russia Boris Yeltsin (620075, Ekaterinburg, 1, Lenin Ave.; e-mail: ShutovaNV@list.ru).

References

1. Akulova N.G., Ryakhovsky D.I. Labor motivation and its role in the personnel management process of business companies // Economic Systems Management: electronic scientific journal. — 2017 [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-eyorol-v-protseesse-upravleniya-personalom-biznes-kompanii> (appeal date: 05/08/2019).

2. Bagirova A.P., Abilova M.G. Activization of parental work: realities and opportunities // National interests: priorities and security. — 2011. — No. 10. — P. 2–7.

3. Banks py. Archive for 2017 [Electronic resource]. URL: <http://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10032879> (appeal date: 05/08/2019).

4. Kazachikhina M.V. Childfrey as one of the forms of the modern family // Bulletin of social and humanitarian education and science. — 2014. — No. 3. — P. 10–14.

5. Motivation of parental labor and regulation of attitudes to parenting of the population of the Ural region: monograph / A. P. Bagirova, O. M. Shubat, A. I. Voroshilova, S. V. Vitik, M. M. Pshenichnikova, I. V. Polushkina — Ekaterinburg: Publishing House Ural. University, 2014. — 271 p.

6. Russian newspaper. Archive for 2014 [Electronic resource]. URL: <https://rg.ru/2014/06/11/rebenok.html> (appeal date: 05/08/2019).

7. Salikova N.M. Participation of employers in promoting employment // Russian law: education, practice, science. — 2017. — No. 3 (99). — P. 47–53