

Ссылка для цитирования этой статьи:

Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 2. С. 3. URL: http://progress-human.com/images/2021/Том7_2/Bagirova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.172.3

УДК 314.15

КОРПОРАТИВНАЯ ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА: ОЦЕНКИ И ВОЗМОЖНОСТИ¹



Багирова Анна Петровна

Доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры Социологии и технологий государственного
и муниципального управления, Уральского федерального
университета им. первого Президента России Б.Н.Ельцина

a.p.bagirova@urfu.ru
19, ул. Мира,
г. Екатеринбург, Россия, 620002
+7 (343) 375-48-22,



Вавилова Ася Сергеевна

Кандидат экономических наук, доцент кафедры
Корпоративного управления и финансов,
ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»

a.s.vavilova@edu.nsuem.ru
56, ул. Каменская,
г. Новосибирск, Россия, 630099
+7 (383) 243-95-06

Аннотация. В связи с высокой актуальностью реализации демографической повестки в России, в статье рассмотрен вопрос о содержании корпоративной демографической политики как одного из инструментов повышения эффективности государственной пронаталистской политики. Проведенный авторами анализ международных практик корпоративной политики, направленной на поддержку семей с детьми, позволил определить основные, наиболее распространенные направления реализации корпоративной демографической политики. Они послужили основой для проведения социологического опроса. В статье представлены результаты репрезентативного опроса российского населения, проведенного в мае 2020 г., одной из задач которого была оценка распространенности мер поддержки сотрудников на предприятиях и анализ их ценности. В качестве примера реализации демографической политики на корпоративном уровне представлен кейс

¹ Исследование было представлено на XII Уральском демографическом форуме

сибирской компании с инновационной организационной культурой, указывающий на взаимосвязь между готовностью компании реализовывать демографическое направление и типом ее культуры. Сделаны выводы о низкой распространенности мер корпоративной демографической политики в российских организациях, их высокой оценке работниками и преимуществах реализации основных направлений демографической политики на корпоративном уровне как для государства, так и для бизнеса.

Ключевые слова: корпоративная демографическая политика; социальная ответственность бизнеса; организационная культура; family-friendly policy; репрезентативный опрос.

JEL коды: J11; M14.

Введение

В современной России реализуется активная демографическая политика. Ее механизмы были заложены в Концепции демографической политики РФ на период до 2025 года², а затем развиты в национальном проекте «Демография»³. Несмотря на разветвленность предусмотренных мер (к примеру, меры для семей с детьми, для старшего поколения, для матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком), эта политика пока не достигает того уровня эффективности, который был в ней изначально запланирован. Поэтому поиск и реализация новых мер демографической и, в частности, проанаталитической политики остаются в российском обществе по-прежнему актуальными.

Представляется, что такая политика должна быть многоуровневой – выстраиваться на нескольких уровнях с учетом на каждом из них совокупности поддерживающих и усиливающих друг друга мер. Так, стимулирование рождаемости и родительства, помимо государственного, возможно осуществлять и через уровень социальных институтов – например, социальные институты бизнеса, образования, гражданского общества и др. Это позволит дополнить существующее государственное стимулирование и сделать его более адресным. В частности стимулирование рождаемости и родительства через социальный институт бизнеса может быть сфокусировано на конкретных потребностях работников предприятий, выполняющих вместе с профессиональными функции родительского труда. Такое стимулирование целесообразно осуществлять в системе целостной корпоративной демографической политики.

² Указ Президента РФ «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» от 9.10.2007 г. № 1351.

³ Паспорт национального проекта «Демография». URL: <http://government.ru/info/35559/> (дата обращения: 10.03.2022)

Направления реализации корпоративной демографической политики

Направление корпоративной демографической политики является достаточно новым в системе социальной ответственности российского бизнеса [1]; [2]. Однако сегодня все же происходит интеграция некоторых практик family-friendly policy, характерных для международных компаний [3], в российские организации [4], что и позволяет говорить о принципиальной возможности развития и популяризации мер демографической политики на корпоративном уровне и в России.

Корпоративная демографическая политика – это система мер, направленных на поддержку потребностей работников организации, выполняющих, помимо профессионально-трудовых, еще и семейные функции (в том числе родительские функции, уход за престарелыми родителями и др.). Интерес бизнеса к реализации политики социальной ответственности, направленной на достижение стоящих перед страной демографических задач, может быть связан, например, с имиджевыми и репутационными преимуществами, которые, в свою очередь, влияют на рост инвестиционной привлекательности организации.

Проведенный нами анализ международных практик позволил определить наиболее распространенные направления реализации корпоративной демографической политики [5]; [6]; [7]:

1. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников.

Основными мерами в данной категории являются возмещение расходов на медицинские услуги (в том числе на ведение беременности и роды), корпоративная медицина, профилактические кампании, регулярная диспансеризация сотрудников, помощь штатных психологов, программы по организации спортивного досуга сотрудников, организация комфортного рабочего места и т. д.;

2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки.

К данной категории относится не только выплата заработной платы, соответствующей требованиям рынка труда, но и эффективный и соизмеримый с успехами компании премиальный фонд; меры, направленные, например, на помощь сотрудникам в вопросах кредитования;

3. Уважение семейных обязанностей работников [8].

Это становится возможным через реализацию таких корпоративных услуг, как организация образовательной детальности и досуга детей сотрудников; возмещение расходов на мероприятия по уходу за престарелыми родственниками и членами семьи, требующими особого ухода; меры, направленные на поддержание баланса между карьерой и семьей [9], и т.д.;

4. Эффективная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами компании [10].

Рассматривая персонал как лиц, максимально заинтересованных в успешности компании, организации с высоким уровнем корпоративной социальной ответственности готовы предлагать им прозрачную систему взаимодействия, гибкий график работы и отпусков, возможность удаленной работы и т. д.

Распространенность этих мер в российских организациях позволил зафиксировать репрезентативный опрос российского населения, проведенный нами в мае 2020 г. по методике, разработанной учеными Католического университета Милана. В ходе исследования было опрошено 500 респондентов со всей России, выборка была рассчитана по полу и возрасту, в ней было представлено население всех федеральных округов. Анкета распространялась с помощью платформы Qualtrics, анализ данных проводился с помощью SPSS 22.0.

Меры, относящиеся к перечисленным направлениям и встречающиеся на предприятиях, где работают опрошенные нами респонденты, представлены в таблице 1.

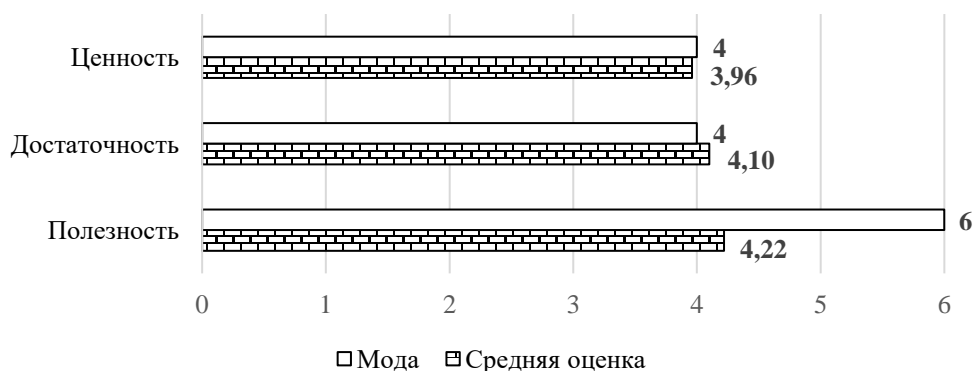
Табл. 1: Распределение ответов работающих респондентов о распространенности и времени введения корпоративных мер поддержки работников, (в % от числа ответивших респондентов)⁴

Направление	Меры	Присутствует, %		Отсутствует, %	Итого, %
		Введена до пандемии	Введена в пандемию		
Эффективная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами компании	Удаленная работа с применением современных телекоммуникационных средств	68,9	16,9	14,2	100
Обеспечение защиты жизни и здоровья работников	Услуги, направленные на поддержание здоровья и благополучия	44,6	5,0	50,4	100
Уважение семейных обязанностей работников	Услуги по уходу за престарелыми членами семьи и / или членами семьи, требующими особого ухода	32,7	4,2	63,1	100
	Предложения, направленные на поддержание баланса между карьерой и личной жизнью	31,0	3,8	65,1	100
Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки	Материальная поддержка	23,0	2,7	74,3	100
Уважение семейных обязанностей работников	Услуги для детей (организация летнего отдыха, доступа в детский сад, услуги няни и т.п.)	12,4	0,4	87,3	100

⁴ Составлено авторами

Результаты опроса показали, что большая часть респондентов упоминают лишь две категории мер поддержки работников на российских предприятиях – возможность удаленной работы с применением современных телекоммуникационных средств (что особенно усилилось в период пандемии) и меры, направленные на поддержание здоровья и благополучие работников. В качестве самой непопулярной обозначены услуги работодателей, направленные на поддержание семей с детьми. Важно отметить, что респонденты достаточно высоко оценили полезность, ценность и незаменимость тех социальных мер, которые существуют в их организациях. На рисунке 1 приведены средние оценки этих параметров по 6-балльной шкале.

Рис. 1: Средние оценки полезности, незаменимости, ценности услуг, оказываемых работодателями своим работникам⁵



Одним из важнейших инструментов реализации корпоративной демографической политики может стать закрепление основных мер на уровне организационной культуры. При этом наибольшие перспективы, на наш взгляд, для расширения позитивных практик демографической корпоративной политики и интеграции пронаталистских ценностей в концепцию социальной ответственности бизнеса имеют организации с культурами инновационного типа. Такая организационная культура характерна для организаций с высокой степенью ориентированности на инновационную экономику; обладающих или стремящихся к гибкой организационной структуре, с высоким содержанием интеллектуального труда и развитыми коммуникационными каналами [11, с. 165].

В качестве кейса мы проанализировали организационную культуру одной из сибирских региональных компаний из сферы ИТтехнологий, которая проводит корпоративную демографическую политику.

⁵ Составлено авторами

В таблице 2 представлены результаты экспертной оценки⁶ параметров организационной культуры, а также типовые характеристики культуры инновационного типа.

Табл. 2: Характеристики инновационной организационной культуры и организационной культуры сибирской компании⁷

Показатели	Значение показателей	
	Инновационная организационная культура	Организационная культура Сибирской компании
Количество внедряемых инноваций (И)	от 3 и более инновационных проектов в год	4 и более
Уровень коммуникаций (УК)	высокий. Развита коммуникационные каналы между субъектами организации. Активно используются современные технологии и средства связи	высокий. Развита коммуникационные каналы между субъектами организации. Активно используются современные технологии и средства связи
Удельный вес творческих операций (УВТО)	от 51% и выше	50-55 %
Доля интеллектуального труда (ДИТ)	от 61% и выше	~ 60%
Преобладающий вид принимаемых управленческих решений (УР)	контурные	контурные
Доля затрат на обеспечение организационной культуры (Дз)	выше 7%	Свыше 10 %

Определение типа организационной культуры проводилось по авторской методике анализа организационной культуры как квази-актива организации и включала следующие этапы: 1) определение уровня инновационности организационной культуры: вычисление и оценка показателей уровня коммуникации, удельного веса творческих операций, доли интеллектуального труда; 2) определение уровня управленческой стабильности: определение показателей уровня адаптации к внешней среде, преобладающего вида принимаемых управленческих решений, степени ориентированности сотрудников на повышение уровня профессионализма, обучение; 3) оценка затрат на обеспечение организационной культуры (оценка производится путем анализа финансовых документов организации) [12, с. 83-88].

Меры корпоративной демографической политики, реализуемые в данной компании, представлены в таблице 3.

Приведенный пример может свидетельствовать о существовании определенной взаимосвязи между готовностью компаний включать в политику социальной ответственности демографическое направление и наличием инновационной корпоративной

⁶ В опросе приняли участие 7 экспертов из числа HR-специалистов и бизнес-тренеров СФО

⁷ Составлено авторами

Табл. 3: Меры корпоративной демографической политики: кейс сибирской компании⁸

Направление корпоративной демографической политики	Реализуемые меры
Обеспечение защиты жизни и здоровья работников	1. Возможность ведения беременности и роды по ДМС для ключевых сотрудников; 2. Распространение ДМС на супругов и детей ключевых сотрудников и сотрудников уровня директора департамента и выше; 3. Терапевт в офисе; 4. Ежегодная диспансеризация за счёт компании
Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки	1. Доплата до 40% от реального заработка сотрудницам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком; 2. Подарок при рождении ребёнка.
Уважение семейных обязанностей работников	1. Детский сад и школа для детей сотрудников; 2. Летний пришкольный лагерь и лагерь детского сада для детей сотрудников; 3. Каникулярные программы для школьников – детей сотрудников; 4. Ежегодные новогодние спектакли и подарки для детей сотрудников.
Эффективная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами компании	1. Установление выходного дня 31 декабря; 2. Предоставление возможности сотрудницам с детьми до 3-х лет работать вне офиса; 3. Возможность удаленной работы.

культуры, характеризующейся гибкостью и высокой степенью адаптивности к изменениям внешней среды. Однако, конечно, эта связь еще требует дальнейшей эмпирической верификации.

Заключение

В России пока не представляется возможным говорить о системном, комплексном подходе к реализации мер пронаталистской политики на корпоративном уровне. В то же время очевидны преимущества от реализации подобных мер не только для сотрудников, но и для собственников компаний – например, такие, как формирование положительного публичного и внутрикорпоративного имиджа; возможность привлечения и удержания в организации высокопрофессиональных специалистов, создание стабильной бизнес-среды, повышение инвестиционной привлекательности компании. Для государства такими преимуществами могут являться возможность использовать на уровне местного сообщества создаваемую компанией для сотрудников социальную инфраструктуру; формирование у граждан положительного отношения к родительству через усиление эффекта действий идеологических, духовных, организационно-медицинских механизмов за счет адресности их использования на корпоративном уровне.

Таким образом, наши исследования продемонстрировали: 1) низкую распространенность в российских организациях мер корпоративной демографической

⁸ Составлено авторами

политики; 2) высокую оценку таких мер работниками предприятий; 3) возможную взаимосвязь между реализацией мер корпоративной демографической политики и сложившимся в компании типом организационной культуры. Представляется, что разработка и реализация корпоративной демографической политики, поддерживаемой на государственном уровне, является одним из перспективных инструментов влияния на демографическую ситуацию в стране.

Благодарность

Статья подготовлена в рамках проекта «Российская пронаталистская политика: ресурсы, эффекты, возможности оптимизации», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2722.2020.6).

Литература

1. Петухов, К.А.; Германов, И.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор модернизации российского общества // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2015. № 3. С.: 302-306.
2. Дмитриев, Р.В. Социальная ответственность предпринимателей как форма поддержки семей группы риска / В сборнике: Православные христианские ценности и духовно-нравственные константы: потенциал диалога в полиэтническом и поликонфессиональном пространстве. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием и VIII Региональных Рождественских образовательных чтений. Под редакцией В.В. Андреева, Д.Н. Нестеренко. 2018. С.: 184-188.
3. Stillman, F.; Bowen, G.L. Corporate support mechanisms for families: An exploratory study and agenda for research and evaluation // Evaluation and Program Planning. 1985. Том 8, Вып. 4. С.: 309-314.
4. Батеева, Е.В.; Питерская, А.Л.; Ефремова, А.Д.; Питерский, А.М. Реализация социальных программ в рамках корпоративной социальной ответственности: теоретико-практический анализ на примере социального кодекса ПАО «Лукойл» / В сборнике: Современное право России: проблемы и перспективы. Материалы V международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С.: 107-114.
5. Bowen, G.L. Corporate Supports for the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation // Family Relations. 1988. Том 37, № 2. С.: 183-188.

6. Nelson, P.T. & Couch, S. The Corporate Perspective on Family Responsive Policy // *Marriage & Family Review*. 1990. Том 15, Вып. 3-4. С.: 95-113.
7. Циткилов, П.Я. Франко-германская модель социальной защиты семей с детьми / В сборнике: Актуальные проблемы социальной истории и социальной работы. сборник научных статей. Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт им. А.К. Кортунова; ФГБОУ ВО "Донской ГАУ". Новочеркасск, 2017. С.: 102-105.
8. O'Connor, M.A. Corporate Social Responsibility for Work/Family Balance // *St. John's Law Review*. 2005. Том 79, № 4. С.: 1193-1220.
9. Kulkova, I. HR-Practices for Maintaining a Work-Life-Balance // *Human Progress*. 2017. Том 3. № 11. С.: 1.
10. Murray, T.; Vitasovic, D. Corporate Social Responsibility: Australian Case Study Innovation Capabilities: Not for Profit: Transforming Families and Children / In: *Innovation Management and Corporate Social Responsibility. CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer. С.: 347-364. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93629-1_20.
11. Багирова, А.П.; Бледнова, Н.Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры // *Женщина в российском обществе*. 2021. № S. С.: 150-167. DOI: 10.21064/WINRS.2021.0.10.
12. Вавилова, А.С. Повышение эффективности управленческого труда на основе развития организационной культуры: дис. ... канд.экон.наук: 08.00.05. Екатеринбург. 2013. 153 с.

SUPPORTING DEMOGRAPHIC POLICY: EVALUATIONS AND OPPORTUNITIES

Anna Bagirova

Professor, Dr. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Soc.), professor,
Sociology and Public Technologies Department, Ural Federal University
Yekaterinburg, Russia

Asya Vavilova

PhD in Econ., Assistant professor of the Corporative Management and Finance Department,
Novosibirsk State University of Economics and Management,
Novosibirsk, Russia

Abstract. Due to the high relevance of the implementation of the demographic agenda in Russia, the paper considers the issue of the content of corporate demographic policy as one of the tools for increasing the effectiveness of state pro-natalist policy. The corporate policy international practices analysis aimed at supporting families with children, carried out by the authors, made it possible to determine the most common areas of corporate demographic policy implementation. They served as the basis for conducting a sociological survey. The article presents the results of a representative survey of the Russian population conducted in May 2020. Its aim was the evaluation of the prevalence of employee support measures and an analysis of their value. As an example of the implementation of demographic policy at the corporate level, the case of a Siberian company with an innovative organizational culture is presented. It indicates the relationship between the company's readiness to implement the demographic direction and the type of its culture. Conclusions are as follows; the low prevalence of corporate demographic policy measures in Russian organizations, their high assessment by employees and the advantages of implementing the main directions of demographic policy at the corporate level for both the state and business.

Keywords: Supporting Demographic Policy; family-friendly policy; corporate social responsibility; organization culture; representative survey.

JEL codes: J11; M14.

Acknowledgments

The reported study was funded by the Council on Grants of the President of the Russian Federation for State Support of the Leading Scientific Schools of the Russian Federation, project number NSh-2722.2020.6 "Russian pronatalist policy: resources, effects, optimization opportunities".

References

1. Petukhov, K.A.; Germanov, I.A. Corporate social responsibility as a factor in the modernization of Russian society // Bulletin of Omsk University. Series: Economics. 2015. No. 3. P.: 302-306.
2. Dmitriev, R.V. Social responsibility of entrepreneurs as a form of support for families at risk / In: Orthodox Christian values and spiritual and moral constants: the potential of dialogue in a multi-ethnic and multi-confessional space. Collection of materials of the All-Russian scientific-practical conference with international participation and the VIII Regional Christmas educational readings. 2018. P.: 184-188.

3. Stillman, F.; Bowen, G.L. Corporate support mechanisms for families: An exploratory study and agenda for research and evaluation // *Evaluation and Program Planning*. 1985. Vol. 8, Issue 4. P.: 309-314.
4. Bateeva, E.V.; Piterskaya, A.L.; Efremova, A.D.; Pitersky, A.M. Implementation of social programs within the framework of corporate social responsibility: theoretical and practical analysis on the example of the social code of PJSC "Lukoil" / In: *Modern law of Russia: problems and prospects. Materials of the V international scientific and practical conference*. Moscow, 2021. P.: 107-114.
5. Bowen, G.L. Corporate Supports for the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation // *Family Relations*. 1988. Vol. 37, No. 2. P.: 183-188.
6. Nelson, P.T. & Couch, S. The Corporate Perspective on Family Responsive Policy // *Marriage & Family Review*. 1990. Vol. 15, Issue 3-4. P.: 95-113.
7. Tsitkilov, P.Ya. Franco-German model of social protection of families with children / In: *Actual problems of social history and social work. collection of scientific articles*. Novocherkassk Engineering and Reclamation Institute named after A.K. Kortunova. Novocherkassk, 2017. P.: 102-105.
8. O'Connor, M.A. Corporate Social Responsibility for Work/Family Balance // *St. John's Law Review*. 2005. Vol. 79, No. 4. P.: 1193-1220.
9. Kulkova, I. HR-Practices for Maintaining a Work-Life-Balance // *Human Progress*. 2017. Vol. 3. № 11. P.: 1.
10. Murray, T.; Vitasovic, D. Corporate Social Responsibility: Australian Case Study Innovation Capabilities: Not for Profit: Transforming Families and Children / In: *Innovation Management and Corporate Social Responsibility. CSR, Sustainability, Ethics & Governance*. Springer. P.: 347-364. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93629-1_20.
11. Bagirova, A.P.; Blednova, N.D. () Combining professional and parental work in the assessments of the Ural women: objective and subjective barriers // *Woman in Russian society*. 2021. No. S. P.: 150-167. DOI: 10.21064 / WINRS.2021.0.10.
12. Vavilova, A.S. Improving the efficiency of managerial work based on the development of organizational culture: dis. ... Candidate of Economic Sciences: 08.00.05. 2013. Yekaterinburg. 153 p.

Contact

Anna Bagirova
Ural Federal University

19, Mira str., 620002, Yekaterinburg, Russia
a.p.bagirova@urfu.ru

Asya Vavilova
Novosibirsk State University of Economics and Management
56, Kamenskaya str., 630099, Novosibirsk, Russia
a.s.vavilova@edu.nsuem.ru