

УДК 314.3

## Социальная эффективность стимулирования родительского труда работников организации: методика оценки и результаты\*



**Шутова Н.В.**

Аспирант кафедры социологии и социальных технологий управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (Екатеринбург)

*В статье представлены результаты разработки и апробации методики оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации, констатируется отсутствие подобного инструментария в настоящее время. Описана разработанная автором методика оценки, включая критерии и показатели социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации. Приведены результаты применения предложенной методики в действующей организации. Обосновано, что эти результаты имеют практическое значение для определения мер по повышению уровня социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации.*

*Ключевые слова: стимулирование родительского труда, родительский труд, социальная эффективность, методика оценки социальной эффективности.*

В настоящее время в России в связи с продолжающимся довольно длительным периодом времени демографическим кризисом стимулирование рождаемости, родительства и родительского труда должно стать стратегической задачей не только на государственном уровне, но и на уровне работодателей, которые как никто другой заинтересованы в трудовых ресурсах. Это объясняется несколькими причинами: 1. Эффективность и конкурентоспособность бизнеса в текущем и перспективном периоде во многом зависят от качества и результатов труда работников; 2. Современный бизнес – непосредственный «потребитель» существующих и «заказчик» будущих трудовых ресурсов; 3. Сегодня в связи с неблагоприятной демографической ситуацией (низким уровнем рождаемости, высоким уровнем смертности, иммиграцией и т.д.) трудовые ресурсы имеют тенденцию к истощению; 4. Трудовые ресурсы, как любой ресурс в экономике, имеют свойство ограниченности; 5. Трудовые ресурсы требуют постоянной заинтересованности и стимулирования в труде, поэтому работодателям следует разрабатывать новые системы управления ими; 6. Реализуемых государством (макроуровень) мер по стимулированию рождаемости и родитель-

ского труда недостаточно, необходимо их дополнение на мезоуровне [1].

Сегодня не оспаривается тот факт, что если организация предоставляет своим работникам достойные условия труда, достойную заработную плату, дает возможность реализации личных целей, стимулирует творчество, возможность самореализации, обеспечивает социальными услугами, то социальная эффективность в данной организации будет высока. Такая организация быстрее достигнет поставленной экономической цели (прибыли) с меньшими затратами.

Позитивные социальные последствия от стимулирования родительского труда в организации (социальная эффективность), которые проявляются не только внутри самой организации, но и за ее пределами (например, формирование благоприятного имиджа организации, обеспечение стабильной занятости в регионе, формирование необходимо количества качественных человеческих ресурсов и т.д.), должны становиться предметом научных исследова-

\* Исследование проведено в рамках проекта «Российская пронагалистская политика: ресурсы, эффекты, возможности оптимизации», поддержанного Советом по грантам Президента Российской Федерации на государственную поддержку ведущих научных школ Российской Федерации (НШ-2722.2020.6)

ний. Это, в свою очередь, предполагает разработку соответствующей методики оценки социальной эффективности. Все это обуславливает актуальность настоящей работы.

Разработка методологических оснований и методов оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации предопределила необходимость изучения работ исследователей и практиков в данной области. Анализ источников показал, что в социологии проблема социальной эффективности и сейчас считается дискуссионной. Во-первых, до настоящего времени так и не сложилось единого и общепринятого определения данного понятия. Во-вторых, тему, касающуюся проблем определения и измерения социальной эффективности, до сих пор обходят стороной и в справочной, и в учебной литературе. Существуют единичные научные работы, в которых авторы пытаются исследовать сущность и содержание социальной эффективности. Основные подходы трактуют социальную эффективность либо как отношение результата к затратам (Т.С. Хачатуров) [2], либо как удовлетворение потребностей (Ф.К. Беа, А.П. Егоршин, А.И. Архипов) [3-5], либо как степень достижения целей и результативность (Т.В. Юрьева) [6], либо как степень развития и потенциала человека (А.К. Семенов, О.И. Шкаратан, Г.В. Атаманчук) [7-9].

Вопрос же социальной эффективности стимулирования труда работников затронут в исследованиях лишь в некоторых аспектах, в частности, в работах Ю.Г. Одегова, В.Я. Ельмеева и др. [10-11]. Проблема социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организациях в связи с новизной самой тематики родительского труда вообще осталась без внимания социологов. Единственным научным исследованием, затрагивающим данный вопрос, является работа экономиста С.В. Витик [12].

С опорой на результаты теоретического анализа проблем социальной эффективности, на основе подхода к родительству как к трудовой деятельности нами разработана методика оценки социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации. В качестве критериев такой оценки были определены:

1. Информированность о мерах стимулирования родительского труда работников, отражающая степень осведомленности работников о существовании и содержании

мер по стимулированию родительского труда работников в организации;

2. Удовлетворенность мерами по стимулированию родительского труда работников, отражающая степень удовлетворенности работников проводимыми мерами по стимулированию родительского труда работников в организации;

3. Результативность, отражающая достижение определенных качественных и количественных результатов.

Для каждого из трех критериев мы определили ряд объективных показателей социальной эффективности мер по стимулированию родительского труда работников в организации (рис. 1). Все перечисленные показатели измеряются количественными значениями.

В результате получилась многоуровневая система оценки стимулирования родительского труда в организации, включающая в себя три критерия, совокупная оценка которых отражает уровень социальной эффективности стимулирования родительского труда работников (1):

$$CЭрт = Kинф + Kуд + Kрез \quad (1),$$

где  $CЭрт$  – социальная эффективность стимулирования родительского труда в организации;

$Kинф$  – коэффициент информированности работников о реализуемых мерах стимулирования родительского труда в организации;



Рис. 1. Критерии и показатели социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации

*Kud* – коэффициент удовлетворенности работников реализуемой в организации системой стимулирования родительского труда;

*Kрез* – коэффициент результативности мер стимулирования родительского труда для работников.

*Критерий информированности работников о мерах стимулирования родительского труда* представлен показателями:

1) Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников, который определяется на основе данных, собранных в ходе социологического опроса. Коэффициент информированности (*Kip*) рассчитывается как отношение числа респондентов, ответивших положительно на вопрос о наличии информации о мерах стимулирования родительского труда работников в организации, к общему количеству ответов респондентов, по формуле (2):

$$Kip = Oпол / N \quad (2),$$

где *Oпол* – количество положительных ответов респондентов об информированности о реализуемых мерах по стимулированию родительского труда работников в организации;

*N* – общее количество ответов.

2) Уровень полноты информированности работников о содержании мер по стимулированию родительского труда – показатель, который позволяет оценить, насколько «прозрачна» система стимулирования родительского труда работников. Значимость «прозрачности» системы стимулирования обусловлена тем, что именно ее понимание и знание позволяют воздействовать на мотивацию работников к реализации качественного родительского труда у работников организации. При определении показателя полноты информированности о содержании мер по стимулированию родительского труда работников все его составляющие качественные значения измеряются порядковой шкалой. Трансформация значений порядковой шкалы в интервальную делается путем присвоения им соответствующих балльных значений – 1; 0,8; 0,6; 0,4; 0,2 и 0, которые соответствуют различной информированности о количестве мер стимулирования, применяемых в организации. Выбор этих балльных значений условен, что является определенным ограничением нашего подхода, но не мешает его использованию для сравнительной оценки социальных показателей или их отдельных качественных значений. Сам же коэффициент показателя полноты информированности (*Knu*) рассчитывается по формуле (3):

$$Knu = [(0 \times N1 + 0,2 \times N2 + 0,4 \times N3 + 0,6 \times N4 + 0,8 \times N5 + 1 \times N6)] / N \quad (3),$$

где *N* – общее количество ответов на вопрос об информированности;

*N1, N2, N3, N4, N5 и N6* – количество ответов об информированности о количестве мер стимулирова-

ния, соответствующих следующим уровням информированности: *N1* – отсутствие у респондентов информации по стимулированию родительского труда работников в организации, *N2* – информированность респондентов об одной, *N3* – двух, *N4* – трех, *N5* – четырех и *N6* – о пяти и более мерах стимулирования родительского труда, реализуемых организацией.

Определение группового показателя (критерия) информированности работников о мерах стимулирования (*Kинф*) производится по методике расчета обобщенных (средних) показателей по формуле (4):

$$Kинф = (Kip + Knu) / 2 \quad (4)$$

Следует отметить, что все коэффициенты, используемые в настоящей методике, – это безразмерные величины, принимающие значение от 0 до 1. Чем ближе значение коэффициента к единице, тем выше уровень критерия.

Второй критерий – *удовлетворенность работников мерами стимулирования* представлен следующими показателями:

1) удовлетворенность действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду в целом;

2) удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования к родительскому труду;

3) удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования к родительскому труду. Эти значения рассчитываются на основе данных анкетного опроса работников об эффективности реализуемой организацией политики по стимулированию родительского труда у работников, воспользовавшихся указанными мерами стимулирования или имеющими возможность это сделать.

Качественный анализ показателей дополняется их количественной оценкой, которая получается на основе расчета коэффициентов. Так, при определении любого из показателей удовлетворенности все его составляющие качественные значения можно измерить, например, порядковой шкалой (удовлетворен полностью; удовлетворен частично; не удовлетворен). Последующая трансформация значений порядковой шкалы в интервальную делается путем приписывания им соответствующих балльных значений – 1; 0,5; 0,1, где качественному значению «удовлетворен полностью» соответствует количественное значение «1», «удовлетворен частично» – «0,5» и «не удовлетворен» – «0,1». Данные балльные значения условны, что определенным образом ограничивает наш подход, но не мешает его использованию для сравнительной оценки социальных показателей или их отдельных качественных значений. Сам же коэффициент удовлетворенности (*K*) по каждому показателю рассчитывается по формуле (5):

$$K = (1 \times N1 + 0,5 \times N2 + 0,1 \times N3) / N \quad (5),$$

где  $N$  – общее число респондентов, ответивших на вопрос;

$N1$ ,  $N2$  и  $N3$  – число респондентов, выбравших варианты ответа, соответственно, «удовлетворен полностью», «удовлетворен частично» и «не удовлетворен».

Определение группового показателя (критерия) удовлетворенности работников мерами стимулирования ( $Kуд$ ) производится по методике расчета обобщенных показателей по формуле (6):

$$Kуд = (Kуд1 + Kуд2 + \dots + Kудm) / m \quad (6),$$

где  $Kуд1$ ,  $Kуд2$ , ...  $Kудm$  – коэффициенты по соответствующим показателям, составляющих данный критерий;

$m$  – количество коэффициентов показателей, составляющих критерий.

Следующий критерий социальной эффективности стимулирования родительского труда работников организации – это *результативность мер стимулирования*. Для оценки результативности мер стимулирования родительского труда работников предлагаются следующие показатели:

1) Показатель готовности работников к рождению ребенка и уходу в декретный отпуск в период работы в организации ( $Kгот$ ) рассчитывается на основе данных, собранных в ходе социологического опроса, и определяет готовность респондентов к реализации репродуктивных намерений в период трудовой деятельности в организации, что позволяет косвенно оценить социальную эффективность реализуемой организацией социальной политики по стимулированию родительского труда работников. Он рассчитывается по формуле:

$$Kгот = (1 \times N1 + 0,5 \times N2 + 0,1 \times N3) / N \quad (7),$$

где  $N$  – общее число респондентов, ответивших на вопрос;

$N1$ ,  $N2$  и  $N3$  – число респондентов, выбравших варианты ответа, соответственно, «планирую рождение ребенка во время работы в организации», «допускаю возможность рождения ребенка во время работы в организации»; «не допускаю возможности рождения ребенка во время работы в организации».

2) Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника за год отражает суммы, затраченные на одного работника организацией на предоставление социальных гарантий и компенсаций за год. Исследовав показатель о затратах на социальные гарантии и компенсации всех работников в целом, мы тем самым оценим и частные его проявления в виде стимулирования родительского труда работников. Данный показатель является субъективным, в связи с чем для его оценки необходимо определить условно максимальный уровень затрат в тысячах рублей в год на одного работника организации, что можно сделать путем сопоставления открытых данных по другим организациям, в том числе в регионе

присутствия, а также с учетом экспертных мнений. После определения указанного условно максимального уровня рассчитывается уровень данного показателя в исследуемой организации в тыс. руб. в год на одного работника и рассчитывается коэффициент ( $Kдцел$ ) по формуле (8):

$$Kдцел = C / Cmax \quad (8),$$

где  $C$  – затраты в год на одного работника (при этом числовые значения уровня, превышающие  $Cmax$ , приравниваются к  $Cmax$ , исходя из того, что значение коэффициента не может быть более 1);

$Cmax$  – условно максимальный уровень затрат на одного работника, определенный исследователем сравнительным и экспертным путем.

3) Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в связи с их родительством (т.е. затраты, обусловленные наличием у работника детей, выполнением им родительских функций (например, выплаты на детей, детский оздоровительный отдых, новогодние подарки детям, проведение детских мероприятий и т.д.) в среднем на каждого ребенка, имеющегося у работников организации, в год. Оценка данного показателя позволяет отследить уровень востребованности и необходимости реализуемых программ по стимулированию родительского труда работников. Данный показатель также является субъективным и позволяет оценивать социальную эффективность стимулирования родительского труда работников. Для его оценки также вводится условно максимальный уровень затрат, который предлагается определить как половину условно максимального уровня затрат по показателю «Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника за год»; рассчитывается, исходя из того, что выплаты на детей осуществляются дополнительно к выплатам работнику безотносительно его статуса как родителя. Указанные затраты не имеют прямого экономического эффекта для работодателя в обозримой перспективе. Однако при наличии открытых данных по другим организациям возможно определение указанного уровня сравнительным и/или экспертным путем. Коэффициент показателя ( $Kдрп$ ) рассчитывается на основе данных управленческой отчетности организации по затратам на работников, имеющих детей в расчете на одного ребенка работника, по формуле (9):

$$Kдрп = C / Cmax \quad (9),$$

где  $C$  – затраты на работников, связанных с их родительством, в год на одного ребенка работника (при этом числовые значения уровня, превышающие  $Cmax$ , приравниваются к  $Cmax$ , исходя из того, что значение коэффициента не может быть более 1);

$Cmax$  – условно максимальный уровень затрат на работников, связанных с их родительством, на одного ребенка работников в год.

Определение группового показателя (критерия) результативности мер стимулирования (*Крез*) производится по методике расчета обобщенных показателей по формуле (10):

$$Kрез = Kзот + Kдцел + Kдрт \quad (10)$$

На втором этапе данная методика была апробирована на примере транспортной организации АО «Международный аэропорт “Курумоч”». Методы сбора информации – анализ внутренних локальных правовых актов организации, статистические данные в части финансовых и кадровых показателей, социологический опрос работников организации и экспертные мнения представителей компании и профсоюзной организации.

Результаты проведенного исследования представлены в таблице 1.

Анализ полученных данных (табл. 1) позволяет сформулировать выводы, характеризующие социальную эффективность стимулирования родительского труда в исследуемой организации:

1. Общая оценка социальной эффективности стимулирования родительского труда работников в организации характеризуется нами как средняя (1,47 из 3). Следует отметить, что отсутствие высо-

ких коэффициентов оценок, вероятнее всего, будет характерно для большинства организаций в России в связи с традиционным пониманием стимулирования родительского труда как задачи государственного уровня.

2. Стимулирование родительского труда востребовано среди работников организации, что подтверждается высоким коэффициентом информированности работников (0,72). При этом работники в целом довольны действующими мероприятиями нематериального стимулирования родительского труда (0,73), однако не удовлетворены социальными мероприятиями, предусматривающими прямые денежные выплаты от работодателя в связи с их родительством, что отражается в невысоком уровне критерия удовлетворенности (0,48). Уровень критерия результативности также оценивается как низкий (0,27), что в совокупности с другими критериями и определило средний уровень оценки социальной эффективности в части стимулирования родительского труда.

3. Результаты проведенного в организации исследования по разработанной методике позволяют предложить мероприятия по повышению социаль-

ной эффективности стимулирования родительского труда с использованием инструментов стимулирования, влияющих прежде всего на конкретные показатели с наиболее низкими коэффициентами. Такой подход представляется наиболее эффективным для повышения итогового уровня социальной эффективности.

Таким образом, разработанная методика и выводы, полученные по результатам ее проведения, могут быть использованы организациями как для оценки социальной эффективности существующей системы стимулирования родительского труда работников в организации, так и являться основанием для дальнейшего совершенствования системы стимулирования родительского труда работников и повышения уровня ее социальной эффективности.

**Таблица 1**

**Сводные данные оценки критериев и показателей социальной эффективности стимулирования родительского труда в АО «Международный аэропорт “Курумоч”»**

Критерий «Информированность о мерах стимулирования»		
Показатели	Коэффициент показателя	Коэффициент критерия
Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников	0,68	0,72
Уровень информированности работников о реализуемых организацией программах по стимулированию родительского труда работников	0,75	
Критерий «Удовлетворенность работников мерами стимулирования»		
Удовлетворенность в целом действующей для работников системой стимулирования к родительскому труду	0,37	0,48
Удовлетворенность действующей для работников системой материального стимулирования родительского труда	0,35	
Удовлетворенность действующей для работников системой нематериального стимулирования родительского труда	0,73	
Критерий «Результативность мер стимулирования»		
Готовность работников к рождению ребенка и уходу в декрет, работая в данной организации	0,42	0,27
Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам в целом в расчете на одного работника за год	0,2	
Достаточность затрат на социальные гарантии и компенсации работникам, имеющим детей в расчете на одного ребенка за год	0,2	
Коэффициент социальной эффективности стимулирования родительского труда в организации	1,47	

*Литература:*

1. Шутова Н.В. Стимулирование родительского труда работников предприятий как фактор демографического развития России // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сборник статей X Уральского демографического форума. – Том I. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. – С. 421-426.
2. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. – М.: Экономика, 1979. – 335 с.
3. Экономика труда: учеб. / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
5. Экономический словарь / Под ред. А.И. Архипова. – М.: Проспект, 2006. – 605 с.
6. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: учеб. для вузов. – М.: Русская деловая литература, 1999. – 416 с.
7. Ядгаров Я.С. История экономических учений: учеб. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 320 с.
8. Шкаратан О.И. Эффективность труда и отношение к труду // Социологические исследования. – 1982. – № 2. – С. 22-24.
9. Атаманчук Г.В. Управление – фактор развития: Размышления об управленческой деятельности. – М.: Экономика, 2002. – 567 с.
10. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М: Экзамен, 1997. – 887 с.
11. Ельмеев В.Я., Овсянников В.Г. Прикладная социология: Очерки методологии. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского гос. ун-та, 1999. – 296 с.
12. Витик С.В. Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях: механизм и оценка эффективности: дис. ... канд. экон. наук. – Екатеринбург, 2012. – 160 с.

**Methodology for Assessing the Social Effectiveness  
of Stimulating Parental Work of Employees of the Organization**

*Shutova N.V.  
Ural Federal University  
named after the first President of Russia B.N. Yeltsin (Yekaterinburg)*

*The article presents the results of studying the issue of assessing the social effectiveness of stimulating the parental work of employees in the organization, which made it possible to state the absence of such tools at present. The author developed criteria and indicators for assessing the social effectiveness of stimulating the parental work of employees in the organization, as well as the results of testing the methodology. The developed methodology allows us to offer the most effective ways to increase the social effectiveness of stimulating parental labor.*

*Key words: stimulation of parental labor, parental labor, social efficiency, methodology for assessing social effectiveness.*

