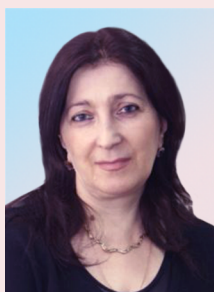


Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса*



**Тамара Керимовна
РОСТОВСКАЯ**

Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН
Москва, Российская Федерация
e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1629-7780



**Александра Анатольевна
ШАБУНОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук
Вологда, Российская Федерация
e-mail: aas@vscc.ac.ru
ORCID: 0000-0002-3467-0921; ResearcherID: E-5968-2012



**Анна Петровна
БАГИРОВА**

Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б.Н. Ельцина
Екатеринбург, Российская Федерация
e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru
ORCID: 0000-0001-5653-4093; ResearcherID: M-7440-2013

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РНФ. Проект № 20-18-00256 «Демографическое поведение населения в контексте национальной безопасности России».

Для цитирования: Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Багирова А.П. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С. 151–164. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.9

For citation: Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Bagirova A.P. The concept for corporate demographic policy of Russian enterprises in the framework of corporate social responsibility. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2021, vol. 14, no. 5, pp. 151–164. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.9

Аннотация. Национальные приоритеты развития российского общества в области демографии связаны с воспроизводством населения, сохранением здоровья людей, сокращением смертности населения в трудоспособном возрасте, повышением продолжительности жизни и т. д., а также стратегически соотносятся с эффективным функционированием бизнеса, что актуализирует необходимость разработки, внедрения и развития корпоративной социальной политики в целом и корпоративной демографической политики в частности. Целью исследования является анализ социальной политики крупных российских корпораций (ПАО «Северсталь», ПАО «ММК», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Лукойл», ОАО «РЖД», ПАО «ФосАгро», ПАО «Акрон») и обоснование Концепции корпоративной демографической политики предприятий. В исследовании рассмотрены предпосылки для создания и внедрения корпоративной демографической политики в российском обществе. Выявлено, что на современном этапе развития формы социальной ответственности бизнеса чаще всего сводятся к денежным выплатам и участию предприятий в отдельных социальных проектах. В статье проанализированы социальные практики политики российских компаний, которые имеют непосредственное отношение к вопросам демографии (пособия на детей, льготы для работников, санаторное лечение и т. д.). Рассмотрены подходы к пониманию корпоративной демографической политики и ее эффективности. Показаны выгоды от внедрения Корпоративной демографической политики на российских предприятиях, заключающиеся в усилении деловой репутации, снижении социальной напряженности в обществе, участии предприятий в решении проблем демографического развития и т. п. По данным ряда исследований, внедрение корпоративных программ по укреплению здоровья позволяет снизить потери от нетрудоспособности от ряда причин почти на 30%. Практическая значимость и научная новизна исследования состоят в разработке Концепции корпоративной демографической политики российских предприятий, определении ее целевых установок, механизмов реализации и обосновании ожидаемых результатов, заключающихся как в повышении эффективности государственной демографической политики в целом, так и эффектов реализации отдельных корпоративных программ.

Ключевые слова: демография, корпоративная демографическая политика, социальная ответственность бизнеса, предприятия, концепция.

Введение

В настоящее время перед российским обществом остро стоит ряд демографических и социальных проблем: несмотря на расширенные программы государственного стимулирования, снижается рождаемость, происходит естественная убыль населения, рождение детей в семье сопровождается снижением уровня жизни. Эти тенденции создают угрозу демографической безопасности России и вызывают озабоченность и беспокойство ученых, экспертов, политиков, работодателей.

В современных неблагоприятных демографических условиях решение вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала становится важнейшей задачей на всех уровнях управления. На государственном уровне проводится активная пронаталистская политика. Однако только государственных мер для решения данной проблемы недостаточно. Для успешного ее решения представляет-

ся важным повышение личной ответственности граждан в вопросах сохранения здоровья, а также активное включение бизнеса через инструменты повышения социальной ответственности. Одним из эффективных инструментов видится принятие на национальном уровне документов, утверждающих цели и принципы Корпоративной демографической политики предприятий. Выступая составной частью социальной ответственности, она может компенсировать недостаточность оказываемой государством помощи семьям с детьми и усилить поддержку, оказываемую на макроуровне в области родительства. При этом государство способно активизировать корпоративную демографическую политику организаций комплексом мер (благоприятный налоговый режим; субсидии и льготы; предоставление преимуществ при получении государственных заказов и т. д.).

Теоретико-методологические основы исследования

Неоинституциональный подход предполагает, что «организации структурируются явлениями окружающей их среды и обычно изоморфны этой среде» [1]. Организации и среда, в которой они функционируют, связаны между собой, между ними происходят процессы обмена, что приводит к определенному взаимному соответствию организаций и среды.

П.Дж. Димаджио и У.В. Пауэлл говорят о трех механизмах институциональных изоморфных изменений: принудительный, подражательный, нормативный изоморфизм [2]. Данные механизмы могут стать действенными для распространения практик поддержки родительства работников среди российских организаций. «Запуск» механизма принудительного изоморфизма возможен со стороны государства, проводящего активную пронаталистскую политику и заинтересованного в повышении уровня ее воздействия на население. Так, в России налоговые нормы предусматривают льготы для работодателей, оказывающих помощь работникам с детьми в различных формах (учет в налоге на прибыль расходов на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка, услуг по организации туризма, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России детям работников¹).

Ученые говорят о том, что социальная политика, реализуемая предприятиями, имеет прочное экономическое обоснование – корпорации получают многочисленные преимущества от того, что работают на более широкую и продолжительную перспективу, чем собственная сиюминутная краткосрочная прибыль [3; 4]. С другой стороны, критики утверждают, что корпоративная социальная ответственность уводит предприятия в сторону от фундаментальной экономической роли бизнеса [5–8]. Подвергается сомнению влияние корпоративной социальной политики на общество, в частности население той территории, где расположены предприятия.

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.11.2020). URL: <https://base.garant.ru/10900200/> (дата обращения 10.10.2021).

Несмотря на существующие дискуссии, мы считаем, что корпоративная социальная политика положительно влияет на работников предприятия. Свое мнение мы основываем, в том числе, на результатах экспериментов Э. Мэйо, который обосновал, что социально-психологические факторы оказывают на производительность труда работников более сильное влияние, чем физические. Принципиальная возможность рассмотрения предприятия как субъекта реализации демографической политики базируется на том, что «бизнес как субъект спроса на существующий и будущий человеческий капитал несет паритетную с государством ответственность за его сохранение, развитие и восполнение» [9]. Корпоративная демографическая политика как часть социальной политики предприятия показывает, прежде всего, внимание руководства предприятия к работникам, к тому, что у них есть дети, что предприятие тоже заинтересовано в том, чтобы эти дети получали все необходимое для своего развития. На наш взгляд, даже простое понимание персоналом предприятий того факта, что руководству работники интересны не только как исполнители тех или иных трудовых функций, но и как люди, имеющие родительские обязанности, позволит повысить лояльность работников к своему предприятию и, как следствие, приведет к повышению результативности их профессионального труда. К демографическим вопросам относится и забота работодателей о здоровье работника. По данным ряда исследований, внедрение корпоративных программ по укреплению здоровья позволяет снизить нетрудоспособность от ряда причин почти на 30%, а в некоторых компаниях даже больше².

Заинтересованность предприятий в реализации социальной политики зиждется также и на том, что, беря на себя часть обязательств государства перед населением, они получают лоббирование своих интересов со стороны государства. Например, это может проявляться в получении льготных кредитов государственных банков, регулировании государством действий

² В Минздраве считают, что корпоративные программы могут сократить до 30% трудовую потерю. URL: <https://tass.ru/nacionalnye-proekty/6778718> (дата обращения 10.10.2021).

естественных монополий, поддержке предприятия государственными заказами, защите от внешних поставщиков (импорта), снижении налогового бремени и др.

Международный опыт взаимодействия власти и бизнес-структур³ в направлениях, востребованных общественным и социально-экономическим развитием стран, идет через разработку Национальной повестки [10]. Развитие социальной ответственности бизнеса (СОБ) регулируется органами власти и управления с использованием целого спектра инструментов от создания министерских постов по социальной ответственности (Великобритания), специального законодательства по продвижению СОБ (Бельгия, Швейцария, Канада) до частных инструментов продвижения инноваций и решения социальных вопросов (Италия, Норвегия, Польша, Хорватия, Франция). В этом направлении интересен опыт Китайской Народной Республики, разработавшей государственные документы, регламентирующие принципы социальной ответственности, «Рекомендованные стандарты СОБ для корпораций Китая» и др.

Кроме того, социальные проекты оказывают существенное влияние на восприятие предприятий в социуме, их репутацию. Расчеты экспертов показывают наличие прямой положительной связи между социальными действиями предприятия для местного сообщества и его репутацией. Например, анализ деятельности 100 германских компаний подтвердил положительную взаимосвязь между вложениями средств в развитие персонала и курсом акций компании [11; 12].

Анализ международного опыта дает информацию о наиболее успешных и результативных формах и направлениях развития социальной ответственности предприятий. Однако использование опыта подобных программ требует учёта исторических особенностей государств, их традиций и уровня социально-экономического и политического развития. Говоря о социальной ответственности в России, нельзя не вспомнить славные традиции меценатства XIX и начала XX века. В то же время за последние более

чем полвека произошла заметная эволюция социальной ответственности российского бизнеса и экономического взаимодействия органов власти и бизнес-структур. В 1960–1980-х годах сложилась схема функционирования градообразующих предприятий, которые формировали и обслуживали социальную инфраструктуру региона, создавая для работников заводские столовые, дачи, поликлиники, санатории, загородные детские оздоровительные лагеря, ведомственное жильё, общежития. В начале 1990-х гг. коренная перемена в общественных, экономических отношениях привела к тотальному снижению социальной ответственности хозяйствующих субъектов. Последние активно избавлялись (передавали регионам, муниципалитетам) от своих социальных объектов, снизив социальные обязательства до минимума. Решение социальных вопросов перешло в ряд государственных задач. Стабилизация социально-экономической ситуации в 2000-х гг. вновь актуализировала развитие социальной ответственности компаний, которая сегодня становится фактором, отражающим экономическую эффективность и стабильность в долгосрочной перспективе.

В современной России формируются институциональные условия, регулирующие взаимодействие власти и бизнеса, формирование и развитие социальной ответственности, принимаются законодательные акты, регулирующие стандарты. В числе таких документов ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007 – Национальный стандарт Российской Федерации, который устанавливает требования к системе менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (БТиОЗ) на предприятиях. Он предназначен для применения организациями любого типа и размера, независимо от различий в географических, культурных и социальных условиях.

Существенно изменились сами меры поддержки сотрудников и формы социальной ответственности бизнеса. Компании уже не стремятся иметь подведомственные предприятия социального направления (больницы, детские сады, лагеря летнего отдыха или пансионаты), то есть формировать социальную среду. Чаще всего меры поддержки сводятся к денежным выплатам и участию в отдельных проектах [13].

³ Four emerging trends in corporate social responsibility: Corporate social responsibility / Mallen Baker, 8 Oct. 2012. URL: http://www.mallenbaker.net/csr/page.php?Story_ID=2747 (дата обращения 10.10.2021).

Для целей исследования был осуществлен анализ социальной политики семи крупных российских корпораций: ПАО «Северсталь», ПАО «ММК», ПАО «Газпром нефть», ПАО «Лукойл», ОАО «РЖД», ПАО «ФосАгро», ПАО «Акрон». Анализ мер поддержки, предоставляемых компаниями для сотрудников и их семей, осуществлялся на основе информации, размещенной в открытых отчетах корпораций.

Результаты анализа социальной политики корпораций

Результаты анализа социальной политики российских корпораций свидетельствуют, что каждая из рассматриваемых компаний оказы-

вает довольно широкий спектр мер социальной поддержки своих сотрудников (*табл. 1*), их семей (*табл. 2*), ветеранов и пенсионеров, ориентируясь на особенности деятельности и сложившиеся традиции. В то же время отчетная документация предприятий говорит о небольшой части компаний, имеющих ведомственные социальные учреждения. Большинство предпочитает, как было сказано выше, лишь частичную компенсацию социальных услуг для работников и их семей. Так, например, в ПАО «Газпром» сохранилась сеть ведомственных медицинско-оздоровительных и санаторно-курортных учреждений. Полисы ДМС преду-

Таблица 1. Меры поддержки, предоставляемые компаниями для сотрудников

Компания	Меры поддержки
ПАО «Северсталь»	Санаторно-профилактическое и реабилитационно-восстановительное лечение работников
ПАО «ММК»	Страхование жизни и здоровья, лечение и медицинское обслуживание; обеспечение возможности улучшения жилищных условий работников
ПАО «Газпром нефть»	Добровольное медицинское страхование; обучение и развитие персонала; безопасность и охрана труда; оплата санаторно-курортного лечения работников, абонементы в группы здоровья, корпоративные скидки на приобретение абонементов в спортивные клубы; жилищная программа; спортивные и культурные мероприятия
ПАО «Лукойл»	Безопасность и охрана труда; добровольное медицинское страхование; поддержка женщин и семей с детьми; жилищные программы; страхование от несчастных случаев; обучение и развитие персонала
ОАО «РЖД»	Социальная защита женщин; здравоохранение и оздоровление; добровольное медицинское страхование; физическая культура и спорт; культура; материальная помощь в особых случаях; жилищная политика; бесплатный проезд работникам; обучение и развитие персонала; гарантии и льготы при высвобождении работника
ПАО «ФосАгро»	Здоровье и отдых; улучшение условий труда; организация культурно-массовых мероприятий
ПАО «Акрон»	Социальный пакет работников

Составлено по: Годовой отчет ОАО «РЖД» за 2020 год. URL: <https://company.rzd.ru/api/media/resources/1734835?action=download>; Годовой отчет ПАО «Акрон» за 2020 год. URL: <https://www.acron.ru/investors/financial-statements/?brand=1988&type=178&year=2020>; Годовой отчет ПАО «Акрон» за 2019 год. URL: <https://www.acron.ru/investors/financial-statements/?brand=1988&type=178&year=2019>; Годовой отчет ПАО «Акрон» за 2018 год. URL: <https://www.acron.ru/investors/financial-statements/?brand=1988&type=178&year=2018>; Годовой отчет ПАО «Лукойл» за 2019 год. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/546178.pdf>; Годовой отчет ПАО «Лукойл» за 2020 год. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/551394.pdf>; Годовой отчет ПАО «ММК» за 2020 год. URL: http://www.mmk.ru/for_investor/annual_reports/; Годовой отчет ПАО «Северсталь» за 2020 год. URL: https://www.severstal.com/rus/ir/results_reports/annual_reports/; Интегрированный годовой отчет ПАО «ФосАгро» за 2020 год. URL: <https://www.phosagro.ru/investors/reports/year/>; Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» за 2018 год. URL: <https://company.rzd.ru/api/media/resources/1581145?action=download>; Корпоративный социальный отчет ОАО «РЖД» за 2019 год. URL: <https://company.rzd.ru/api/media/resources/1635554?action=download>; Отчет Группы «Газпром» о деятельности в области устойчивого развития за 2020 год. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/57/982072/sustainability-report-ru-2020.pdf>; Отчет Группы «Газпром» о деятельности в области устойчивого развития за 2019 год. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/77/885487/sustainability-report-rus-2019.pdf>; Отчет Группы «Газпром» о деятельности в области устойчивого развития за 2018 год. URL: <https://www.gazprom.ru/f/posts/01/851439/sustainability-report-rus-2018.pdf>; Отчет о деятельности в области устойчивого развития Группы «Лукойл» за 2018 год. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/504838.pdf>; Отчет об устойчивом развитии Группы «Лукойл» за 2019 год. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/554309.pdf>; Отчет об устойчивом развитии Группы «Лукойл» за 2020 год. URL: <https://lukoil.ru/FileSystem/9/555493.pdf>; Отчет об устойчивом развитии компании ПАО «Северсталь» за 2020 год. URL: <https://www.severstal.com/rus/sustainable-development/documents/reports/>; Отчет об устойчивом развитии ПАО «ММК» за 2019 год. URL: http://www.mmk.ru/for_investor/annual_reports/reports_sustainable_development/; Портал по бухгалтерскому учету, налогам и аудиторской деятельности в России Audit-it.ru. URL: <https://www.audit-it.ru/>

смотрены не только для работников, но и для членов их семей. Отдельные виды поддержки, льготы и гарантии предоставляются работникам дочерних организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, молодым специалистам, работникам, имеющим многодетные семьи, детей-инвалидов.

У ОАО «РЖД» также есть сеть медицинских (173 больницы и поликлиники) и оздоровительных учреждений (84 санатория, пансионата и базы отдыха), 80 детских летних лагерей, спортивные (более 50) и культурные (более 40) объекты. Компания предоставляет работникам, членам их семей и пенсионерам социальный пакет по коллективному договору, который включает не только базовые социальные гарантии, но и спектр услуг по ДМС, и дополнительные льготы. Компания компенсирует от 50 до 90% стоимости путевок для сотрудников, членов их семей и неработающих пенсионеров. Среди прочего предусмотрена дополнительная материальная помощь при рождении ребенка, пособие по уходу за ребенком, страховые выплаты в случае смерти работника.

Компания ПАО «Северсталь» выделяет материальную помощь в виде денежных выплат в общем размере 170 млн руб. работникам на их оздоровление в санаториях, отправляет детей сотрудников в детские оздоровительные лагеря, а если у сотрудника есть семья, то предусмотрены дополнительные денежные выплаты и займы: на рождение ребенка (3000 руб.), материальная помощь в связи с трудной жизненной ситуацией (до 15000 руб.) и другие. Для людей пенсионного возраста разработана корпоративная пенсионная программа, т. е. работникам, выполнившим ряд условий, после увольнения на пенсию назначается ежемесячная материальная помощь за счет средств работодателя, размер которой зависит от стажа работы в компании. Для неработающих пенсионеров компании предусмотрены отдельные меры социальной поддержки, такие как оздоровительные путевки в санаторий-профилакторий, единовременные выплаты к юбилейным и праздничным датам и т. д.

ПАО «Акрон» ограничивается отдельными проектами и адресной материальной компенсацией социальных услуг и льгот. Так, для

Таблица 2. Меры поддержки, предоставляемые компаниями детям и семьям сотрудников

Компания	Детям сотрудников	Семьям сотрудников	Пенсионерам
ПАО «Северсталь»	Оздоровление детей работников в лагерях и санаториях	Поддержка семей работников в виде материальной помощи и целевых займов	Корпоративная пенсионная программа, меры социальной поддержки неработающих пенсионеров
ПАО «ММК»	Оздоровление детей работников в детских загородных оздоровительных центрах	Реабилитационно-восстановительное лечение работников и членов их семей в санаториях, поддержка многодетных семей и материнства; стимулирование рождаемости	Поддержка неработающих пенсионеров и инвалидов
ПАО «Газпром нефть»	Добровольное медицинское страхование* Спортивные и культурные мероприятия*		Корпоративная пенсионная программа; добровольное медицинское страхование
ПАО «Лукойл»	Поддержка семей с детьми*		Негосударственное пенсионное обеспечение
ОАО «РЖД»	Детское оздоровление; бесплатный проезд детям до 18 лет; страхование детей работников от несчастных случаев на время их пребывания в детских оздоровительных лагерях	Оздоровление работников и членов их семей; физическая культура и спорт	Здравоохранение и оздоровление; корпоративная пенсионная программа
ПАО «ФосАгро»	«ФосАгро-классы» и «ФосАгро-школа»	Корпоративная жилищная программа	Социальные гарантии
ПАО «Акрон»	Поддержка семей с детьми*		Поддержка пенсионеров

* Компании не разделяют на подкатегории помощь детям и семье.
Составлено по: годовые отчеты компаний.

сотрудников компании выделяются средства на лечение и создание условий для занятий спортом, ежегодно организуются спортивные и культурно-массовые мероприятия, арендуются спортивные площадки. Предусмотрены выплаты при рождении ребенка, на детский досуг и совместные мероприятия родителей и детей, компенсация части стоимости путевок в детские оздоровительные центры. Неработающим пенсионерам предоставляется возможность посещать поликлиники, спортивные и культурные центры на тех же условиях, что и работникам предприятий. В отдельную категорию компания выделяет молодых специалистов, предусматривая для них материальную помощь в связи с бракосочетанием, оплачиваемые учебные отпуска, организацию учебных программ, тренингов, спортивных и досуговых мероприятий, частично возмещается банковская процентная ставка по ипотечным кредитам и другое.

Представленный спектр мер социальной поддержки разнообразен и разнонаправлен. В то же время материалы открытых отчетов позволяют говорить о том, что компании сдержанно тратят средства на социальную компоненту. Расчеты показали, что в большинстве корпораций годовые расходы на социальную поддержку в расчете на одного работника не превышали 100 тыс. рублей, а в условиях пандемийного периода заметно снизились (табл. 3).

В исследуемых корпорациях за 2020 год расходы на социальную политику составили от 1 до 25% чистой прибыли. В некоторых компаниях, таких как ПАО «Северсталь» и ПАО «ФосАгро», подобные статьи расходов составили 0,99 и 2,1% соответственно. Несколько больше доля

социальных расходов у компаний ПАО «Газпром нефть» и ПАО «Акрон» (25,03 и 11,43% соответственно). ОАО «РЖД» в 2020 году направило более 40% выплат (28,5 млрд руб.) на обеспечение безопасности и охраны труда работников, что на 20% больше по сравнению с 2018 годом.

С другой стороны, анализ направленности социальных расходов предприятий обнаруживает недостаточную ориентированность на цели демографической политики, следовательно, у компаний есть возможности расширить социальную поддержку работников именно в этом направлении.

Подход, предполагающий возможность и целесообразность рассмотрения предприятий как субъектов демографической политики, является крайне новым для российской экономики. В России распространено убеждение о том, что количество детей в семье – «внутреннее дело» самой семьи. Однако внимание государства к этим вопросам в последние годы заставляет задуматься, что дети нужны не только семье. Действительно, каждый ребенок – это будущий участник рынка труда, будущий потребитель товаров и услуг, будущий налогоплательщик. Для бизнеса, ориентированного на эффективную работу в перспективе, выстраивание социальной политики, нацеленной не только на стимулирование профессионального труда, но и поддержку выполнения работниками их родительских функций, может оказаться стратегически важным.

На наш взгляд, в странах с негативными демографическими прогнозами корпоративная демографическая политика может стать одним из важнейших элементов социальной

Таблица 3. Социальные расходы компаний в 2018–2020 гг.

Компания	Расходы, млрд руб.			2020 г. к 2018 г., %	Расходы на 1 сотрудника за 2020 г., тыс. руб.	Отношение социальных расходов к чистой прибыли, %
	2018 г.	2019 г.	2020 г.			
ОАО «РЖД»	51,5	47,8	-	-	-	-
ПАО «Северсталь»	1,42	1,43	1,14	24,56	21,79	0,993
ПАО «ФосАгро»	0,86	1,12	1,03	16,51	57,80	2,136
ПАО «ММК»	1,74	1,97	1,82	4,40	32,20	3,533
ПАО «ЛУКОЙЛ»	16,9	17,4	16,7	1,20	160,2	8,453
ПАО «Акрон»	0,664	0,680	0,650	2,15	56,87	11,433
ПАО «Газпром нефть»	42,8	45,1	40,7	5,16	90,9	25,038

Составлено по: [1–17].

ответственности бизнеса. Цели корпоративной демографической политики имеют два уровня: 1) глобальные — снижение социальной напряженности в обществе, повышение количественных и качественных результатов родительства; 2) локальные — повышение лояльности и результативности персонала предприятия — то есть работников, уже имеющих детей или же намеревающихся стать родителями.

Таким образом, преимущества участия бизнеса в решении демографических проблем общества нам видятся в следующем:

А) для общества:

1) Рост рождаемости.

Включение еще одного субъекта в демографическую политику покажет населению важность этих проблем для общества, внимание к ним со стороны важнейших субъектов экономики, готовность участвовать в их решении. Это, в свою очередь, через определенное время может привести к повышению репродуктивных норм в обществе, усилению представлений населения о преимуществах и сглаживанию представлений о недостатках родительства. Отношение общества к домашнему труду создает предпосылки для формирования государственной информационной политики, направленной на признание значимости этого вида труда.

2) Снижение напряженности в обществе.

Государственная и корпоративная политика, основанная на отношении к работникам, имеющим детей, как к людям с двойной занятостью, строящим одновременно и профессиональную, и родительскую карьеру, имеет потенциал снижения социальной напряженности.

В) для бизнеса:

Повышение эффективности взаимодействия внутри трудовых коллективов и результативности труда на предприятиях.

Реализация корпоративной демографической политики, на наш взгляд, может решать следующие задачи: улучшение социально-психологического климата на предприятии; усиление трудовой мотивации и создание условий для трудовой активности работников одновременно как в сфере профессионального труда, так и в семейно-родительской сфере; снижение показателей текучести персонала, повышение лояльности работников; улучшение состояния здоровья работников и их детей.

По нашему мнению, демографическая политика, реализуемая разными субъектами, должна оставаться целостной. Так, например, государство может задавать общие принципы ее реализации и совершенствования, формулировать цели и механизмы стимулирования субъектов, реализующих политику: отдельных регионов, бизнеса. Региональные власти должны адаптировать политику к конкретным условиям, сложившимся в регионе, в экономике и социально-культурной сфере. Предприятия же должны адаптировать эти принципы к потребностям конкретных работников.

Концепция корпоративной демографической политики: цель и задачи

Корпоративная демографическая политика как 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.) [14], должна быть утверждена концептуально. Концепция демографической политики российских организаций определяет систему взглядов, исходных положений, принципов, приоритетных направлений, основных понятий и мер в сфере поддержки и укрепления здоровья работников; улучшения условий и повышения качества жизни российских семей; концентрации на социальных обязательствах в отношении семей с детьми; улучшения условий труда, создания рабочих мест с учетом меняющейся возрастной структуры населения; создания условий для работы матерям, имеющим детей в возрасте до 3 лет; мотивирования работников к здоровому образу жизни путем формирования доступных условий для занятия физической культурой и т. д. [15; 16].

Целью реализации российскими организациями корпоративной демографической политики является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда.

Главной задачей корпоративной демографической политики организации выступает систематизация и закрепление принципов, ценностей и норм поддержки работников в части возвращения и формирования будущего человеческого

капитала современного общества, то есть в реализации мер поддержки и стимулирования родительства и родительского труда. Прежде всего, корпоративная демографическая политика ориентирована на работающих родителей; тех, кто потенциально готов стать родителем, работающая в организации.

Задачами реализации корпоративной демографической политики российских организаций являются:

1) рассмотрение работников российских организаций одновременно как субъектов профессионального труда и как лиц, имеющих семейные обязанности;

2) учет при разработке и реализации кадровой, социальной политики российских организаций наличия семьи у работников как главной жизненной ценности;

3) рассмотрение корпоративной демографической политики в качестве ключевого элемента политики социальной ответственности.

Основными принципами корпоративной демографической политики российских организаций, согласно которым происходит разработка и реализация этой политики, является система общих правил, основывающихся на законах функционирования и развития организаций и общества в целом:

- системность, комплексность, последовательность и вариативность инициатив, реализуемых в демографической сфере;

- недопущение дискриминации в отношении отдельных категорий персонала;

- соблюдение законодательных норм и иных обязательств, принятых организациями в сфере регулирования трудовых отношений и стимулирования труда;

- учет ожиданий и интересов участников трудовых отношений и иных заинтересованных сторон;

- диверсификация инструментальной основы корпоративной демографической политики с одновременным усилением нематериальной составляющей;

- интеграция методов стимулирования родительства в общую систему мотивации и стимулирования работников организации;

- оценка результативности действующей практики реализации корпоративной демографической политики и ее постоянное улучшение;

- транспарентность и информационная прозрачность;

- регулярный контроль и совершенствование действующих практик реализации корпоративной демографической политики.

В основе корпоративной демографической политики лежат базовые ценности и принципы социальной ответственности организаций. При этом она в наибольшей степени ориентирована на внутренних стейкхолдеров, т. е. на работников организации, имеющих или планирующих в будущем иметь детей, несущих обязательства перед членами семей.

Регулирование отношений в сфере реализации демографической политики на уровне российских организаций предполагает следующие **этапы**.

1. Разработка и систематизация целей, правил, принципов и норм построения внутренней политики в рамках организации соответствующей системы приоритизации демографической сферы.

Разработка корпоративной демографической политики осуществляется на основе принципа вовлеченности сотрудников в этот процесс. Организациям может быть рекомендовано создание соответствующих профильных комитетов. Работа профильных комитетов должна быть основана на добровольных началах, при этом участие работников, являющихся родителями, в работе комитетов может поощряться через материальные или нематериальные меры стимулирования. Состав комитетов должен периодически обновляться.

2. Разработка инструментальной базы стимулирования родительства работников организации.

В качестве инструментов материального стимулирования в рамках корпоративной демографической политики могут, например, рассматриваться:

- субсидирование дошкольного и общего образования (в частности, компенсация части стоимости посещения ребенком дошкольного образовательного учреждения, а также школьных и иных детских секций);

- открытие корпоративного детского сада или детских комнат;

- создание программ льготного кредитования для молодых семей;

- разработка программ материальной помощи молодым семьям и работающим родителям.

Система нематериального стимулирования в рамках корпоративной демографической политики может включать следующие направления:

- расширение спектра действия программ добровольного медицинского страхования;
- введение консультативной должности семейного психолога, к которому могут обратиться работники организации для решения назревших у них проблем (подобные консультации могут осуществляться как лично, так и удаленно);
- предоставление работникам возможностей для прохождения образовательных программ по вопросам родительства, охраны детства, воспитания детей;
- организация и проведение конкурсов и соревнований для детей работников;
- поощрение детей работников – отличников учебы;
- проведение экскурсий в организации для детей работников, организация дней карьеры и т. д.;
- проведение корпоративных праздников («День семьи», «День здоровья» и т. д.), участие в которых принимают не только сами работники, но и члены их семей.

3. Разработка системы информационно-коммуникативной поддержки корпоративной демографической политики. Поддержка и развитие профессиональных династий.

Этот этап предполагает закрепление в HR-политике положений, свидетельствующих о важности работников как членов семей, уважении их семейных обязанностей по отношению как к детям, так и к старшему поколению их родственников.

Механизмы реализации Концепции группируются по четырем направлениям:

1. Обеспечение защиты жизни и здоровья работников. Основными мерами являются возмещение расходов на медицинские услуги (в том числе 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. 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, и т. д.;

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

Ориентация на предложенную модель и использование ее предприятиями при реализации социальной политики позволит придать реализуемым в стране демографическим мерам последовательность, комплексность, системность, что повысит как эффективность государственной демографической политики в целом, так и социальные и экономические эффекты реализации отдельных корпоративных программ.

К ожидаемым результатам внедрения Концепции корпоративной демографической политики в первую очередь относится то, что она позволит придать реализуемым в стране демографическим мерам последовательность, комплексность, системность, что повысит как эффективность государственной демографической политики в целом, так и социальные и экономические эффекты реализации отдельных корпоративных программ. Включение социального института бизнеса в реализацию демографической политики поможет укрепить уверенность работников в своем работодателе, повысить их лояльность, а также создать прочную основу для развития человеческого капитала на мезоуровне. Только совместная

деятельность государства и организаций в области поддержки и развития демографической сферы общества сможет привести к повышению удовлетворенности участников трудовых отношений, усилению установок на родительство, повышению объема и росту качества человеческого капитала, так необходимого для решения существующих в России социально-демографических проблем.

К основным понятиям Концепции корпоративной демографической политики можно отнести ряд принципиально важных положений.

Работник организации – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату. Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации. Работник имеет права и обязанности, установленные трудовым законодательством страны.

Работодатель – юридическое лицо, физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Семья – лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство⁴.

Молодая семья – лица, состоящие в заключенном в установленном законодательством Российской Федерации порядке браке, в том числе воспитывающие ребенка (детей), либо лицо, являющееся единственным родителем (усыновителем) ребенка (детей), в возрасте до 35 лет включительно⁵.

Демографическая политика Российской Федерации направлена на увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, рост рождаемости, регулирование внутренней и внешней миграции, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшение на этой основе демографической ситуации в стране⁶.

⁴ О прожиточном минимуме в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.12.2020).

⁵ О молодежной политике в Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 04.01.2021. № 1 (часть I). Ст. 28.

⁶ Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 (ред. от 01.07.2014).

Корпоративная политика – это система стандартных правил, в соответствии с которой строится поведение сотрудников и осуществляется деятельность организации в рамках выбранной стратегии развития.

Кадровая политика организации – сформулированные (устно или письменно) руководством организации видение, принципы, приоритеты, нормы, правила поведения в отношении кадров, обязательные для всех участников процесса управления персоналом с целью достижения стоящих перед организацией стратегических целей с учетом постоянно изменяющихся внутриорганизационных условий и требований внешней среды.

Социальная ответственность предприятий – концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на общественную сферу. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Корпоративная демографическая политика российских организаций – целостная система принципов, задач, норм, правил поведения и приоритетных мер, реализуемых в организациях, направленных на поддержку государственных решений в области демографии, обязательных для всех участников процесса управления персоналом и разработанных с учетом внутриорганизационных условий и внешних демографических вызовов, стоящих перед страной и конкретным регионом.

Заключение

Устойчивое развитие российских компаний, основанное не только на экономических, но и на социальных факторах, ведет к снижению предпринимательских рисков, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность персонала и лояльность потребителей, улучшает репутацию компании, создает позитивный вклад компании в экономическое и социальное развитие территории своего присутствия. Это означает, что национальные приоритеты развития общества и задачи эффективного ведения бизнеса стратегически не просто совместимы, но и прямо связаны друг с другом, что актуализи-

зирует необходимость разработки, внедрения и развития корпоративной социальной политики в целом и корпоративной демографической политики в частности.

Как показывает исследование, предпосылки для создания и внедрения корпоративной демографической политики в российском обществе имеются. Это и возврат крупного бизнеса в социальное пространство своих компаний после вынужденного сброса социальных обязательств в 90-х гг. XX века. Это включение сохранения населения, здоровья и благополучия людей в национальные цели развития Российской Федерации согласно Указу Президента РФ⁷. Это и ряд нормативно-правовых документов демографической политики России (Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года⁸; Указ Президента РФ «О стратегии национальной безопасности Российской Федерации»; Концепция семейной полити-

ки России (утв. Распоряжением Правительства РФ от 25 августа 2014 г. № 1618-р); национальный проект «Демография» и т. д.), определяющих основные принципы, целевые индикаторы и задачи в отношении воспроизводства населения, сохранения его здоровья, сокращения смертности в трудоспособном возрасте, продолжительности жизни и т. д.

Серьезного пересмотра отношений между трудом и капиталом, разрешения дилеммы «экономическая эффективность или социальная справедливость» требует и гуманистический подход к социально-трудовым отношениям как основному вектору социально-экономического развития современности. Современный работник в условиях демографического сжатия должен стать «дорогостоящим удовольствием», ценностью, вокруг которой должна разворачиваться система социальных услуг и социальных программ [17].

Литература

1. Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин. М.: ИД ВШЭ, 2014. 381 с.
2. Димаджио П.Дж., Пауэлл У.В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин. М.: ИД ВШЭ, 2014. 381 с.
3. Afsar B., Al-Ghazali B., Ali Umrani W. Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: The joint moderating effects of incremental moral belief and moral identity centrality. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2020, no. 27 (3). DOI: 10.1002/csr.1882
4. Kim H., Rhou Y., Topcuoglu E., Kim Y.G. Why hotel employees care about Corporate Social Responsibility (CSR): Using need satisfaction theory. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2020, vol. 87, no. UNSP 102505. DOI: 10.1016/j.ijhm.2020.102505
5. Jung S.Y., Lee S., Dalbor M. The negative synergistic effect of internationalization and corporate social responsibility on US restaurant firms' value performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2016, vol. 28, issue 8, pp. 1759–1777. DOI: 10.1108/IJCHM-07-2014-0361
6. Kang K.H., Lee S., Huh C. Impacts of positive and negative corporate social responsibility activities on company performance in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2010, vol. 29, issue 1, pp. 72–82. DOI: 10.1016/j.ijhm.2009.05.006
7. Mishra S., Modi S.B. Positive and negative corporate social responsibility, financial leverage, and idiosyncratic risk. *Journal of Business Ethics*, 2013, vol. 117, issue 2, pp. 431–448. DOI: 10.1007/s10551-012-1526-9
8. Yoon Y., Gurhan-Canli Z. Negative consequences of doing good: The effects of perceived motives underlying corporate social responsibility, *Advances in consumer research*. In: Keller P.A., Rook D.W. (Eds.). *Advances in consumer research – 33rd Annual Conference of the Association-for-Consumer-Research*.. 2003, vol. 30, pp. 323–324.

⁷ О национальных целях развития России до 2030 года: Указ Президента РФ от 21.07.2021 г. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения 10.10.2021).

⁸ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: утв. Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/6> (дата обращения 10.10.2021).

9. Шубат О.М. Российский бизнес как потенциальный субъект эффективной демографической политики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. Т. 10. Вып. 26. С. 45–53.
10. Orlitzky M. Corporate social performance and financial performance: A research synthesis. In: Crane A., McWilliams A., Matten D., Moon J., Siegel D.S. (Eds.). Oxford University Press, Oxford, 2008. P. 113–134.
11. Heinkel R., Kraus A., Zechner J. The effect of green investment on corporate behavior. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 2001, no. 36 (4), pp. 431–449.
12. McConnell C.R. *Economics: Principles, Problems and Policies*. 11th Ed. N.Y.: McGraw-Hill Publishing Co., 2010.
13. Копытова Е.Д. Социальная ответственность бизнеса: проблемы и перспективы развития. Вологда: ВолНИЦ РАН, 2017. 174 с.
14. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Т. 7. Вып. 2. URL: http://progresshuman.com/images/2021/Tom7_2/Bagirova.pdf. DOI: 10.34709/IM
15. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика как поддержка реализации государственной пронаталистской политики: содержание и потенциальные эффекты // II Всероссийский демографический форум с международным участием: материалы форума (Москва, 4–5 декабря 2020 г.) / отв. ред. С.В. Рязанцев, Т.К. Ростовская; ФНИСЦ РАН. М.: ООО «Объединенная редакция», 2020. С. 271–274. DOI: 10.25629/НС.2020.13.02
16. Bagirova A., Manukyan S. Corporate demographic policy as a response to countrywide challenges for business. In: *Proceedings of the 16th European Conference on Management, Leadership and Governance ECMLG*, 2020 October 26–27, 2020. Oxford, UK, pp. 16–23.
17. Нехода Е.В., Раковская В.С. Корпоративная социальная политика: концептуальные подходы к определению и оценке функционирования // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 4 (16). С. 49–55.

Сведения об авторах

Тамара Керимовна Ростовская – доктор социологических наук, профессор, заместитель директора по научной работе, Институт демографических исследований, ФНИСЦ РАН (119333, Российская Федерация, г. Москва, ул. Фотиевой, д. 6, к. 1; e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru)

Александра Анатольевна Шабунова – доктор экономических наук, доцент, директор, Вологодский научный центр Российской академии наук (160014, Российская Федерация, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Анна Петровна Багирова – доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор, заместитель директора по науке и инновациям, Институт экономики и управления, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (620002, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Мира, д. 19; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru)

Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Bagirova A.P.

The Concept for Corporate Demographic Policy of Russian Enterprises in the Framework of Corporate Social Responsibility

Abstract. National priorities in the development of Russian society in the field of demography are related to population reproduction, health preservation, decrease in working-age mortality, increase in life expectancy, etc., and also correlate strategically with the effective functioning of business. This brings to the fore the need to develop, implement and elaborate on corporate social policy in general and corporate demographic policy in particular. The aim of the study is to analyze social policy pursued by major Russian corporations (PAO Severstal, Magnitogorsk Iron & Steel Works PJSC, Gazprom Neft PJSC, PJSC Lukoil, JSC Russian Railways, PJSC PhosAgro, PJSC Acron) and substantiate the concept for corporate demographic policy of enterprises. We consider prerequisites for the establishment and implementation

of corporate demographic policy in Russian society. We have found that at the present stage of its development, corporate social responsibility is most often reduced to cash payments and participation of enterprises in individual social projects. The article analyzes social policy practices that Russian companies are implementing and that are directly related to demographic issues (childcare allowances, employee benefits, health resort treatment, etc.). We look into the approaches to understanding corporate demographic policy and its effectiveness; we show the benefits of implementing corporate demographic policy at Russian enterprises. Such benefits include promotion of business reputation, reduction in social tension, participation of enterprises in addressing demographic development issues, etc. According to some studies, the introduction of corporate health promotion programs can reduce disability losses from a number of causes by almost 30%. The practical significance and scientific novelty of our research consists in the development of a concept for corporate demographic policy of Russian enterprises, definition of its targets, implementation mechanisms and substantiation of the expected results, which consist in enhancing the effectiveness of state demographic policy as a whole and improving the results of implementation of corporate programs.

Key words: demography, corporate demographic policy, corporate social responsibility, enterprises, concept.

Information about the Authors

Tamara K. Rostovskaya – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, deputy director for science, Institute for Demographic Research, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (6, building 1, Fotieva Street, Moscow, 119333, Russian Federation); e-mail: rostovskaya.tamara@mail.ru)

Aleksandra A. Shabunova – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, director, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: aas@vscc.ac.ru)

Anna P. Bagirova – Doctor of Sciences (Economics), Candidate of Sciences (Sociology), Professor, deputy director for science and innovation, Institute for Economics and Management, Ural Federal University (19, Mira Street, Yekaterinburg, 620002, Russian Federation; e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru)

Статья поступила 17.09.2021.