



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

Н.Р. Бальнская
С.В. Витик
С.В. Коптякова
И.В. Риттер

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ
РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА**

Монография

Магнитогорск
2015

Рецензенты:

Кандидат филологических наук, доцент,
Филиал «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
в г. Магнитогорске
И.Е. Соловьева

Доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой экономики и маркетинга,
ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова»
К.Ф. Усманова

Балынская Н.Р., Витик С.В., Коптякова С.В., Риттер И.В.

Управление персоналом предприятия на основе механизмов стимулирования репродуктивного труда [Электронный ресурс] : монография / Наталья Ринатовна Балынская, Светлана Владимировна Витик, Светлана Владимировна Коптякова, Ирина Владимировна Риттер ; ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – Изд. 2-е, испр. – Электрон. текстовые дан. (1,40 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ ВПО «МГТУ», 2015. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ; мышь. – Загл. с титул. экрана.

В данной монографии рассматривается развитие идей в рамках научного направления экономики репродуктивного труда, а также разрабатывается и последовательно реализуется методика определения эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии. В работе идентифицируются управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда на российских предприятиях, обозначается спектр возможных инструментов и методов этого стимулирования. Обосновывается необходимость и дается характеристика комплексного подхода к системе стимулирования на различных уровнях многоуровневой системы.

Для студентов специалитетов, бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика», «Управление персоналом», «Государственное муниципальное управление», аспирантов и преподавателей, а также работников промышленности: экономистов по труду, экономистов-менеджеров, менеджеров по персоналу.

УДК 331.1
ББК 65.290-2

- © Балынская Н.Р., Витик С.В.,
Коптякова С.В., Риттер И.В., 2015
- © ФГБОУ ВПО «Магнитогорский
государственный технический
университет им. Г.И. Носова», 2015

Содержание

Введение.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РЕПРОДУКТИВНОЙ СФЕРЕ.....	5
1.1 Стимулирование репродуктивного труда: многоуровневый подход.....	5
1.2 Теоретические основы рассмотрения предприятия как системы стимулирования репродуктивного труда.....	15
ГЛАВА 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	24
2.1 Методика анализа эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии.....	24
2.2 Анализ эффективности стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия.....	37
2.2.1 Инструменты и методы стимулирования репродуктивного труда (на примере ОАО «ММК».).....	37
2.2.2 Оценка эффективности стимулирования репродуктивного труда на ОАО «ММК».....	51
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	60
3.1 Управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда на российских предприятиях.....	60
3.2 Комплексный подход к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда.....	67
Заключение.....	72
Библиографический список.....	74
Приложения.....	81

Введение

В последнее десятилетие перед нашей страной достаточно остро встала проблема депопуляции. Существуют различные сценарии динамики численности российского населения, по самым пессимистическим из них при сохранении нынешних тенденций воспроизводства численность российского населения к 2025 г. сократится до 122-125 млн. чел., к 2050 г. – до 100 млн. чел. Государство в целом и предприятия в частности заинтересованы в притоке трудовых ресурсов на рынок труда. Сегодня со стороны государства делаются некоторые шаги на пути преодоления кризиса рождаемости (материнский капитал, выплаты при рождении и т.д.), однако только государственных мер для решения столь сложной задачи недостаточно. Целесообразно формирование комплексной системы методов и инструментов стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях: федеральном, региональном и уровне предприятия. Для этого прежде всего необходимо понимание того, что современное российское предприятие как основной потребитель существующего и будущего человеческого капитала не должно оставаться в стороне от вопросов стимулирования рождаемости и репродуктивного труда.

Наука управления персоналом предприятия широко изучает вопросы мотивации и стимулирования «продуктивного» труда. В то же время, применительно к сфере репродуктивного труда эти вопросы практически не разработаны. Поэтому исследование небольшого существующего опыта воспроизводства функционирующего и будущего человеческого капитала на предприятии сегодня особенно актуально. Анализ такого передового опыта (действующих программ по стимулированию репродуктивного труда на предприятиях) позволит выявить необходимость совершенствования инструментов и методов стимулирования, подходов к реализации кадровой политики с целью реализации социально-экономических интересов предприятия. Кроме того, анализ состояния и перспектив развития репродукционного процесса на предприятии позволит разработать комплексный подход, нацеленный на решение не только его текущих, но и стратегических задач.

Таким образом, в условиях депопуляции российского населения, возрастания требования к качеству трудовых ресурсов, недостаточности разработок вопросов эффективности стимулирования репродуктивного труда усиливается актуальность изучения проблемы стимулирования репродуктивного труда на предприятии и создания комплексного подхода к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда.

В первой главе работы рассматривается развитие идей в рамках научного направления экономики репродуктивного труда, дается обзор практических возможностей стимулирования репродуктивного труда в ряде европейских стран; обосновывается необходимость осуществления стимулирования репродуктивного труда на российских предприятиях, а также различных уровнях многоуровневой системы.

Во второй главе работы разрабатывается и последовательно реализуется методика определения эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии на основе использования предложенных методических положений анализа.

В третьей главе идентифицируются управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда на российских предприятиях, обозначается спектр возможных инструментов и методов этого стимулирования, обосновывается необходимость и дается характеристика комплексного подхода к системе стимулирования на различных уровнях многоуровневой системы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РЕПРОДУКТИВНОЙ СФЕРЕ

1.1. Стимулирование репродуктивного труда: многоуровневый подход

Понятие труда лежит в основе экономического категориального аппарата, а трудовой деятельности – в основе формирования специфических потребностей, ориентаций и установок населения. Труд выступает одной из важнейших сфер жизнедеятельности человека и общества. По определению А.Я. Кибанова, труд следует рассматривать в качестве «средства обмена веществ между человеком и природой» [136, с. 6], важного условия человеческой жизни, исходной формы жизнедеятельности, как отдельного человека, так и общества в целом, условия социального быта и развития всех сторон общественной жизни. Чаще всего труд рассматривается как сознательная, целесообразно направленная деятельность, связанная с приложением людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, переработки, накопления и передачи информации, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей. Кроме того, «труд – это средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала, нравственного достоинства» [136, с. 8-32].

В последние годы целым рядом ученых разделяется положение о том, что человек, осуществляя деятельность, связанную с воспроизводством человеческих ресурсов (а именно – рожая и воспитывая детей, передавая им свои знания, опыт, формируя их характер и т.д.), осуществляет тем самым трудовую деятельность, удовлетворяя в этом процессе не только (и не столько) собственные, но и общественные нужды. Труд, связанный с подобной деятельностью по воспроизводству человеческого капитала, заключающийся в уходе за будущей и имеющейся рабочей силой, получил название репродуктивного труда [62, с. 9].

Таким образом, сегодня репродуктивный труд – это самостоятельная экономическая категория; следовательно, традиционные проблемы экономики труда (например, стимулирование, организация труда, охрана и повышение квалификации) для него не менее актуальны, чем для профессионального труда. В частности, целью стимулирования репродуктивного труда является формирование человеческих ресурсов, которые удовлетворяют потребностям рынка труда и возрастающим требованиям предприятий-работодателей по отношению к кадрам.

Репродуктивный труд реализуется на различных уровнях, на каждом из которых необходимо определить возможности влияния на него различных факторов и совершенствования протекающих репродуктивных процессов. Выделение этих уровней целесообразно по разным основаниям.

С одной стороны, известны стадии репродуктивного труда – перинатальная (беременность, роды, первая неделя после жизни), младенческая (до одного года), дошкольная (от одного года до шести лет включительно), ранняя школьная (от 7 до 13 лет), школьная подростковая (от 14 до 17 лет), стадия профессиональной подготовки (профтехучилище, техникум, вуз), инкорпоративная (обеспечение включенности молодого работника в производство и корпоративную среду) [62, с. 9-10], на каждой из которых могут быть реализованы свои методы стимулирования.

С другой стороны, труд на разных стадиях осуществляется в рамках различных социальных институтов (семья, образование, профессия), что также предопределяет специфику его стимулирования.

На уровне семейной репродукции (социальный институт семьи) осуществляются процессы рождения, ухода за детьми, их воспитания, обучения, подготовка к дальнейшему обучению и общению в социуме, т.е. здесь происходит формирование как количественных, так и качественных характеристик будущего человеческого капитала. На этапе обучения в различных видах образовательных учреждений (социальный институт образования) происходит качественный прирост человеческих ресурсов.

На уровне предприятия (социальный институт профессии) человеческие ресурсы используются в качестве трудовых ресурсов производственного процесса. Здесь также происходит качественный прирост человеческих ресурсов (посредством подготовки и переподготовки кадров, обучения новым профессиям, повышения квалификации).

Для оценки уровня достигнутых результатов по приращению качества человеческих и трудовых ресурсов на каждом этапе целесообразно проводить проверки и аудит результатов эффективности процессов репродукции. Итоги таких исследований должны становиться основой разработки соответствующих систем стимулирования качества и количества репродуктивного труда.

Наконец, возможны и разные объекты стимулирования репродуктивного труда: государство, регионы, предприятия. Соответственно, представляется возможным выделить три уровня такого стимулирования: государственный, региональный, уровень хозяйствующих субъектов.

Исходя из классификации уровней, на которых осуществляется репродуктивный труд, можно выделить источники репродуктивных затрат на этот труд. Финансовые источники подразделяются на семейные бюджеты, государственный (федеральный, субъекта РФ) и муниципальный бюджеты, внебюджетные источники, средства предприятия. Несмотря на то, что источников финансирования несколько, основным источником репродуктивных затрат остается семейный бюджет. Некоторыми учеными длительное время высказывалась убежденность в том, что природно-биологических чувств родителей к своим детям достаточно для полноценного финансирования затрат на их воспитание. Семья вообще выступает основным институтом, обеспечивающим воспроизводство человеческих ресурсов, человеческого потенциала. Роль семьи в этом процессе можно назвать базисной по отношению к другим институтам – именно семья осуществляет первичную социализацию и профессиональную ориентацию индивидов, создавая основу для деятельности других институтов, предопределяя характер и эффективность деятельности по формированию человеческого капитала в целом. Вместе с тем в силу различных причин происходит ослабление самого института семьи, в результате чего эффективное выполнение функций семьи исключительно за счет ее внутренних ресурсов сегодня становится затруднительным.

На наличие серьезных проблем в вопросе финансирования родителями затрат на воспитание детей указывают и данные официальной статистики. В частности, в последние годы наблюдается рост социального сиротства (детское бродяжничество, нищенствование, предоставление детей самим себе). Так, в 1996 г. органы внутренних дел Российской Федерации вели профилактическую работу со 182,7 тыс. родителей, не исполняющими надлежащим образом родительские обязанности, в 2000 г. – уже с 267,7 тыс., а в 2006 г. – с 296,9 тыс. родителей. В 2000 г. в центры временной изоляции для несовершеннолетних правонарушителей поступило более 30 тыс. чел., более 266,2 тыс. безнадзорных детей и подростков прошли реабилитацию в специализированных учреждениях для несовершеннолетних детей (в том числе по г. Магнитогорску количество зарегистрированных безнадзорных детей составляло: в 2007 г. – 79 чел., в 2008 г. – 48 чел., в 2009 г. – 233 чел., в 2010 г. – 226 чел.). По данным Минобразования России, в 2006 г. в стране не обучалось 367 696 детей и подростков в возрасте от 6 до 17 лет (1,5% от общего числа несовершеннолетних этой возрастной категории[4]. Все это свидетельствует о необходимости финансового вмешательства государства и предприятий как будущих потребителей трудовых ресурсов в репродуктивные процессы на уровне семьи.

Актуальность такого вмешательства и поддержки обостряется в связи с пониманием того, что эффективность развития экономики современных государств весьма зависима от объемов инвестиций в население. Без этого невозможно обеспечить его поступательное развитие. Именно человеческий ресурс или человеческий потенциал стал организационным ресурсом, скрывающим наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной организации. «Человеческий фактор» сегодня рассматривается как не менее важный объект инвестиций, чем оборудование, технологии и

т.д. [134, с. 132]. Так, в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15% ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения [48; 57].

Сегодня влияние на репродуктивные процессы на государственном и региональном уровнях происходит посредством принимаемых законодательных актов и постановлений по вопросам, касающимся системы поддержки материнства и детства, системы здравоохранения. Кроме того, государством формируются рынки труда, влияние осуществляется и через государственные институты миграционной службы, службы занятости, службы социальной поддержки незанятого населения, учреждений, занятых трудоустройством, подготовкой и переподготовкой кадров. На федеральном уровне функционирует система органов управления человеческими ресурсами для труда: органы законодательной ветви государственной власти, судебные органы государственной власти, а также иные органы и объединения, представляющие интересы работников, работодателей и правительства.

В качестве же мер, стимулирующих репродуктивные процессы в стране, на государственном уровне с 1.01.2012 г. действует система выплат, включающая [1; 2; 3]:

1) пособие по беременности и родам в размере среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Максимальный размер пособия – 36563,00 руб. и не менее МРОТ (минимального размера оплаты труда) для работающих не более 6 месяцев;

2) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинские учреждения в ранние сроки беременности (до 12 недель), в размере 465,20 руб. (с учетом районного коэффициента);

3) единовременное пособие при рождении ребенка (право на единовременное пособие при рождении ребенка имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее; пособие составляет 12 400 руб. (с учетом районного коэффициента);

4) государственный сертификат на материнский (семейный) капитал. Предоставляется при рождении (усыновлении) второго, третьего или последующего ребенка (детей), имеющих гражданство РФ. Сертификат выдается на сумму 387 640,3 руб., которые могут быть использованы в полном объеме либо по частям по определенным законодательством направлениям;

5) пособие на период отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет. Размер пособия составляет 40% среднего заработка, но не более 13 833,33 руб., минимальный размер составляет 2326,00 руб. – на первого ребенка, 651,29 руб. – на второго ребенка.

Существующая сегодня на государственном уровне система стимулирования репродуктивного труда не лишена недостатков. Во-первых, сам термин «пособие» применительно к репродуктивному труду представляется нам принципиально неверным, поскольку пособие – это денежная помощь, оказываемая государством лицам, находящимся в тяжелом экономическом положении (например, пособие по безработице). Пособие – это форма социального обеспечения, т.е. обеспечения и обслуживания нетрудоспособной части населения. Кроме того, среди существующих сегодня выплат и пособий отсутствуют ежемесячные пособия, система которых развита в европейских странах. Такие ежемесячные выплаты на ребенка могли бы участвовать в формировании ежемесячного бюджета семьи. Благодаря этому основное бремя финансовых расходов на ребенка могло бы ложиться не только на семейный бюджет, но и на государство.

Наша страна делает еще только первые шаги в процессе стимулирования как рождаемости, так и репродуктивной активности населения. Внедрение государственных сертификатов на материнский капитал за рождение второго ребенка стало первой существенной мерой российского правительства в этом направлении. Безусловно, что для решения столь сложной проблемы только этих мер недостаточно.

Руководство страны неоднократно заявляло, что одним из основных стратегических направлений в работе Правительства РФ является разработка системы конкретных мер по стимулированию репродуктивной активности населения [9].

Сегодня существуют специальные меры относительно семей, имеющих трех и более несовершеннолетних детей. В частности, они касаются бесплатного выделения земельных участков под строительство жилых домов, получения налоговых льгот родителями таких детей. Применяя данные экономико-финансовые механизмы стимулирования репродуктивной активности, государство проявляет заинтересованность в реализации качественного репродуктивного труда. Справедливо замечено, что «только интеграция активности населения и активности государства на всех стадиях репродуктивного труда позволит обеспечить репродуктивную активность в стране» [9]. Организациям, занимающимся благотворительностью в сфере поддержки материнства и детства, обещаны налоговые льготы. Взяв курс на решение проблемы, связанной с нехваткой мест в детских дошкольных учреждениях.

Стимулирование рождаемости является важной частью общей демографической политики всего государства, поскольку как государство в целом, так и предприятия в частности заинтересованы в притоке трудовых ресурсов на рынок труда. Некоторые специалисты видят решение проблемы привлечения новых трудовых ресурсов через привлечение сторонней рабочей силы вследствие миграции населения, поскольку такой способ увеличения численности населения представляется им менее затратным и более реальным. Но рынок нуждается в высококвалифицированной рабочей силе, и сторонняя рабочая сила не в состоянии обеспечить этот уровень. В частности, в послании Президента РФ, посвященном проблеме рождаемости, было отмечено что «...никакая миграция не решит наших демографических проблем, если мы не создадим надлежащие условия и стимулы для роста рождаемости здесь, у нас, в нашей собственной стране, не примем эффективных программ поддержки материнства, детства, поддержки семьи» [8].

По некоторым оценкам, сохранение нынешних тенденций воспроизводства населения (низкая рождаемость и высокая смертность) приведет к тому, что численность населения нашей страны к началу 2025 г. сократится до 122-125 млн. чел., к 2050 г. – до 100 млн. чел. [89]. Среди наиболее существенных причин такого сокращения численности населения выделяются низкий уровень рождаемости, высокий уровень смертности и низкая продолжительность жизни, низкие доходы населения, отсутствие благоприятных жилищных условий, сомнение граждан в возможностях обеспечить достойное будущее своим детям (дать им хорошее образование, обеспечить высокий уровень медицинских услуг).

В работах специалистов, занимающихся демографической проблематикой, зачастую высказываются определенные сомнения в возможностях разрешения этих проблем посредством инструмента материального стимулирования репродуктивного поведения населения. Приведем распространенные оценки на этот счет [89]:

- «Деньги – не главное, люди не будут рожать за деньги, а если и будут, то только представители наиболее бедных слоев и групп риска»;
- «Государство не должно подталкивать женщин к рождению нескольких детей»;
- «Эти меры могут привести к иным результатам (росту рождаемости лишь в тех этнических и социальных группах, где она и без того выше среднего уровня)»;
- «Рождаемость не повысим, а деньги потратим и инфляцию увеличим».

Однако опыт европейских стран свидетельствует о том, что сочетание материальных и нематериальных стимулов способно обеспечить достаточный подъем рождаемости. В качестве примеров стран, где в 1980-2000-е гг. существовал высокий уровень государственных расходов на семейные пособия и где сегодня наблюдается рост рождаемости, можно указать следующие[93]:

- Швеция – рост рождаемости с 1,50‰ в 1998 г., 1,71‰ в 2003 г. до 1,83‰ в 2009 г.;

- Финляндия – рост рождаемости с 1,63‰ в 1980 г. до 1,81‰ в 1995 г.;
- Германия – рост рождаемости с 1,25‰ в 1990 г. до 1,4‰ в 2003 г.;
- Франция – рост рождаемости с 1,71‰ в 1995 г., 1,81‰ в 2003 г. до 1,94‰ в 2008 г.

На данный момент Франция демонстрирует одни из самых высоких показателей рождаемости в европейских странах. Во французских семьях сегодня многодетность – не уникальное явление. Особенно важно то, что многодетными являются не только семьи иммигрантов из Африки и Азии, но и семьи коренных французов. Однако, как отмечается «при этом не стоит забывать, что именно Франция оказалась первой европейской страной, которая еще сто лет назад столкнулась с проблемой недостаточного воспроизводства населения. С тех пор каждое национальное правительство, вне зависимости от политической направленности, предлагало все новые меры для того, чтобы для каждой французской женщины рождение ребенка, а особенно второго и даже третьего, не превращалось в акт самопожертвования» [88]. Сегодняшняя демографическая политика правительства Франции включает в себя целый ряд мер, направленных на стимулирование рождаемости:

- 1) за работающей женщиной, ушедшей в декретный отпуск, сохраняется предыдущее место работы с гарантированной заработной платой. За первый год отпуска она получает «декретные», причем за третьего ребенка 960 евро в месяц, что вдвое больше, чем за второго и за первого;
- 2) каждый ребенок обеспечивается бесплатным детским садиком или яслями;
- 3) 200 евро в месяц на услуги няни для тех детей, которые оказались лишенными государственной опеки (бесплатного детского сада);
- 4) 40 %-ные скидки для детей и их родителей на транспортные расходы, посещение культурных мероприятий, семейные путешествия;
- 5) базовое пособие на детей – семьям, имеющим двух и более детей в возрасте до 20 лет, независимо от дохода семьи;
- 6) пособия на детей, выплачиваемые в зависимости от дохода семьи (одиноким родителям, к новому учебному году на детей от 6 до 18 лет, доплата семьям с низкими доходами, имеющим трех и более детей в возрасте от 3 до 21 лет);
- 7) жилищные пособия семьям с детьми;
- 8) налоговые скидки, учитывающие количество детей;
- 9) функционирование и постоянное совершенствование структур, облегчающих уход за лицами, нуждающимися в дополнительном уходе (малолетними детьми, престарелыми, инвалидами);
- 10) материальное поощрение мужчинам, берущим на себя определенные финансовые и карьерные обязательства в период декретного и последекретного отпусков;
- 11) учет при расчете пенсионных льгот периодов ухода за малолетними домочадцами, вне зависимости от пола ухаживающего;
- 12) разработка и принятие мер для того, чтобы работа, связанная с оказанием услуг малолетним, была престижной как с финансовой, так и с социальной точки зрения;
- 13) разработка систем стимулирования выполнения сотрудниками семейных обязательств, а также совмещения семейных и профессиональных обязательств;
- 14) предоставление коммерческим фирмам государственных гарантий того, что стимулирование рождаемости у сотрудников фирмы не принесет фирмам финансовых убытков.

По словам М.-Т. Летаблие, «если в большинстве европейских стран перед женщиной стоит вопрос: или дети, или работа, то французские женщины могут иметь и то, и другое» [88].

Согласно существующим классификациям методов стимулирования рождаемости, методы, используемые французским правительством, соответствуют следующим из них:

- идеологические и духовные механизмы (формирование и распространение ценности семьи и семейных ценностей);

- экономико-финансовые механизмы (денежные пособия на детей, оплата отпусков по беременности и родам, экономическая поддержка семей с приоритетным типом детности);

- медико-профилактические и организационно-медицинские механизмы (развитие сети медицинских учреждений, обслуживающих детей на разных стадиях их развития);

- административно-правовые механизмы (льготы для отцов, меры по преодолению противоречий, мешающих сочетанию материнства и женской занятости).

Отметим, что рост рождаемости является важным, но далеко не единственным фактором активизации ситуации в сфере репродуктивного труда. Определенные механизмы стимулирования должны действовать и после рождения ребенка, на протяжении процесса формирования человеческого капитала. В низко оплачиваемый сегодня период до полуторалетнего возраста ребенка ситуация зачастую складывается так, что мать, не имея возможности работать, вынуждена отказываться от использования отпуска до достижения ребенком возраста полутора лет, чтобы обеспечивать жизнедеятельность семьи. Впоследствии это негативно сказывается на здоровье ребенка и ухудшает качество будущего человеческого капитала.

На наш взгляд, фактором формирования и развития репродуктивной активности российского населения на государственном уровне призваны стать не единовременные пособия и выплаты, а стабильные ежемесячные выплаты на детей с момента их рождения до достижения ими совершеннолетия, причем с дифференциацией их сумм для первого, второго и последующего детей. Именно эти выплаты создают стабильность и уверенность граждан в их завтрашнем дне и будущем их детей. Если обратиться за примером к странам ЕС, то именно эта категория выплат характерна для тех из них, где сегодня наблюдается репродуктивная активность населения.

Примером может служить Австрия, где размер пособий и льгот определяется числом детей, а не доходами семьи. Пособия на детей, если они учатся, выдаются вплоть до 27 лет. В Италии размер пособия обратно пропорционален доходу семьи и прямо пропорционален количеству членов семьи. Учащимся выплачивается ежемесячное пособие вплоть до 25 лет. В Швеции на каждого ребенка выплачивается пособие в размере 800 шведских крон в месяц (80 евро), для учащихся в вузах ежемесячная стипендия составляет 2000 шведских крон, дается право на льготный кредит [43]. При этом, по мнению шведских специалистов, крайне актуальной является проблема защиты трудовых прав женщин в сфере занятости. Вопросы равноправия на рынке труда касаются защиты прав беременных женщин и женщин в декретном отпуске.

Анализ показывает, что в большинстве стран Евросоюза размер пособия определяется возрастом ребенка, вырастая с увеличением этого возраста. Приведенные примеры позволяют утверждать, что именно ежемесячные выплаты в течение всего периода взросления ребенка в сочетании с единовременными выплатами при рождении, вселяя в население определенную уверенность, являются стимулами повышения репродуктивной активности.

Несколько иной, но также положительный опыт накоплен в Исландии – стране с высокими показателями рождаемости на душу населения (более двух детей на одну женщину, что значительно выше, чем в других европейских странах). Небольшая численность представителей данной национальности в мире, насчитывающая всего 300 тыс. чел., делает вопросы рождаемости для них особо актуальными.

В Исландии для роста репродуктивной активности населения существует:

- 1) система выплат на уровне государства. За первого ребенка в Исландии выплачивается 25000 евро, за второго – 50000 евро, а за третьего – 75000 евро [41];

- 2) политика поддержки семьи со стороны государства и предприятий, на которых трудятся родители ребенка. В 1996 г. группа инициативных исландских политиков добилась права мужчинам уходить на 2 недели в отпуск по уходу за новорожденным наравне с женщинами. Постепенно мужской декретный отпуск приобрел всеобщую популярность. В

2000 г. был принят новый закон, увеличивший декретный отпуск до 9 месяцев, продолжительность которого распределяется между мужчиной и женщиной. Первые три месяца отпуск предоставляется матери, последующие три – отцу, последние три – на выбор. Отказаться можно, но если мужчина не пользовался своим правом на отпуск, то право на него теряет и женщина. И мужчине, и женщине в период декретного отпуска выплачивается 80 % от средней зарплаты за последние 12 месяцев. Закон распространяется на государственные и частные предприятия. В настоящее время возможностью уйти в декретный отпуск пользуются 90% исландских отцов.

Аналогичные законы со своими особенностями работают в Дании, Норвегии и Финляндии. Предприятия при этом не несут затрат, поскольку денежные средства на обеспечение отпусков берутся из специального фонда, в который отчисляет средства каждое предприятие. В результате развития института мужских декретов рождаемость в Исландии выросла до 2,3 ребенка на семью [93]. Женщина, почувствовав, что мужчина может осуществлять репродуктивный труд наряду с ней, не отказывается от желания родить второго ребенка. Она осознает, что обязанности по реализации родительского труда разделены с супругом, что все заботы лягут не только на нее, но и на отца ребенка. Следовательно, механизм стимулирования репродуктивной активности в Исландии сочетает в себе воздействие экономико-финансовых и идеологически-духовных стимулов, побуждая субъектов репродуктивного труда совместно выполнять соответствующие обязанности.

Задача стимулов в сфере репродуктивной политики заключается во влиянии на стереотип поведения молодежи и людей среднего возраста, находящихся в репродуктивном возрасте, создании преимуществ тем, чье поведение более соответствует интересам общества, отраженным в проводимой демографической политике. Для этого в первую очередь необходимо действие не временных мер (например, в виде единовременных пособий), а создание целого комплекса стимулов, влияющих на повышение рождаемости. При этом только тогда, когда такие стимулы будут носить предсказуемый и стабильный характер, возникнут условия для формирования репродуктивной активности населения.

Проблема низкого уровня выплат и пособий в связи с рождением ребенка коренится в низком уровне заработной платы, с чем связаны и небольшие социальные отчисления предприятий в соответствующие фонды. В большинстве стран Евросоюза пособия семьям, имеющим детей, выплачиваются из бюджета и не связаны с социальным страхованием [116]. Конечно, рост минимальной заработной платы в нашей стране приведет к увеличению средней заработной платы и, соответственно, размеров выплат в фонды социального страхования. Условия для формирования репродуктивной активности населения сформируются тогда, когда денежные средства от увеличенных страховых взносов будут направлены на пособия семьям, имеющим детей. Дополнение системы выплат и пособий системой налоговых вычетов на детей сократит экономические преимущества бездетности перед семьями с детьми.

В условиях аграрного общества дети рассматривались как дополнительные рабочие руки в хозяйстве. Рождение ребенка для каждой семьи имело важный экономический смысл, так как люди работали с раннего детства. Выжить семье и увеличить свой годовой доход в условиях натурального хозяйства можно было посредством увеличения числа рабочих рук в хозяйстве, то есть путем рождения новых работников в семье. Рождение детей, кроме «чадолюбия» к ним, для семьи было связано с материальной выгодой. Кроме того, при имеющейся высокой детской смертности, периодах голода, неурожая и прочих бедствиях, большое количество детей становилось необходимостью для выживания семьи [84, с. 212-237].

Процессы урбанизации общества сопровождались процессами снижения уровня репродуктивной активности его населения. Это связано с тем, что современному высокотехнологичному обществу требуются работники с высоким уровнем образования, высокой квалификацией, приобретение которых, в свою очередь, требует значительных временных и финансовых затрат. Основное бремя расходов при этом ложится на плечи

родителей. Дети из помощников превращаются в дорогостоящую статью расходов семьи; потому родители предпочитают вырастить одного или максимум двух детей, способных жить и реализовываться в современном обществе. В связи с этим В. Акпаров справедливо, на наш взгляд, предлагает сохранить экономическую взаимосвязь между родителями и детьми, сделать рождение ребенка материально выгодным для родителей. В качестве одного из стимулов рождаемости рассматривается замена государственного пенсионного обеспечения семейным пенсионным обеспечением: «для этого необходимо провести пенсионную реформу и принять закон о непосредственном перечислении пенсионных отчислений работающих детей на личные счета родителей, минуя пенсионный фонд» [17]. По его мнению, это подхлестнет граждан к рождению большого количества детей как залога собственной безбедной старости. У женщины отпадет необходимость отдавать много сил и времени на труд в продуктивной сфере и появится как внешний стимул, так и внутренний мотив к увеличению объема репродуктивного труда.

Советской истории известны случаи низкоэффективного использования и наказующих финансовых мер, ориентированных на рост уровня рождаемости (налог на холостяков и бездетных граждан). Если говорить об использовании налоговой системы в качестве инструмента стимулирования роста репродуктивной активности, то необходимо упомянуть и о законодательно существовавшем снижении налогов при раннем вступлении в брак и снижении налогов для лиц с большим количеством детей.

Отметим, что необходимость сочетания материального и нематериального стимулирования репродуктивной активности связана отчасти с тем, что состав родительских затрат на формирование человеческого капитала своих детей не ограничивается исключительно материальными их видами. Для того, чтобы родить и вырастить здоровое, образованное поколение, необходимы временные, интеллектуальные затраты, связанные с воспитанием и привитием общечеловеческих норм поведения. Роль семьи в этом процессе значительна, так как именно семья формирует систему ценностей человека, закладывает важнейшие личностные черты (такие, как дисциплинированность, ответственность, серьезное отношение). Именно эти черты в дальнейшем необходимы человеку как для работы в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда.

Под базовой сущностью семьи понимается «функционирование социума благодаря физическому и социокультурному замещению поколений, посредством рождения детей и поддержания существования всех членов семьи. К исследованию семьи ученые подходят комплексно, изучая физиологические процессы, происходящие в ней, динамику психологических взаимоотношений, нормы и ценности культуры, присущие данной семье, экономические условия существования и т.д.» [89]. Ле-Пле, изучавший семью как простейшую модель, клеточку всего общества, был убежден, что именно в ней закладываются все особенности общества, семена его устойчивости или нестабильности [77, с. 43-84]. От уходящего поколения опыт передается к приходящему, благодаря чему достигается устойчивость жизнедеятельности общества. Все это сопровождается значительными объемами временных и интеллектуальных затрат, которые родители несут в процессе репродуктивного труда.

Кроме того, именно в семье закладывается фундамент будущего репродуктивного поведения детей, потенциал репродуктивной активности. У человека, сформировавшегося в традиционной семье с двумя или более детьми, формируется позитивное отношение к браку и семье. Наличие личных потребностей в браке и в детях становится для него естественным. Как справедливо отмечает В.В. Бойко, «потребность в детях – это своего рода закрепленный в психологических структурах личности опыт прошлых поколений, отголосок прошлых условий жизни» [35, с. 112]. Однако, стереотип репродуктивного поведения, заложенный в процессе семейного воспитания, может быть и прямо противоположным (направленным на формирование в будущем репродуктивной пассивности). Следовательно, провозглашение семейных ценностей либо их отсутствие, существующее в обществе, через семью влияет на формирование будущей ситуации в репродуктивной сфере.

Отметим, что на сегодняшний день в обществе наблюдается тенденция ориентации на внесемейные ценности, такие, как обязательное высшее образование, карьера и др., что само по себе позитивно влияет на развитие отдельного индивида. Но ориентации на семейные ценности в этих условиях ослабевают и, как следствие, происходит спад репродуктивной активности населения. Такая ситуация складывается сегодня не только в нашей стране, но и в странах ЕС и США. В связи с этим уже четыре раза собирался, к примеру, Всемирный конгресс семьи. Цель подобных мероприятий – «противостоять деструктивным процессам, разрушающим семью как наиболее фундаментальный социальный институт, от благополучия которого зависит благополучие всего общества и каждого отдельного человека» [89]. Конгресс 2007 г. принял Декларацию-обращение к правительствам стран мира. В этом обращении было сформулировано понимание современного состояния семьи как «глубокого всемирного кризиса, выражающегося в упадке во многих странах семьи как первичной социальной ячейки и как величайшего гаранта благосостояния, стабильности и сохранения моральных ценностей» [89]. В обращении содержался призыв к правительствам всех стран на проведение политики по укреплению семьи. Кроме того, автор многих работ по социологии семьи российский ученый-фамилист А.И. Антонов обозначил проблему создания экономики, ориентированной на семью [18, с. 32]. Одно из решений конгресса заключалось в воздействии на ориентиры общества посредством средств массовой информации для формирования в сознании общественности и политиков понимания того, что от благополучия семьи зависит благополучие всей социальной системы, которое, в свою очередь, способно обеспечить расширенное воспроизводство населения, т.е. повлиять на формирование активного репродуктивного поведения.

Отсюда следует, что воздействие на социальный институт семьи и развитие общественного мнения в направлении создания ценностей семейного образа жизни также являются стимулами формирования активности населения в сфере репродуктивного труда.

Эффективность такого идеологического механизма связана с тем, что человек живет и развивается в социуме. Находясь в нем, индивид принимает те нормы поведения, которые приняты в этом социуме. Среди прочих социокультурных норм существуют репродуктивные нормы, которые также усваиваются личностью и являются ориентиром его дальнейшего поведения. По словам В.М. Медкова, «репродуктивные нормы – это детерминированные общественным бытием принципы и образцы одобряемого поведения, относящегося к рождению определенного числа детей, и принятые в тех социальных группах, к которым принадлежит или хотел бы принадлежать индивид» [84, с. 42-56]. Усвоенные репродуктивные нормы являются основополагающими для формирования у человека потребности в детях, т.е. «устойчивого социально-психологического состояния индивида, обусловленного, во-первых, стремлением иметь типичное для данного общества число детей в семье и дать им не хуже типичного по качеству воспитание, во-вторых, чадолюбием (т.е. глубоко усвоенными установками по отношению к детям вообще)» [81]. Государство, формируя репродуктивные нормы поведения в обществе, способно влиять на репродуктивные потребности граждан.

В целях достижения репродуктивной активности населения, направленной на формирование высокоценного человеческого капитала, не менее важной представляется и необходимость увеличения числа детских дошкольных учреждений и улучшения качества оказываемых ими услуг. С ноября 2011 г. Минздравсоцразвития РФ внес решение о возможности использования средств материнского капитала на оплату содержания детей в школах и детских садах, а также малообеспеченным семьям гасить материнским капиталом задолженность по квартплате, а многодетным семьям приобрести на эти средства автомобиль [83].

Среди причин низкой рождаемости в экономически развитых странах часто выделяют момент откладывания молодой семьей рождения детей на более поздний период. Женщины ориентированы на получение образования, хорошей работы, стремление к карьерному росту. Известно, что материальные возможности и уровень жизни семей, где оба члена семьи

работают, заметно отличаются от семей с одним работником и двумя иждивенцами в виде матери и ребенка. С другой стороны, откладывая рождение детей на более поздний период, зачастую женщины в зрелом возрасте сталкиваются с проблемами медицинского характера. Учитывая актуальность этого противоречия в нашей стране, помощь государства в виде оказания высококвалифицированной медицинской помощи, оплата дорогостоящего лечения бесплодия может стать существенным фактором увеличения рождаемости. Во многих странах ЕС уже предусмотрено выделение определенных средств на оказание медицинской помощи парам, находящимся на лечении и желающим иметь детей. В нашей стране пока в этой области делаются только первые шаги. Выплаты производятся только женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, и то в небольших размерах (по состоянию на 2012 г. – 465,20 руб.).

Стимулом репродуктивной активности населения медико-профилактического характера является и действующая сегодня в нашей стране система родовых сертификатов, направленная на улучшение качества оказываемых услуг при родовспоможении. Эффективное действие этой системы, влияя на состояние здоровья женщины и ребенка, можно рассматривать как фактор улучшения качества человеческого капитала (отметим, что именно вопросы достижения качества населения наряду с количественными характеристиками выступают целью стимулирования репродуктивной активности).

Следующим уровнем системы управления человеческими ресурсами труда выступает региональный. На региональном уровне системы управления человеческими ресурсами функционируют управления по труду, службы и центры занятости, профориентации, народного и профессионального обучения. В частности, в Челябинской области действуют следующие программы, направленные на стимулирование репродуктивных процессов [10; 11]:

1. областное единовременное пособие при рождении ребенка, которое назначается и выплачивается одному из родителей (2000 руб. – на первого ребенка, 3000 руб. – на второго, 4000 руб. – на третьего);

2. ежегодное социальное пособие семьям, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, обучающихся по очной форме образования (в размере 3000 руб. на каждого ребенка).

В качестве отдельного уровня влияния на процессы репродуктивного труда сегодня выступает и муниципальный. На данном уровне (в частности, в г. Магнитогорске) функционируют районные, городские отделы образования, службы и центры занятости, центры или службы профориентации, негосударственные организации, занятые работой с ресурсами труда.

Следующим уровнем эффективного функционирования системы стимулирования репродуктивного труда является уровень работодателя. Это связано с многообразием проблем, с которыми сегодня сталкиваются предприятия в сфере управления человеческими ресурсами: ухудшение качественных характеристик человеческих ресурсов, уменьшение их количества, недостаток квалифицированных специалистов рабочих специальностей, увеличение численности персонала пенсионного возраста.

Для преодоления несоответствия в квалификационной структуре кадров необходимы реформы кадровой политики предприятий, правильная организация работы отделов социальных программ на предприятии. Не последнюю роль в преодолении сложившихся негативных тенденций в кадровой подструктуре российских предприятий должно играть и их участие в стимулировании репродуктивного труда и репродуктивной активности своих работников. К тому же, именно предприятия выступают основными потребителями человеческого капитала, формируемого в процессе репродуктивного труда. Следовательно, предприятия не должны оставаться в стороне от процессов стимулирования репродуктивного труда, ведь именно они напрямую заинтересованы в достижении его высоких количественных и качественных результатов.

Как было отмечено выше, рождение, воспитание и обучение ребенка представляют собой длительный и дорогостоящий процесс. К примеру, на одного воспитанника в детском

доме государство выделяет в среднем около 20 тыс. руб. ежемесячно (в эту сумму входят затраты на коммунальные услуги, на приобретение формы, питания и прочие расходы). Не каждая семья в состоянии выделить такие средства на своего ребенка. В детском доме находятся специальные работники (воспитатели, медики), оплата труда которых финансируется государством из соответствующих бюджетов. Следовательно, по определенным методикам можно оценить затраты государства на содержание ребенка в детском доме. Соответствующие оценки могут быть осуществлены и для затрат на воспитание ребенка в семье.

Проведенный нами анализ стимулирования репродуктивного труда, изучение международного опыта позволяют прийти к заключению о том, что если государство в целом и предприятия в частности нуждаются в притоке молодых и грамотных работников, необходимо создание соответствующих условий, системы экономической, идеологической, административной, материальной поддержки семье на различных уровнях.

1.2. Теоретические основы рассмотрения предприятия как системы стимулирования репродуктивного труда

Эффективное развитие организации – это не только изменение структур, технологий и навыков, но и гуманное управление человеческими ресурсами, отвечающее интересам и ценностям, заложенным в сущность человека. Известно, что в последние десятилетия деятельность устойчиво развивающихся промышленных предприятий характеризуется резким возрастанием темпов производства, необходимостью работы в условиях жесткой конкуренции. Для современных крупных предприятий, работающих в условиях жесткой конкуренции, важен экономический рост – увеличение объема, конкурентоспособность выпускаемой продукции. Однако, сокращение численности населения, увеличение численности персонала пенсионного возраста, диспропорция между большим количеством управляющего персонала и недостатком квалифицированных рабочих ведут к снижению возможностей для экономического роста.

Безусловно, все это требует поиска новых, неиспользованных ранее, скрытых резервов и новых путей повышения эффективности деятельности.

Например, на крупных японских предприятиях, придерживающихся гуманистического подхода в управлении, следят за ежегодными результатами обучения детей, чьи родители положительно зарекомендовали себя на данном предприятии. В случае успешного окончания высшего учебного заведения их гарантированно принимают на престижное место с достаточно высоким окладом на предприятие, где работали их родители. В случае необходимости фирма компенсирует часть материальных затрат на качественное обучение детей. От такого взаимодействия выигрывают и предприятия, и отдельные работники. Следовательно, предприятие стимулирует качественный уровень репродуктивных процессов, происходящих в семьях; семьи уделяют достаточное внимание подрастающему поколению; предприятие же, в свою очередь, получает гарантированно грамотного, молодого, лояльного специалиста.

Для создания эффективной трудовой мотивации в сфере профессионального труда на уровне предприятия необходимо сочетание ряда стимулов: высокий уровень оплаты труда и справедливое распределение доходов, различные виды материального поощрения, например, через систему премиальных, бонусов от прибыли, покупку акций предприятий, поощрения в виде дополнительных выходных и гибкого графика и т.д. Что касается нематериального стимулирования, то здесь в качестве примеров можно привести возможность привнесения творческих элементов в работу, творческие командировки, повышение по карьерной лестнице, выделение служебного транспорта, оплату транспортных расходов. В современных рыночных условиях все чаще используются методы сплочения коллектива с целью улучшения морального климата на предприятии и, как следствие, повышения результативности труда. В качестве этих методов выступают проведение совместных

мероприятий развлекательного и оздоровительного характера, выделение предприятием средств для оплаты питания. Для крупных предприятий мощным методом стимулирования является предоставление кредитов на льготных условиях для приобретения жилья, предоставление льгот при страховании жизни работника с частичной компенсацией за счет средств предприятия. Установление определенных выплат, компенсаций, льгот работникам, имеющим детей, и работницам, собирающимся и уже находящимся в декретном отпуске, выделение средств на организацию дошкольного и школьного воспитания также могут выступать значимым стимулом трудовой мотивации работника, фактором, влияющим на уровень престижности трудовой деятельности на данном предприятии.

Это позволяет предположить, что стимулирование репродуктивного труда работников предприятия (посредством предоставления всевозможных льгот работникам, имеющим детей) сегодня может рассматриваться как механизм, создающий трудовые стимулы и усиливающий трудовую мотивацию работников одновременно как в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда.

В целом же стимулирование репродуктивного труда как одно из направлений социальных программ предприятия преследует реализацию как стратегической цели, так и тактических задач предприятия.

Стратегической целью является обеспечение предприятия высокоценными трудовыми ресурсами в будущем периоде. Эта цель особенно актуализируется в условиях градообразующего монопредприятия.

К тактическим задачам, имеющим потенциал своего решения через стимулирование репродуктивного труда, относятся:

- 1) реализация социальной функции предприятия посредством удовлетворения ряда потребностей работников;
- 2) улучшение социально-психологического климата на предприятии;
- 3) усиление трудовой мотивации и создание условий для трудовой активности работников одновременно как в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда;
- 4) повышение «устойчивости» персонала (рост показателей стабильности персонала, квалификационного состава, снижение показателей движения кадров предприятия);
- 5) улучшение состояния здоровья работников и их детей, что влечет за собой сокращение потерь рабочего времени по причинам болезни работников и ухода за больными детьми.

Кроме того, поскольку предприятия, реализуя социальную политику, берут на себя часть обязательств государства перед населением, это чаще всего влечет за собой лоббирование государством интересов предприятия. Например, это может проявляться в получении льготных кредитов государственных банков; регулировании государством действий естественных монополий; поддержке предприятия государственными заказами; защите от внешних поставщиков (импорта) и др.

Среди инструментов стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия можно выделить:

- 1) признание на уровне предприятия деятельности по рождению детей в качестве полноценной трудовой деятельности;
- 2) наличие дополнительной оплаты из фондов предприятия участникам репродуктивного труда за его осуществление;
- 3) применение предприятием системы поощрения в виде льгот и дополнительных выплат за реализованный репродуктивный труд;
- 4) юридические условия (нормативные акты в рамках предприятия) по реализации репродуктивного труда;
- 5) дополнительные пенсионные надбавки из фондов предприятия за качественную реализацию репродуктивного труда;
- 6) создание благоприятной атмосферы на предприятии для реализации репродуктивного труда (морально-психологические инструменты).

Для рассмотрения методов стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия воспользуемся их классификацией, введенной М.Г. Абиловой [14, с.91-97], адаптированной для уровня действующего современного предприятия:

1) по направленности действия стимулов. По нашему мнению, из потенциально существующих поощряющих и наказующих стимулов в рамках предприятия возможно реализовать только поощряющие стимулы. В качестве них могут выступать льготы и материальные выплаты субъектам репродуктивного труда;

2) по характеру ресурсов стимулирования. Как известно, среди них выделяются экономические, административные и общественные. Все они могут быть использованы при стимулировании репродуктивного труда на уровне предприятия. Так, в качестве экономических ресурсов могут выступать фонды предприятия для осуществления материальных выплат. В качестве административных ресурсов можно рассматривать нормативно-правовую базу предприятия, касающуюся вопросов, связанных с репродуктивным трудом. Общественные ресурсы (выступающие на предприятии в виде корпоративных) служат для создания поощряемого стереотипа поведения, связанного с качественной реализацией репродуктивного труда;

3) по способу оказания стимулирующего воздействия. В качестве косвенного стимулирования возможно использование следующих инструментов: достойный уровень средней заработной платы работников предприятия, позволяющий улучшить условия их жизнедеятельности, а также наличие на предприятии санаторно-курортной базы для отдыха, восстановления и улучшения состояния здоровья трудящихся;

4) по признаку повторяемости. Наличие разовых и многоразовых методов стимулирования также потенциально находит свое применение на предприятии. Ежемесячные выплаты из фондов предприятия на поддержку семей с детьми относятся к многоразовым методам; выплаты при рождении ребенка дополнительно к материнскому капиталу или однократные выплаты семьям первоклассников можно отнести к разовым методам;

5) по длительности воздействия. Стимулы репродуктивного труда, реализуемые на предприятии, могут быть временными и постоянными. Перечисленные выше разовые выплаты возможно отнести к временным, а соответственно многоразовые – к постоянным стимулам;

6) по интенсивности воздействия методов стимулирования. Согласно существующей классификации, интенсивность воздействия различных стимулов может быть дифференцирована по уровню воздействия – достижение слабого, среднего и сильного эффекта. Уровень воздействия применяемых методов стимулирования на предприятии возможно оценить путем анализа качественных показателей репродуктивного труда (в частности, для перинатальной стадии ими могут быть показатели перинатальной смертности и количества осложненных родов у работниц предприятия).

Рассмотрев возможные инструменты и методы стимулирования репродуктивной активности на уровне предприятия, можно сказать, что они являются важными составляющими для осуществления полного процесса формирования и развития репродуктивной активности населения.

Анализ имеющихся методических подходов к управлению персоналом и кадрами свидетельствует о том, что сегодня существуют методики, направленные на изучение функционирующих в трудовой сфере кадров на предприятии, но недостаточно развиты методики анализа воспроизводства будущих кадров предприятия – процесса, являющегося составной частью воспроизводства населения.

Известно, что под воспроизводством населения понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей [84, с.56]. Одной из органических частей воспроизводства населения является воспроизводство человеческих ресурсов на предприятии. По методике, предложенной А.И. Рофе, для анализа действующих трудовых процессов на предприятии они подразделяются на фазы [104, с. 117-

126]. В частности, различают фазу производства человеческих ресурсов для труда, фазу их распределения и перераспределения и фазу использования.

К фазе производства относится появление новых ресурсов для труда в трудоспособном возрасте, восстановление способностей к труду у имеющихся работников.

Фаза распределения и перераспределения состоит в первичном распределении ресурсов для труда по видам работ и роду деятельности.

Фаза использования человеческих ресурсов состоит в их непосредственном использовании и оценивается через эффективность их функционирования на предприятии.

На наш взгляд, для анализа воспроизводства будущих кадров предприятия целесообразно добавить *фазу производства* будущих человеческих ресурсов, которая предваряет фазу производства ресурсов для труда. На данной фазе следует учитывать рождение детей, стадии их обучения, приобретение специальности и определенной трудовой квалификации.

Отмеченные фазы воспроизводства действующих и будущих ресурсов предприятия органически взаимосвязаны между собой. Но если фазам распределения, перераспределения и использования уделяется достаточное внимание в рамках работы кадровых служб на современном предприятии, то фаза воспроизводства ресурсов зачастую выпадает из поля зрения служб предприятия. На предприятиях необходимо создание структуры, в основу работы которой будет положена разработка методов и средств, направленных на поддержание уровня воспроизводства будущих ресурсов предприятия, т.е. осуществление контроля над репродуктивным процессом в рамках предприятия. В качестве таких методов можно рассматривать тот же их набор, который используется на предприятиях для управления другими фазами воспроизводственного процесса (формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов). Эти методы включают в себя группы административных, социально-экономических и социально-психологических методов.

Административные методы подразумевают правовое регулирование процесса. Наблюдается тенденция постепенного ограничения исключительно административных методов управления репродукционными процессами и более широкого применения социально-экономических и, особенно, социально-психологических методов. *Социально-экономические методы* управления предполагают комплекс мер и стимулов, позволяющих осуществлять управленческие функции (планирование и прогнозирование численности будущего рабочего персонала; отбор, прием, обучение и расстановка кадров; материальное стимулирование репродуктивных процессов предприятия). К *социально-психологическим* методам относятся моральные, идеологические меры, призванные повысить значимость репродуктивного труда для предприятия и общества в целом. Методы управления репродуктивными процессами находят отражение в методах прикладной работы по управлению персоналом [87, с. 193-212] (в частности, в процессах формирования кадрового состава, поддержания его работоспособности, реформирования и трансформации персонала).

Очевидно, что *формирование кадрового состава* невозможно без этапа планирования потребности в определенном количестве персонала. Оценка потребности организации в персонале может носить количественный и качественный характер и выражаться через:

- 1) количество персонала, необходимого для эффективной деятельности предприятия (в зависимости от подразделений, требований технологии производства, маркетингового плана);
- 2) качество персонала (уровень культуры и образования, профессиональные навыки и умения).

Важным моментом в подобной оценке персонала является программа мероприятий по привлечению персонала. Здесь важно оценить не только текущую потребность в персонале и сегодняшний уровень возможностей рынка труда в предоставлении человеческих ресурсов, но и спрогнозировать завтрашнюю потребность (краткосрочное планирование) и потребность на более длительный период времени (долгосрочное планирование), т.е. определить резерв функционирования – группы специалистов и рабочих, способных в

будущем обеспечить эффективное функционирование организации. Программы поддержки репродуктивных процессов на предприятии, создание фондов материального стимулирования репродуктивных процессов на предприятии (используемые, например, дополнительные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком и ожидающим ребенка) представляют собой работу в рамках долгосрочного планирования обеспеченности персоналом предприятия (особенно для предприятий, являющихся градообразующими). Возможность пополнения человеческих ресурсов для труда на градообразующих монопредприятиях достаточно затруднительна ввиду ограниченности возможности пополнения ресурсов в рамках небольшого города. Для таких предприятий актуальность поддержки репропроцессов особенно актуальна.

В качестве работы в рамках краткосрочного планирования персонала целесообразна целевая поддержка и контроль обучения на стадиях школьного образования, среднего профессионального образования (поддержка и предоставление базы для практики учащимся профтехучилищ, осваивающим необходимые для производства рабочие специальности), высшего профессионального образования (поддержка и предоставление базы для практики студентам, приобретающим необходимое для управления производством высококвалифицированное образование), послевузовского дополнительного образования (которое дает возможность повышения уровня образования, постоянного совершенствования знаний и навыков для работы с новейшими технологиями и освоения новых методов работы с персоналом; с этой целью на предприятиях могут создаваться центры повышения квалификации).

В *методах поддержания работоспособности персонала* роль социальных льгот и выплат как части совокупного дохода работников и как системы стимулирования репродуктивного труда также значительна. Важно, чтобы льготы и выплаты перестали носить временный характер и превратились в жизненную потребность работников и их семей. Возможный спектр льгот, предоставляемых работнику, достаточно широк: от оплаченных обедов, витаминизированных коктейлей, помощи в повышении уровня образования, бесплатных стоянок для автотранспорта, оплаты проезда до места работы до покупки работниками акций предприятия. Конечно, виды выплат, стимулирующие репродуктивные процессы (оплаченные дни временной нетрудоспособности в связи с уходом за ребенком и дополнительные выплаты работникам, ожидающим детей), занимают в этом списке существенное место.

Развитие системы социальных льгот и выплат часто сопровождается естественной обеспокоенностью работодателей ростом издержек на предоставление этих льгот. Для преодоления этой тенденции система льгот может носить характер гибких (или гибких планов по льготам и выплатам) [134, с. 287]. Их суть состоит в том, что работники могут выбирать тот элемент льгот, который представляется им наиболее актуальным на данный период. При таком своеобразном специальном «резерве льгот» одному работнику может быть оказана помощь в виде оплаты дополнительного образования, а другому – в виде материальной поддержки или оплаченных дополнительных дней отпуска на период декретного, или отпуска по уходу за ребенком.

Методы реформирования и трансформации персонала и предприятия могут содержать элементы двух предыдущих методов.

Для процесса грамотного управления действующими человеческими ресурсами на предприятии существуют специальные службы, направленные на решение таких задач, как:

- контроль за количественным и качественным составом трудовых ресурсов;
- определение перспективных ориентиров использования человеческих ресурсов для трудовой деятельности на предприятии;
- совершенствование ресурсов для трудовой деятельности на предприятии;
- развитие трудовой и творческой мотивации у работников предприятия.

Однако, как уже было указано, для обеспечения своевременного количественного и качественного обновления кадров предприятия необходим контроль и над будущими

человеческими ресурсами предприятия. Для этого целесообразно создание специального отдела по контролю репродуктивных процессов на предприятии и воспроизводству человеческих ресурсов для труда путем выполнения следующих функций:

- планирование и прогнозирование воспроизводства и использования человеческих ресурсов для труда;
- профессиональная ориентация, подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров;
- изучение резервов использования будущих человеческих ресурсов;
- распределение и перераспределение человеческих ресурсов;
- информационное обеспечение кадровых служб организаций и служб занятости населения;
- контроль над реализацией задач управления человеческими ресурсами и репродуктивными процессами.

Важная роль в управлении репродуктивными процессами на предприятии должна принадлежать соответствующим функциональным подсистемам этого управления. На наш взгляд, наиболее рациональной для управления репропроцессами на предприятии является структура, характерная для любого типа управления кадрами, включающая в себя следующие подсистемы [105, с. 54]:

- планирование численности персонала предприятия в соответствии с прогнозируемым уровнем демографических показателей по стране, региону, городу, а также в соответствии с ожидаемым уровнем объема производства и количеством рабочих мест на предприятии;
- обеспечение функционирования системы воспроизводства кадров предприятия;
- координация действий по управлению репропроцессами предприятия;
- учет, контроль и анализ оценочных показателей репродуктивных процессов, их результатов;
- оценка эффективности организации и реализации репродуктивного труда работниками предприятия.

Возможности влияния предприятия на процессы формирования и развития человеческого капитала схематично представлены на рис.1.1.

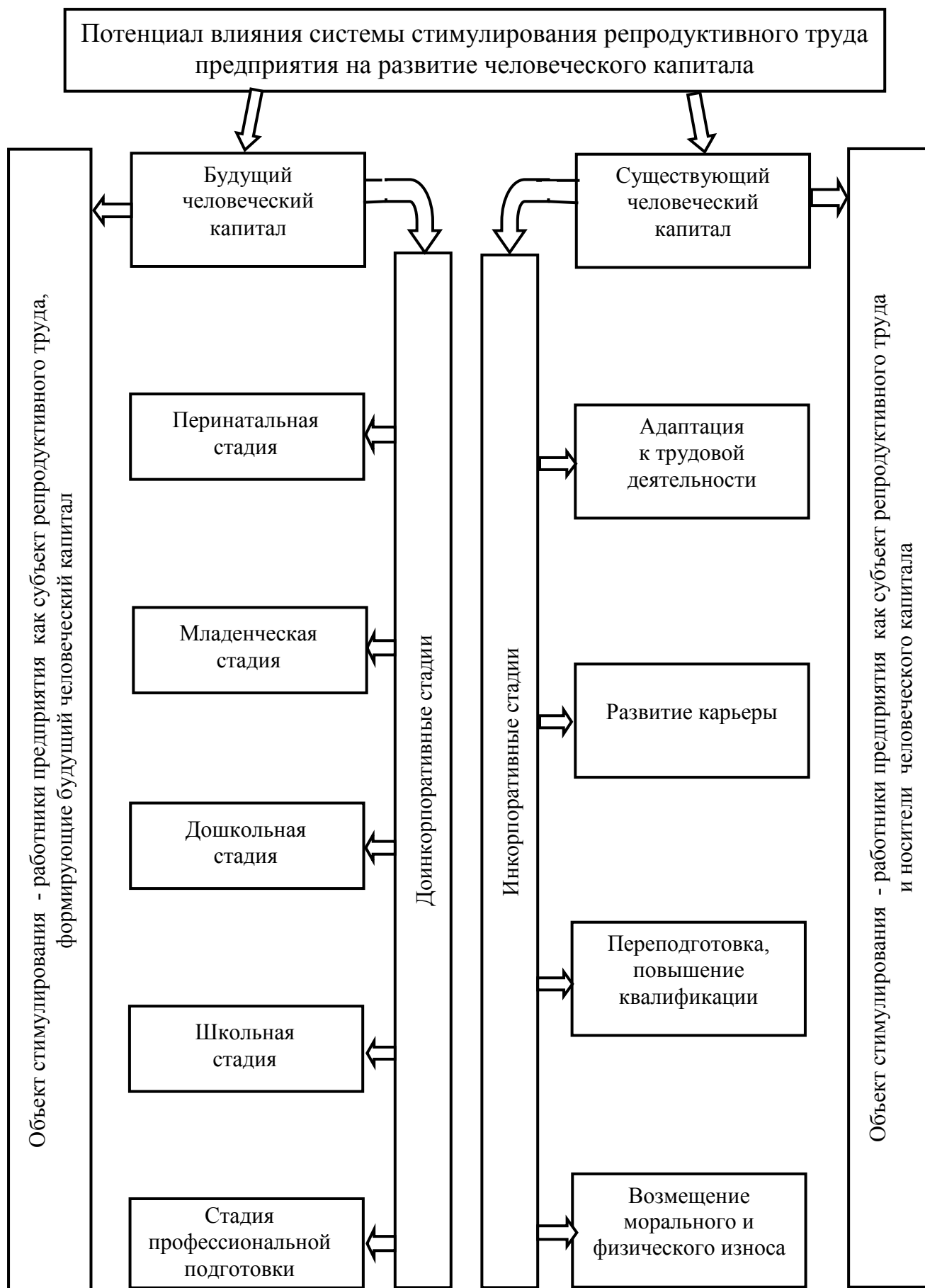


Рисунок 1.1 – Возможность влияния предприятия на процессы формирования и развития человеческого капитала

Для функционирования системы воспроизводства человеческих ресурсов и Дрепродуктивными процессами на предприятии необходимо наличие обеспечивающих подсистем, в качестве которых прежде всего выступают кадровая, научно-методическая, правовая, финансовая. Кадровая подсистема должна быть связана не только с работой по подготовке, переподготовке и расстановке кадров, занятых профессиональным трудом, но и с управлением репродуктивными процессами с целью воспроизводства ресурсов для труда.

Научно-методическая подсистема, традиционно обеспечивающая разработку форм и методов профессиональной ориентации, отбора, консультаций, подготовки и переподготовки работников, должна ориентироваться также и на проведение исследований в области изучения возможностей стимулирования репродуктивной активности персонала.

Правовая подсистема, предусматривающая нормативно-правовое регулирование отношений по поводу осуществления прав граждан на труд, также должна обеспечивать разработку и соблюдение нормативной базы для создания возможностей качественной реализации репродуктивного труда работниками предприятия.

Финансовая подсистема, представляющая собой комплекс мер по обеспечению источников финансирования планов, программ и мероприятий по управлению ресурсами труда, должна помимо этого быть сосредоточена и на формировании совокупности финансовых источников для реализации механизма стимулирования репродуктивного труда.

Таким образом, для осуществления управленческой деятельности в сфере человеческих ресурсов и организации управления репродуктивными процессами на предприятии необходима совокупность органов управления, использующих определенные принципы, средства, методы и стимулы управленческого воздействия. Предлагаемая нами схема управления человеческими ресурсами и репродуктивными процессами на предприятии представлена на рис. 1.2.

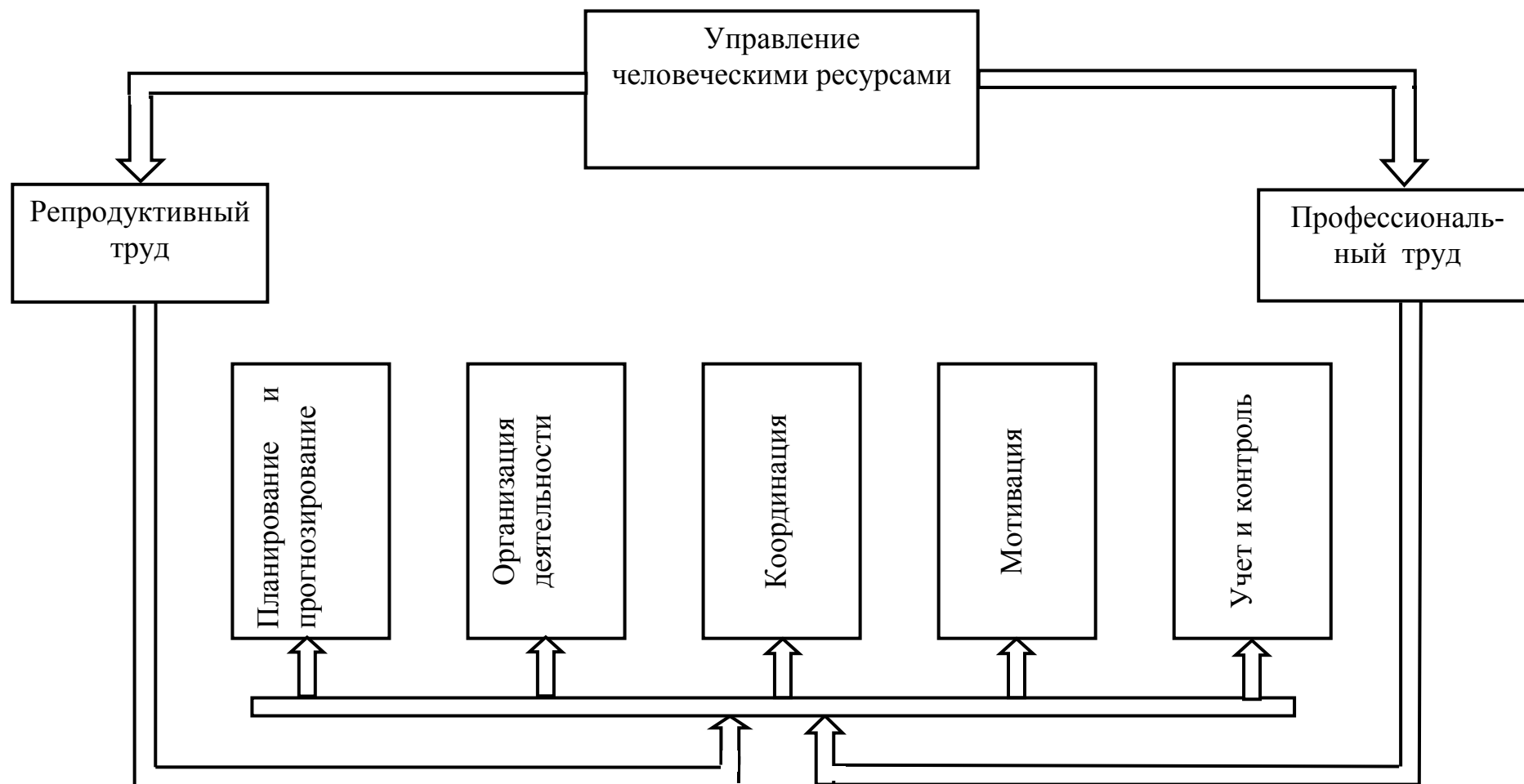


Рисунок 1.2 – Схема процесса управления человеческими ресурсами на предприятии

Современное предприятие как основной потребитель существующего и будущего человеческого капитала должно не только управлять кадрами, реализующими профессиональный труд, но и способствовать формированию кадров, реализующих репродуктивный труд. Подобное участие предприятий в реализации качественного репродуктивного труда видится нам, в частности, посредством создания системы стимулирования этого вида труда, включающей в себя как организационный (соответствующие функциональные подсистемы), так и инструментальный (совокупность инструментов и методов стимулирования) уровни.

ГЛАВА 2. ЭФФЕКТИВНОСТЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

2.1. Методика анализа эффективности программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии

Сегодня эффективность определяется как результативность процессов в сравнении с используемыми на них ресурсами (производимыми затратами), при учете меры удовлетворения потребностей, достижения какой-либо цели, т.е. эффективность рассматривается не только как экономическая, а скорее как социально-экономическая категория.

С экономической точки зрения, эффективность – это результативность экономической системы, выражающаяся в отношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам [133]. Экономическая эффективность характеризует целесообразность ведения экономической деятельности как на уровне национальной экономики, так и на уровне отдельных предприятий. Результаты оценки экономической эффективности выступают основой принятия решений о необходимости тех или иных экономических преобразований и нововведений в организации [71, с. 212].

Анализ общей эффективности деятельности предприятия включает в себя оценку не только показателей рентабельности, соотношения цен на конечный продукт с затратами на его производство, размеров закупок сырья, но и общую оценку результативности деятельности организации, характера ее экономического роста и эффективности. Анализ экономической эффективности на уровне предприятия связан с изучением изменений объемов производства, а также проблемой «затраты - выпуск». Известно, что наиболее обобщенно эффективность выражается в снижении затрат труда на единицу продукции или работ, т.е. в росте производительности труда. При этом под производительностью труда понимается соотношение полезных результатов производства и затрат живого труда на их достижение [119, с. 254-266]. Но компенсация недостаточно высокого уровня производительности труда за счет привлечения дополнительной рабочей силы, хотя и влечет за собой сокращение безработицы и увеличение занятости, не является оптимальным инструментом роста экономической эффективности и коммерчески привлекательным решением для работодателя. Рациональным резервом роста экономической эффективности является повышение производительности труда каждого работника.

В свою очередь, производительность труда тесно связана с состоянием трудовых ресурсов на предприятии – их формированием, использованием и распределением. Состояние же трудовых ресурсов непосредственно зависит от общей демографической ситуации (динамики рождаемости и смертности, возрастно-половой структуры, миграции и т.д.). Учитывая, что с ростом численности населения расширяются рынки сбыта товаров, приводя к сокращению издержек производства на единицу продукции, использование более производительных технологий позволяет создавать экономию на масштабах производства, повышая тем самым общую эффективность производства [119, с. 280]. Увеличение рождаемости при нормальной социально-экономической обстановке «расширяет совокупный общественный спрос и придает ему долговременную устойчивость», повышая тем самым экономическую эффективность деятельности предприятий [119].

Учитывая неблагоприятную демографическую ситуацию в стране и, как результат, сокращение численности необходимых в экономическом смысле возрастных групп населения и увеличение доли лиц пенсионного возраста, объем трудовых ресурсов становится ограниченным. Следовательно, каждый работник, занятый в реальном секторе экономики, должен производить больший объем валового продукта для покрытия пенсионных выплат и обеспечения других социальных гарантий, т.е. постоянно повышать производительность труда. Увеличение производительной силы труда возможно в результате

применения более совершенных технологий и улучшения социальных условий труда [131, с. 382].

С этой точки зрения инвестиции предприятий в социальные программы (и, в частности, в стимулирование репродуктивной активности работников) можно рассматривать как часть мер, направленных на повышение производительности труда. Таким образом, инвестиции предприятия в персонал, повышение его квалификации – это инвестиции, обеспечивающие, с одной стороны, рост производительности труда работников в производственной сфере; с другой же их можно рассматривать как вложения, влияющие на репродуктивную активность работников в непроизводственной сфере. Заметим, что в современной экономике (по мнению Л. Эдвинсона и М. Мелоуна) упор делается на интенсивные инвестиции в человеческий капитал и в информационные технологии [142, с.19]. Ни то, ни другое не фигурирует в разделе прибылей финансовых отчетов, а относится скорее к расходам, хотя именно эти статьи являются ключевым средством создания новых ценностей.

Сегодня для предприятий актуальной является проблема экономического обоснования взаимосвязи между усилиями по инвестициям в человеческий капитал и эффективностью работы отдельного работника, всей организации в производственной сфере и получаемых эффектов в непроизводственной сфере. Необходима интеграция грамотного управления персоналом с экономической и социальной функциями предприятия. Для этого современному предприятию необходима система управления персоналом, адекватная требованиям рынка, не рассматривающая предприятие лишь как товаропроизводителя и потребителя рабочей силы [112, с. 230-241].

Предлагая методологию расчета эффективности общественного производства, Т.С. Хачатуров, в частности, отмечает: «Эффективность и социальная, и экономическая представляет собой отношение экономического или социального эффекта к необходимым на его достижение затратам» [137, с. 22]. Наряду с выручкой от реализации произведенной продукции результатом деятельности предприятия является развитие человека как работника, как личности, его возможность обеспечивать свою семью, формировать сбережения, инвестировать их, т.е. «осуществлять социальное воспроизводство человеческого ресурса» [113, с.188]. Взаимосвязь этих направлений деятельности предприятия (производство товаров и социальное воспроизводство человеческого ресурса) отражается в решении главной социально-экономической задачи предприятия – сделать труд работника эффективным по содержанию, условиям и результату.

Важность взаимодействия экономической и социальной функций предприятия отмечает и Г.Э. Слезингер. Осуществление экономических функций предприятия (производство и реализация товаров и услуг) требует решения вопросов, связанных с созданием и ликвидацией рабочих мест, а также с развитием технологии производства. Осуществление социальной функции предприятия (воспроизводство человеческого ресурса) заключается в обеспечении работающих социальными услугами, обучении персонала, социальной организации труда и управления [112, с. 135].

В свою очередь, обеспечение работающих социальными услугами предполагает возможность пользования учреждениями здравоохранения с высококвалифицированным персоналом, что, несомненно, является привлекательным фактором для работников, занятых репродуктивным трудом. Для освоения новых технологий, позволяющих повысить производительность труда, необходимо обучение персонала, повышение качественного уровня работающих, что тоже является одной из составляющих результатов репродуктивного труда, осуществляемого предприятием как одним из субъектов этого труда. Таким образом, важную роль в совершенствовании системы управления персоналом играет грамотное сочетание экономической и социальной функций предприятия, направленных на «органическое сочетание гуманизации и эффективизации труда» [112, с. 57]. Управление же персоналом с учетом возможностей человека, его интересов как личности, выделение служб, занимающихся социальными вопросами и гарантиями работающих, в том числе

организацией репродуктивных программ на предприятии, делает условия труда приемлемыми и привлекательными для коллектива. Сочетание мер рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов с гуманизацией труда на предприятии создает условия для столь необходимого повышения эффективности (производительности) труда. Взаимосвязь экономической и социальной функций предприятия, а также инструменты их реализации, представлены на рис. 2.1.

Методика оценки экономических аспектов эффективности деятельности предприятия общеизвестна, в то время как оценка социальной составляющей эффективности до сих пор остается предметом исследований социально-экономических наук. Одни исследователи считают, что по отношению к деятельности в социальной сфере не применима категория эффективности, поскольку ее конечные итоги труднооценимы в количественном выражении [145]. По мнению других исследователей, несмотря на сложность определения социальной составляющей эффективности, она должна изучаться и оцениваться. Социальная эффективность – это соответствие результатов экономической деятельности социальным целям общества [145, с. 84]. Следовательно, социальную эффективность необходимо рассматривать с точки зрения удовлетворения разнообразных потребностей работников на предприятии, организации, общества в целом. Так, Т.В. Юрьева считает, что социальный эффект от какой-либо деятельности заключается прежде всего «в удовлетворении потребностей общества в важнейших социальных благах (образование, охрана здоровья населения, культура и др.)» [145, с. 228]. Социальную эффективность часто связывают с таким понятием, как «качество жизни». Оно включает в себя условия труда работников, жилищные условия населения, экологическую обстановку и т.д. В качестве критериальных показателей социальной эффективности, связанных с работой персонала, в научной литературе предлагаются следующие: средняя заработная плата одного работника, текучесть персонала, удельный вес ФОТ в выручке, темпы роста заработной платы, уровень квалификации персонала, уровень трудовой и исполнительской дисциплины, профессионально-квалификационная структура, соотношение рабочих и служащих, социальная структура персонала, удельный вес нарушителей трудовой дисциплины, удельный вес расхитителей собственности, равномерность загрузки персонала, надежность работы персонала, уровень накладных расходов, выполнение плана социального развития, социально-психологический климат в коллективе, качество работы персонала [86, с. 320]. Перечисленные показатели отражают социальную эффективность труда со всех сторон. Некоторые из них являются комплексными и требуют сбора информации на основе конкретных социологических исследований.

Социальная и экономическая эффективность находятся во взаимосвязи между собой. Специалисты отмечают, что «экономическая эффективность создает предпосылки для наиболее полного достижения социальной эффективности. В то же время, последняя оказывает существенное влияние на экономическую эффективность» [145, с.84]. Однако, при оценке социальной эффективности следует учитывать, что даже экономический эффект не всегда поддается количественному выражению.

Отметим, что экономический эффект от внедрения социальных программ на предприятии может проявляться через воспроизводство квалифицированной рабочей силы, сохранение здоровья работников, повышение их интеллектуального потенциала, что оказывает влияние в конечном итоге на «социально-экономическое развитие общества, рост валового внутреннего продукта, национального дохода, национального богатства» [145, с. 112]. Следует учесть, что эффект от развития социальных программ на предприятии может проявиться не сразу, а на протяжении определенного промежутка времени, и отразиться на показателях будущих лет. Также при расчете показателей, которые отражают социальный эффект, следует учитывать ущерб, который может понести предприятие, если данные социальные программы не будут функционировать вовсе.

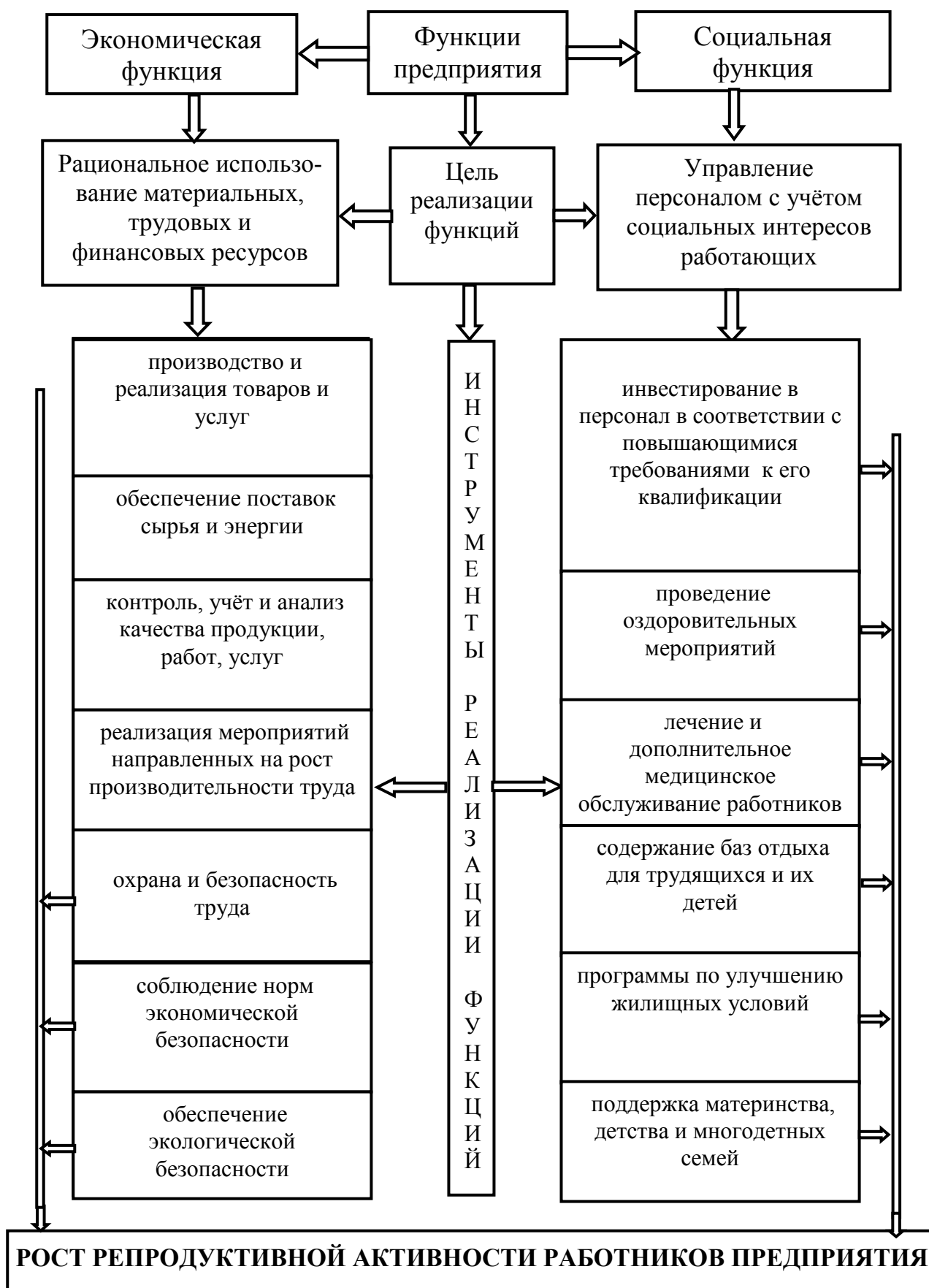


Рисунок 2.1 – Влияние реализации предприятием экономической и социальной функций на рост репродуктивной активности персонала

Рассматривая эффективность от введения репродуктивных программ на предприятии как результативность проводимых социальных программ, направленных на повышение репродуктивной активности работников, ее следует определять как отношение эффекта, полученного в результате внедрения программ, ко всем видам затрат предприятия на формирование и развитие человеческого капитала работников и их детей. Методика оценки репродуктивной эффективности сводится к определению состава затрат в процессе репродуктивной деятельности и выделению разнообразных эффектов от нее.

Известные в финансовом анализе методы оценки эффективности подразделяются на две большие группы: динамические (учитывающие фактор влияния времени) и статические (учитывающие показатели на данный момент времени) [82, с. 92]. Согласно данной классификации, репродуктивную эффективность следует рассматривать с динамических позиций, т.к. часть эффектов репродуктивной деятельности наступает в ближайшее время, а часть является отсроченной. Учитывая затраты, которые предприятие осуществляет сегодня на стимулирование репродуктивного труда, следует иметь в виду, что денежные средства в данном случае приобретают временную ценность. Это связано как с обесцениванием денежных средств, истраченных предприятием в настоящее время, за определенный промежуток времени в результате инфляции, так и с возрастанием стоимости полученного квалифицированного трудового потенциала в отсроченном периоде.

Эффект от инвестиций предприятия в репродуктивные процессы проявляется многообразием форм результатов. Они могут быть экономическими и социальными, натуральными и стоимостными, прямыми и косвенными. К эффектам от инвестиций предприятия в человеческий капитал специалисты относят [86, с. 320]:

- 1) улучшение качества вступающих в трудовую деятельность трудовых ресурсов;
- 2) прирост производительности труда;
- 3) прирост объемных показателей продукта;
- 4) рост экономической результативности деятельности организации;
- 5) рост качества выпускаемого продукта;
- 6) рост эффективности социальных связей в организации;
- 7) рост конкурентоспособности предприятия;
- 8) усиление социальной устойчивости предприятия.

Кроме того, к дополнительным экономическим показателям для оценки эффективности от внедрения программ по формированию репродуктивной активности работников предприятия можно, на наш взгляд, отнести следующие результаты:

- «устойчивость» персонала (рост постоянства показателей численности персонала, квалификационного состава, снижение показателей движения кадров предприятия);
- сокращение дней нетрудоспособности работников.

Внедрение новых программ по любому аспекту деятельности предприятия характеризуется определенным перечнем затрат на их реализацию. Так, для развития репродуктивных программ на предприятии, дополнительного обучения и развития персонала необходимы дополнительные инвестиции в разработку и внедрение данных программ, на содержание штата сотрудников, занимающихся реализацией и контролем над ними. Разные аспекты деятельности предприятия характеризуются своими целями и своими показателями, отражающими эффективность от данного внедрения. Так, инвестиции в развитие репродуктивных программ на предприятии, обучение и развитие персонала влекут за собой повышение удовлетворенности сотрудников и обеспечивают реализацию целей будущих возможностей организации (наполняемость рабочих мест за счет внутренних резервов, число обученных работников, увеличение периода ротации на рабочем месте и т.д.).

Целесообразно выделить ряд показателей, позволяющих отразить положительные результаты в работе кадровых служб от внедрения репродуктивных программ на предприятии в долговременном периоде:

- 1) сокращение затрат на поиск персонала – $\Delta 31$;
- 2) сокращение затрат на прием и обучение персонала – $\Delta 32$;

3) сокращение затрат на переподготовку и адаптацию новых кадров – ΔZ_3 ,
 где ΔZ_1 , ΔZ_2 , ΔZ_3 – разница между затратами предприятия до и после введения репродуктивных программ.

Результатом репродуктивных программ предприятия по охране здоровья матери и ребенка (перевод беременной женщины на легкий труд, уход в декретный отпуск на малых сроках беременности) являются более высокие показатели их здоровья. Для предприятия это является существенным фактором после выхода работницы из декретного отпуска, т.к. влечет за собой сокращение потерь рабочего времени по причинам болезни на основе листов нетрудоспособности работницы и по уходу за больным ребенком. Потери же рабочего времени, очевидно, негативно влияют на конечные результаты производства (производительность, выручка, прибыль).

Методика сравнительного анализа показателей нетрудоспособности до и после введения репродуктивных программ включает в себя расчет следующих показателей:

1. Количество случаев нетрудоспособности в i -ом году (N_i).

Данный показатель отражает суммарное число случаев нетрудоспособности (выданных больничных листов) за i -ый год в связи с уходом за больным ребенком.

2. Среднее количество случаев нетрудоспособности на 1 работника, имеющего ребенка, в i -ом году ($\bar{N}_i$)

Данный показатель отражает среднее количество случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка (зарегистрированных в i -ом году) в расчете на одного работника предприятия, имеющего детей. Показатель количества случаев нетрудоспособности на 1 работника рассчитывается как отношение количества случаев нетрудоспособности в i -ом году (N_i) к общему среднему за период количеству работников, имеющих детей в возрасте до 15 лет, по формуле:

$$\bar{N}_i = N_i / P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}, \quad (2.1)$$

где $P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}$ – среднее за анализируемый период количество работников предприятия, имеющих детей в возрасте до 15 лет, чел.

Этот показатель, рассчитанный до и после введения репродуктивных программ на предприятии, дает возможность оценить изменение количества связанных с детьми случаев нетрудоспособности, приходящихся на одного работника.

3. Средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } .i}$)

$$\bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } .i} = \frac{D_{N_i}}{N_i}, \quad (2.2)$$

где D_{N_i} – количество дней нетрудоспособности по всем случаям в i -ом году, дн.;

N_i – количество случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка в i -ом году.

4. Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанная с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i}$)

Данный показатель характеризует количество дней нетрудоспособности, приходящихся в среднем на 1 заболевшего ребенка в i -ом году, и определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности по уходу за ребенком по всем случаям в i -ом году к числу заболевших детей в i -ом году по формуле:

$$\bar{D}_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i} = \frac{D_{N_{\text{реб. } 0-15 \text{ лет } .i}}}{Ch_{\text{бол. } 0-15 \text{ лет } .i}}, \quad (2.3)$$

где $D_{N_{\text{реб. } 0-15 \text{ лет } .i}}$ – количество дней нетрудоспособности по всем случаям в i -ом году, дн.;

$Ch_{бол. 0-15 лет i}$ – количество детей работников предприятия, перенесших заболевания в i -ом году, в возрасте до 15 лет, чел.

5. Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка, в i -ом году ($\bar{D}_{N. Ch об. 0-15 лет .i}$)

$$\bar{D}_{N. Ch об. 0-15 лет .i} = \frac{D_{Nреб.0-15 лет.i}}{Ch_{0-15 лет.i}} \quad (2.4)$$

Этот показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности по уходу за ребенком по всем случаям в определенном году к общему числу детей в возрасте до 15 лет у работников данного предприятия в этом году. В комплексе с предыдущим показателем данный коэффициент количества дней нетрудоспособности на 1 ребенка работника предприятия, рассчитанные в период до и после введения репродуктивных программ, позволяют оценить количественные изменения в периоде заболеваний как в отношении к заболевшим (2.3), так и ко всем детям работников предприятия (2.4), количество дней нетрудоспособности работников предприятия, связанной с детской заболеваемостью, а также дать качественную оценку действия репродуктивных программ на предприятии.

6. Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника предприятия, связанной с заболеванием ребенка j -го возраста в i -ом году ($\bar{D}_{N. Ch бол.j.i}$)

Данный показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности заболевших детей определенного возраста к числу заболевших детей в этом возрасте по формуле:

$$\bar{D}_{N. Ch бол.j.i} = \frac{D_{N.ji}}{Ch_{бол.ji}} \quad (2.5)$$

где j – возраст ребенка;

$D_{N.ji}$ – количество дней нетрудоспособности болевших детей в j -ом возрасте;

$Ch_{бол.ji}$ – среднее число заболевших детей j -ого возраста у работников.

7. Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанной с заболеванием ребенка j -ого возраста, в i -ом году ($\bar{D}_{N.j.i}$).

Данный показатель определяется как отношение суммарного количества дней нетрудоспособности, связанных с заболеваниями детей определенного возраста, к общему числу детей этого возраста у работников по формуле:

$$\bar{D}_{N. Ch j.i} = \frac{D_{N.ji}}{Ch_{ji}} \quad (2.6)$$

где j – возраст ребенка;

Ch_{ji} – число детей у работников в j -ом возрасте.

Оценка количества дней нетрудоспособности в среднем, приходящихся на одного заболевшего ребенка по отношению, с одной стороны, ко всем заболевшим, с другой – к общему числу детей (заболевших и незаболевших за период), находящимся в одном и том же возрасте, до и после введения репродуктивных программ, даст возможность оценить динамику изменения заболеваемости и потерь от нетрудоспособности вследствие реализации репродуктивных программ на предприятии.

Другие показатели, позволяющие оценить эффективность реализации репродуктивных программ на предприятии (а именно – сокращение затрат на поиск персонала – $\Delta 31$; сокращение затрат на прием и обучение персонала – $\Delta 32$; сокращение затрат на переподготовку и адаптацию новых кадров – $\Delta 33$) в совокупности позволяют судить об изменении важного социально-экономического показателя устойчивости персонала, тесно связанного с показателем текучести персонала на предприятии. На уровень

текучности кадров предприятия оказывает влияние множество факторов, связанных с видом деятельности предприятия, возрастом и полом работающих, регионом, в котором находится предприятие, и т.д. Отмечается, что текучесть женской рабочей силы выше, чем мужской, что отчасти связано с непосредственной занятостью женщин в процессе реализации репродуктивного труда. В связи с текучестью рабочей силы происходят следующие негативные изменения:

- рост затрат кадровых служб на увольнение и прием новых сотрудников;
- рост затрат на подготовку и обучение новых кадров;
- рост потерь от более высокого процента брака в период обучения персонала;
- уменьшение объема производства из-за подготовки и обучения новых кадров.

С определенной долей уверенности можно предположить, что внедрение репродуктивных программ на предприятии положительно влияет на устойчивость персонала (особенно – устойчивость женской рабочей силы) и одновременно является мерой, направленной на снижение текучести кадров, что оказывает непосредственное влияние на повышение эффективности деятельности предприятия в целом.

Таким образом, долговременный стратегический эффект от сокращения затрат вследствие повышения устойчивости персонала Едс можно представить в следующем виде:

$$Едс = \Delta Z1 + \Delta Z2 + \Delta Z3 \quad (2.7)$$

Показатели нетрудоспособности, рассчитанные по предложенной нами методике, позволяют измерить экономию от введенных репродуктивных программ на предприятии в виде сокращения объема недополученной выручки предприятия.

Сокращение объема недополученной выручки ($\Delta Q_{\text{недополучен.}}$) позволяет оценить реальную выгоду предприятия от внедрения мероприятия. Сокращение данного показателя свидетельствует об эффективности внедрения репродуктивных программ. Объем недополученной выручки рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{недополучен.}i} = \bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } i} \times P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}} \times W_i, \quad (2.8)$$

где $\bar{D}_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } i}$ – среднее количество дней нетрудоспособности, по всем случаям, связанным с заболеванием ребенка в i -ом году, дн.;

$P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}}$ – среднее за анализируемый период количество работников предприятия, имеющих заболевших детей в возрасте до 15 лет, чел.;

W_i – среднедневная производительность труда одного работника в i -ом году, руб./день в расчете на 1 работника.

Разница между объемом недополученной выручки до и после внедрения репродуктивных программ на предприятии является показателем результативности (достижения конкретного результата) данного мероприятия. Влияние изменения продолжительности показателя количества дней нетрудоспособности, приходящегося в среднем на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка, можно оценить с помощью метода абсолютных разниц по формуле:

$$\Delta Q(D_{N.Ch. \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } i}) = \Delta D_{N.Ch. 0-15 \text{ лет } i} \times P_{i \text{ реб. } 0-15 \text{ лет}} \times W_0, \quad (2.9)$$

где $\Delta Q(D_{N.Ch. \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } i})$ – изменение выручки предприятия вследствие изменения количества дней нетрудоспособности, приходящихся на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка после введения репродуктивных программ на предприятии, руб.;

$\Delta D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i}$ – изменение количества дней нетрудоспособности, приходящихся на один случай нетрудоспособности, связанный с заболеванием ребенка, после введения репродуктивных программ на предприятии, дн.;

$Pi_{\text{ бол. реб. } 0-15 \text{ лет } 0}$ – количество работников, имеющих заболевших детей в возрасте до 15 лет, до введения репродуктивных программ, чел.;

W_0 – средняя производительность труда одного работника, до введения репродуктивных программ, руб. / день на 1 работника.

Оценивая эффективность от внедрения репродуктивных программ на предприятии, целесообразно рассматривать два вида эффекта: экономический (как эффект от вводимых мероприятий в виде разработанных показателей) и социальный (как оценка соответствия программ социальным целям предприятия и удовлетворения разнообразных потребностей работников предприятия). С нашей точки зрения, одним из важных показателей социальной эффективности от вводимых репродуктивных программ на предприятии является и улучшение социально-психологического климата.

Для изучения общественного мнения и комплексного исследования климата и репродуктивных настроений в трудовом коллективе целесообразно разработать систему эмпирических индикаторов. Ключевые этапы оценки социальной эффективности, которые представляется возможным использовать в качестве индикаторов оценки эффективности репродуктивных программ на предприятии, отражены на рис. 2.2.

Поясним ключевые этапы предлагаемой оценки.

I этап. Знание о программе раскрывается через личное участие респондентов-работников в репродуктивных программах данного предприятия. Возможно наличие у респондентов общих представлений о существующих программах, а также представлений о конкретных мероприятиях в рамках действующих программ.

II этап. Степень удовлетворенности программой раскрывается через оценку респондентами вклада предприятия в возможность осуществления качественного и полноценного репродуктивного труда. Здесь представляется целесообразным учесть степень содействия предприятия в получении образования, дополнительных медицинских услуг, уровень их качества. Кроме того, здесь дается оценка отдельных мероприятий, составляющих репродуктивную программу. Данные факторы позволяют оценить помимо прочего эмоциональное отношение респондентов к мероприятиям (т.е. субъективное мнение о поддержке предприятия в рождении и помощи в воспитании ребенка).

III этап. Анализируя влияние программ на репродуктивные ориентации респондентов, представляется целесообразным оценить эффективность мер, направленных на стимулирование репродуктивной активности, осуществляемых государством и другими институтами (в частности, бизнесом). Мы полагаем, что деятельность государства и других субъектов в данной сфере взаимно дополняют друг друга и только в этом случае достигают необходимого эффекта.

Для комплексной оценки влияния репродуктивных программ на настроения, социально-психологический климат в коллективе, а также изменение количественных и качественных показателей рождаемости на предприятии, возможно построение интегрального показателя социально-экономической эффективности репродуктивных программ, который представлен на рис. 2.3.

На основе подходов к определению социально-экономической эффективности репродуктивных программ и разработанных в показатели и эмпирических индикаторов нами предлагается многокритериальная оценка интегрального показателя результатов действия репродуктивных программ на предприятии (т.е. социально-экономическая эффективность действия программ), состоящая из четырех этапов. В общем виде последовательность такой многокритериальной оценки представлена на рис. 2.4.

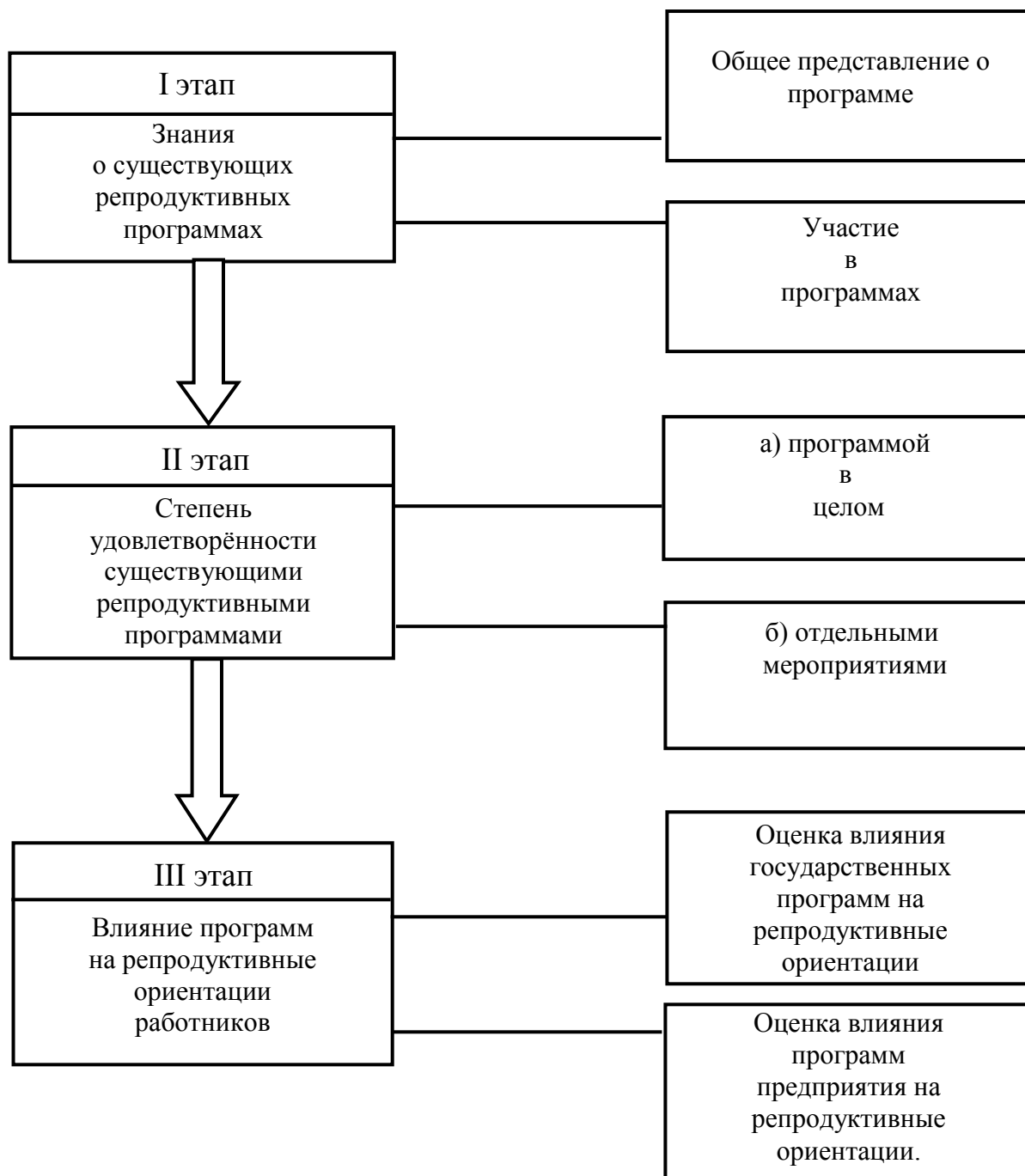


Рисунок 2.2 – Этапы оценки социальной эффективности репродуктивных программ на предприятии

Отдельного рассмотрения заслуживает процесс перехода от расчета частных показателей к расчету индексов по частным показателям и обобщающего показателя по ним, рассмотренный в переходе от **III** к **IV** этапу. К частным показателям целесообразно отнести показатели, отражающие экономию от введения репродуктивных программ на предприятии, а именно:

- Сокращение затрат на поиск персонала;
- Сокращение затрат на прием и обучение персонала;
- Сокращение затрат на переподготовку и адаптацию новых кадров.

Для расчета экономии предприятия нами разработаны аналитические показатели снижения нетрудоспособности работников, связанной с детской заболеваемостью. В качестве социальных показателей эффективности репродуктивных программ на предприятии

могут служить общие показатели рождаемости у работниц предприятия, показатели перинатальной смертности, число осложненных и преждевременных родов, а также показатели улучшения социально-психологического климата трудового коллектива и репродуктивных настроений, оцененных с помощью эмпирических индикаторов.

Основываясь на частных аналитических показателях, становится возможным рассчитать индексы этих показателей:

- 1) Индекс экономической эффективности репродуктивных программ:

$$I_l = \sqrt[l]{\frac{1}{i_{1e}} \cdot \frac{1}{i_{2e}} \cdots \frac{1}{i_{le}}}, \quad (2.10)$$

где $i_{1e}, \dots, i_{le}$ - индексы частных показателей экономической эффективности репродуктивных программ.

При результативности действующих репродуктивных программ характерны снижающиеся во времени частные показатели экономической эффективности – в силу этого индексы данных показателей представляют собой обратные индексам величины $\frac{1}{i_{le}}$.

- 2) Индекс социальной эффективности репродуктивных программ:

$$I_s = \sqrt[l]{i_{1s} \cdot \frac{1}{i_{2s}} \cdots i_{ms} \cdot \frac{1}{i_{ls}}}, \quad (2.11)$$

где i_{1s}, i_{ms} – индексы показателей социальной эффективности репродуктивных программ, рост которых свидетельствует об улучшении условий и результатов репродуктивного труда;

$\frac{1}{i_{2s}}, \frac{1}{i_{ls}}$ – индексы показателей социальной эффективности, снижение которых свидетельствует об улучшении условий и результатов репродуктивного труда.

Дальнейший расчет, базируясь на индексах социальной и экономической эффективности, позволяет предложить обобщающий показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ:

$$I_{se} = \sqrt{I_e \cdot I_s} \quad (2.12)$$

Таким образом, разработанные нами индексы и предложенный обобщающий показатель преобразуются на четвертом этапе многокритериальной оценки в интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ на предприятии.

Результаты использования методики сравнительного анализа показателей нетрудоспособности до и после введения репродуктивных программ и расчет социально-экономической эффективности от внедрения программ приведены в параграфе 2.2.2.

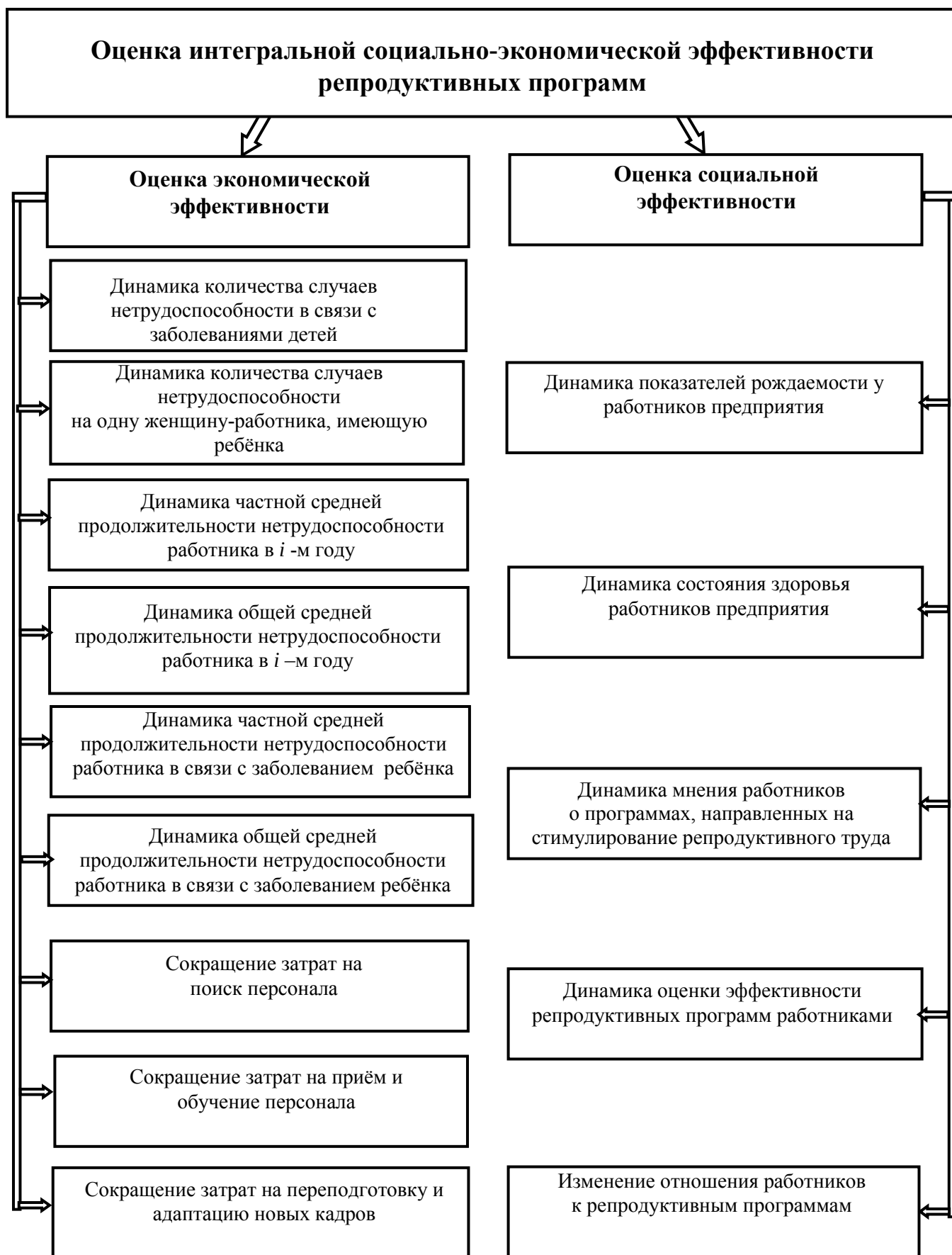


Рисунок 2.3 – Структура интегрального показателя социально-экономической эффективности репродуктивных программ на предприятии

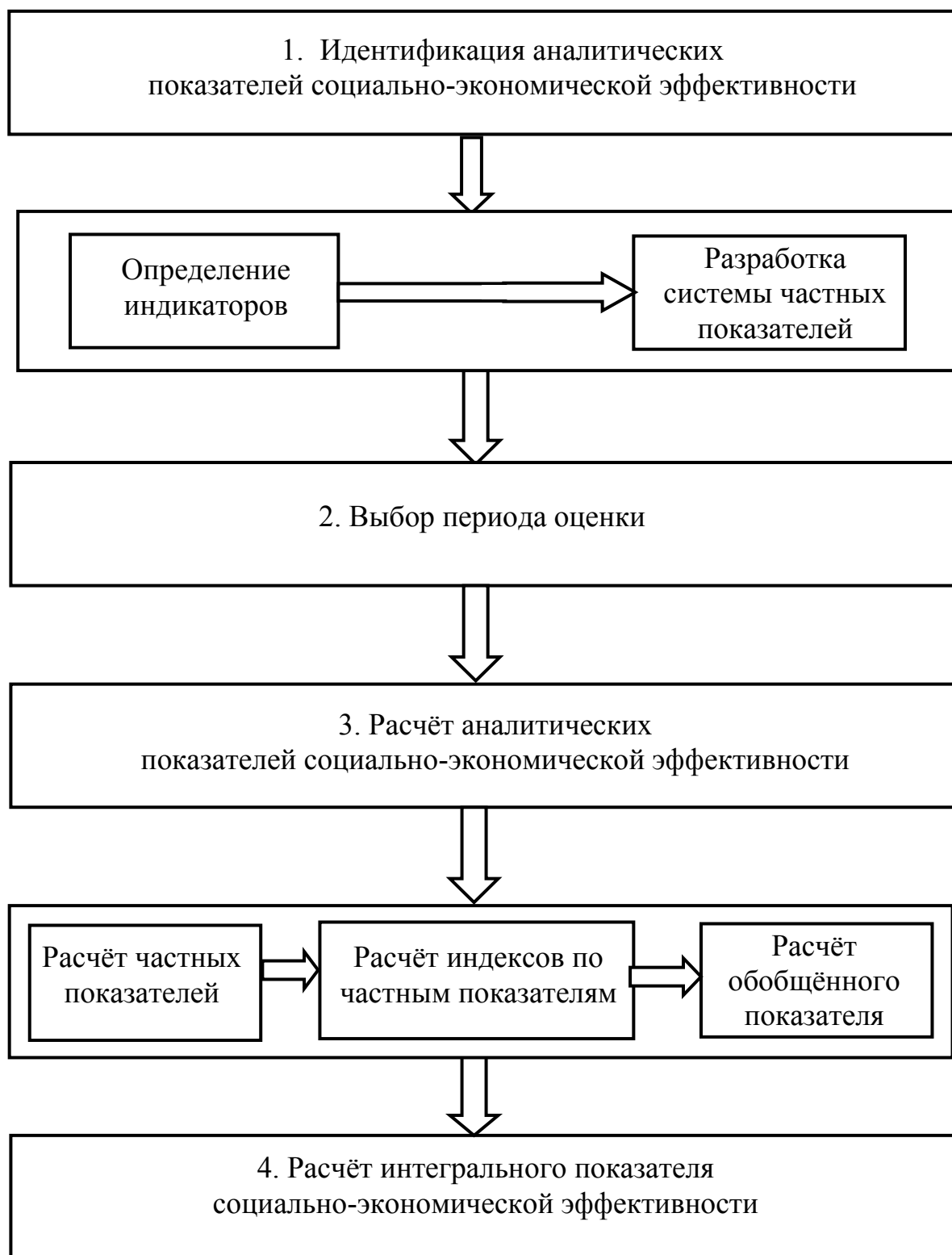


Рисунок 2.4 – Этапы оценки интегрального показателя социально-экономической эффективности репродуктивных программ на предприятии

2.2. Анализ эффективности стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия

2.2.1. Инструменты и методы стимулирования репродуктивного труда (на примере ОАО «ММК»)

Социально-экономическая и демографическая ситуации находятся под сильным воздействием региональных особенностей. Это связано с социально-экономическими условиями развития каждого региона, с одной стороны, и особенностью воспроизводства населения в данном регионе, с другой стороны (традиционных различий рождаемости и смертности жителей региона, половозрастных пропорций, сложившихся в результате изменений условий жизни городских жителей, миграционных процессов и т.п.). На жизнедеятельность населения моногородов (к которым, в частности, относится г. Магнитогорск Челябинской области), на протекающие в них социально-экономические и демографические процессы заметное влияние оказывают градообразующие предприятия. ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» входит в число крупнейших мировых производителей стали и занимает лидирующие позиции в черной металлургии России. Доля ОАО «ММК» в российском производстве стали составляет более 16%, на российском рынке проката – около 17%. Компания представляет собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой черных металлов.

ОАО «ММК» является экономическим фундаментом развития г. Магнитогорска и Челябинской области, крупнейшим работодателем и налогоплательщиком. Численность работающих в материнской компании на 01.01.2013 г. составила 21 475 человек. Численность работников группы ОАО «ММК» – 60 312 человек. Статус градообразующего предприятия во многом определяет приоритеты компании. Несмотря на последствия финансово-экономического кризиса, в 2010 г. на реализацию социальной политики (включающую более 16-ти постоянно действующих социальных программ и проектов) ММК было направлено 1 034,0 млн. руб.

На предприятии реализуется ряд социальных и инфраструктурных программ и проектов, направленных на стимулирование рождаемости работниц и жителей города.

Демографический кризис, протекающий в России, не обошел стороной и г. Магнитогорск. Общее число рождений в городе в 2003 г. составляло 4647 чел., в 2004 г. – 4464 чел., в 2005 г. – 4381 чел. Градообразующее предприятие ОАО «ММК» приступило к практическому изменению данной ситуации. В частности, с 1.06.2004 г. на предприятии вступила в действие программа «Стимулирование рождаемости. Охрана материнства и детства», а с 01.01.2008 г. – программа «Дружная семья». Названные программы входят в действующую с июня 2001 г. комплексную программу «XXI век – детям Южного Урала» и реализуются через Благотворительный фонд «Металлург», действующий на базе ОАО «ММК» для работников предприятия и жителей города [121; 122].

Целью вышеперечисленных программ является стимулирование рождаемости, социальная и материальная поддержка материнства и детства, укрепление семьи и пропаганда здорового образа жизни, оказание консультативной помощи по вопросам планирования семьи и репродуктивного здоровья, обеспечение качества жизни семьи. Таким образом, внедрение репродуктивных программ на предприятии позволяет создать условия для решения актуальных проблем российского общества.

В свою очередь, для предприятия отрасль социальной поддержки становится источником политических дивидендов, участвующих в формировании конкурентных преимуществ. В настоящее время существует следующие направления, по которым государство лоббирует интересы ОАО «ММК»:

1. получение льготных кредитов государственных банков для решения инвестиционных проектов (запуск новых цехов, прокатных станов и т.д.);

2. регулирование государством действий естественных монополий, негативно отражающихся на конечной стоимости продукции ОАО «ММК» (а именно – сдерживание тарифов на железнодорожные перевозки, тарифов на потребление газа, электроэнергии);

3. поддержка предприятия государственными заказами (ОАО «Газпром», ОАО «АвтоВАЗ» и т.д.);

4. защита от внешних поставщиков (импорта) посредством проведения государством антидемпингового расследования и введения пошлин для конкурентных предприятий.

В реализации Программы участвуют Автономная Некоммерческая организация «Медико-санитарная часть администрации города Магнитогорска и ОАО «ММК» и Благотворительный общественный фонд «Металлург». Программа распространяется на работников ОАО «ММК» и ряда дочерних подразделений.

Программа включает в себя следующие направления:

- работа Центра «Материнство» для обеспечения охраны здоровья беременных женщин. Ежемесячно в центре бесплатно наблюдаются около 300 женщин со сроками беременности от 12 недель. За 2010 г. общее количество беременных женщин составило 1091 чел. Помимо этого, специалисты центра «Материнство» открыли «Школу будущих пап», где они помогают мужьям понять проблемы беременных жен, учат их заботиться о них, решают проблемы психологической подготовки к появлению в семье малыша. Регулярно в центре проводятся лектории на тему здорового образа жизни, даются полезные советы молодым родителям, будущих мам и пап учат пеленать, кормить, заботиться о ребенке;

- материальная помощь семьям с новорожденными. В частности, в 2010 г. для приобретения одежды новорожденным детям из 900 семей была оказана материальная помощь на сумму 10,99 млн. руб. (из расчета 12 тыс. руб. на 1 ребенка), в том числе 6 семьям, где родились двойни, одной семье с тройней;

- ежемесячная материальная помощь работницам комбината, имеющим детей в возрасте до 3 лет. Так, в 2010 г. была осуществлена ежемесячная материальная помощь на детей в возрасте до 1,5 лет 1872 женщинам на сумму свыше 9,17 млн. руб. (из расчета от 650 руб. в месяц на 1 ребенка), материальная помощь на детей в возрасте от 1,5 до 3 лет – 1252 женщинам на сумму более 11,41 млн. руб. (из расчета от 1250 руб. в месяц на 1 ребенка);

- помощь семьям первоклассников. В рамках этого направления деятельности в 2010 г. была оказана материальная помощь 1372 семьям на сумму более 2 млн. руб. (из расчета 1500 руб. на человека);

- освобождение от работы с 13-й недели беременности. Женщины, начиная с 13-й недели беременности и до возникновения права на отпуск по беременности и родам (с 30-й недели), освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

На всю программу по стимулированию рождаемости, охране материнства и детства за 2010 г. ОАО «ММК» затратило более 34,0 млн. руб., а за весь период ее реализации с 01.06.2004 г. по 1.01.2011 г. – около 170 млн. руб. В общем виде динамика затрат ОАО «ММК» в рамках реализации программы «Охрана материнства и детства» представлена на рис. 2.5. В таблице 2.1 представлены данные, которые наглядно показывают увеличение расходов предприятия с 25,38 млн. руб. в 2007 г. до 34 млн. руб. в 2010 г., т.е. в среднем ежегодно на 10,2% по совокупным статьям, относящимся к различным видам материальной помощи семье и детям. Для сопоставимости отметим, что рост выручки от реализации на ОАО «ММК» за тот же период в среднем ежегодно составлял 2,0%, доля расходов предприятия на осуществление репродуктивных программ в общей сумме затрат также увеличилась. На фоне снижения расходов с 0,64 млн.руб. до 0,12 млн.руб. на содержание центра «Материнство»

происходит увеличение по статьям, относящимся к ежемесячным выплатам: расходы на ежемесячную материальную помощь женщине с окончания декретного отпуска до 1,5 лет ребенку увеличились с 5,83 млн. руб. до 9,17 млн. руб. (т.е. на 57,3%), а выплаты по уходу за

ребенком от 1,5 до 3-х лет увеличились с 8,61 млн. руб. до 11,41 млн. руб. (т.е. на 32,5%). Выплаты семьям новорожденных в размере 12 000 руб. увеличились с 7,99 млн. руб. до 10,99 млн. руб., или на 37,5 %. Все это свидетельствует об увеличении количества семей с маленькими детьми в анализируемом периоде, а также о том, что Программа постоянно совершенствуется, выплаты систематически индексируются. Так, с 1.01.2011 ежемесячные выплаты по уходу за ребенком до 1,5 лет увеличены до 750 руб., а с 1,5 до 3 лет – до 1 500 руб. В результате реализации программ, направленных на стимулирование рождаемости, повышения качества работы женских консультаций наметилась тенденция роста рождаемости, улучшились показатели течения беременности и родов, а соотношение родов и абортов снизилось за последние два года с 1/0,35 до 1/0,25. Динамика основных показателей течения беременности и родов представлена в таблице 2.2. Таким образом, доля осложненных родов уменьшилась с 88,4% в 1997 г. до 14% в 2013 г., на фоне значительного увеличения числа родов в анализируемом периоде (с 427 до 865). При этом доля работниц с ранней явкой увеличилась с 75% в 1997 г. до 97,4% в 2013 г. Показатель перинатальной смертности уменьшился с 4,6‰ на 1000 родов в 1997 г. до 2,2‰ в 2013 г.

Таблица 2.1

Динамика отчислений ОАО «ММК» в рамках благотворительной программы «Охрана материнства и детства»

	Виды материальной помощи	Сумма отчислений, млн.руб.				Абсолютный прирост за 2010-2013 гг. (млн.руб.)	Темп прироста за 2010-2013 гг., %
		2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.		
1	Материальная помощь семьям для приобретения одежды и товаров первой необходимости новорожденным детям (12 000 руб. на родившегося ребёнка)	7,99	9,83	10,88	10,99	3	37,5
2	Ежемесячная материальная помощь женщине на содержание ребёнка с момента окончания декретного отпуска до достижения ребёнком возраста 1,5 лет (650 руб. на ребёнка)	5,83	7,00	8,07	9,17	3,34	57,3
3	Ежемесячная материальная помощь женщине на содержание ребёнка в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком от 1,5 до 3-х лет (1250 руб. на ребёнка)	8,61	8,11	9,6	11,41	2,8	32,5
4	Материальная помощь для подготовки детей первоклассников из малообеспеченных семей к школе (1500 руб. на ребёнка)	2,04	2,06	2,13	2,11	0,07	3,43
5	Оздоровление беременных женщин в городском аквапарке	0,27	0,2	0,09	0,2	-0,07	-25,9
6	Содержание центра «Материнство»	0,64	0,64	0,06	0,12	-0,52	-81,2

На фоне увеличения показателей рождаемости по ОАО «ММК» за этот же временной период произошел рост рождаемости и в г. Магнитогорске, и по России в целом. В целях сопоставимости заметим, что абсолютное число рождений в России с 2009 г. до 2013 г. увеличилось на 25,4%, в г. Магнитогорске – на 29,3%, а среди работников ОАО «ММК» рост этого же показателя составил 71,6%. Динамика абсолютного числа рождений за 2009 – 2013 г.г. (относительно уровня 2009 г.) представлена на рис 2.6. Наглядно улучшение показателей рождаемости в результате политики руководства ОАО «ММК» по отношению к работникам представлено на рис. 2.7 и 2.8. Для построения графика тренда используется полиномиальная формула сглаживания данных по методу наименьших квадратов. Для сравнения в таблице 2.3 представлены показатели перинатальной смертности по РФ и Уральскому федеральному округу на которых видно существенное снижение показателя по ОАО «ММК» с 6,4 в 2003 г. до 0 в 2004 г., что напрямую связано с началом работы центра «Материнство» и внедрением новых программ по защите здоровья беременных женщин. Из данных таблицы видно, что уровень перинатальной смертности на всех трех обозначенных уровнях имеет тенденцию к снижению. Однако, по ОАО «ММК» эта тенденция более заметная, чем по УрФО (к 2013 г. разница между ними составляет 1,3 в пользу ОАО «ММК», что также свидетельствует о действенности проводимой предприятием политики по поддержке материнства и детства). По УрФО уровень перинатальной смертности ниже, чем по Российской Федерации в целом, что объясняется влиянием региональных особенностей Уральского округа и социально-экономическими условиями развития данного региона (наличие крупных предприятий, оказывающих поддержку населению; не столь выраженными миграционными процессами). Результатом внедрения программ на ОАО «ММК» по поддержке материнства и детства стало не только уменьшение показателя перинатальной смертности, но и стабильная тенденция в улучшении здоровья женщин – работниц ОАО «ММК» и дочерних обществ, что видно по показателям течения беременности и родов, представленным в таблице 2.4. Процент ранней явки при беременности в 2010 г. повысился в сравнении с 2007 г. на 6 %, количество родов за 2010 г. в сравнении с 2007 г. увеличилось на 51,2 %, количество беременных увеличилось вдвое (с 660 чел. в 2007 г. до 1226 чел. в 2010 г.). На фоне общего увеличения количества беременных произошло снижение осложненных родов с 63 % от общего числа родов в 2007 г. до 16,7 % в 2010 г. Приведенные данные демонстрируют возможности корпоративных программ по поддержке материнства и детства влиять на уровень рождаемости работниц предприятия.

На основании показателей, приведенных в таблице 2.5 о реализации «Программы поддержки детства и материнства» за период 2004-2012 гг., видно что, в общем, на реализацию программ поддержки материнства и стимулирования рождаемости за данный период направлено 164,656 млн. руб. Количество работниц, принимающих участие в данной программе, возросло с 303 в 2004 г. до 1226 в 2010 г. Отметим, что единовременные выплаты по рождению ребенка были проиндексированы в 2006 г. и увеличились с 10 тыс. руб. до 12 тыс. руб. Размер ежемесячных выплат также не оставался неизменным: по уходу за ребенком до 1,5 лет произошло увеличение выплат с 500 руб. до 650 руб., по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет – с 1000 руб. до 1250 руб. С 2006 г. осуществляется оздоровление всех желающих беременных работниц в аквапарке. Так, в 2010г. на эту статью было направлено 156 тыс. руб. За анализируемый период затраты на поддержку семей первоклассников увеличились в два раза – с 1,260 млн. руб. в 2004 г. до 2,058 млн. руб. в 2010 г.

Кроме программ по поддержке материнства и детства, на ОАО «ММК» с 2008 г., объявленного в РФ Годом семьи, начата реализация программы «Поддержка многодетных семей ОАО «ММК», направленная на поддержку полных и неполных семей работников комбината, имеющих троих и более детей в возрасте до 18 лет.

Целью программы является повышение статуса многодетных семей в рамках ОАО «ММК» и общества в целом, улучшение качества их жизни. Направления программы включают социальную поддержку многодетных семей работников, в которых совокупный

доход на одного члена семьи ниже стоимости потребительской корзины. Семьям оказывается ежемесячная материальная помощь, частичная компенсация стоимости коммунальных услуг, предоставляются бесплатные путевки в оздоровительные лагеря и дома отдыха, организуются праздники, посещения аквапарк.

Таблица 2.2

Показатели течения беременности и родов женщин Группы компаний ОАО «ММК» (включая ОАО «ММК»)

	Годы													
	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Показатель перинатальной смертности (на 1000 родов) по ОАО ММК	4,6	4,9	6,8	6,9	8,3	8,0	6,4	0	3,1	0	0	2,8	2,2	2,6
Осложненные роды, %	88,4	85,2	84,0	87,8	89,5	87,4	88,7	81,6	76,3	73,0	63,0	38,8	28,5	14,0
Ранняя явка, %	75,0	80,9	85,0	85,5	85,3	86,9	86,9	88,5	94,2	94,6	98	98	97,8	97,4
Преждевременные роды, %	2,1	2,4	3,6	4,9	4,1	4,0	4,8	5,4	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	3,0
Число родов	427	411	439	430	480	499	470	478	446	504	544	709	877	865

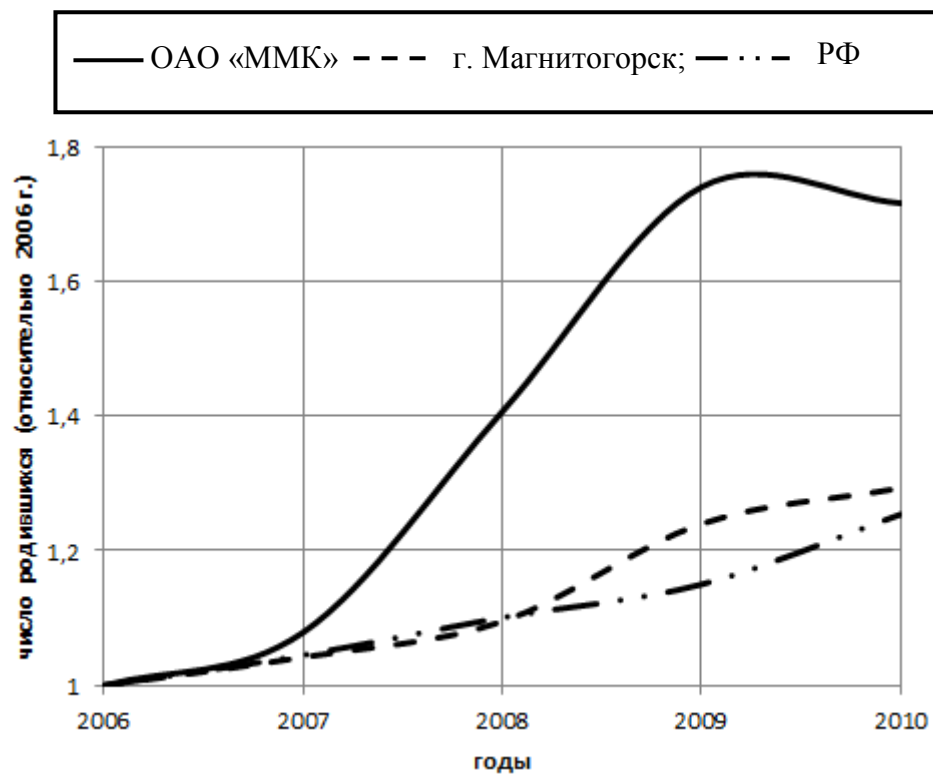


Рисунок 2.6 – Динамика абсолютного числа рождений за 2006 – 2010 г.г.
(относительно уровня 2006 г.)



Рисунок 2.7 – Результаты действия программы стимулирования репродуктивного труда



Рисунок 2.8 – Результаты действия программы стимулирования репродуктивного труда

Таблица 2.3

Показатели перинатальной смертности по ОАО «ММК», РФ, УрФО

	Г о д ы													
	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Показатель перинатальной смертности (на 1000 родов) по ОАО «ММК»	4,6	4,9	6,8	6,9	8,3	8,0	6,4	0	3,1	0	0	2,8	2,2	2,6
Показатель перинатальной смертности (на 1000 родов) по УрФО	5,2	5,8	7,2	7,4	8,9	8,4	7,3	4,2	4,7	3,9	3,3	3,7	3,4	3,9
Показатель перинатальной смертности (на 1000 родов) по РФ	7,4	6,3	8,8	8,6	9,4	9,1	8,6	6,3	6,2	5,4	5,2	5,3	4,7	4,8

Таблица 2.4

Динамика показателей течения беременности и родов женщин Группы компаний ОАО «ММК»

Показатели	2010 г.				2011 г.				2012 г.				2013 г.			
	Всего с дочерними предприятиями		В т.ч. ОАО «ММК»		Всего с дочерними предприятиями		В т.ч. ОАО «ММК»		Всего с дочерними предприятиями		В т.ч. ОАО «ММК»		Всего с дочерними предприятиями		В т.ч. ОАО «ММК»	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
Всего беременных	660	100	216	100	895	100	301	100	1176	100	384	100	1266	100	453	100
Трудоустроено в центр «Материнство»	660	100	216	100	784	87,6	246	81,7	980	83,3	311	80,9	1091	86,2	387	85,4
Ранняя явка	576	86,8	185	85,6	877	98,0	295	98,1	1060	90,1	356	92,7	1143	90,3	419	92,4
Родов	544	82,4	181	83,8	709	79,2	229	76,1	1080	91,8	325	84,6	1117	88,2	385	84,9
Аборт по медицинским показаниям	6	1	1	0,5	1	0,1	1	0,3	2	0,1	-	-	2	0,2	1	0,2
Число преждевременных родов, ед.	16	2,4	4	1,9	17	1,9	6	2,0	14	1,2	6	1,6	12	1,3	5	1,1
Число запоздалых родов, ед.	11	1,6	3	1,4	4	0,5	3	1,0	7	0,6	2	0,5	9	0,9	4	0,9
Осложнения, ед.	275	16,7	107	49,5	230	30,7	107	35,5	237	20,9	83	21,6	205	16,2	97	21,4

Таблица 2.5

Показатели реализации «Программы поддержки детства и материнства» за период с 1.06.2006 г. по 31.12.2012 г.

Показатели	2006 г. (с 01.06.04)			2007 г.			2008 г.			2009 г.			2010 г.			2011 г.			2012 г.		
Освобожденные от работы с 13-ой по 30-ю недели беременности с выплатой среднемесячной заработной платы (чел)	303			484			504			660			784			1 176			1 226		
	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.	Размер выплаты, тыс. руб.	Кол-во выплат	Сумма выплат, млн. руб.
Выплаты по рождению ребенка (единовременно) (чел)	10	299	3,0	10	579	5,8	12	564	6,8	12	630	7,6	12	784	9,5	12	896	10,8	12	98	11,8
Отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет (ежемесячно) (чел)	0,5	853	2,1	0,5	1218	4,4	0,65	1238	5,9	0,6	1231	5,52	0,6	142 2	6,5	0,65	1744	7,9	0,6	1973	9,0
Отпуск по уходу за ребенком от 1,5 лет до 3 лет (ежемесячно) (чел)	0,1	557	2,9	1,0	1250	6,4	1,25	1005	8,9	1,2	965	8,5	1,2	944	7,9	1,25	1084	9,2	1,3	1406	10,9
Оздоровление беременных женщин в аквапарке	-	-	-	-	-	-	-	59	0,036	-	570	0,12 4	-	684	0,19 0	-	556	0,09	-	719	0,017
ИТОГО, млн. руб	9,25			17,80			23,82			23,65			25,95			30,18			34,80		

В таблице 2.6 представлены показатели реализации программы поддержки многодетных семей. Согласно приведенным данным, количество многодетных семей увеличилось в 2012 г. по сравнению с 2008 г. в два раза (со 130 до 267), соответственно возросли затраты предприятия в рамках ежемесячной материальной помощи с 1,4 млн. руб. до 2,75 млн. руб. По прочим статьям также наблюдается двукратное и более увеличение расходов предприятия. В целом затраты на реализацию данной программы в 2010 г. составили 8,2 млн. руб. Отметим, что вышеуказанные программы и меры социальной поддержки ОАО «ММК» оказываются дополнительно к установленным российским законодательством.

Одним из основных факторов, влияющих на принятие репродуктивного решения, являются жилищные условия работников предприятия. Проблема приобретения собственного отдельного жилья вызвана свертыванием практики предоставления бесплатного жилья государством, недоступностью возможностей приобретения жилья по рыночной стоимости из-за его дороговизны, высокими процентами по ипотечным кредитам. По данным проведенных исследований среди молодых семей г. Магнитогорска, было выявлено, что жилищная проблема актуальна для их подавляющего большинства [111]. В современных условиях, когда большинство молодых семей не имеет возможности решить жилищную проблему самостоятельно, требуется продуманная и реалистичная политика в отношении оказания поддержки молодым семьям в приобретении или строительстве жилья, что, в свою очередь, позволит повлиять на репродуктивное поведение молодежи. ОАО «ММК» строит свою работу в этом направлении, основываясь на принципе доступности ипотечного кредитования для каждого работника через жилищно-инвестиционный фонд (ЖИФ) «Ключ». Строительство домов ведется ЖИФ «Ключ» за счет привлечения банковских кредитов под поручительство ОАО «ММК». Работники расплачиваются за квартиры при заселении с использованием собственных средств и ипотечных кредитов финансовых организаций. Условия для работников ОАО «ММК» льготные, так как средняя стоимость квадратного метра в домах, которые строит «Ключ», гораздо ниже средней по городу. Это достигается за счет применения новых технологий, использования новых материалов, ресурсосберегающих конструкций и приборов (пластиковые окна и трубы, приборы учета и т.д.).

Для работников обеспечена доступность улучшения жилищных условий путем использования различных видов рассрочек платежей и «социальной» ипотеки по следующей схеме: в течении полутора лет, пока идет строительство дома, работники вносят ежемесячными платежами до 30% стоимости квартиры в ЖИФ «Ключ». Полный расчет за квартиру перед заселением производится за счет средств от продажи имеющегося «старого» жилья или ипотечного кредита, полученного по льготным стандартам для работников ОАО «ММК» с оформлением приобретенного жилья в качестве залога.

В настоящее время в ОАО «ММК» действует также целевая программа, направленная на улучшение жилищных условий отдельных категорий работников, которая называется «Помощь молодым семьям в приобретении жилья в сочетании со стимулированием у молодых работников творческой активности и роста профессионального мастерства». В программу в результате отбора по итогам конкурсов профессионального мастерства и участию в научно-технических конференциях попадают 30 молодых семей. В рамках программы на основании договора купли-продажи молодым семьям в возрасте до 30 лет предоставлены однокомнатные квартиры по программе строительства жилья через ЖИФ «Ключ». Каждой семье из прибыли Общества выделяются целевые субсидии в размере 80 тыс. руб. для внесения первоначального взноса с предоставлением ипотечного кредита сроком до 27 лет на максимально доступных условиях. При этом молодой работник-участник программы принимает на себя обязательство отработать не менее 5 лет на комбинате после приобретения квартиры.

Таким образом, политика, проводимая ОАО «ММК» в области реализации программ «Поддержки материнства и стимулирования рождаемости», «Поддержки

многодетных семей», а также решение жилищных вопросов являются фактором материального и нематериального стимулирования репродуктивного труда работников.

Таблица 2.6

Показатели реализации «Программы поддержки многодетных семей» за период с
1.01.2010 г. по 31.12.2012 г

Статья	Ед. изм.	2010 год	2011 год	2012 год
Ежемесячная материальная помощь семье	Чел.	130	194	207
	Руб.	1 411 792,73	1 720 444,75	2 252 742,90
Подарок ко дню рождения (каждому ребенку)	Чел.	309	727	603
	Руб.	198 500	363 600	301 500
Частичная компенсация семье коммунальных услуг	Чел.	130	194	207
	Руб.	562 731,11	686 195,20	1 021 560,69
Помощь через благотворительный центр «Берегиня» (одежда, книги, игрушки и пр.)	Чел.	99	65	113
	Руб.	181 593	120 000	120 000
Выделение путевок в летние оздоровительные лагеря	Чел.	47	64	103
	Руб.	215 725	228 234	430 728
Оплата дополнительного образования (музыкальные и художественные школы, спортивные секции)	Чел.	66	179	89
	Руб.	54 149,22	69 434,33	87 584,80
Посещение детьми аквапарка «Водопад чудес»	Чел.	322	1 664	2 178
	Руб.	320 810,97	183 067,55	239 580
Скидки, предоставляемые при приобретении товаров	Чел.			
	Руб.	89 167,49	70 224,22	112 127,94
Подарок ко дню защиты детей, день знаний	Чел.	123	140	1 026
	Руб.	124 500	280 000	693 000
Путевки членам семьи в дом отдыха «Березки»	Чел.	-	110	178
	Руб.	-	386 599	802 221
Мероприятия для семей (Новый год, День защиты детей, День знаний и др.)	Чел.	-		1 062
	Руб.	-	2 296	221 337
ИТОГО	Чел.			5 766
	Руб.	3 158 970,31	4 110 085,05	6 282 382,25

По направленности действия данная политика является поощряющей. В качестве поощряющих стимулов выступают дополнительные льготы и материальные выплаты работникам предприятия.

При осуществлении материальных выплат в качестве экономического ресурса стимулирования репродуктивной активности используются фонды предприятия. В качестве административных ресурсов используется нормативно-правовая база ОАО «ММК», сотрудничество и координация деятельности социального и юридического отделов при

разработке законодательных вопросов, связанных с внедрением репродуктивных программ по поддержке детства и материнства. Создание центра «Материнство», школы отцов, серьезная поддержка многодетных семей формируют общественное мнение, положительное отношение к семьям с детьми и благоприятный климат для развития репродуктивной активности работников, что является общественным ресурсом стимулирования репродуктивного труда.

Косвенным стимулом роста репродуктивной активности работников предприятия являются состоящие на балансе предприятия санаторно-курортные базы и грязелечебницы, которые, создавая благоприятные условия жизнедеятельности трудящихся, позволяют тем самым снизить темпы физического и морального износа человеческого капитала.

Отметим, что система выплат, сложившаяся на ОАО «ММК», по принципу повторяемости носит разносторонний характер. Ежемесячные выплаты из фондов предприятия на содержание ребенка в период нахождения в отпуске до 1,5 лет и от 1,5 до 3-х лет относятся к многоразовым методам; выплаты при рождении ребенка дополнительно к материнскому капиталу и однократные выплаты семьям первоклассников относятся к разовым методам. Существующие на данном предприятии разовые выплаты выполняют роль временных стимулов, а ежемесячные (многоразовые) выплаты – постоянных.

Политика, проводимая данным предприятием, основанная на ценностно-идеологических принципах стимулирования репродуктивной активности, дает на практике очевидный положительный качественный и количественный результат репродуктивного труда.

Анализ реализации репродуктивных программ на ОАО «ММК» за период с 2006 г. по 2013 г. позволил идентифицировать используемые стимулы как:

- поощряющие (материальные выплаты и льготы работникам, реализующим репродуктивный труд);
- формирующие общественный ресурс (создание и деятельность центров поддержки материнства, отцовства и многодетных семей);
- косвенные (возможность снизить темпы физического и морального износа человеческого капитала путем использования санаторно-курортной базы);
- высокоэффективные (результаты введения репродуктивных программ: увеличение количества рожденных детей, сокращение перинатальной смертности и количества осложненных родов можно оценить как высокие, достигающие сильного эффекта от применяемых стимулов).

2.2.2. Оценка эффективности стимулирования репродуктивного труда на ОАО «ММК»

Одним из важнейших результатов репродуктивных программ ОАО «ММК» по охране здоровья матери и ребенка можно считать улучшение показателей их здоровья. Для предприятия это является существенным фактором после выхода работницы из декретного отпуска, т. к. влечет за собой сокращение потерь рабочего времени по причинам болезни на основе листов нетрудоспособности работницы и по уходу за больным ребенком. Потери же рабочего времени, очевидно, негативно влияют на конечные результаты производства. В процессе реализации разработанной нами методики оценки эффективности репродуктивных программ на основе данных, полученных отделом социальных программ ОАО «ММК» о количестве случаев нетрудоспособности в 2003 г., 2012 г. и количестве дней временной нетрудоспособности, связанной с заболеванием ребенка, приходящихся на эти случаи, позволили нам рассчитать показатели нетрудоспособности до и после введения репродуктивных программ.

За 2003 г. (до введения репродуктивных программ) на ОАО «ММК» зафиксировано 2258 случая нетрудоспособности, связанного с заболеванием ребенка. За период с 2007 г. по

2012 г. на ОАО «ММК» отмечено 4039 случая нетрудоспособности, связанной с заболеванием ребенка, т.е. в среднем число таковых составляет 1436 в год.

В таблице 2.7 приводятся результаты анализа случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка.

Таблица 2.7

Динамика показателя количества случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка, за 2003-2010 г.г. на ОАО «ММК»

Показатель	2003 г. (до введения репродуктивных программ)	2012 г. (после введения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, 2003-2012г.г., дн	Темп прироста, %
Количество случаев нетрудоспособности (N_i)	2258	1436	-822	-36,4

Среднее количество случаев нетрудоспособности, приходящихся на 1 работника, имеющего ребенка, рассчитывается по формуле 2.1 ($\bar{N}_i = N_i / P_{i \text{ реб. 0-15 лет}}$) на основании приведенного показателя N_i и данных, полученных от кадровых служб о количестве работников ОАО «ММК», имеющих детей в возрасте до 15 лет ($P_{i \text{ реб. 0-15 лет}}$). В 2003 г. их численность составляла 9632 чел., в 2012 г. – 8241 чел. Сокращение численности работников имеющих детей до 15 лет, произошло на фоне увеличения рождаемости за годы внедрения репродуктивных программ, но вследствие сокращения общей среднесписочной численности работников ОАО «ММК». Таким образом, на основании предложенной в методике формулы (2.2) возможно рассчитать показатели динамики числа случаев нетрудоспособности, связанных с заболеванием ребенка, приходящихся на 1 работника данного предприятия (таблица 2.8):

Таблица 2.8

Динамика показателя случаев нетрудоспособности, приходящихся на 1 работника за 2003- 2012 г. г.

Показатель	2003г. (до введения репродуктивных программ)	2012г. (после введения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, 2003-2012г.г., дн	Темп прироста, %
Среднее количество случаев нетрудоспособности на 1 работника, имеющего ребенка (N_i)	0,23	0,17	-0,06	-26,09

Сокращение данного показателя на 0,06 дней, несмотря на уменьшение численности работников, имеющих детей в возрасте до 15 лет, свидетельствует о благоприятной тенденции снижения количества связанных с детьми случаев нетрудоспособности, приходящихся на одного работника.

Методика расчета показателя *средней продолжительности периода нетрудоспособности по одному случаю* предложена в формуле 2.3. Расчет данного показателя производится на основании данных о количестве дней нетрудоспособности по всем случаям, связанным с заболеванием ребенка ($D_{N \text{ реб. 0-15 лет } i}$). По собранным данным о больничных, выданных работникам ОАО «ММК» в связи с заболеванием ребенка

в 2003 г. и в 2012 г., данное количество составляет 20548 дней и 11129 дней соответственно. Учитывая ранее приведенную величину количества случаев нетрудоспособности (N_i), рассчитан показатель средней продолжительности периода нетрудоспособности. Изменение данного показателя представлено в таблице 2.9. Снижение данного показателя является положительной тенденцией и происходит под действием двух факторов:

- Снижение общего количества случаев нетрудоспособности;
- Снижение количества дней нетрудоспособности, приходящихся на данные случаи, связанные с заболеванием детей.

Таблица 2.9

Динамика показателя продолжительности нетрудоспособности по одному случаю
за 2003-2012 гг.

Показатель	2003 г. (до внедрения репродуктивных программ)	2012 г. (после внедрения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, 2003-2012г.г., дн	Темп прироста, %
Средняя продолжительность периода нетрудоспособности по одному случаю, дн	9,1	7,05	-2,05	-22,53

Отметим, что изменение значения данного показателя произошло на фоне общего увеличения количества рожденных детей у работников ОАО «ММК», снижения перинатальной и младенческой смертности после введения репродуктивных программ в 2004 г.

Сокращение данного показателя на 2,05 дн. свидетельствует о сокращении средней продолжительности случая нетрудоспособности, связанного с заболеванием ребенка, и увеличении количества дней работы на 2,05 дня, что, в конечном итоге, отражается на увеличении производительности труда каждого работника, а, следовательно, на сокращении объема недополученной выручки предприятия.

Для расчета показателей *частной и общей продолжительности периода нетрудоспособности работника, связанной с заболеванием ребенка*, предложенной в формулах (2.3), (2.4), используются приведенные данные о количестве дней нетрудоспособности ($D_{N. \text{реб. } 0-15 \text{ лет } i}$) в 2003 г. и 2012 г., а также численность детей, имеющих заболевания в 2003 г. и 2012 г. и общая численность детей работников ОАО «ММК». В результате классификации исходных данных численность заболевших детей ($Ch_{\text{бол. } 0-15 \text{ лет } i}$) составила в 2003 г. – 1736 чел., в 2012 г. – 1197 чел., на фоне уменьшения общей численности детей работников ($Ch_{0-15 \text{ лет } i}$) с 16 817 чел. в 2003 г. до 14 277 чел. в 2012 г. (как следствие сокращения общей среднесписочной численности работников ОАО «ММК»). Изменение расчетных показателей представлено в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Динамика показателей продолжительности периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка

Показатель	2003 г. (до введения репродуктивных программ)	2012 г. (после введения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, 2003-2012 г.г., дн.	Темп прироста, %
Частная продолжительность периода нетрудоспособности работника, дней	11,8	9,3	-2,5	-21,19
Общая продолжительность периода нетрудоспособности работника, дней	1,22	0,78	-0,44	-36,06

Результаты анализа данных показателей в комплексе свидетельствуют о существенном сокращении детской заболеваемости и, как следствие, сокращении продолжительности нетрудоспособности работников ОАО «ММК», связанной с заболеванием детей, после внедрения репродуктивных программ на предприятии. Так, продолжительность периода нетрудоспособности, приходящегося на одного заболевшего ребенка, сократилась на 2,5 дня, а продолжительность периода нетрудоспособности, приходящегося в общем на каждого ребенка работника предприятия, сократилась на 0,44 дня. Данные изменения свидетельствуют о высокой степени эффективности репродуктивных программ, отражающейся на улучшении здоровья детей работников ОАО «ММК», а, следовательно, на сокращении количества дней нетрудоспособности их родителей.

Оценить количество дней нетрудоспособности, приходящихся на одного заболевшего ребенка работника ОАО «ММК» по отношению, с одной стороны, к заболевшим детям, с другой – по отношению к общему числу детей, находящихся в одном и том же возрасте, позволяют формулы (2.5) и (2.6), предложенные в параграфе 2.1. Наиболее наглядно проследить динамику изменения данных показателей возможно на примере анализа заболеваемости детей 3-х летнего возраста до и после внедрения репродуктивных программ. Для расчета показателей произведена выборка заболеваемости детей работников ОАО «ММК», рожденных в 2000 г. и достигших к 2003 г. возраста 3-х лет, и детей 2009 г. рождения, достигших к 2012 г. возраста 3-х лет. Детальная классификация детской заболеваемости позволила определить количество дней нетрудоспособности болевших детей в 3-х летнем возрасте ($D_{N,j,i}$). Эти величины составляют 4248 дней в 2003 г. и 1933 дня в 2012 г. Численность 3-х летних заболевших детей в 2003 г. составляет 486 чел., в 2012г. – 305 чел., а общее число детей 3-х летнего возраста составляет соответственно 721 чел. и 756 чел. Эти данные позволяют рассчитать *частную и общую среднюю продолжительность периода нетрудоспособности работника, связанного с заболеванием ребенка 3-х летнего возраста*. Динамика данного показателя представлена в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Динамика показателей продолжительности периода нетрудоспособности, связанной с заболеванием ребенка 3-х летнего возраста

Показатель	2003 г. (до введения репродуктивных программ)	2012 г. (после введения репродуктивных программ)	Абсолютный прирост, 2003-2012 г.г., дн.	Темп прироста, %
Частная средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника	8,7	6,3	- 2,4	-27,6
Общая средняя продолжительность периода нетрудоспособности работника	5,9	2,6	-3,3	-55,9

Полученный ряд экономических показателей позволяет проследить очевидную тенденцию сокращения продолжительности заболевания выделенной по возрастному признаку группы детей. Продолжительность заболевания трехлетнего ребенка работника предприятия уменьшилась на 2,4 дня по отношению к числу заболевших трехлетних детей; по отношению же к общему количеству детей работников ОАО «ММК» в возрасте 3-х лет данный показатель после внедрения репродуктивных программ на данном предприятии сократился на 3,3 дня.

Полученные результаты анализа по показателям нетрудоспособности работника в связи с заболеванием ребенка свидетельствуют о результативности действия репродуктивных программ в виде сокращения потерь рабочего времени по причине болезни ребенка.

Рассчитать сокращение объема недополученной выручки предприятия вследствие изменения показателя продолжительности нетрудоспособности, приходящейся в среднем на 1 случай нетрудоспособности, возможно с помощью метода абсолютных разниц по формуле (2.9):

$$\Delta Q(D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i}) = -2,05 * 1436 * 25,84 = 76,067 \text{ млн. руб.}$$

Отметим, что в расчете используются полученные ранее результаты:

$$\Delta D_{N.Ch \text{ бол. } 0-15 \text{ лет } .i} = -2,05 \text{ дн.},$$

$$N_i = 1436 \text{ случай в год.}$$

Использованы также данные о выручке ОАО «ММК» за 2012 г. (201 824 294 тыс. руб.), и численности персонала (21 400 чел.), на основании которых определена среднедневная выработка (25,84 тыс. руб.).

Таким образом, в результате проведенного нами анализа результативных показателей на ОАО «ММК» за период до 2004 г. и после введения репродуктивных программ (2012 г.) по разработанным ранее показателям выявлена тенденция существенного снижения показателей нетрудоспособности, связанной с заболеваниями детей и, как следствие, увеличение производительности труда и сокращение объемов недополученной выручки предприятия.

При сокращении показателя продолжительности нетрудоспособности, приходящегося в среднем на 1 случай нетрудоспособности, на 2,05 дня, объем выручки предприятия увеличился на 76,067 млн. руб., что является показателем экономической эффективности внедренных программ по стимулированию рождаемости на ОАО «ММК». Для объективной оценки экономической эффективности репродуктивных программ следует

сопоставить полученный экономический эффект всех видов с репродукционными затратами: в 2004 г. эти затраты на ОАО «ММК» составляли 9,25 млн.руб, а в 2012 г. – 34,0 млн. руб.

Реализация социальной политики на предприятии и внедрение социальных программ часто считается неприбыльным вложением с точки зрения экономической эффективности. Напротив, опыт ОАО «ММК» наглядно показывает безубыточность политики реализации репродуктивных программ, и даже определенную ее прибыльность.

Для комплексной оценки общего (социально-экономического) результата от внедрения данного вида социальных программ на ОАО «ММК» необходимо проанализировать также социальную эффективность от репродуктивных программ, т.е. оценить степень удовлетворенности работников данного предприятия проводимой политикой в этой сфере.

Оценка удовлетворенности работников социальными программами по стимулированию рождаемости и поддержке материнства произведена путем социологического опроса работников ОАО «ММК». Опрос проводился методом анкетирования в сентябре - октябре 2013 г. В качестве разновидности опроса был выбран метод анкетирования.

Всего было опрошено 112 человек – работниц данного предприятия в возрасте от 18 до 45 лет. Отбор в выборочную совокупность был произведен случайным методом, предельная ошибка выборки не превысила 5%.

Средний возраст опрошиваемых женщин составил 30 лет. Материальное положение всех респондентов, участвующих в программе, можно охарактеризовать как среднее, так как чаще других выбирался ответ о том, что «денег хватает на все расходы и кое-что удастся откладывать на крупные приобретения». Это является следствием достаточно высокого уровня средней заработной платы работников ОАО «ММК», одновременно объясняя заинтересованность работников в единовременных и ежемесячных выплатах на содержание ребенка как существенной части в ежемесячном бюджете семьи.

На вопрос об осведомленности женщин – работниц о репродуктивных программах, существующих на ОАО «ММК», и источниках знаний о них большинство респондентов (63,8%) ответили, что знакомы с ними через официальные публикации на предприятии (корпоративная газета «Магнитогорский металл», брошюры, выпускаемые отделом социальных программ ОАО «ММК»), часть опрошенных (27,1%) слышала о проводимых программах от других сотрудниц предприятия, как правило, уже участвовавших в данных программах. Только 7,4% респондентов не знакомы с программами по поддержке материнства и детства, еще 1,7% ответили, что не знают и не интересуются подобными программами, так как не имеют детей. По полученным результатам, представленным на рис. 2.5, можно судить о высокой степени осведомленности женщин – работниц о программах по поддержке материнства и детства, т.к. в общей сложности 90,9% респондентов знакомы с программами и только 9,1% не знают о них, что, с одной стороны, можно рассматривать в качестве результата широкой работы отдела социальных программ предприятия по просвещению, а, с другой – действенности самих репродуктивных программ. Отметим, что 24% опрошенных женщин имеют детей в возрасте до 6 лет (рожденных в период после 2004 г., т.е. в период действия репродуктивных программ), все из них участвовали в программе по поддержке материнства и детства. Безусловно, все они остались ими довольны и дали положительный ответ на вопрос о том, понравилась ли им эта программа. 41,3% респондентов, знающих о программе, но не участвовавших в ней, также ответили положительно на данный вопрос, 32,4% опрошенных затруднились с ответом вследствие того, что не участвовали сами в программе, и лишь 2,3% дали отрицательные ответы.

Отметим, что женщины в возрасте до 40 лет и женщины, имеющие маленьких детей до 6 лет, более осведомлены о действующей на ОАО «ММК» программе.

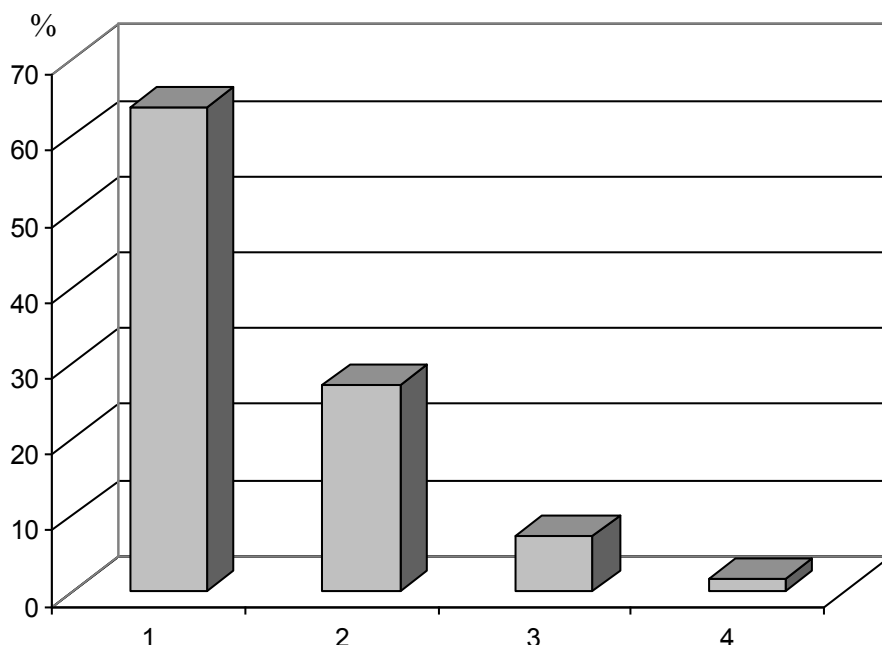


Рисунок 2.5 – Уровень осведомлённости о репродуктивных программах: 1) через официальные публикации, 2) через других сотрудниц, 3) не знакомы, 4) не знают и не интересуются

Об осведомленности работниц о репродуктивной программе также свидетельствуют ответы на вопрос о знании конкретных мероприятий программы. В частности, на вопрос: «С какой недели беременности женщины на ОАО «ММК» освобождаются от работы с сохранением среднего заработка?» (такая мера на предприятии применяется с 13-ой недели беременности) почти 80% опрошенных женщин дали правильный ответ, остальная часть (20%) несколько ошиблась (выбрав ответ «с 16-ой» недели), что объясняется их личным неучастием, но свидетельствует о знании о раннем предоставлении декретных отпусков работницам ОАО «ММК», а значит, в целом о знании о проводимых на предприятиях программах в репродуктивной сфере.

На особо интересующий нас вопрос об эффективности и достаточности программ по стимулированию рождаемости и поддержке материнства подавляющее большинство респондентов, участвовавших и только знающих о программе, ответили утвердительно (67,3%), остальная часть опрошенных (32,7% незнакомых с конкретными мероприятиями программы) затруднились ответить. Однако ни один респондент не оценил программы как

неэффективные. Среди мероприятий, предлагаемых респондентами к добавлению в программу, выделяются мероприятия по увеличению размера денежных выплат на содержание ребенка, предоставление отпусков женщинам, имеющим детей школьного возраста, в период детских каникул.

Все опрошенные работницы, участвовавшие и знакомые с направлениями работы программы по поддержке материнства и детства, высоко оценили отдельные мероприятия. С работой центра «Материнство» знакомо большинство из опрошенных респондентов (65,3%) и практически все из них (57,6%) оценили ее на 5 баллов (т.е. высказали полную удовлетворенность), 7,7% оценили ее на 4 балла (ответ «скорее удовлетворен»).

О единовременной материальной помощи семьям родившегося ребенка в размере 12000 руб., также как о единовременной материальной помощи женщине на содержание ребенка до 1,5 лет и до 3-х лет знают значительное количество опрошенных (72,9%). Почти половина (46,4%) оценивают удовлетворенность этим направлением работы на 5 баллов, еще 23,3% - на 4 балла, и только 3,2% высказали частичную удовлетворенность, оценив его на 3 балла.

Направление программы по оздоровлению беременных в городском аквапарке пользуется однозначным одобрением среди женщин, недавно участвовавших в программах.

Средние оценки удовлетворенности респондентов направлениями программы представлены в таблице 2.12.

Как свидетельствуют результаты, приведенные в таблице 2.6, по всем направлениям программы средний балл удовлетворенности респондентов приближается к 5, что свидетельствует о высокой степени удовлетворенности существующими мероприятиями.

Таблица 2.12

Оценка удовлетворенности респондентов направлениями программы на ОАО «ММК»

Направления программы	Средний балл удовлетворенности
Единовременная материальная помощь семьям родившегося ребенка (12000 руб.)	5,0
Оздоровление беременных в городском аквапарке	5,0
Посещение центра «Материнство»	4,9
Ежемесячная материальная помощь женщине на содержание ребенка до 3х лет (1250 руб. на ребенка)	4,6
Ежемесячная материальная помощь женщине на содержание ребенка до 1,5 лет (650 руб. на ребенка)	4,6

Из тех респондентов, кто знаком или участвовал в репродуктивных программах, действующих на ОАО «ММК», большинство ответили, что чувствуют поддержку со стороны своего предприятия в рождении и воспитании детей (65,3%). Среди мер государственной помощи и помощи со стороны предприятия, которые способны повлиять на решение о рождении ребенка (при возможности выбрать несколько вариантов), респонденты выделили следующие (таблица 2.13).

Таблица 2.13

Оценка респондентами степени влияния мер на решение о рождении ребенка

Меры на уровне государства и предприятия	Доля респондентов (%)
Предоставление ОАО «ММК» льготного ипотечного кредита	56,3
Предоставление государством материнского (семейного) капитала	54,9
Единовременное пособие при рождении ребенка, выплачиваемое ОАО «ММК»	54,8
Ежемесячные выплаты ОАО «ММК» до 1,5 лет и до 3 лет	48,2
Государственное единовременное и ежемесячное пособие	25,3
Материальная помощь ОАО «ММК» многодетным семьям	14,6

Как свидетельствуют результаты, приведенные в таблице 2.13, значимость мероприятий программы поддержки материнства и детства, действующей на ОАО «ММК», не ниже, чем эффективность такой уникальной государственной меры, как предоставление материнского (семейного) капитала. Отметим, что средняя доля респондентов, выбравших государственные меры помощи в качестве влияющих на рождение ребенка, составляет 40,1%, в то время как аналогичный показатель выбора мер, предоставляемых ОАО «ММК» семьям, имеющим ребенка, составляет 53,1% (в целях сравнения из расчета этого показателя исключена доля респондентов, выбравших такую меру, как материальная помощь предприятия многодетным семьям).

В соответствии с разработанной методикой оценим социально-экономическую эффективность действующих на ОАО «ММК» репродуктивных программ. Для этого определим:

1) индекс экономической эффективности:

$$I_l = \sqrt[7]{\frac{1}{0,636} \cdot \frac{1}{0,739} \cdot \frac{1}{0,775} \cdot \frac{1}{0,788} \cdot \frac{1}{0,639} \cdot \frac{1}{0,724} \cdot \frac{1}{0,441}} = 1,5000$$

2) индекс социальной эффективности.

Для его расчета следует использовать данные о динамике мнений об эффективности репродуктивных программ работников предприятия. Учитывая, что мы располагаем лишь данными опроса за 2013 г., используем для оценки социальной эффективности показатели, представленные на рис. 2.7 и рис. 2.8. Исходные данные для расчета социальной эффективности приведены в таблице 2.14.

Индекс социальной эффективности определим по формуле (2.11):

$$I_s = \sqrt[5]{\frac{1}{0,34} \cdot \frac{1}{0,16} \cdot 1,12 \cdot \frac{1}{0,48} \cdot 1,84} = 2,428$$

Полученные индексы экономической и социальной эффективности позволяют рассчитать интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ на ОАО «ММК» за 2003-2012 г.г.

Таблица 2.14

Динамика показателей эффективности репродуктивных программ за 2003-2012 г.г.

Показатели	2003 г.	2012 г.	Темп роста, %
Перинатальная смертность (на 1000 родов) по ОАО «ММК»,‰	6,4	2,2	34,4
Осложненные роды, %	88,7	14,0	15,8
Ранняя явка, %	86,9	97,4	112,1
Преждевременные роды, %	4,8	2,3	47,9
Число родов,ед.	470	865	184,0

$$I_{sl} = \sqrt{I_s \cdot I_l} = \sqrt{2,428 \cdot 1,500} = 1,908$$

Размер полученного интегрального показателя больше 1, что свидетельствует о высокой степени эффективности внедренных на предприятии репродуктивных программ по исследуемым показателям.

По результатам анализа эффективности стимулирования репродуктивного труда на ОАО «ММК» следует отметить, что после внедрения репродуктивных программ с 2004 г. по 2012 г. на фоне увеличения рождаемости произошло уменьшение случаев нетрудоспособности работников, связанных с заболеваниями детей, т.е. за годы действия репродуктивных программ на предприятии произошло не только увеличение численности рожденных детей, но и значительное улучшение их здоровья, что положительно сказалось на показателях сокращения нетрудоспособности их родителей (работников ОАО «ММК»). Результатом сокращения нетрудоспособности работников, связанной с заболеванием детей, является увеличение объема выручки предприятия на 76,067 млн. руб., что также доказывает экономическую эффективность внедренных на ОАО «ММК» репродуктивных программ.

Результатом исследования социальной эффективности репродуктивных программ путем социологического опроса работников ОАО «ММК» является высокая оценка помощи предприятия в принятии решения работниками иметь ребенка.

ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА МЕХАНИЗМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

3.1. Управленческие подходы к стимулированию репродуктивного труда работников российских предприятий

Современное предприятие как основной потребитель существующего и будущего человеческого капитала должно не только управлять кадрами, реализующими профессиональный труд, но и предвидеть перспективы развития трудовых ресурсов. В связи с этим предприятию необходимо способствовать формированию кадров, реализующих репродуктивный труд, ведь именно от них зависит количество и качество человеческих ресурсов в перспективе. Подобное участие предприятий в формировании необходимой стране ситуации репродуктивной активности населения возможно через создание системы стимулирования этого вида труда, включающей в себя как организационный (соответствующие функциональные подсистемы), так и инструментальный (совокупность инструментов и методов стимулирования) уровни. В условиях демографического кризиса создание условий репродуктивной активности должно стать обязанностью любого, нацеленного на стратегическое развитие, российского предприятия.

Как известно, формирование и укрепление социальной ответственности российского бизнеса предполагает рост инвестиций предприятий в развитие социальной сферы, создание условий для решения социальных проблем жизнедеятельности населения города, региона, страны в целом. Обратная сторона усиления социальной ответственности – формирование положительного имиджа предприятия, что может, например, повлечь за собой повышение стабильности его персонала, укрепление возможности привлекать в штат высококвалифицированных специалистов, расширение клиентской базы, достижение конструктивного взаимодействия с государственными структурами и т. д.

Сегодня социальная ответственность российских предприятий подразумевает под собой широкий спектр мероприятий – как находящихся в зоне регулирования внутренней корпоративной политикой, так и в сфере внешней по отношению к предприятию деятельности. Эти мероприятия чаще всего связаны с медицинским страхованием, безопасностью и охраной труда, пенсионным обеспечением, поддержкой различных социальных фондов. Следовательно, корпоративные социальные программы направлены на помощь в решении целого ряда проблем, существующих сегодня в российском обществе, – ослабленное по разным причинам здоровье населения, резкая дифференциация уровня жизни, недостаточная развитость объектов социальной инфраструктуры. По нашему убеждению, социальная ответственность бизнеса должна распространяться и на такую остро звучащую в обществе проблему, как сокращение численности российского населения. При этом ее сведение исключительно к снижению количественных характеристик населения представляется слишком зауженным – речь в условиях необходимости перехода российской экономики на инновационный путь развития должна идти не только о проблеме сокращения объема, но и о перспективах ухудшения качества будущего человеческого капитала нашей страны. По нашему мнению, важным направлением в области социальной ответственности бизнеса является развитие социальных программ на предприятии, в частности внедрение и развитие репродуктивных программ, как одного из механизмов стратегического управленческого воздействия на уровень мотивации работников, результативность производственной деятельности, уровень воспроизводства трудовых ресурсов.

Развитие социальной ответственности предприятия, совершенствование существующих методов управления предприятием и применение инновационных управленческих подходов являются ключевыми пунктами реализуемых на предприятии мероприятий социально-организационного характера.

В совокупности возможных управленческих подходов к реализации репродуктивных программ на предприятии целесообразно выделить стратегический и тактический (ситуационный).

Стратегический подход подразумевает постановку цели, определение приоритетов, составление планов и программ действий, для чего на предприятии закрепляются управленческие процедуры, формируется и развивается организационная структура. В частности, целью стратегического управления персоналом на предприятии является улучшение качества сегодняшних трудовых ресурсов и обеспеченность персоналом в будущем, для чего на крупных современных предприятиях должны разрабатываться и внедряться различные социальные, репродуктивные программы, являющиеся стимулом к активному труду для работников и проявлением социальной ответственности бизнеса перед работниками и обществом в целом. Возможность использования стратегического подхода для стимулирования репродуктивного труда обеспечивает предприятия новыми мотивационными системами, помогает разработать инструменты стимулирования репродуктивного труда (в виде совершенствования процедуры приема на работу, продвижения по службе, сохранения персонала т.д.) [127, с. 305-313]. В качестве таких мотивационных систем крупные российские компании (такие, как НК «Лукойл», ОАО «ММК», ОАО ГМК «Норильский никель» и пр.) реализуют широкий комплекс программ и мероприятий, связанных с охраной здоровья и медицинским обслуживанием, поддержкой женщин и семей с детьми, пенсионеров и инвалидов. Часть из них относится к мероприятиям, направленным на стимулирование репродуктивного труда работников.

В рамках стратегического подхода можно выделить системный, динамический, функциональный, интеграционный и поведенческий субподходы.

Как известно, *системный субподход* оценивает взаимодействие внешних и внутренних преимуществ предприятия:

- природные ресурсы (использование земли, свободные площади, необходимость в них и доступность, наличие сырьевой базы для промышленных предприятий);
- экономические ресурсы (темпы развития других предприятий данной отрасли, общественные и частные инвестиции, наличие основных фондов, экспортная деятельность предприятия и т.д.);
- человеческие ресурсы (образовательный и профессиональный состав работников, уровень заработной платы, производительность труда, стабильность кадров предприятия).

Человеческие ресурсы являются важнейшим ресурсом предприятия, обеспечивающим ему устойчивое положение, развитие и осуществление задач стратегического управления.

Следовательно, целью системного подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда работников является поддержание и развитие необходимого для слаженной работы предприятия профессионального уровня работников на сегодняшний день и обеспеченность профессиональными кадрами в будущем.

Системный подход в данном случае обеспечивает необходимые технологии стимулирования репродуктивного труда (в виде разработки программ по профессиональной подготовке кадров), формирует новые подходы по работе с кадрами с целью укомплектованности предприятия высококвалифицированными кадрами, отвечающими на современные запросы общества.

Примером применения системного подхода к управлению человеческими ресурсами является помощь предприятий учебным заведениям, профессионально-техническим училищам, вузам в виде дополнительной оплаты работы преподавателей и содержания материально-технической учебной базы, как делается на предприятиях ОАО «ММК», ОАО «Нойзидлер Сыктывкар». На ОАО ГМК «Норильский никель» проводится работа со школами. Работают разнопрофильные трудовые отряды школьников, есть специальные программы профориентации, выпускаются книги о тех профессиях и специальностях,

которые востребованы на предприятиях компании. К старшеклассникам нередко приглашаются «специалисты-звезды», рассказывающие об уникальных технологиях производства [123, с. 123].

Часть из этих мероприятий, направленных на подготовку будущих кадров предприятия, можно отнести к репродуктивным программам предприятия.

Динамический субподход подразумевает выявление причинно-следственных связей, соподчинение в развитии, ретроспективный и перспективный анализ при стратегическом планировании деятельности предприятия. Данный подход особенно актуален при стратегическом управлении деятельностью предприятия в рамках стимулирования репродуктивных процессов, так как сводится к долгосрочному перспективному планированию в потребности персонала и сопоставлению с прогнозируемым уровнем демографических показателей. Использование динамического подхода позволяет оценить целесообразность применения инструментов стимулирования репродуктивного труда на сегодняшний день с учетом будущей необходимости в трудовых ресурсах, скорректировать и повысить эффективность управленческих действий, направленных на стимулирование репродуктивной активности.

Принятие решения о введении программ поддержки материнства и детства, поддержки многодетных семей есть ответная реакция ОАО «ММК» на сложившуюся неблагоприятную демографическую ситуацию по г. Магнитогорску с целью долгосрочного обеспечения предприятия трудовыми ресурсами. Компания «ВСПМО-АВИСМА» на базе закрывшегося военного госпиталя создала гинекологическое отделение, которое обслуживает не только работниц предприятия, но и жительниц города с целью поддержки и увеличения рождаемости в г. Верхняя Салда и обеспечения предприятия трудовыми ресурсами в будущем, что является иллюстрацией динамического подхода при стратегическом управлении предприятием. Внедрение мероприятий по поддержке рождаемости для обеспечения предприятия трудовыми ресурсами в перспективе можно рассматривать как управленческий подход в стимулировании репродуктивного труда на предприятии.

Функциональный субподход подразумевает управление предприятием как совокупностью функций, которые выполняют соответствующие подразделения (отделы, управления, департаменты). Целью применения этого подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда является обеспечение системы воспроизводства кадров предприятия. Используя функциональный подход, осуществляется единое управление подразделениями, которые обеспечивают репродуктивный процесс и осуществляют следующие функциональные задачи [126, с. 107]:

- профориентация, отбор и прием на работу;
- трудовая адаптация;
- мотивация трудовой деятельности;
- профессиональное и социальное развитие персонала;
- трудовые перемещения;
- изучение резервов использования будущих человеческих ресурсов.

Функциональный подход позволяет управлять работой кадрового, юридического, отдела социальных программ и прочих, занимающихся вопросами персонала, слаженно, как единой взаимосвязанной системой, а также позволяет достигнуть желаемого результата в вопросах воспроизводства кадров предприятия, как ключевого в вопросах стимулирования репродуктивного труда.

Наличие на крупных предприятиях (таких как ОАО «ММК», НК «Лукойл», ГМК «Норильский Никель») развитой и взаимосвязанной системы отделов по работе с кадрами, юридических отделов, профсоюзов, отделов социальных программ, занимающихся вопросами подбора, поддержания и развития трудовых ресурсов является наглядным примером применения функционального управленческого подхода в работе с персоналом.

Такая взаимосвязанная работа отделов, обеспечивающих репродуктивный процесс, является элементом стимулирования репродуктивного труда на предприятии.

Интеграционный субподход подразумевает исследование и усиление взаимосвязей между уровнями управления по вертикали и субъектами управления по горизонтали на предприятии. Обмен информацией между элементами структуры отражает содержание и полноту вертикальных и горизонтальных связей предприятия. Целью применения этого подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда работников является осведомленность руководящего состава о будущих количественных и качественных потребностях предприятия в персонале и о возможности рынка труда обеспечить их. Применение интеграционного подхода в стимулировании репродуктивного труда выявляет информационные связи как дополнительные технологии стимулирования. По восходящей линии руководство осведомляется информацией о необходимом количестве и качестве трудовых ресурсов, по нисходящей линии подчиненным уровням (отделы кадров, социальных программ, специализированный отдел по контролю за репродуктивными процессами) ставятся текущие задачи, конкретные задания, изменение приоритетов. Совместно, благодаря связям между руководством и подчиненным уровням, находятся возможные пути решения в обеспечении предприятия необходимым количеством персонала.

Примером использования такого подхода является совместно разработанная с трудовыми коллективами и одобренная конференцией трудового коллектива Заполярного филиала Концепция социально-экономического развития ОАО ГМК «Норильский никель» до 2015 года, где разработаны и согласованы основные мероприятия по работе с персоналом, отмечены направления и способы реализации социальной сферы Норильского промышленного района [123, с. 118]. Рассмотренные в данной Концепции совместные мероприятия и направления социальной сферы можно считать дополнительными стимулами репродуктивного труда для работников ОАО ГМК «Норильский никель».

Поведенческий субподход подразумевает взаимосвязь управления с такими науками, как психология и социология [85, с. 56]. При поведенческом подходе в управлении персоналом важную роль играет грамотное сочетание экономической и социальной функций предприятия. Основной целью управления в рамках стимулирования репродуктивной активности при поведенческом подходе становится повышение эффективности организации за счет повышения эффективности ее человеческих ресурсов, развитие актуальных способностей человека. Поведенческий подход при управлении трудовыми ресурсами с целью стимулирования их репродуктивной активности, на наш взгляд, должен учитывать, что человек является целостной личностью как в процессе трудовой, так и нетрудовой деятельности. Управлять следует не просто соединением фактора труда с другими факторами, а всей совокупностью взаимосвязей живых людей с обществом и друг с другом, возникающих в связи с трудом. Применение поведенческого подхода позволит повысить эффективность как продуктивного труда работников [85, с. 60-82], так и показателей репродуктивного труда. Задача менеджмента при поведенческом подходе заключается в создании благоприятной атмосферы на предприятии для реализации репродуктивного труда, создании мотивационного характера направленного на активизацию внутренних ресурсов работников и их максимально эффективное использование, что в свою очередь даст положительную реакцию и обеспечит активное подключение персонала к задачам организации [92, с. 55].

Внедрение и развитие репродуктивных программ по поддержке материнства и детства, с одной стороны, является социальной программой, направленной на поддержку человеческого ресурса, с другой стороны - управленческим подходом, направленным на повышение производительности труда и эффективности работы всей организации.

Освобождение от работы с 13-ой недели беременности, предоставление льготных путевок для семей с детьми является иллюстрацией создания благоприятной атмосферы на ОАО «ММК» с целью стимулирования репродуктивной активности работников. Проведение спортивных мероприятий, выдача бесплатных витаминных коктейлей для работников

вредных производств на ОАО «ММК» также является проявлением применения поведенческого управленческого подхода. Все перечисленные мероприятия, реализуемые предприятиями в рамках применения поведенческого управленческого подхода, можно рассматривать как инструменты стимулирования репродуктивного труда.

Административный субподход подразумевает правовое регулирование процесса. Целью административного управленческого подхода в рамках стимулирования репродуктивной активности является создание возможностей качественной реализации репродуктивного труда работниками предприятия. Использование данного подхода сводится к регламентации функций, прав, обязанностей трудящихся в специальных нормативных документах, приказах, распоряжениях, стандартах, инструкциях, положениях по поводу регулирования прав граждан на труд. Административный подход предполагает сотрудничество и координацию деятельности социального и юридического отделов для разработки законодательных вопросов, связанных с внедрением репродуктивных программ по поддержке детства и материнства, охране здоровья. Административный подход обеспечивает возможность использования нормативной, законодательной базы предприятия как технологии и метода принятия решения в вопросах стимулирования репродуктивного труда.

Так, на ОАО «ММК», как и других крупных предприятиях, осуществляющих дополнительные выплаты в ходе реализации репродуктивных программ, изданы специальные приказы и распоряжения, на базе которых происходят начисление и индексация единовременных и ежемесячных выплат по рождению, уходу за ребенком, пенсионных отчислений и т.д. Использование законодательной базы предприятия для решения вопросов осуществления репродуктивного труда работниками можно рассматривать как элемент стимулирования репродуктивного труда.

Тактический (ситуационный) подход подразумевает использование различных методов управления персоналом в зависимости от конкретной ситуации.

Целью применения данного подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда является точное определение и применение конкретных методов и инструментов стимулирования репродуктивной активности в зависимости от конкретной ситуации на предприятии, характеризующейся следующими показателями:

- показатели рождаемости;
- показатели перинатальной смертности;
- показатели среднесписочной численности работников;
- уровень квалификации сотрудников в соответствии с современными требованиями;
- уровень оплаты труда и вознаграждений за качественно выполненный репродуктивный и репродуктивный труд;
- объективные условия жизни сотрудников в зависимости от экономической, политической, социальной ситуации в стране.

Благодаря ситуационному подходу, стимулирование репродуктивного труда на предприятии не есть набор предписываемых руководств, а есть совокупность конкретных методов и инструментов стимулирования в зависимости от сложившейся на данный момент ситуации.

Внедрение основных социальных программ по поддержке материнства и детства на крупных предприятиях (в том числе ОАО «ММК», НК «ЛУКОЙЛ», ГМК «Норильский Никель» и пр.) именно в последние годы есть пример применения ситуационного управленческого подхода в ответ на сложившуюся демографическую ситуацию и может рассматриваться как инструмент стимулирования репродуктивного труда на предприятии.

В рамках тактического (ситуационного) подхода можно выделить маркетинговый, процессный и нормативный субподходы.

Маркетинговый субподход подразумевает изучение возможностей рынка и сопоставление с возможностями, которыми располагает предприятие. В рамках

рассмотрения маркетингового подхода как возможного подхода к стимулированию репродуктивного труда необходимо сопоставление уровня трудового потенциала с послевузовской и специальной квалификационной подготовкой с тем качеством трудовых ресурсов, в которых нуждается предприятие. Благодаря маркетинговому подходу руководство предприятия может своевременно предпринять определенные действия, направленные на стимулирование репродуктивной активности персонала (повышение квалификации, переподготовка персонала и т.д.), с целью улучшения качества трудовых ресурсов, т.е. использовать работу с персоналом по повышению квалификации как инструмент стимулирования репродуктивного труда. Примером использования маркетингового подхода в управлении персоналом является специально созданный кадровый центр по повышению квалификации и дополнительному образованию «Персонал» на ОАО «ММК» и действенные результаты от его функционирования (около 1,5 тысяч человек в год, прошедших обучение на базе высшего образования, около 3 тысяч человек, прошедших курсы повышения квалификации на базе среднеспециального образования). На НК «Лукойл» создана система по подготовке молодых специалистов и поддержке их профессионального роста. Для этого организуются семинары, тренинги, зарубежные стажировки, обучение по программам МВА, функционируют 20 учебных центров, учрежден Совет по работе с вузами. Компания ГМК «Норильский Никель» проводит обучение работников по 250 рабочим специальностям, по 30 направлениям проводится повышение квалификации. Около 7,5 тысяч работников проходят дополнительное обучение и переподготовку. Участие предприятий в мероприятиях по подготовке специализированных кадров для системы воспроизводства персонала является одним из управленческих подходов в стимулировании репродуктивного труда на предприятии.

Процессный субподход подчеркивает, что функции управления подразделениями, департаментами на предприятии взаимосвязаны и взаимообусловлены, так как во многом процесс управления – это общая сумма всех функций. В ходе осуществления процессного управленческого подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда целесообразно координировать действия всех подразделений с помощью специальной структуры по контролю над реализацией задач управления человеческими ресурсами и репродуктивными процессами. Применение процессного подхода позволяет провести анализ эффективности внедрения репродуктивных программ, проводить проверки и аудит результатов эффективности процессов репродукции. Благодаря слаженной работе всех подразделений, опираясь на данные, полученные от них в ходе процессного подхода, становится возможной продуктивная работа специального отдела по контролю социальных затрат компании, а также контролю за репродуктивными процессами (а именно, систематизация показателей рождаемости и перинатальной смертности, анализ изменения показателей нетрудоспособности в связи с заболеванием детей).

Иллюстрацией применения процессного подхода является созданная в НК «Лукойл» единая централизованная система учета, анализа и мониторинга социальных затрат компании, призванная осуществлять постоянный контроль за социальными расходами, проводить их социально-экономическую экспертизу и прогнозировать последствия всех вводимых в этой сфере изменений [123, с. 34]. В социальном кодексе ОАО «ММК» предусмотрены механизмы контроля за корпоративными пенсионными расходами и за потреблением медицинских услуг в корпоративной системе охраны здоровья. Введение дополнительного контроля над показателями рождаемости, перинатальной смертности, нетрудоспособности в связи с заболеванием ребенка станет существенным механизмом процессного подхода стимулирования репродуктивной активности на предприятии.

Как известно, *нормативный субподход* подразумевает установление нормативов управления по всем подсистемам предприятия.

В рамках стимулирования репродуктивных процессов данный подход обеспечивает установление нормативов управления по всем обеспечивающим подсистемам, в качестве которых выступают кадровая, научно-методическая, правовая и финансовая. С точки зрения

управления репродуктивными процессами, кадровая подсистема используется с целью количественного и качественного учета персонала и необходимости воспроизводства ресурсов для труда; научно-методическая разрабатывает планы, программы по воспроизводству трудового потенциала; финансовая подсистема представляет собой комплекс мер по обеспечению источников финансирования программ по стимулированию репродуктивной активности. Таким образом, нормативный подход помогает разработать ряд инструментов для возможности осуществления стимулирования репродуктивного труда.

Примером эффективного применения нормативного подхода является слаженная работа всех подсистем предприятия для возможности внедрения специальных репродуктивных программ на ОАО «ММК» как основных инструментов стимулирования репродуктивного труда.

Комплексный подход учитывает все вышеперечисленные управленческие подходы, а именно: экономические, организационные, психологические аспекты управления предприятием в их взаимосвязи и взаимозависимости. Целью применения комплексного подхода в рамках стимулирования репродуктивного труда является разработка комплекса мер, инструментов и стимулов, направленных на увеличение показателей рождаемости и качества трудовых ресурсов (планирование и прогнозирование численности будущего рабочего персонала; отбор, прием, обучение и расстановка кадров; материальное стимулирование репродуктивных процессов предприятия), а также рациональное сочетание существующих мер государственного регулирования рождаемости с разработанными методами в рамках предприятия. Комплексный подход позволяет сочетать финансовые возможности предприятия, материально-техническую базу, а также наличие подразделений, занимающихся непосредственной работой с кадрами, с разработкой репродуктивных программ как главного инструмента стимулирования репродуктивного труда работников.

Иллюстрацией подхода является сочетание всех вышеперечисленных управленческих подходов в виде конкретных мер, применяемых предприятиями совместно с местными органами власти. Так, «ВСПМО-АВИСМА» совместно с муниципальными властями разработала программу «Будущее создадим сегодня» по преодолению снижения рождаемости, улучшению состояния здоровья женщин и детей, улучшению материального положения многодетных семей. ОАО «ММК» совместно с городскими властями разработали комплексную программу «XXI век – детям Южного Урала» и реализовали ее через Благотворительный фонд «Металлург», действующий на базе ОАО «ММК», для работников предприятия и жителей города. Совместные мероприятия, созданные предприятиями и властями по поддержке рождаемости, можно рассматривать в качестве инструментов стимулирования репродуктивного труда.

Ключевые управленческие подходы в деятельности предприятия находят отражение в повышении социальной ответственности бизнеса перед своими работниками. Отметим, что управленческие нововведения, связанные с внедрением репродуктивных программ, должны осуществляться не столько под влиянием внешних сил или спонтанно, а целенаправленно, осознанно, на основе анализа организационных проблем, поиска их решения, как возможность дополнительного стимулирования работников с целью повышения их производительности труда, решения будущих кадровых вопросов предприятия, выступать своего рода откликом бизнеса и руководства предприятия на социально-значимые проблемы общества.

Разработка благотворительных программ в рамках действия некоммерческих организаций, направленных на поддержку женщины-работницы, женщины-матери, может носить точечный, целенаправленный характер помощи конкретному человеку, а может носить характер массового благотворительного проекта. В том и в другом случае программы, направленные на поддержку женщины, семьи, ребенка, являются одним из элементов системного подхода к разработке репродуктивных программ конкретных предприятий и бизнеса в целом. Благотворительные проекты, как часть репродуктивной программы, оказывают влияние на формирование положительного имиджа компании и создают условия

для благополучного развития бизнеса в настоящее время, а также обеспечивает компанию притоком трудовых ресурсов в будущем. Таким образом, репродуктивные программы и благотворительную деятельность (как элементы репродуктивной программы предприятия) можно рассматривать в качестве долгосрочных инвестиций в стратегическое развитие бизнеса.

Разработка репродуктивных программ есть ответ на общественный вызов, связанный с падением рождаемости, и проблемы конкретных предприятий, связанные с уменьшением и ухудшением качества трудовых ресурсов. При разработке репродуктивных программ бизнес-руководителям необходимо привлекать в этот процесс наиболее передовых чиновников. В результате в социальной сфере будут созданы условия для формирования новой экономической модели, основанной на частно-государственном партнерстве и обладающей мощным инновационным потенциалом. Из балласта отрасли социальной поддержки и развития репродуктивных программ может стать для отечественной экономики источником конкурентных преимуществ.

3.2. Комплексный подход к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда

Управленческие подходы, направленные на создание условий и достижение репродуктивной активности работников предприятия, целесообразно свести в комплексный подход к стимулированию репродуктивного труда с его реализацией в многоуровневой системе.

Синтезируя существующие подходы к организации труда в продуктивном секторе экономики (под которой мы понимаем приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся упорядоченностью, согласованностью взаимодействия для реализации совместной программы и цели [143, с. 231]), в качестве методологического подхода к процессу организации репродуктивного труда можно предложить его рассмотрение как системы, объединяющей согласованные процессы стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях многоуровневой системы, на которых это стимулирование осуществляется: государственный, региональный и уровень хозяйствующих субъектов. Применение системного подхода в данном случае обусловлено наличием множества элементов в совокупности отношений и связей между ними, подчиненных определенным принципам:

- целостность – стимулирование репродуктивного труда на трех уровнях (государственном, региональном и уровне хозяйствующих субъектов) образует систему как единое целое;
- иерархичность строения – подчинение регионального уровня, как элемента низшего уровня, государственному уровню в вопросах стимулирования репродуктивного труда; применение совокупности единых с региональным и государственным уровнями управленческих подходов на уровне предприятия (который по отношению к первым двум выступает управляемым уровнем);
- структуризация – позволяет рассматривать элементы системы (т.е. управленческие подходы, реализуемые в процессе стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия, а также государственный и региональный уровни стимулирования репродуктивного труда) в их взаимосвязи и в рамках рациональной организации репродуктивного труда.

Это означает, что стимулирование репродуктивного труда можно рассматривать как элемент рациональной организации репродуктивного труда, включающей в себя также целеполагание, мотивацию и, как следствие, активизацию или повышение показателей репродуктивного труда. Взаимосвязь этих элементов представлена на рисунке 3.1. Основным условием активизации

репродуктивного труда является применение методов и инструментов стимулирования на всех уровнях данной системы.

Использование подобного комплексного подхода позволяет проследить взаимосвязь раннее отмеченных обеспечивающих подсистем (кадровой, научно-методической, правовой и финансовой) на выделенных уровнях многоуровневой системы.

Правовая подсистема на уровне государства сегодня представлена только Министерством здравоохранения и социального развития РФ, осуществляющим функции выработки государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере здравоохранения, социального развития и прав граждан на труд. При этом необходимо, чтобы Министерство здравоохранения и социального развития, являясь федеральным органом исполнительной власти, учитывало потребности граждан и государства в качественной реализации репродуктивного труда. Отметим, что созданные сегодня при Министерстве Департамент организации социальной защиты населения, Департамент анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы частично реализуют правовые возможности государства в регулировании вопросов, косвенно относящихся к стимулированию репродуктивного труда. Об этом свидетельствуют следующие нормативные документы: постановление «О внесении изменений в трудовой кодекс РФ» [5], распоряжение «О проведении мониторинга реализации региональных программ демографического развития» [4]. В то же время, для комплексного решения вопросов, связанных с организацией репродуктивного труда, на государственном уровне целесообразно наличие специализированных комитетов, ведомств, занимающихся непосредственно вопросами семьи, демографического развития и стимулирования репродуктивного труда. Именно на этом уровне необходимо законодательно закреплённое целеполагание, определение методологических и методических принципов реализации данной деятельности. В рамках осуществления системного подхода к вопросам стимулирования репродуктивного труда целесообразно создание единой специализированной профильной общегосударственной структуры, отвечающей за семейную, демографическую политику, с акцентом на вопросах стимулирования репродуктивного труда.

На региональном уровне сегодня также частично реализуются правовые возможности по контролю и стимулированию репродуктивного труда. В некоторых регионах созданы ведомства в виде отдельного исполнительного органа, отвечающего за реализацию демографической политики. Однако структуры, комплексно занимающиеся вопросами стимулирования и поддержки репродуктивного труда по всем регионам с учетом анализа региональной специфики, сегодня отсутствуют.

Правовая подсистема на уровне предприятия должна обеспечивать разработку и соблюдение нормативно-правовой базы для создания возможностей качественной реализации репродуктивного труда работниками предприятия, используя коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.

Научно-методическая подсистема на всех уровнях призвана обеспечить разработку форм и методов проведения исследований в вопросах изучения возможностей стимулирования репродуктивного труда. Так, на государственном уровне Департамент анализа и прогноза развития здравоохранения и социально-трудовой сферы проводит научно-практические конференции на темы: «Демографические перспективы России и задачи демографической политики», «Решение демографических вопросов в России» с целью изучения возможностей увеличения рождаемости в России. Но для решения серьезных демографических проблем необходима выработка конкретных предложений по увеличению количественных и качественных характеристик человеческого капитала, для чего целесообразно наличие единой специализированной структуры, сопоставляющей существующие показатели рождаемости и смертности с предлагаемыми методами и инструментами по стимулированию репродуктивного труда.

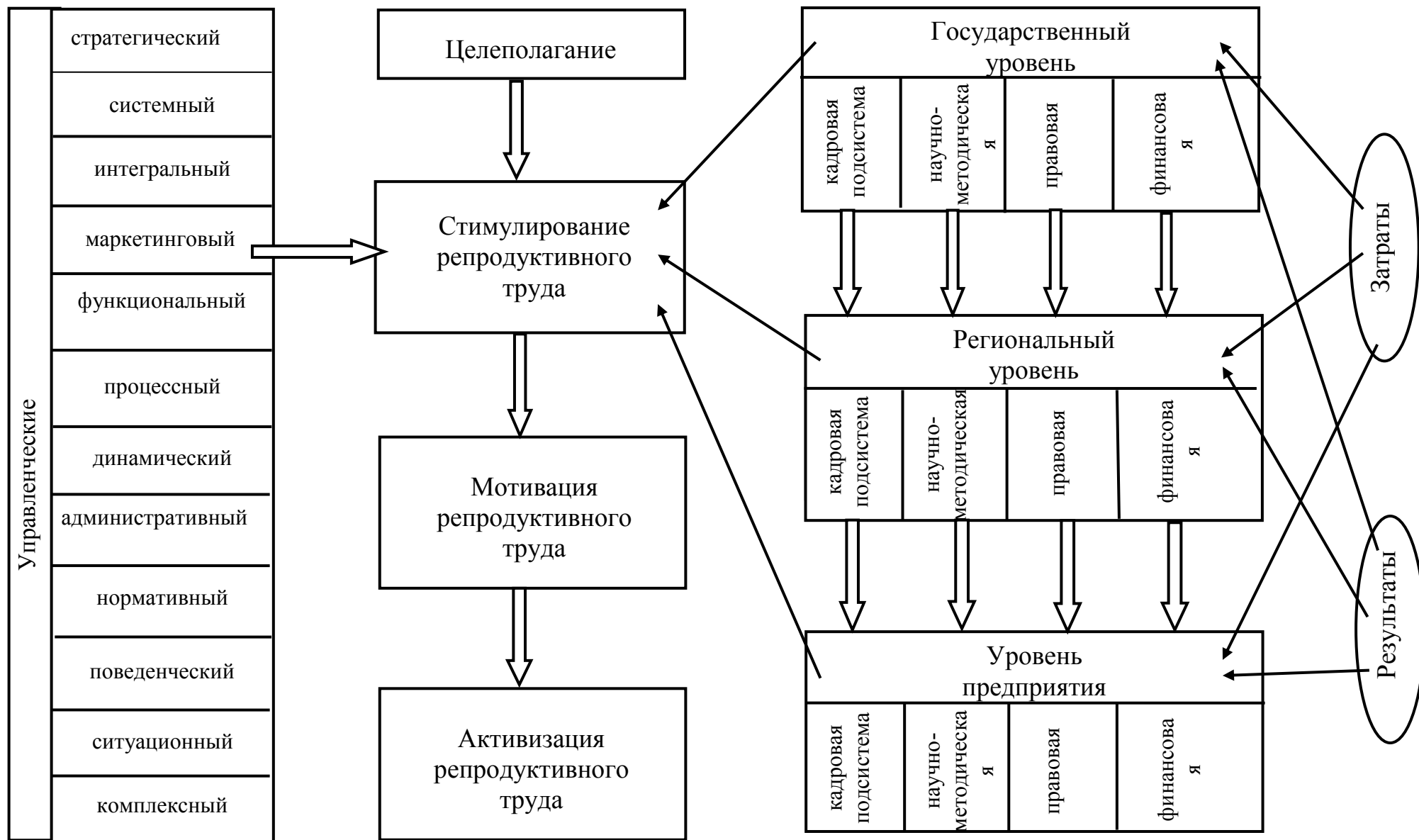


Рисунок 3.1 Взаимосвязь элементов многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда

На региональном уровне целесообразно проводить исследовательские работы, учитывающие региональную специфику (национальные, вопросы вероисповедания и т.д.) создания практических возможностей стимулирования репродуктивного труда.

На уровне предприятия научно-методическая подсистема, используя информацию по всем аспектам деятельности предприятия и обобщая опыт работы с персоналом, должна разрабатывать приемлемые направления стимулирования репродуктивного труда для своих работников.

Кадровая подсистема используется в стимулировании репродуктивного труда с целью воспроизводства ресурсов для труда. На уровне государства целью Министерства образования и науки РФ является обеспечение качественного образования и насыщение экономики квалифицированными ресурсами, обеспечение потребностей экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах необходимой квалификации. Но необходим учет и перспективных потребностей экономики в квалифицированных кадрах, для чего возможно создание специальных отделов по анализу показателей репродуктивной активности населения и стимулированию репродуктивного труда для обеспечения воспроизводства ресурсов для труда.

На региональном уровне отделам образования целесообразно корректировать направления подготовки в соответствии с перепроизводством одних и дефицитом других, учитывая особенности развития сферы промышленности и услуг данного региона.

Кадровая подсистема предприятия, нацеленная на обеспечение предприятия необходимыми кадрами в количественном и качественном выражении, должна стимулировать репродуктивные процессы с целью воспроизводства ресурсов для труда.

Финансовая подсистема, являясь источником финансирования планов, программ и мероприятий по управлению ресурсами труда на всех уровнях, одновременно должна выступать и источником реализации программ по стимулированию репродуктивного труда. Финансовая подсистема на уровне государства представлена Фондом социального страхования РФ как специализированным финансово-кредитным учреждением при Правительстве РФ, а также региональными отделениями Фонда социального страхования.

На примере финансовой подсистемы целесообразно рассмотреть взаимодействие затрат на государственном, региональном уровнях и уровне предприятия с получаемыми результатами репродуктивного труда. Работодатель, внедривший репродуктивные программы на предприятии и осуществивший определенные затраты на них, получает в качестве результатов репродуктивного труда сокращение дней нетрудоспособности, связанных с заболеванием детей и, как следствие, сокращение потерь производительности труда и объема недополученной выручки на предприятии (результаты проведенного анализа приведены в параграфе 2.2.2). Вместе с этим, сокращение дней нетрудоспособности, связанной с заболеванием детей, ведет к сокращению затрат фонда социального страхования на оплату больничных листов работников по уходу за больным ребенком. Платежеспособный работодатель, имеющий значительный фонд оплаты труда и перечисляющий существенные страховые взносы государству, является источником финансовых средств, благодаря которому возможно перераспределение денежных средств предприятиям, не осуществляющим достаточные перечисления в фонд социального страхования, но работники которого также нуждаются в средствах фонда социального страхования для оплаты листов нетрудоспособности. Таким образом, затраты предприятия на внедрение репродуктивных программ – с одной стороны (для работодателя) – окупаются результатами в виде увеличения производительности труда и сокращения объема недополученной выручки, с другой стороны (для государства) – проявляются результатами в виде дополнительного источника средств на нужды социального страхования работников других предприятий, осуществляемых посредством Фонда социального страхования.

Таким образом, в результате координации действий законодательных и исполнительных органов власти на федеральном и региональных уровнях с системой управления трудовыми процессами на предприятии возможно достижение системного

эффекта в виде стимулирования репродуктивного труда для обеспечения потребностей экономики и общества в трудовых ресурсах. Синергетический эффект от действия всей системы на государственном, региональном уровнях и уровне хозяйствующих субъектов при взаимодействии правовой, научно-методической, кадровой и финансовой подсистем будет превосходить эффект от разобщенного действия отдельных элементов данной системы. Поэтому, с целью достижения синергетического эффекта необходимо создание единой специализированной профильной многоуровневой структуры, отвечающей за семейную, демографическую политику с акцентом на вопросах стимулирования репродуктивного труда.

Координация действий законодательных и исполнительных органов власти на федеральном и региональных уровнях с системой управления трудовыми процессами на предприятии обеспечивает условия формирования и развития будущего человеческого капитала, соответствующего потребностям экономики и общества в трудовых ресурсах, и создает возможности получения необходимых стране в целом и регионам в частности результатов реализации комплексного подхода к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда.

Заключение

Исследуя стимулирование репродуктивного труда как один из возможных механизмов управления персоналом на предприятии можно сделать следующий вывод:

1. Стимулирование репродуктивного труда в современных российских условиях следует рассматривать как процесс, который необходимо осуществлять на различных уровнях: государственном, региональном, уровне хозяйствующих субъектов. На каждом из них выделяются инструменты, методы, подсистемы, взаимодополняющие друг друга и являющиеся элементами целостной системы стимулирования репродуктивного труда. Рассмотрение стимулирования репродуктивного труда на разных уровнях создает условия для получения человеческого капитала, обладающего необходимыми государству, регионам, хозяйствующим субъектам количественными и качественными характеристиками.

2. Стимулирование репродуктивного труда на предприятии в условиях негативных демографических тенденций необходимо рассматривать в качестве одного из элементов социальной ответственности бизнеса, которое преследует реализацию как стратегической цели, так и тактических задач предприятия. Стратегическая цель состоит в обеспечении предприятия высокоценными трудовыми ресурсами в будущем; тактические задачи связаны с получением экономических выгод за счет реализации социальной функции предприятия посредством удовлетворения ряда потребностей работников, улучшения социально-психологического климата на предприятии, усиления трудовой мотивации и создания условий для трудовой активности работников одновременно как в сфере продуктивного, так и репродуктивного труда, повышения «устойчивости» персонала, улучшения состояния здоровья работников и их детей. С другой стороны, предприятия, реализуя социальную политику, берут на себя часть обязательств государства перед населением, что влечет за собой лоббирование государством интересов предприятия. Например, в получении льготных кредитов государственных банков; регулировании государством действий естественных монополий; поддержке предприятия государственными заказами; защите от внешних поставщиков (импорта) и др.

3. Разработанная методика оценки эффективности стимулирования репродуктивного труда работников предприятия, включает расчет совокупности показателей экономической и социальной эффективности. Экономическую эффективность необходимо оценивать через показатели нетрудоспособности работников, связанной с детской заболеваемостью, до и после внедрения репродуктивных программ, социальную эффективность – через совокупность эмпирических индикаторов, включающих оценку мнений работников о целесообразности и результативности этих программ, степени удовлетворенности ими, уровня осведомленности об их конкретных мероприятиях, факторов, детерминирующих репродуктивные ориентации респондентов. Интегральный показатель социально-экономической эффективности от введенных репродуктивных программ на предприятии включает в себя результаты оценки экономической эффективности, рассчитанной по аналитическим показателям динамики нетрудоспособности, связанной с заболеваниями детей, и социальной эффективности, рассчитанной по показателям динамики рождаемости у работников предприятия с учетом оценок совокупности параметров программ их участниками.

4. Анализ существующих программ стимулирования репродуктивного труда на предприятии (на примере ОАО «ММК») позволяет оценить результаты реализации репродуктивных программ как высокие, а стимулы, приводящие к ним, – как высокоэффективные. При этом материальные выплаты и льготы работникам, реализующим репродуктивный труд, идентифицированы в качестве поощряющих стимулов репродуктивного труда; создание и работа центров поддержки материнства, отцовства и многодетных семей – в качестве стимулов, формирующих общественный ресурс; реализация оздоровительных программ, приводящая к снижению темпов физического и морального

износа человеческого капитала, – в качестве косвенных стимулов репродуктивного труда. Результатом анализа экономической эффективности стимулирования репродуктивного труда на ОАО «ММК» является сокращение совокупности показателей нетрудоспособности работников, связанной с детской заболеваемостью, значение индекса экономической эффективности программ, рассчитанного по авторской методике, равное 1,500. Результатом анализа социальной эффективности репродуктивных программ, проведенного с помощью социологического опроса работников ОАО «ММК», является высокая оценка степени детерминированности решения работников относительно рождения детей мерами стимулирования репродуктивного труда, реализуемыми на предприятии, а также положительная динамика показателей рождаемости, снижение уровня перинатальной смертности, числа осложненных и преждевременных родов. Индекс социальной эффективности репродуктивных программ составил 2,428. Интегральный показатель социально-экономической эффективности репродуктивных программ на ОАО «ММК» за 2003-2010 г.г., рассчитанный на основе индексов экономической и социальной эффективности, составил 1,908. Все это в совокупности свидетельствует о высокой степени эффективности внедренных на предприятии репродуктивных программ по исследуемым показателям.

5. В основу механизма стимулирования репродуктивного труда работников предприятия целесообразно положить совокупность инновационных подходов к управлению трудовыми ресурсами, объединяемых в группы стратегического и тактического подходов. К первому относятся системный, динамический, функциональный, интеграционный, поведенческий субподходы, ко второму – маркетинговый, процессный, нормативный субподходы.

6. В качестве методологического подхода к процессу организации репродуктивного труда предложено его рассмотрение как системы, объединяющей согласованные процессы стимулирования репродуктивного труда на различных уровнях: государственном, региональном и уровне хозяйствующих субъектов. В результате координации действий законодательных и исполнительных органов власти на федеральном и региональных уровнях с системой управления трудовыми процессами на предприятии, посредством многоуровневого стимулирования репродуктивного труда создаются условия достижения системного эффекта в виде полного обеспечения потребностей экономики и общества в трудовых ресурсах. Необходимым условием синергетического эффекта выступает взаимодействие правовой, научно-методической, кадровой и финансовой подсистем при создании единой специализированной профильной многоуровневой структуры, отвечающей за семейную, демографическую политику, с акцентом на вопросах стимулирования репродуктивного труда.

Библиографический список

1. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федер. закон Рос. Федерации от 29 декабря 2006 г. №225 (в ред. от 24.07.2009. №213-ФЗ) // Рос. газ. – 2006. – 12 дек.
2. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: федер. закон Рос. Федерации от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 26 апр. 1995 г. (в ред. от 14.07.2008 г.) // Рос. газ. – 1995. – 24 мая.
3. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию: федер. закон Рос. Федерации от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20 дек. 2006 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 27 дек. 2006 г. // Рос. газ. – 2006. – 31 дек.
4. О проведении мониторинга реализации региональных программ демографического развития: распоряжение Минздравсоцразвития Рос. Федерации от 24 ноября 2008г. № 662 // Рос. газ. – 2008. – 24 дек.
5. О внесении изменений в трудовой кодекс Рос. Федерации.: постановление Минздравсоцразвития Рос. Федерации от 18 июля 2010 г. № 238-ФЗ // Рос. газ. – 2010. – 18 авг.
6. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. №1351 // Собр. законодательства РФ. – 2007. – 15 окт.
7. Об утверждении Плана мероприятий по реализации в 2008-2010 годах Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ №170-р от 24.02.2008 г.
8. Послание Президента РФ Федеральному Собранию и основные направления деятельности Совета Федерации в 2006 г. // Сайт Президента России – Режим доступа: <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2006/05/105546.shtml> (дата обращения: 24.02.2012)
9. Послание Президента РФ Федеральному Собранию в 2010г. // Сайт Президента России – Режим доступа: [http:// kremlin.ru/news/9637](http://kremlin.ru/news/9637). (дата обращения 24.02.2012)
10. Об областном единовременном пособии при рождении ребенка: закон Челябинской области от 27 октября 2005 г. №417-ЗО (редакция от 25.08.2011 г.) // Сайт Правительства Челябинской области. – Режим доступа: <http://www.pravmin74.ru> (дата обращения: 25.02.2012)
11. О компенсации части платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за содержание ребенка в общеобразовательных организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в Челябинской области: постановление Губернатора Челябинской области №19 от 23 января 2007 (редакция от 03.02.2011) // Сайт Губернатора Челябинской области – Режим доступа: <http://www.gubernator74.ru> (дата обращения: 20.02.2012)
12. Демографический ежегодник России. 2010: Стат. сб. / Росстат. – М., 2010. – 520 с. .
13. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: стат. сб. – М. : Росстат, 2008. – 999 с.
14. Абилова М.Г. Методы и инструменты стимулирования репродуктивной активности: дис... к-та экон. наук: 08.00.05. – Екатеринбург, 2011. – 141 с.
15. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 2003. – 452 с.
16. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда : учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 431 с.
17. Акпаров В.П. Как выйти из демографического кризиса? // Миллиардная Россия. – Режим доступа: <http://akparov.ru/> (дата обращения 27.02.2012)

18. Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. – М. : МГУ, 1996. – 304 с.
19. Антропов В.А. Организация управления подготовкой кадров промышленности : монография. – Екатеринбург : УГТУ–УПИ, 1995. – 307 с.
20. Антропов В.А., Колесников Б.И., Пиличев А.В. Управление персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта: методология организации и оценка эффективности. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, УрГУПС, 2002. – 173 с.
21. Архангельский В.Н. Факторы рождаемости. – М. : Теис, 2006. – 399 с.
22. Ашмарина С.И., Герасимов Б.Н. Управление изменениями: учебное пособие. – М. : РидГрупп, 2011. – 208 с. – (Национальное экономическое образование).
23. Багирова А.П. Методология исследования репродуктивной активности как развитие теоретических основ экономики репродуктивного труда: дис...д-ра экон. наук: 08.00.05. – Екатеринбург, 2009. – 358 с.
24. Багирова А.П. Репродуктивная активность: экономико-статистический анализ и механизм стимулирования. – Екатеринбург : Урал. гум. ин-т, Ин-т соц.-эк. развития, 2009. – 176 с.
25. Багирова А.П. Теоретико-методологические проблемы управления репродуктивной активностью: монография. – Екатеринбург: УГТУ–УПИ, 2009. – 220 с.
26. Багирова А.П., Витик С.В. Инновационные методы стимулирования репродуктивного труда // Инновации в управлении человеческими ресурсами: материалы «круглого стола» Третьего Байкальского кадрового форума. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2011. – С.11-17.
27. Багирова А.П., Витик С.В. Роль российских предприятий в стимулировании репродуктивной активности: проблемы и решения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2011. – № 25. – С. 2-6.
28. Багирова А.П., Витик С.В. Социально-экономическая эффективность стимулирования репродуктивного труда на уровне предприятия: методика и результаты анализа // Человек и труд. – 2012. – № 1. – С. 62.
29. Бадеев Т.В. Производственный коллектив и трудовая активность личности. – М. : Экономика, 1969. – 28 с.
30. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / пер. с англ.; сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
31. Белобородов И.И. Депопуляция в России: 15 лет демографической трагедии // Демографические исследования. – 2009. – № 6. – Режим доступа: http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=21&idArt=787#n3 (дата обращения 08.10.2011)
32. Березин И.С. Маркетинг и исследования рынков. – М. : Русская Деловая Литература, 1999. – 416 с.
33. Борисов В.А. Демография. – М. : ИД NOTA BENE, 1999. – 272 с.
34. Борисов В.А. Перспективы рождаемости. – М. : Статистика, 1976. – 248 с.
35. Бойко В.В. Малодетная семья: Социально-психологическое исследование. – М. : Наука, 1980. – 235 с.
36. Валентей Д.И., Кваша А.Я. Основы демографии. – М. : Мысль, 1989. – 288 с.
37. Витик С.В. Комплексный подход к формированию многоуровневой системы стимулирования репродуктивного труда // Вестник Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова. – 2012. – №1. – С. 91-94.
38. Витик С.В. Стимулирование репродуктивной активности на российских предприятиях: теоретические аспекты // Социальные технологии в государственном управлении и бизнесе: материалы III всероссийской научно-практической конференции. – Екатеринбург : УрФУ, 2011. – С. 177-179.
39. Владимирова Е. Страны СНГ: формирование единой политики на рынке труда // Человек и труд. – 1998. – №6. – С. 31-36.

40. Волкова О.Н. Управленческий анализ: учебник. – М. : Проспект, 2010. – 302 с.
41. Волгин Н.А. Экономика труда: социально–трудовые отношения: учеб. пособие. – М. : Экзамен, 2006. – 735 с.
42. Волгин Н.А., Катульский Е.Д., Костин Л.А., Ракитинский Б.В. Социально–трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. – М. : Молодая гвардия, 1996. – 835 с.
43. Вопросы о декрете. Охрана материнства в разных странах / *La nostra Gazzetta*. – 2011 // *Baby blog*. – Режим доступа: <http://www.babyblog.ru/user/Alebel/2239126> (дата обращения 25.02.2012)
44. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М. : Изд.группа НОРМА–ИНФРА–М, 1999. – 384 с.
45. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. Менеджмент персонала: учеб. пособие. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 448 с.
46. Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
47. Горелов Н.А. Политика доходов и качество жизни населения: учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2003. – 656 с.
48. Грейсон Дж.К. мл., Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М. : Экономика, 1991. – 375 с.
49. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учебное пособие – 3-е издание, перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 572 с.
50. Демографические показатели стран мира // *География ПС*. – 2001. – № 33. – С. 11–22
51. Денежкина А.В. Противоречия интересов субъектов управления персоналом и методы их регулирования: дис...к-та экон. наук: 08.00.05. – Омск, 2005. – 208 с.
52. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Курганский С.А. Методология человеческого капитала // *Экономика образования*. – 1999. – № 1. – С. 10.
53. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: учебник для вузов. – М. : Академия, 2000. – 736 с.
54. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. – Н.Новгород : НИМБ, 2002. – 122 с.
55. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов / А.П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА М, 2006. – 464 с.
56. Елизаров В.В. Стимулирование рождаемости: от теории к практике // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2006. – №5/6. – С. 91-104.
57. Елизаров В.В. Экономико-демографические аспекты социальной защиты семей с детьми в связи с переходом к рынку // *Вестник Московского университета. Сер. 6: Экономика*. – 1992. – № 5. – С.63-72.
58. Ерманский О.А. Научная организация труда в системе Тейлора. 2-е изд. – М. : Дело, 2005. – 365 с.
59. Ерохин Р.И., Самраилов Е.К. Анализ и моделирование. – М. : МИК, 2000. – 160 с.
60. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М. : Дело, 1993. – С. 42-96.
61. Ильшев А.М., Багирова А.П. Введение в репродуктивистику. Становление науки о воспроизводстве человека. – М. : Финансы и статистика, 2010. – 300 с.
62. Ильшев А.М., Багирова А.П. Демографическая ситуация в России до 2025 года: вызовы времени и альтернативность развития // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. – 2008. – № 6. – С. 7-19.
63. Ильшев А.М., Багирова А.П. Оценка положения сферы репродуктивного труда в период кризиса и перспективы его изменения // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2009. – № 16. – С. 2-11.

64. Ильшев А.М., Лаврентьева И.В. Методологические вопросы формирования статистики репродукционного процесса // Вопросы статистики. – 2003. – № 11. – С. 27-34.
65. Ильшев А.М., Лаврентьева И.В. Стратегия включения репродуктивного труда в экономику России: монография. – М. : Финансы и кредит. 2005. – 368 с.
66. Кабузан В.М. Естественный прирост, миграция населения Европы и Российской империи в XVIII – начале XX века // Отечественная история. – 2001. – № 5. – С. 155-160.
67. Кадомцева С.В. Социальная защита населения. – М.: РАГС, 1999. – 305 с.
68. Карлсон А. Бомба депопуляции // Демографические процессы и семейная политика: материалы к российской научно-практической конференции. – М. : Москва, 1999. – С. 13-18.
69. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 524 с.
70. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: практикум. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 380 с.
71. Кнышова Е.Н., Панфилова Е.Е. Экономика организации: учебник. – М. : ФОРУМ; Инфра-М, 2005. – 458 с.
72. Ковалев В. В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учеб. для студентов вузов. – М. : Проспект, 2010. – 420 с.
73. Колосова Р. П., Меликьян Г. Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Экономический факультет МГУ. – М. : ТЕИС, 2008. – 238 с.
74. Комиссарова А.В. Воздействие процесса организации и условий труда на мотивацию персонала на предприятиях оборонно-промышленного комплекса // Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 4. – С. 17-21.
75. Кошанов А.Б., Ибрагимова И.С. Механизм регулирования занятости в условиях рыночной экономики // Вопросы экономики. – 1992. – № 7. – С. 27-31.
76. Лавров В.Н. Качественные характеристики трудовых ресурсов: процессы формирования и развития // Стратегический управленческий анализ. – 2008. – № 4 (6). – С. 114-123.
77. Ле Пле П. Основная конституция человеческого рода: идеи, нравы и учреждения благоденствующих народов. – М. : Либроком, 2011. – 284 с.
78. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие. – М. : Русская деловая литература, 1999. – 320 с.
79. Маслоу А. Мотивация и Личность. – СПб. : ИД Питер, 2006. – 352 с.
80. Масютин С.А. Механизмы корпоративного управления: Научная монография. – М. : Финстатинформ, 2002. – С. 122-134.
81. Максаковский В.П. Демографический кризис в современном мире // География ПС. – 2001. – №23. – С. 13-14.
82. Маркарьян Э.А., Герасименко Г.П. Экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие. – М. : КноРус, 2010. – 534 с.
83. Материнский капитал 2012 г. // Мамин капитал. – Режим доступа: <http://mamkapital.ru/acts/materinskij-kapital-v-2012-godu.html> (дата обращения 25.02.2012)
84. Медков В.М. Демография: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 544 с.
85. Менеджмент / Автор-составитель Г.Б. Казначевская. – Ростов н/Д. : Феникс, 2000. – 352 с.
86. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. – Н.Новгород : НИМБ, 2008. – 352 с.
87. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. – Казань : Наука, 1994. – 349 с.

88. Молодеющая Франция на фоне стареющей Европы // Демоскоп Weekly. – № 265-266: электронная версия бюллетеня «Население и общество». – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2006/0265/index.php>. (дата обращения 25.02.2012)
89. Навстречу 4-му всемирному конгрессу семей // Демографические исследования. – 2010. – №5 // Сайт Института демографических исследований. – Режим доступа: http://demographia.ru/articles_N/index.html?idR=24&idArt=687 (дата обращения 25.02.2012)
90. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. – М. : Альфа-Пресс, 2006. – 553 с.
91. Основы социального государства: учебник / под общ. ред. д.э.н., проф. Н.Н. Гриценко. – М. : ИД АТИСО, 2009. – 440 с.
92. Основы менеджмента / под ред. А.И. Афоникина. – СПб. : Питер, 2007. – 528 с.
93. Опыт реализации демографической политики в ряде развитых стран // Бюджетная система Российской Федерации. – Режим доступа: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2005/vestniksf_277-25/ vestniksf_277-25310.htm (дата обращения 25.02.2012)
94. Павлов В. Отечественный рынок труда: соображения по регулированию // Российский экономический журнал. – 1992. – № 4. – С. 6-9.
95. Переведенцев В.А. Демографические перспективы России // Социс. – 2007. – № 12 – С. 12-14.
96. Прокопов Ф. Макроэкономическая динамика, занятость и безработица в переходной экономике // Человек и труд. – 1999. – № 3. – С. 50-51.
97. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. – М. : Наука, 1989. – С. 67-84.
98. Радаев В.В. Экономическая социология: учеб. пособие для вузов. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 603 с.
99. Ракитинский Б.В. Концепция социальной политики для современной России. – М. : Институт перспектив и проблем страны, 2000. – 372 с.
100. Репродуктивное поведение в зеркале социально-гуманитарного знания: коллект. монография / под ред. М.А. Беляевой. – Екатеринбург, УрГПУ, 2010. – 267 с.
101. Римашевская Н.М. Человек и реформы: секреты выживания. – М.: РИЦИСЭПН, 2003. – 392 с.
102. Рождаемость в России // Миллиардная Россия. – Режим доступа: <http://akparov.ru/node/48> (дата обращения 25.02.2012)
103. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе. – М. : 1995. – 216 с.
104. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учеб. пособие / под ред. А.И. Рофе. – М. : Мик, 1998. – 154 с.
105. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Т. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. А.И. Рофе. – М. : Мик, 2000. – С. 32-65.
106. Рубежанский П., Давыдов А. Актуальные вопросы формирования и использования трудовых ресурсов предприятия // Социальная политика и социальное партнерство. – 2011. – № 2. – С. 6-9.
107. Рыбаковский Л.Л. Стратегия демографического развития России на ближайшие 20 лет // Международная экономика. – 2006. – № 9. – С. 31-42.
108. Рыбаковский Л.Л. Демографическая политика: сущность, структура, опыт разработки // Народонаселение. – 2005. – № 2. – С. 45-57.
109. Рымалов В.В. Новые демографические контуры // Международная жизнь. – 1997. – № 9. – С. 105-112

110. Сакаев В.Т. Цели и принципы демографической политики в современной России // Социальная политика и социология. – 2011. – № 2. – С. 56-62.
111. Семья в современном обществе: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Магнитогорск, 2007. – 343 с.
112. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: учебник. – М.: Дело и Сервис, 2001. – 368 с.
113. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М., 1996. – 300 с.
114. Слука А.Е. Демографические проблемы Западной Европы // Современная Европа. – 2000. – № 4. – С.93-99.
115. Смит А. Теория нравственных чувств. – М. : Республика, 1997. – 351 с.
116. Современная демографическая политика: Россия и зарубежный опыт / Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2005. – № 25 (277) // Информационно-аналитический комплекс «Бюджетная система РФ». Режим доступа: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2005/vestniksf277-25/vestniksf277-25130.htm> (дата обращения: 25.02.2012)
117. Современная демография / под ред. А.Я. Кваши, В.А. Ионцева. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 284 с.
118. Соколова М. И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М. : Проспект, 2007. – 238 с.
119. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.
120. Социальный аудит: учебник / под общ. ред. д.э.н., проф. Ю.Н. Попова. – М. : ИД АТиСО, 2008. – 620 с.
121. Социальный отчет – 2009. – Магнитогорск : ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», 2009. – 83 с.
122. Социальный отчет – 2010. – Магнитогорск : ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат», 2010. – 74 с.
123. Социальные технологии российских корпораций / под ред. П. Бочкова, С. Лукаша, А. Шмарова. – М. : ЗАО «Журнал Эксперт», 2005. – 191 с.
124. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М. : Экзамен, 2002. – 736 с.
125. Стратегическое планирование / под ред. Уткина Э.А. – М. : Ассоциация авторов и издателей «Тандем»; ЭКМО-С, 1998. – 34 с.
126. Стратегическое управление: учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент орг.» / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. – М. : Омега-Л, 2008. – 464 с.
127. Стратегическое управление: регион, город, предприятие / под ред. Д.С. Львова, А.Г. Гранберга, А.П. Егоршина; ООН РАН, НИМБ. – М.: ЗАО ИД «Экономика», 2005. – 605 с.
128. Стрижов С.А. Корпоративная социальная ответственность: состояние и перспективы. – М. : МАКС Пресс, 2006. – 237 с.
129. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М. : Наука, 1982. – 472 с.
130. Сухорукова Т. Социальные рычаги экономического роста // Экономист. – 1999. – № 7. – 56 с.
131. Тихомирова А.В. Оценка Эффективности управления производством. – М. : Экономика, 1984. – 536 с.
132. Топилин М.А. Социальная сфера России в начале XXI века // Социальная работа. – 2011. – № 1. – С. 13.
133. Труд и социальное развитие: словарь / под ред. Е.С. Строева. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 266 с.
134. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М. : Юнити, 2002. – 438 с.

135. Управление человеческим потенциалом современной организации: монография / под ред. С.Д. Резника. – Пенза : ПГУАС, 2004. – 584 с.
136. Ушкалов И.С. Демографическое настоящее и будущее Европы // Мировая экономика и Международные отношения. – 1994. – № 6. – С. 16-24.
137. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. – М. : Экономика, 1979. – 22 с.
138. Штемпель Д. Население мира в 2000 году: численность, рождаемость, продолжительность жизни. – М. : Мысль, 1988. – 207 с.
139. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 584 с.
140. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М. : Юрист, 2002. – 592 с.
141. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М. : Экономика, 1996. – 305 с.
142. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 293 с.
143. Экономическая теория (политэкономика): учебник / под ред. д.э.н., проф. Д.В. Валового – М. : АТиСО, 2008. – 520 с.
144. Юрганова Е. Ю. Мотивация и стимулирование труда управленческого персонала организации. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2003. – 206 с.
145. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: учебник для вузов. – М. : Русская Деловая Литература, 1999. – 416 с.
146. Юхолин Э. Ради бизнеса или ради блага всех? Финский подход к корпоративной социальной ответственности // Журнал исследований социальной политики. – 2007. – № 3. – С. 379-396.
147. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings // Journal of Political Economy. – 1967. – Vol. 75. – P. 352-365.
148. Births: Final Data for 2003 // National Vital Statistics Reports. – 2005. – Vol. 54. – No. 2. – September 8. – 116 p.
149. Caldwell J.C. Toward a restatement of demographic transition theory // Population and Development Review. – 1976. – Vol. 2. – No. 3-4. – P. 321-366.
150. Gershuny J. Social Innovation and the Division of Labour. – Oxford : Oxford University Press, 1983. – 191 p.
151. Gronau R. Leisure, Home Production and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. – 1977. – Vol. 85. – No. 6. – P. 1099-1123.
152. Rifkin J. The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. – N.Y.: Tarcher; Updated edition, 2004. – 400 p.
153. Rose R. Getting By In Three Economies: The Resources of the Official, Unofficial and Domestic Economy. – Glasgow : University of Strathclyde, 1983. – 118 p.

Приложения
Приложение А
Исходные данные для анализа листов нетрудоспособности работников ОАО «ММК»
по заболеваниям детей (фрагмент)

Цех	ФИО	д/н	ФИО ребенка	Дат рожд реб	№ больничного	С	По	Количес- тво дней	Год
БКУ	БОБЫЛЕВА, ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА	751	БОБЫЛЕВА, ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА	17.06.1997	БД 9536667	01.12.2003	05.12.2003	4	2003
БКУ	БОБЫЛЕВА, ОЛЬГА ВЛАДИМИРОВНА	751	БОБЫЛЕВА, ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА	17.06.1997	ББ 3711178	15.07.2002	19.07.2002	4	2002
Газовый цех	ВОРОНИН, АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ	28548	ВОРОНИН, МАТВЕЙ АЛЕКСЕЕВИЧ	16.08.2002	БД1377286	12.08.2003	15.08.2003	3	2003
Горный цех	КУХТЕВИН, ВАЛЕРИЙ ЕВГЕНЬЕВИЧ	5254	КУХТЕВИН, ДМИТРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ	11.03.2000	АЯ 0381521	14.04.2003	21.04.2003	7	2003
Горный цех	МИХАЙЛОВ, ВИКТОР ЛЕОНИДОВИЧ	6472	МИХАЙЛОВА, АНАСТАСИЯ ВИКТОРОВНА	31.08.2000	БД 1203280	08.09.2003	11.09.2003	3	2003
Горный цех	МИХАЙЛОВ, ВИКТОР ЛЕОНИДОВИЧ	6472	МИХАЙЛОВА, АНАСТАСИЯ ВИКТОРОВНА	31.08.2000	АЯ 0381613	12.05.2003	19.05.2003	7	2003
Жилотдел	КАМАЛОВА, АЙСЫЛУ ИЛЬГАМОВНА	41254	КАМАЛОВ, ДЕНИС МАВЛИТОВИЧ	13.11.1993	БВ 2248815	03.02.2003	12.02.2003	9	2003
Жилотдел	КАМАЛОВА, АЙСЫЛУ ИЛЬГАМОВНА	41254	КАМАЛОВ, ДЕНИС МАВЛИТОВИЧ	13.11.1993	БВ 2549287	29.07.2002	03.08.2002	5	2002
Жилотдел	КАМАЛОВА, АЙСЫЛУ ИЛЬГАМОВНА	41254	КАМАЛОВ, ДЕНИС МАВЛИТОВИЧ	13.11.1993	БД 1438631	03.03.2003	07.03.2003	4	2003
Кислородно- конвертерный цех	ТРУБКИН, ОЛЕГ ВАЛЕРЬЕВИЧ	15500	ТРУБКИН, АЛЕКСЕЙ ОЛЕГОВИЧ	05.01.2002	АЩ 9875480	16.01.2002	20.01.2002	4	2002
Кислородно- конвертерный цех	ФРОЛОВ, ОЛЕГ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	18218	ФРОЛОВА, МИЛЕНА ОЛЕГОВНА	19.08.2003	БЖ 6663827	28.10.2003	30.10.2003	2	2003
Листопрокатн ый цех N 3	ПАВЛОВ, ИГОРЬ АНДРЕЕВИЧ	18826	ПАВЛОВ, ДАНИЛ ИГОРЕВИЧ	02.07.2002	БЖ8254037	30.09.2003	13.10.2003	13	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2260916	28.07.2003	13.08.2003	16	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2522226	01.09.2003	10.09.2003	9	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2522428	17.09.2003	13.10.2003	26	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2522527	29.10.2003	14.11.2003	16	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БЖ8402008	29.12.2003	12.01.2004	14	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	АЯ0121145	01.05.2003	12.05.2003	11	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2522516	08.12.2003	22.12.2003	14	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	АЯ0121321	09.06.2003	27.06.2003	18	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БВ2320307	03.02.2003	28.02.2003	25	2003
Листопрокатн ый цех N 4	АФАНАСЕНКО, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	17913	ТЕЛЕВНЫХ, АЛЕКСЕЙ ВИКТОРОВИЧ	09.04.2001	БД1438503	06.03.2003	14.03.2003	8	2003
Листопрокатн ый цех N 4	ГАВРИЛИНА, ОКСАНА ГЕННАДЬЕВНА	16227	ГАВРИЛИНА, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	03.07.1996	АЯ0800831	30.12.2002	13.01.2003	14	2002
Листопрокатн ый цех N 4	ГАВРИЛИНА, ОКСАНА ГЕННАДЬЕВНА	16227	ГАВРИЛИНА, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	03.07.1996	АЯ0800562	19.11.2002	28.11.2002	9	2002
Листопрокатн ый цех N 4	ГАВРИЛИНА, ОКСАНА ГЕННАДЬЕВНА	16227	ГАВРИЛИНА, ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА	03.07.1996	АЯ0116504	01.07.2003	09.07.2003	8	2003
Листопрокатн ый цех N 4	ПРОТАСОВ, ДМИТРИЙ НИКОЛАЕВИЧ	13755	ПРОТАСОВА, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	26.07.1993	АЯ 0124490	10.04.2003	21.04.2003	11	2003
Листопрокатн ый цех N 5	АННЕНКОВА, ТАТЬЯНА ЮРЬЕВНА	16428	АННЕНКОВ, ЕГОР ЕВГЕНЬЕВИЧ	13.04.2000	АЯ0445470	05.11.2003	24.11.2003	19	2003
Листопрокатн ый цех N 5	КОЗЛОВА, МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА	14258	КОЗЛОВ, ВАДИМ АЛЕКСАНДРОВИЧ	30.10.2001	БВ2351449	01.09.2003	10.09.2003	9	2003
Листопрокатн ый цех N 5	КОМАРОВ, ГРИГОРИЙ НИКОЛАЕВИЧ	17355	КОМАРОВА, ЯСМИНА ГРИГОРЬЕВНА	11.08.2001	БВ2260973	07.07.2003	21.07.2003	14	2003
Листопрокатн ый цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	БВ2194695	26.12.2002	04.01.2003	9	2002

Листопрокатный цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	АЯ0124148	15.02.2003	25.02.2003	10	2003
Листопрокатный цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	АЯ0445464	31.10.2003	10.11.2003	10	2003
Листопрокатный цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	АЯ 0800648	03.02.2003	10.02.2003	7	2003
Листопрокатный цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	АЩ 3565702	19.02.2001	28.02.2001	9	2001
Листопрокатный цех N 5	МАКАРУШИНА, ЛАРИСА АНАТОЛЬЕВНА	16601	МАКАРУШИН, МИХАИЛ ВЛАДИМИРОВИЧ	06.09.1996	АЭ 4978579	17.09.2002	24.09.2002	7	2002
Листопрокатный цех N 5	ПЕСКОВА, МАРИНА ВИКТОРОВНА	16327	ПЕСКОВА, АРИНА КОНСТАНТИНОВНА	13.07.1998	АЭ 4808890	07.05.2002	13.05.2002	6	2002
Листопрокатный цех N 5	РАХАЕВ, ВИТАЛИЙ НИКОЛАЕВИЧ	17155	РАХАЕВА, АНАСТАСИЯ ВИТАЛЬЕВНА	04.05.1997	АЩ 5933185	19.03.2001	28.03.2001	9	2001
Листопрокатный цех N 5	РЯБИНИН, ЕВГЕНИЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ	16374	РЯБИНИНА, ВИКТОРИЯ ЕВГЕНЬЕВНА	03.03.1997	БВ 2384499	30.09.2002	14.10.2002	14	2002
Мартеновский цех	КУЗНЕЦОВ, АНДРЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	7689	КУЗНЕЦОВА, СВЕТЛАНА АНДРЕЕВНА	01.02.2000	АЩ9784826	07.05.2003	10.05.2003	3	2003
Мартеновский цех	СИНЯВСКИЙ, АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ	9251	СИНЯВСКАЯ, МАРИНА АЛЕКСЕЕВНА	24.09.2000	АЯ0102626	09.11.2002	13.11.2002	4	2002
Мартеновский цех	СИНЯВСКИЙ, АЛЕКСЕЙ МИХАЙЛОВИЧ	9251	СИНЯВСКАЯ, МАРИНА АЛЕКСЕЕВНА	24.09.2000	БГ8158193	19.11.2002	29.11.2002	10	2002
Обжиговый цех	ПЛИШКИНА, ЛИЛИЯ КАДИМОВНА	5241	ПЛИШКИНА, ТАТЬЯНА АНДРЕЕВНА	03.10.1997	АЩ3019846	06.02.2002	14.02.2002	8	2002
Обжимной цех	АЗАНОВ, СЕРГЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	18893	АЗАНОВА, ИРИНА СЕРГЕЕВНА	22.02.2000	АЯ 0913135	11.05.2003	20.05.2003	9	2003
Обжимной цех	АЗАНОВ, СЕРГЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	18893	АЗАНОВА, ИРИНА СЕРГЕЕВНА	22.02.2000	АЯ 0913495	02.07.2003	09.07.2003	7	2003
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВ, ДМИТРИЙ НИКОЛАЕВИЧ	12751	ВАСИЛЬЕВА, АННА ДМИТРИЕВНА	11.12.1998	БВ 2194059	15.10.2002	25.10.2002	10	2002
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВА, СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА	12788	ВАСИЛЬЕВА, АНЖЕЛИКА СЕРГЕЕВНА	02.11.1999	БА 4148401	13.11.2003	28.11.2003	15	2003
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВА, СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА	12788	ВАСИЛЬЕВА, АНЖЕЛИКА СЕРГЕЕВНА	02.11.1999	АЯ 0141941	04.03.2003	07.03.2003	3	2003
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВА, СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА	12788	ВАСИЛЬЕВА, АНЖЕЛИКА СЕРГЕЕВНА	02.11.1999	АЯ 0800615	02.12.2002	14.12.2002	12	2002
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВА, СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА	12788	ВАСИЛЬЕВА, АНЖЕЛИКА СЕРГЕЕВНА	02.11.1999	АЯ 0800056	16.10.2002	25.10.2002	9	2002
Обжимной цех	ВАСИЛЬЕВА, СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА	12788	ВАСИЛЬЕВА, АНЖЕЛИКА СЕРГЕЕВНА	02.11.1999	АЯ 0833723	10.08.2002	15.08.2002	5	2002
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЯ 0141472	14.02.2003	25.02.2003	11	2003
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЭ 4978159	21.08.2002	10.09.2002	20	2002
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЯ 0800118	29.10.2002	04.11.2002	6	2002
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЯ 0800336	24.11.2002	06.12.2002	12	2002
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЯ 0141022	27.01.2003	10.02.2003	14	2003
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЭ 4978505	20.07.2002	26.07.2002	6	2002
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	АЯ 0141624	04.04.2003	14.04.2003	10	2003
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	БД 1377513	24.04.2003	12.05.2003	18	2003
Обжимной цех	ИВАНОВА, ОЛЬГА АНАТОЛЬЕВНА	19366	ИВАНОВ, ДМИТРИЙ РУСЛАНОВИЧ	02.03.2000	БД 23516115	04.08.2003	13.08.2003	9	2003
Обжимной цех	КАНАЙКИН, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	19380	КАНАЙКИНА, АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА	12.06.1999	БВ 2248878	04.02.2003	13.02.2003	9	2003
Обжимной цех	КАНАЙКИН, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	19380	КАНАЙКИНА, АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА	12.06.1999	БД 1377734	21.07.2003	30.07.2003	9	2003
Обжимной цех	МОРИНА, ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА	19610	МОРИН, ГРИГОРИЙ ВЛАДИСЛАВОВИЧ	05.01.1997	БВ 2260447	17.02.2003	28.02.2003	11	2003
Обжимной цех	МОРИНА, ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА	19610	МОРИН, ГРИГОРИЙ ВЛАДИСЛАВОВИЧ	05.01.1997	БВ 2522236	08.09.2003	18.09.2003	10	2003
Обжимной цех	ОЛЕЙНИКОВ, АНДРЕЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ	13975	ОЛЕЙНИКОВ, МИХАИЛ АНДРЕЕВИЧ	27.04.2001	АЯ 0381267	22.03.2003	31.03.2003	9	2003
Обжимной цех	СИНИЦЫНА, ИРИНА ЮРЬЕВНА	19198	КОЛЬЕВА, ВАЛЕРИЯ ЮРЬЕВНА	26.03.1999	БВ2549701	09.09.2002	16.09.2002	7	2002
Обжимной цех	СИНИЦЫНА, ИРИНА ЮРЬЕВНА	19198	КОЛЬЕВА, ВАЛЕРИЯ ЮРЬЕВНА	26.03.1999	БД 9504196	11.12.2003	20.12.2003	9	2003
Обжимной цех	СИНИЦЫНА, ИРИНА ЮРЬЕВНА	19198	КОЛЬЕВА, ВАЛЕРИЯ ЮРЬЕВНА	26.03.1999	БВ 2248165	24.12.2002	08.01.2003	15	2002

Обжимной цех	ХАРЧЕНКО, АЛЕКСЕЙ СЕРГЕЕВИЧ	65299	ХАРЧЕНКО, ЛЕВ АЛЕКСЕЕВИЧ	19.06.2002	БД 1291271	05.12.2003	15.12.2003	10	2003
Обжимной цех	ХАРЧЕНКО, АЛЕКСЕЙ СЕРГЕЕВИЧ	65299	ХАРЧЕНКО, ЛЕВ АЛЕКСЕЕВИЧ	19.06.2002	БВ 2320788	23.02.2003	28.02.2003	5	2003
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0121152	05.05.2003	14.05.2003	9	2003
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЩ972580	13.03.2002	27.03.2002	14	2002
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0948272	11.09.2002	25.09.2002	14	2002
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0948580	24.10.2002	01.11.2002	8	2002
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0948958	15.12.2002	25.12.2002	10	2002
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	БВ 2351163	26.06.2003	02.07.2003	6	2003
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0913565	11.07.2003	17.07.2003	6	2003
ПВЭС	БОДЯЕВА, ОЛЬГА НИКОЛАЕВНА	27306	БОДЯЕВА, ИРИНА ДМИТРИЕВНА	11.03.1998	АЯ 0913534	20.08.2003	01.09.2003	12	2003
ПВЭС	ГАЙНИТДИНОВ, АЛЕКСЕЙ АНВАРОВИЧ	27565	ГАЙНИТДИНОВА, ВИКТОРИЯ АЛЕКСЕЕВНА	29.12.2000	АЯ 0119789	04.11.2002	14.11.2002	10	2002
ПВЭС	ГАЙНИТДИНОВ, АЛЕКСЕЙ АНВАРОВИЧ	27565	ГАЙНИТДИНОВА, ВИКТОРИЯ АЛЕКСЕЕВНА	29.12.2000	АЩ 9979875	28.08.2002	11.09.2002	14	2002
ПВЭС	ДУДЛЯ, АЛЕКСЕЙ ГЕННАДЬЕВИЧ	27416	ДУДЛЯ, СВЯТОСЛАВ АЛЕКСЕЕВИЧ	08.12.2000	АЯ0914244	20.11.2002	02.12.2002	12	2002
ПВЭС	ДУДЛЯ, АЛЕКСЕЙ ГЕННАДЬЕВИЧ	27416	ДУДЛЯ, СВЯТОСЛАВ АЛЕКСЕЕВИЧ	08.12.2000	АЯ 0381037	11.03.2003	14.03.2003	3	2003
ПВЭС	РАСТРИГИНА, СВЕТЛАНА АЛЕКСЕЕВНА	27180	РАСТРИГИН, ЕГОР АЛЕКСАНДРОВИЧ	22.08.2000	АЯ 0116706	11.08.2003	18.08.2003	7	2003
ПВЭС	РАСТРИГИНА, СВЕТЛАНА АЛЕКСЕЕВНА	27180	РАСТРИГИН, ЕГОР АЛЕКСАНДРОВИЧ	22.08.2000	БА 4148626	10.12.2003	19.12.2003	9	2003
ПВЭС	РАСТРИГИНА, СВЕТЛАНА АЛЕКСЕЕВНА	27180	РАСТРИГИН, ЕГОР АЛЕКСАНДРОВИЧ	22.08.2000	АЯ 0116717	12.09.2003	23.09.2003	11	2003
ПВЭС	РАСТРИГИНА, СВЕТЛАНА АЛЕКСЕЕВНА	27180	РАСТРИГИН, ЕГОР АЛЕКСАНДРОВИЧ	22.08.2000	АЭ 4978912	02.10.2002	09.10.2002	7	2002
ПВЭС	ЧЕРНЫШЕВА, ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА	27192	ЧЕРНЫШЕВА, ПОЛИНА ГЕННАДЬЕВНА	23.02.2000	АЯ 0381646	07.05.2003	16.05.2003	9	2003
ПВЭС	ЧЕРНЫШЕВА, ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА	27192	ЧЕРНЫШЕВА, ПОЛИНА ГЕННАДЬЕВНА	23.02.2000	АЯ 0887940	12.03.2003	21.03.2003	9	2003
ПСЦ	ГОРДЕЕВА, ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА	29213	ГОРДЕЕВ, ГРИГОРИЙ ДМИТРИЕВИЧ	30.07.1996	АЯ0119366	23.09.2002	30.09.2002	7	2002
ПСЦ	ГОРДЕЕВА, ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА	29213	ГОРДЕЕВ, ГРИГОРИЙ ДМИТРИЕВИЧ	30.07.1996	АЩ9979391	18.11.2002	27.11.2002	9	2002
ПСЦ	ГОРДЕЕВА, ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА	29213	ГОРДЕЕВ, ГРИГОРИЙ ДМИТРИЕВИЧ	30.07.1996	БЖ 8384036	22.12.2003	29.12.2003	7	2003
ПСЦ	ГОРДЕЕВА, ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА	29213	ГОРДЕЕВ, ГРИГОРИЙ ДМИТРИЕВИЧ	30.07.1996	АЩ99793212	24.05.2002	07.06.2002	14	2002
ПСЦ	СУЛТАНОВ, ДАМИР АХМЕТОВИЧ	29531	СУЛТАНОВ, АРСЛАН ДАМИРОВИЧ	07.09.2002	БД1379856	09.03.2003	14.03.2003	5	2003
РОФ	БОГДАНОВ, ДИМИТРИЙ ИВАНОВИЧ	2211	БОГДАНОВА, ДАРЬЯ ДИМИТРИЕВНА	01.03.2000	АЯ0116389	02.06.2003	04.06.2003	2	2003
РОФ	ДАЦУК, НЕЛЛИ ТИМЕРЯНОВНА	1160	ДАЦУК, ДМИТРИЙ ОЛЕГОВИЧ	15.09.1997	АЯ0141954	14.03.2003	24.03.2003	10	2003
РОФ	ДАЦУК, НЕЛЛИ ТИМЕРЯНОВНА	1160	ДАЦУК, ДМИТРИЙ ОЛЕГОВИЧ	15.09.1997	АЯ0800547	07.12.2002	15.12.2002	8	2002
РОФ	ДАЦУК, НЕЛЛИ ТИМЕРЯНОВНА	1160	ДАЦУК, ДМИТРИЙ ОЛЕГОВИЧ	15.09.1997		30.08.2002	09.09.2002	10	2002
РОФ	КУКУШКИН, ВИКТОР МИХАЙЛОВИЧ	1628	КУКУШКИНА, НАДЕЖДА ВИКТОРОВНА	31.12.1999	АЯ 0119298	18.10.2002	25.10.2002	7	2002
РОФ	КУКУШКИН, ВИКТОР МИХАЙЛОВИЧ	1628	КУКУШКИНА, НАДЕЖДА ВИКТОРОВНА	31.12.1999	АЯ 0381392	07.04.2003	14.04.2003	7	2003
РОФ	СТАРШИКОВА, ОЛЬГА ЮРЬЕВНА	1092	СТАРШИКОВА, АННА АЛЕКСАНДРОВНА	21.02.2000	БД1203399	11.08.2003	18.08.2003	7	2003
РОФ	ЧЕРНЕВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	1589	ЧЕРНЕВ, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	11.02.2000	БД9504426	08.12.2003	15.12.2003	7	2003
РОФ	ЧЕРНЕВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	1589	ЧЕРНЕВ, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	11.02.2000	БД1377944	26.08.2003	03.09.2003	8	2003
РОФ	ЧЕРНЕВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	1589	ЧЕРНЕВ, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	11.02.2000	БГ 8036821	20.10.2003	27.10.2003	7	2003
РОФ	ЧЕРНЕВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	1589	ЧЕРНЕВ, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	11.02.2000	БД1377428	27.05.2003	02.06.2003	6	2003
Рудник	АГИЛОВ, ФАГИМ АГЗАПОВИЧ	3163	АГИЛОВА, ДИАНА ФАГИМОВНА	28.11.2001	БД 9563219	15.08.2003	28.08.2003	13	2003

Рудник	БАТРАКОВА, ЛАРИСА ВАСИЛЬЕВНА	2999	БАТРАКОВА, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	30.01.1997	АЯ 0116550	29.07.2003	04.08.2003	6	2003
Рудник	БАТРАКОВА, ЛАРИСА ВАСИЛЬЕВНА	2999	БАТРАКОВА, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	30.01.1997	БА 4148553	09.12.2003	15.12.2003	6	2003
Рудник	БАТРАКОВА, ЛАРИСА ВАСИЛЬЕВНА	2999	БАТРАКОВА, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	30.01.1997	АЭ 4978871	01.10.2002	10.10.2002	9	2002
Рудник	КОНОВА, СВЕТЛАНА ЮРЬЕВНА	2584	КОНОВА, ПОЛИНА ВЛАДИСЛАВОВНА	17.09.2000	АЯ 0913906	01.10.2003	07.10.2003	6	2003
Рудник	КОНОВА, СВЕТЛАНА ЮРЬЕВНА	2584	КОНОВА, ПОЛИНА ВЛАДИСЛАВОВНА	17.09.2000	БД 8541312	19.11.2003	05.12.2003	16	2003
Рудник	КРЫЛОВ, ДМИТРИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ	2762	КРЫЛОВА, ЮЛИЯ ДМИТРИЕВНА	25.04.2003	АЯ 0121756	24.09.2003	03.10.2003	9	2003
Рудник	ЛЕБЕДЕВ, АНДРЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	2222	ЛЕБЕДЕВ, КИРИЛЛ АНДРЕЕВИЧ	31.08.1995	БВ 2384297	28.09.2002	10.10.2002	12	2002
Рудник	ЛЕБЕДЕВ, АНДРЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	2222	ЛЕБЕДЕВ, КИРИЛЛ АНДРЕЕВИЧ	31.08.1995	БВ 2384017	01.07.2002	15.07.2002	14	2002
Рудник	МЕЗЕНЦЕВА, ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА	2626	АЛИКОВА, АННА СЕРГЕЕВНА	18.06.2001	АЯ 0381824	20.05.2003	29.05.2003	9	2003
Рудник	МЕЗЕНЦЕВА, ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА	2626	АЛИКОВА, АННА СЕРГЕЕВНА	18.06.2001	БД 1203293	25.07.2003	31.07.2003	6	2003
Рудник	МЕЗЕНЦЕВА, ЮЛИЯ ВИКТОРОВНА	2626	АЛИКОВА, АННА СЕРГЕЕВНА	18.06.2001	БЖ 8384165	26.12.2003	05.01.2004	10	2003
Рудник	РАДАЕВА, ЛИДИЯ АНАТОЛЬЕВНА	2687	РАДАЕВ, ФЕДОР АНДРЕЕВИЧ	28.03.1995	БВ 2194107	04.11.2002	15.11.2002	11	2002
Сортовой цех	ЗОРКИН, НИКОЛАЙ НИКОЛАЕВИЧ	74748	ЗОРКИН, АЛЕКСАНДР НИКОЛАЕВИЧ	05.12.2001	БА 4148576	08.12.2003	14.12.2003	6	2003
УПП	ГРИШЕНКОВ, АНТОН ВЛАДИМИРОВИЧ	108631	ГРИШЕНКОВ, ДАНИЛ АНТОНОВИЧ	27.02.2003	БЖ 8330333	06.07.2003	11.07.2003	5	2003
Управление ИДП	ПЕТРОВСКАЯ, СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА	5725	ПЕТРОВСКИЙ, ПАВЕЛ СЕРГЕЕВИЧ	24.08.2002	БИ 1862778	23.12.2003	26.12.2003	3	2003
Управление ОАО "ММК"	ДЮЛЬДИН, АЛЕКСЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	101262	ДЮЛЬДИНА, АНАСТАСИЯ АЛЕКСЕЕВНА	03.01.2002	АЩ 9875431	16.01.2002	28.01.2002	12	2002
Управление ОАО "ММК"	ИБАТУЛЛИН, РАФАЭЛЬ МУДАРИСОВИЧ	26713	ИБАТУЛЛИН, РУСТАМ РАФАЭЛЕВИЧ	01.08.2002	БД 1290717	25.11.2003	05.12.2003	10	2003
Управление ОАО "ММК"	ЛЕВАШОВА, ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА	37369	ЛЕВАШОВ, ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ	11.04.2003	АЯ 0446489	11.02.2002	15.02.2002	4	2002
Цех благоустройства	ХАРИТОНОВ, ВЯЧЕСЛАВ ВЛАДИМИРОВИЧ	32784	ХАРИТОНОВ, СЕРГЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	27.04.1998	АЯ 0914689	23.12.2002	04.01.2003	12	2002
Цех эксплуатации	ДРЫГУН, ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА	40715	ДРЫГУН, АЛЕКСАНДР ЭДУАРДОВИЧ	28.07.1996	БВ 2419120	06.02.2003	18.02.2003	12	2003
Цех эксплуатации	САФОНОВА, ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА	40132	САФОНОВ, ВЛАДИМИР АНДРЕЕВИЧ	24.02.1993	АЭ 4808973	28.05.2002	03.06.2002	6	2002
Цех эксплуатации	САФОНОВА, ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА	40132	САФОНОВ, ВЛАДИМИР АНДРЕЕВИЧ	24.02.1993	АЭ 4978826	21.09.2002	27.09.2002	6	2002
Цех эксплуатации	СЕРГЕЕВА, ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА	39441	СЕРГЕЕВ, НИКИТА АНДРЕЕВИЧ	24.07.2000	АЯ 0913538	27.08.2003	01.09.2003	5	2003
Цех эксплуатации	СЕРГЕЕВА, ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА	39441	СЕРГЕЕВ, НИКИТА АНДРЕЕВИЧ	24.07.2000	БД 9541307	24.11.2003	08.12.2003	14	2003
Цех эксплуатации	СЕРГЕЕВА, ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА	39441	СЕРГЕЕВ, НИКИТА АНДРЕЕВИЧ	24.07.2000	БВ 2248522	22.12.2002	31.12.2002	9	2002
Цех эксплуатации	СЕРГЕЕВА, ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА	39441	СЕРГЕЕВ, НИКИТА АНДРЕЕВИЧ	24.07.2000	АЯ 0102506	28.10.2002	10.11.2002	13	2002
Цех эксплуатации	СЕРГЕЕВА, ЕКАТЕРИНА АЛЕКСАНДРОВНА	39441	СЕРГЕЕВ, НИКИТА АНДРЕЕВИЧ	24.07.2000	АЯ 0102871	20.11.2002	06.12.2002	16	2002
Цех эксплуатации	СТЕПАНОВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	40876	СТЕПАНОВ, АНДРЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	23.07.1994	БВ 2248841	10.02.2003	14.02.2003	4	2003
Цех эксплуатации	СТЕПАНОВА, ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА	40876	СТЕПАНОВ, АНДРЕЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ	23.07.1994	БВ 2248032	29.11.2002	04.12.2002	5	2002
ЦРМО N 4	МЕШКОВ, ВЛАДИМИР АЛЕКСАНДРОВИЧ	11136	МЕШКОВ, АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	05.06.2001	БВ 2504702	21.10.2002	24.10.2002	3	2002
ЦРМП	МАКУШИН, ДАНИИЛ ДМИТРИЕВИЧ	100507	МАКУШИН, МИХАИЛ ДАНИИЛОВИЧ	05.06.2003	БГ8033933	01.07.2003	03.07.2003	2	2003
ЦРМП	СЫЧЕВ, ВЛАДИМИР АЛЕКСЕЕВИЧ	9412	СЫЧЕВА, ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА	23.04.2002	АЯ0116115	13.05.2003	22.05.2003	9	2003
ЦРМП	ШАЛОНИК, АЛЕКСЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	9730	ШАЛОНИК, МАКСИМ АЛЕКСЕЕВИЧ	11.11.2003	БЖ8430785	20.11.2003	24.11.2003	4	2003
ЦЭС и П	АВЕРЬЯНОВ, ВИКТОР ЛЬВОВИЧ	28157	АВЕРЬЯНОВА, ЕКАТЕРИНА ВИКТОРОВНА	05.06.2000	АЯ0381283	29.03.2003	06.04.2003	8	2003
ЦЭС и П	АВЕРЬЯНОВ, ВИКТОР ЛЬВОВИЧ	28157	АВЕРЬЯНОВА, ЕКАТЕРИНА ВИКТОРОВНА	05.06.2000	АЩ9979874	26.08.2002	31.08.2002	5	2002
ЦЭС и П	БАРАНОВСКАЯ, НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА	27940	БАРАНОВСКИЙ, ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ	10.04.1997	АЯ 0879172	23.12.2002	31.12.2002	8	2002

ЦЭС и П	БАРАНОВСКАЯ, НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА	27940	БАРАНОВСКИЙ, ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ	10.04.1997	БВ2419859	26.03.2003	07.04.2003	12	2003
ЦЭС и П	БАРАНОВСКАЯ, НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА	27940	БАРАНОВСКИЙ, ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ	10.04.1997	АЯ0879944	01.08.2002	09.08.2002	8	2002
ЦЭС и П	БАРАНОВСКАЯ, НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА	27940	БАРАНОВСКИЙ, ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ	10.04.1997	БВ2489645	04.11.2002	19.11.2002	15	2002
ЦЭС и П	БАРАНОВСКАЯ, НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА	27940	БАРАНОВСКИЙ, ИГОРЬ АЛЕКСЕЕВИЧ	10.04.1997	АЯ0913287	19.05.2003	28.05.2003	9	2003
ЦЭС и П	КУДАСОВА, ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	28073	КУДАСОВА, УЛЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА	16.04.1996	БД1438616	25.02.2003	07.03.2003	10	2003
ЦЭС и П	КУДАСОВА, ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	28073	КУДАСОВА, УЛЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА	16.04.1996	АЦ9979560	01.07.2002	08.07.2002	7	2002
ЦЭС и П	КУДАСОВА, ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	28073	КУДАСОВА, УЛЬЯНА АЛЕКСЕЕВНА	16.04.1996	БД1377781	28.07.2003	06.08.2003	9	2003
ЦЭС и П	ЛЕБЕДЕВ, АЛЕКСЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	28002	ЛЕБЕДЕВ, СТЕПАН АЛЕКСЕЕВИЧ	05.04.2001	АЯ012643	01.09.2003	10.09.2003	9	2003
ЦЭСТ	БОЯРСКАЯ, ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА	30712	БОЯРСКАЯ, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	25.01.1993	АЯ 0913242	26.05.2003	26.05.2003	0	2003
ЦЭСТ	БОЯРСКАЯ, ТАТЬЯНА ПЕТРОВНА	30712	БОЯРСКАЯ, ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА	25.01.1993	БВ 2419526	25.02.2003	27.02.2003	2	2003
ЦЭСТ	КАДОШНИКОВ, АЛЕКСАНДР АЛЕКСАНДРОВИЧ	98837	КАДОШНИКОВА, АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА	02.11.2000	БД 1291175	24.11.2003	11.12.2003	17	2003
ЦЭСТ	РЕПЯХ, СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ	31152	РЕПЯХ, ЕКАТЕРИНА СЕРГЕЕВНА	19.12.1995	БВ 2320489	10.02.2003	18.02.2003	8	2003
							ИТОГО	1387	

Приложение Б

Анкета для работниц ОАО «ММК»

Милые женщины! Просим Вас принять участие в исследовании, посвященном изучению эффективности социальных программ по стимулированию рождаемости и поддержки материнства и детства, проводимых на ОАО «ММК». Ваше мнение окажет неоценимую помощь в анализе данной политики предприятия. Ответить на вопросы просто, нужно обвести номер подходящего ответа. Исследование является анонимным, ответы будут использованы в обобщенном виде в научных целях.

- 1. Знакомы ли Вы с мероприятиями по поддержке материнства и детства, существующими на Вашем предприятии, и, если да, то из каких источников?**
 - 1) Да, слышала о них от сотрудников нашего предприятия
 - 2) Да, знакома с ними через официальные публикации на нашем предприятии
 - 3) Нет, не знакома
 - 4) Другое (напишите)_____
- 2. Участвовали ли Вы в программах по поддержке материнства и детства, действующих на ОАО «ММК»?**
 - 1) Да
 - 2) Нет
- 3. Нравится ли Вам данная программа?**
 - 1) Да
 - 2) Нет
 - 3) Затрудняюсь ответить
- 4. С какой недели беременности женщины освобождаются от работы на ОАО «ММК» с сохранением среднего заработка?**
 - 1) с 9-ой недели
 - 2) с 13-ой недели
 - 3) с 16-ой недели
 - 4) с 20-ой недели
 - 5) с 30-й недели
- 5. Считаете ли Вы эффективной и достаточной программу по стимулированию рождаемости и поддержке материнства, действующую на данный момент на ОАО «ММК»?**
 - 1) Да
 - 2) Нет
 - 3) Затрудняюсь ответить
 - 4) Хотелось бы добавить следующие мероприятия в программу_____
- 6. Считаете ли Вы необходимым работу центра «Материнство»?**
 - 1) Да
 - 2) Нет
 - 3) Затрудняюсь ответить

7. Оцените по 5-балльной шкале, насколько Вы удовлетворены отдельными программами, существующими на ОАО «ММК» (Дайте ответ в каждой строке).

Мероприятия	полностью удовлетворен	скорее удовлетворен	частично удовлетворен	неудовлетворен	совершенно неудовлетворен
Единовременная материальная помощь семьям родившегося ребенка (12000 руб.)	1	2	3	4	5
Ежемесячная мат. помощь женщине на содержание ребенка до 1,5 лет (650 руб. на ребенка)	1	2	3	4	5
Ежемесячная материальная помощь женщине на содержание ребенка до 3х лет (1250 руб. на ребенка)	1	2	3	4	5
Оздоровление беременных в городском аквапарке	1	2	3	4	5
Посещение центра «Материнство»	1	2	3	4	5

8. Чувствуете ли Вы поддержку в рождении и помощь в воспитании детей со стороны ММК?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь ответить

9. Выберите, пожалуйста, те меры государственной помощи и помощи со стороны предприятия, которые способны повлиять на Ваше решение о рождении ребенка (первого или последующих)? (можно выбрать несколько вариантов)

- 1) Государственное пособие по беременности и родам
- 2) Единовременное пособие при рождении ребенка, выплачиваемое государством
- 3) Единовременное пособие при рождении ребенка, выплачиваемое на ОАО «ММК»
- 4) Предоставление государством «материнского капитала»
- 5) Ежемесячное государственное пособие на ребенка
- 6) Ежемесячные выплаты ОАО «ММК» по уходу за ребенком до 1,5 лет
- 7) Ежемесячные выплаты ОАО «ММК» по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет
- 8) Материальная помощь вашего предприятия многодетным семьям
- 9) Предоставление на ОАО «ММК» льготного ипотечного кредитования в рамках программы «Ключ»

Сообщите, пожалуйста, некоторые сведения о себе.

10. Ваш возраст: _____

11. Ваше образование

- 1) неполное среднее
- 2) среднее общее
- 3) среднее специальное
- 4) высшее (неоконченное высшее)

12. Укажите, пожалуйста, Вашу должность на данный момент (напишите) _____

13. Укажите Ваше семейное положение.

- 1) Не замужем
- 2) Состою в юридически неоформленном браке
- 3) Состою в юридически оформленном браке
- 4) Разведена
- 5) Вдова

14. Укажите, пожалуйста, сколько у Вас детей.

- 1) один ребенок
- 2) двое детей
- 3) три и более
- 4) нет детей

15. Охарактеризуйте, пожалуйста, материальное положение вашей семьи.

- 1) Денег хватает только на самое необходимое (продукты, обязательные платежи)
- 2) Денег хватает на все расходы, но крупные приобретения для нашей семьи недоступны
- 3) Кое-что удастся откладывать на крупные приобретения (бытовая техника, машина)
- 4) Денег хватает на все

Спасибо!

Научное текстовое электронное издание

**Балынская Наталья Ринатовна
Витик Светлана Владимировна
Коптякова Светлана Владимировна
Риттер Ирина Владимировна**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ
НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМОВ СТИМУЛИРОВАНИЯ
РЕПРОДУКТИВНОГО ТРУДА**

Монография

1,40 Мб
1 электрон. опт. диск

г. Магнитогорск, 2015 год
ФГБОУ ВПО «МГТУ»

Адрес: 455000, Россия, Челябинская область, г. Магнитогорск,
пр. Ленина 38

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова»
Кафедра государственного и муниципального управления и управления персоналом
Центр электронных образовательных ресурсов и
дистанционных образовательных технологий
e-mail: ceor_dot@mail.ru