

УДК 338.92
ББК 65.9(2P)+60.55

И 889 **Исследования молодых ученых: отраслевая и региональная экономика, инновации, финансы и социология** / Под ред. В.Е. Селиверстова, Н.Ю. Самсонова, И.О. Семькиной. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2013. – 320 с.

ISBN 978-5-89665-262-5

Сборник статей сформирован по итогам VIII Осенней конференции молодых ученых в новосибирском Академгородке: актуальные вопросы экономики и социологии. Материалы сборника содержат результаты исследований молодых ученых по таким направлениям, как социология, управление предприятиями, математические методы и модели в экономике, проблемы отраслевого и регионального развития и инновации.

Публикуемые материалы могут содержать спорные авторские идеи и помещены в сборник с дискуссионной целью. Сборник предназначен для студентов, аспирантов, ученых, практиков и заинтересованных наблюдателей экономики России.

Конференция молодых ученых организована при поддержке Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области.

УДК 338.92
ББК 65.9(2P)+60.55

ISBN 978-5-89665-262-5

© ИЭОПП СО РАН, 2013
© Коллектив авторов, 2013

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ БИЗНЕСА И ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

BUSINESS' SOCIAL INVESTMENT AND STAFF TURNOVER

Эффективность социальных инвестиций является одним из принципиальных моментов в западной трактовке концепции социальной ответственности бизнеса. Персонал компании является одним из базовых ресурсов организации, от его качества и потенциала во многом зависит успех и конкурентоспособность бизнеса. Проведенное исследование выявило взаимосвязь между социально ответственным поведением предприятия по отношению к работнику и вероятностью смены места работы работником.

Ключевые слова: социальная ответственность бизнеса, соблюдение трудового законодательства, человеческий капитал, социальные инвестиции, текучесть кадров, факторы трудовой мобильности.

The effectiveness of social investment is one of the key moments in the Western concepts of social responsibility. The company's staff is one of the basic resources, and it's quality and capacity affects on the success and competitiveness of the whole business. The previous study revealed a relationship between company's socially responsible behavior and the likelihood of employee turnover.

Keywords: social responsibility, labor laws, human capital, social investment, turnover, the factors of labor mobility.

Концепция социально ответственного поведения означает не только соблюдение законодательно установленных норм и правил в работе компаний, но и осуществление деятельности сверх этих требований. Идеология концепции социальной ответственности бизнеса рассматривает любые действия компании, направленные на её работников, местное сообщество и заинтересованные стороны, как стратегическое стремление к созданию благоприятных условий для существования бизнеса. В этом есть сходство с инвестированием: вкладываем деньги (усилия) сейчас и надеемся по-

лучить "прибыль" (экономическую или социальную) в будущем. Бизнес-организация становится в обществе "ответственным гражданином" (в теории вкладчиков или теории "держателей участия"), и каждое её экономическое действие становится социальным и наоборот.

В экономике инвестиции рассматривают как долгосрочные вложения средств в различные отрасли экономики с целью получения прибыли или достижения целей, напрямую не связанных с получением инвестиционного дохода, но необходимых для устойчивого развития бизнеса [1].

А под социальными инвестициями бизнеса понимают материальные, технологические, управленческие или иные ресурсы, а также финансовые средства компаний, направляемые по решению руководства на реализацию социальных программ, разработанных с учетом интересов основных внутренних и внешних заинтересованных сторон в предположении, что в стратегическом отношении компанией будет получен определенный (хотя и не всегда и не просто измеряемый) социальный и экономический эффект [2, с.26].

Одним из объектов реализации социально ответственного поведения является персонал самой организации. Кадры для компании это не только качество и эффективность ее работы, но ее устойчивость, гибкость и потенциал к прорыву вперед. Около половины расходов социальных инвестиций российского бизнеса приходится на персонал (табл. 1).

Таблица 1

**Структура корпоративных социальных инвестиций
российского бизнеса в 2003–2008 гг., %**

Направление инвестиций	2003	2007	2008
Развитие персонала	44,0	48,7	43,6
Природоохранная деятельность и ресурсосбережение	21,0	19,0	14,1
Местное сообщество	9,0	14,1	8,9
Здоровье работников, безопасность труда	9,0	10,2	14,5
Добросовестная практика (агрегированный показатель)	5,0	–	–
Добросовестная практика в отношении потребителей	–	6,9	7,8
Добросовестная практика в отношении партнёров	–	1,1	0,9
Прочее	12,0	–	–

Источник:[3].

Проведенные исследования [4] выявили, что социальная незащищенность и социальное неблагополучие работников сказывается на незаинтересованности работников в работе на данном предприятии, отсутствии желания продолжать специализированное образование. Работники, где их трудовые права нарушаются, отмечают низкий уровень качества своей трудовой жизни и жизни в целом: они не довольны условиями труда, оплатой, возможностями профессионального роста, они ориентируются на себя, не ожидая поддержки со стороны, самостоятельно занимаются и своим профессиональным развитием и здоровьем. Предпочтение в профессиональной подготовке они отдают общему образованию, чтобы было легче найти работу. Предприятия, которые не только соблюдают трудовое законодательство, но и предоставляют возможность пользоваться дополнительными социальными льготами за счет предприятия, способствуют развитию работника как личности и как профессионала, что сказывается на желании работника повышать свою квалификацию, реализовываться в работе, заниматься своим здоровьем, что непосредственно отражается на качестве человеческого потенциала предприятия. Соответственно, их работники больше удовлетворены своей работой и жизнью в целом.

Для предприятия смена работником места работы – текучесть кадров – является большой проблемой. Сложность экономической ситуации в России в 1990-е годы – невыплата заработной платы, беспрецедентное сокращение производства стали причиной частой смены рабочих мест. Смена места работы является одной из основных составляющих понятия "трудовой мобильности" как способности населения к изменению места работы, профессии, должности, и даже места жительства, образа жизни, если того требует работа [5, с. 215–216].

Оценка приемлемости смены кадров отличается по отраслям экономики. В среднем, считается, что нормальная текучесть кадров составляет до 5% в год. По оценкам специалистов [6], для менеджеров высшего звена управления норма текучести колеблется в пределах от 0 до 2%. Для управленцев среднего звена оптимальное значение данного показателя составляет 8–10%. Для линейных специалистов данный показатель не должен превышать 20%. Что касается квалифицированных производственных рабочих и торгового персонала, то здесь значение нормы текучести колеблется в пределах 20–30%, а вот для неквалифицированного труда норма текучести может быть и гораздо выше – от 30 до 50%.

Принимая во внимание специфику отрасли, следует говорить о следующих значениях нормы текучести. Для IT-компаний норма текучести составляет 8–10%. Нормальная текучесть в производственной сфере – 10–15%. Для менеджерского состава производственных подразделений нормальный уровень текучести должен быть ниже 5%. В рознице, у рестораторов и страховщиков 30% ежегодной смены сотрудников не вызывает беспокойства, а для некоторых ритейлеров даже текучка 80% – и это признается специалистами нормальным значением.

В Москве, Санкт-Петербурге и других российских городах с большим рынком труда средние нормы по всем отраслям варьируются от 10% до 20%. А в небольшом провинциальном городе этот показатель может снизиться до 5% только потому, что в данной местности возможность выбора работы меньше [7].

Даже стадии развития бизнес-организации влияют на политику работы с персоналом и уровнем текучести кадров. В активно растущем бизнесе, особенно на стадии массового найма, уровень текучести может быть выше и составлять чуть более 20%.

Определенные социальные группы также предрасположены к смене места работы. Многие исследователи подтвердили, что к трудовой мобильности больше склонны мужчины, молодые люди, занятые в сфере обслуживания, работники с невысоким должностным статусом и сроком работы на данном предприятии [7, 8, 9]. Также в проведенных исследованиях [10] уже было выявлена зависимость смены места работы и характеристик предприятия – размером и формы собственности – на малых предприятиях и на предприятиях частного сектора работники чаще меняют место работы. А чем более высоким был уровень социальной защиты, предоставляемый предприятием, тем меньше человек был склонен менять место работы.

Однако насколько в современной России оказывается значима реализуемая многими предприятиями концепция социальной ответственности для самих работников, для их лояльности работодателю, повышению производительности труда и профессиональному развитию? Можно ли считать социально ответственное и безответственное поведение организации фактором снижения или увеличения трудовой мобильности работников? На основе анализа литературы и проведенных исследований проверим гипотезу о пониженной трудовой мобильности работников на социально ответственных предприятиях.

Исследование проводилось на данных российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) за 2007–2008 гг. Данные по динамике трудовой мобильности за период с 2007 по 2008 год представлены в табл. 2.

В целом, количество работников, меняющих место работы или профессию, сопоставимо с экспертными оценками.

Выделенные в литературе факторы¹ оказались статистически значимо связаны с принятием решения о смене места работы по критерию Хи-квадрат ($\text{sig} \leq 0,005$), что подтверждает результаты, полученные другими исследователями.

К смене места работы в большей степени склонны мужчины. Наиболее активный период смены работы наблюдается у респондентов до 25 лет, а после 35 лет люди уже не склонны менять работу (вплоть до возраста ухода на пенсию). Уровень образования обратным образом влияет на текучесть кадров – чем выше образование, тем люди менее склонны менять место работы (возможно, его сложнее найти, требования к рабочему месту выше).

В соответствии с теорией человеческого капитала по Беккеру специфический капитал, который приобретается именно на рабочем месте, увеличивает ценность работника для работодателя. На данном массиве данных мы видим, чем меньше стаж работы на предприятии, тем легче работники меняют место работы. При анализе профессионального статуса рабочих обнаружена склонность к смене места работу у занятых в сфере обслуживания и разнорабочих (Скорректированный остаток (Z -статистика)² = 2,1 и 3,9), и склонность профессионалов с высшим образованием не менять место работы.

Зависимость между уровнем среднегодовой заработной платы и сменой места работы не было обнаружено (расчет проводился через величину зарплат, скорректированную на уровень прожиточного минимума в регионе).

¹ Личные характеристики работника: пол, возраст, уровень образования, профессиональный статус, опыт работы на данном предприятии, уровень заработной платы; и характеристики предприятия – отрасль, объем социальных гарантий, предоставляемых предприятием, форма собственности и размер предприятия.

² Фиксирует связь между отдельными клетками в таблице сопряженности, которая статистически значима при уровне выше 1,96. В таблице здесь и далее выделена курсивом.

Таблица 2

Динамика трудовой мобильности, %

	2007	2008
Профессия и место работы остались прежними	75,3	77,2
Сменили профессию, но не сменили место работы	2,1	2,3
Сменили место работы, но не сменили профессию	7,3	6,3
Сменили и место работы, и профессию	9,1	7,9
В предыдущем году не работал/а	6	6,4

Текучесть кадров статистически связана с отраслью. Работники чаще увольняются из: строительства, торговли, сферы бытового обслуживания, легкой и пищевой промышленности. И отрасли, в которых текучесть кадров довольно низка, и работники этих предприятий менее склонны менять место своей работы, это: гражданское машиностроение, военно-промышленный комплекс, отрасли тяжелой промышленности, сельское хозяйство, образование, наука, культура, здравоохранение, армия, МВД, органы безопасности.

Работники частных предприятий чаще меняют место работы, чем работники государственных. Организации численностью до 10 сотрудников чаще сталкиваются с уходом сотрудников. А сотрудники фирм с численностью работников от 101–500 человек чаще принимают решение остаться на своем рабочем месте.

Таблица 3

Текучесть кадров на предприятиях разного уровня социально ответственного поведения

Уровень социальной ответственности работодателя	Смена места работы	
	Место работы не изменил	Место работы изменил
Социально не ответственный работодатель	31,7% ¹	46,1%
	-7,0 ²	7,0
Социально ответственный работодатель минимального уровня (0 льгот)	23,1%	22,8%
	,2	-,2
Социально ответственный работодатель среднего уровня (1–3 льгот)	36,5%	25,9%
	5,1	-5,1
Социально ответственный работодатель максимального уровня (4–8 льгот)	8,7%	5,1%
	3,0	-3,0

¹ Процент по столбцу.

² Скорректированный остаток.

Уровень социальной защищенности работника также способствует принятию решения о сохранении места работы работниками, возможно, даже компенсируя недостатки рабочего места.

Наша гипотеза о влиянии социальной ответственности работодателя¹ на принятие решения о смене места работы не опровергнута. Наблюдается статистически значимая связь между сменой места работы и нарушением трудовых прав работника.

Для оценки вклада каждой переменной в решение о смене места работы был проведен логистический регрессионный анализ. Включены в уравнение регрессии все переменные, с которыми была выявлена связь. Практически все переменные категориальные, поэтому необходимо отобрать из них те, которые лучше объясняют зависимую переменную. Мы воспользовались методом пошагового включения переменных – методом обратной селекции, который сначала берет в расчет все переменные, а затем в обратном порядке проводит исключение малозначимых переменных.

Точность исполнения прогноза составила 68,6%, данная модель описала 14% общей дисперсии. Переменные, которые остались в уравнении – количество лет специального стажа на данном предприятии, форма собственности предприятия и тип социально ответственного поведения. Остальные переменные не были включены в уравнение регрессии, поскольку в меньшей степени объясняли изменения предсказываемой переменной.

Оказалось, что с частных предприятий работники увольняются на 79%, а работники предприятий смешанной формы собственности на 72%, чаще, чем с государственных предприятий.

Вероятность сменить место работы у работников социально ответственных предприятий минимального уровня на 11% ниже, чем у работников социально не ответственных предприятий. Дальнейшее увеличение степени социальной ответственности предприятия также способствует снижению вероятности ухода работника. По сравнению с работниками социально не ответственных предприятий работники социально ответственных предприятий среднего уровня меняют работу реже на 29%, а работники социально ответственных предприятий максимального уровня на 42%.

¹ Было взято деление предприятий по критериям соблюдения законодательно прописанных трудовых прав работников и дополнительных льгот, предоставляемых самим предприятием - социальных инвестиций (социально не ответственные предприятия, социально ответственные предприятия минимального уровня, социально ответственные предприятия среднего уровня, социально ответственные предприятия максимального уровня [Подробнее 11].

Вероятность увольнения работника с опытом работы 1–2 года на предприятии становится на 47% меньше, чем у работника, проработавшего на предприятии менее года. У работников, имеющих стаж работы на данном предприятии 3–4 года, вероятность смены места работы падает на 66% (до 34%). У работников с опытом 5–10 лет вероятность снижается на 78%, а у работников со стажем более 11 лет на 86%.

Таким образом, тип поведения работодателя – социально ответственный или социально не ответственный – оказывает влияние на принятие решения о смене места работы. В большей степени данная взаимосвязь выявлена у группы промышленных рабочих.

Литература

1. **Толковый** словарь «Инновационная деятельность». 2-е изд., доп. отв. ред. В.И. Суслов. – Новосибирск, 2008. – 224 с.
2. **Доклад** о социальных инвестициях в России за 2004 год / Под общей ред. С.Е. Литовченко – М.: Ассоциация Менеджеров, 2004 г.
3. **Доклад** о социальных инвестициях в России – 2008. – М., 2008
4. **Братющенко С.В.** Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала // Россия и россияне в новом столетии: вызовы времени и горизонты развития: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина, О.Э. Бессонова; – Новосибирск: СО РАН, 2008. – Гл. 26. – С. 564–578.
5. **Калмык В.А.** К программе исследования трудовой карьеры / Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред. Т.И.Заславская и Р.В. Рывкина. – Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние. – 1974. – 317 с.
6. **Нормы** текучести персонала / Кадры большого города [online]. Доступ через: <<http://www.kbgorod.ru/Novosti/normy-tekuchesti-personala.html>>.
7. **Какова** норма текучести персонала? // Секрет фирмы. 2004. 26.06.04. [online]. Доступ через: <<http://www.klerk.ru/boss/articles/10341>>.
8. **Кабалина В.И.** Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы [online]. Доступ через: <<http://www.nir.ru/sj/sj3-4-99-kab.html>>.
9. **Мальцева И.О.** Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – № 2. – С. 243–278.
10. **Ольбикова Е.И.** Влияние образовательных различий на характер трудовой мобильности работников (на российском рынке труда) // Экономическая социология. – 2003. – № 5. – С.72–94.
11. **Братющенко С.В.** Соблюдение трудового законодательства работодателем // Новые направления социально-экономического развития и инновации: взгляд молодых ученых. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2006. – с. 176–184.