

КАДРЫ В ДЕФИЦИТЕ

Корпоративная ответственность фокусируется на поддержке демографии

ДЕФИЦИТ кадров становится все более актуальной проблемой во многих регионах: уровень безработицы обновил исторический минимум, а конкуренция компаний за сотрудников, напротив, продолжает расти. Нехватка трудовых ресурсов способна ограничить инвестиционный рост компаний, при этом бизнес может самостоятельно внедрять меры демографической корпоративной ответственности, направленные на поддержку сотрудников с детьми и беременных женщин — социальная поддержка не только улучшает благосостояние сотрудников, но и повышает их лояльность к компании.

БЕЗРАБОТИЦА УХОДИТ С РЫНКА

Нехватка кадров является актуальной проблемой для многих регионов не первый год, а к апрелю этого года уровень безработицы, по данным Росстата, упал до 3,3% — это исторический минимум для российского показателя. Об изменении ситуации на рынке труда говорят и компании: по данным HeadHunter, уровень конкуренции растет в целом на рынке, а разница между числом активных вакансий и активных резюме продолжает расширяться (см. график).

В регионах Центрального федерального округа на пять вакансий приходится один безработный, отмечал полномочный представитель президента РФ в ЦФО Игорь Щеголев на конференции «Демографическая политика современной России: как добиться роста вопреки прогнозам». Сокращение количества рабочей силы прогнозируется и исходя из текущих показателей рождаемости — суммарный коэффициент рождаемости, не зависящий от численности женщин детородного возраста, в РФ в 2022 году составил 1,42, или 66% от уровня простого воспроизводства (2,15), упав до 15-летнего минимума, при этом только 2 из 89 субъектов РФ (Чеченская Республика и Республика Тыва) обеспечивают воспроизводство населения (население сокращается, если суммарный коэффициент рождаемости находится ниже уровня простого воспроизводства).

Демографические прогнозы, включая подготовленный ООН, предусматривают сокращение населения России к концу века почти на четверть — по этому показателю страна может сместиться с 9-го на 20-е место в мире. Такая же тенденция отмечается и в некоторых развитых странах, в частности в Японии, где сохраняется один из самых высоких показателей продолжительности жизни (88 лет для женщин и 82 года для мужчин), а суммарный коэффициент рождаемости (1,26) находится на уровне центральной части России (1,31). Естественная убыль населения в стране за последние пять лет составила почти 3 млн человек, к 2050 году

здесь также прогнозируется сокращение населения на четверть.

Выраженный дефицит кадров уже ограничивает инвестиционные возможности компаний, однако любые решения внутри демографической политики являются крайне дорогостоящими, а их результат, скорее всего, оценят следующие поколения, предупреждал на конференции ректор НИУ ВШЭ Никита Анисимов.

Бизнес тем не менее может участвовать в этом процессе — за счет проведения корпоративной демографической политики — для компаний такие практики выгодны, так как повышают лояльность сотрудников и снижают текучку кадров. «Это сравнительно новая формой социальной ответственности российского бизнеса, но она имеет все шансы стать одним из ключевых и важнейших элементов национальной корпоративной культуры, ориентированной на ежедневную заботу о своих сотрудниках, что, по сути, и является одним из драйверов демографического развития страны», — считает глава Института демографической политики им. Д. И. Менделеева Иван Ефимов.

В соответствии с Трудовым кодексом работодатели обязаны предоставлять сотрудникам определенные социальные гарантии, но компания также может по собственной инициативе обеспечить сотрудников дополнительным соцпакетом, например добровольным медицинским страхованием, обучением, скидками на продукцию у партнеров, компенсацией оплаты мобильной связи. «Большинство компаний использует соцпакет как инструмент привлечения квалифицированных соискателей, но лишь единицы применяют принципы ответственного ведения бизнеса исходя из цели создания условий для



ющих детей. Также предусмотрены дополнительные выплаты по больничному в период беременности и при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, увеличен размер компенсаций за детский сад и путевки в детские лагеря, была расширена и программа ДМС. «Эти меры построены по принципу позитивной дискриминации, то есть фокусирования социального пакета на поддержку многодетных семей», — поясняет Иван Ефимов. — Долгосрочные инвестиции в сотрудников повышают привлекательность работодателя и повышают благополучие сотрудников».

Институтом демографической политики им. Д. И. Менделеева совместно с ГК «Дело» был подготовлен и корпоративный демографический стандарт, описывающий типовые документы для компаний. В частности, в нем приводятся образцы коллективного договора с пакетом сопутствующих документов, корпоративного положения по программе повышения рождаемости, поддержке материнства и детства, типовое положение об отделе социального развития компании, форма должностной инструкции специалиста по корпоративной социальной политике компании и форма должностной инструкции специалиста организации по работе с семьей, а также типовой дневник социального менеджера, который содержит факты, которые могут быть основой нефинансовой отчетности компании, посвященной социальным проектам.

Эффективность реализации проектов по повышению рождаемости, поддержке материнства и детства предлагается оценивать по двум группам показателей: это реализация компанией функции демографического агента государства (здесь главным индикатором является увеличение количества детей в семьях сотрудников), а также влияние проекта на уровень лояльности сотрудников к компании, включая снижение текучести кадров.

Оценка эффективности проекта в ГК «Дело» планируется в конце этого года. В частности, для этого будет взят коэффициент количества детей в возрасте до 18 лет на одного работника (отношение численности несовершеннолетних детей в семьях сотрудников компании к общему числу сотрудников, работники, принятые в штат компании в течение года, учитываться не будут), а также коэффициент рождаемости (изменение отношения количества детей, рожденных в семьях штатных сотрудников, к общей среднесписочной численности персонала компании). Помимо этого будут учитываться средний стаж работы в компании работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, и показатели текучести работников, получивших материальную помощь в связи с рождением/усыновлением ребенка в размере 50 тыс. руб., к общей текучести кадров компании, а также отношение текучести работников, получивших материальную помощь в связи с рождением третьего и по-

демографического развития и увеличения рождаемости», — добавляет Иван Ефимов.

«ДЕЛО» В СТАНДАРТЕ

Отдельные компании уже сейчас реализуют практики, ориентированные на поддержку семей, как в отношении собственных сотрудников, так и клиентов, но если одни ограничиваются уголками для детей, то другие создают в офисах детские центры, организуют круглосуточную службу поддержки и совместные путешествия, запускают программы страхования членов семьи и финансовые выплаты беременным сотрудницам, механизмы поощрения женщин, рано выходящих из декретного отпуска, и оплату нянь. Компании также могут помогать сотрудникам оформлять необходимые документы для получения предусмотренных властью выплат и льгот.

В 2022 году группа компаний «Дело» при поддержке Института демографической политики им. Д. И. Менделеева первой в России внедрила корпоративную политику поддержки семьи, на ее основе постепенно были разработаны решения демографического характера, которые сейчас тестируются в рамках компании и в дальнейшем могут быть внедрены на предприятиях любого масштаба и любых форм собственности. Программа была запущена в пилотном режиме в одной из крупнейших компаний холдинга — «ТрансКонтейнер» — с численностью сотрудников более 3 тыс. человек, а с января этого года — распространена на все компании группы.

Сформированная программа включает в себя комплекс мер повышения качества жизни семей работников, в частности единовременную выплату 1 млн руб. при рождении третьего ребенка и последу-