



Корпоративная демографическая политика: эффекты внедрения

канд.экон.наук, доцент Ирина Петровна Воронцова

Кафедра управления человеческими ресурсами
Институт экономики, государственного управления и финансов СФУ

Корпоративная демографическая политика

– система мер, направленных на **поддержку** потребностей работников организации, выполняющих, помимо профессионально-трудовых, еще и семейные функции (в том числе родительские функции, уход за престарелыми родителями и др.)

- система мер, направленных на **повышение эффективности инвестиций** в человеческий капитал

Бизнес в эпоху 4 промышленной революции



1. Справедливое распределение благ
 2. Контроль негативных последствий и рисков
 3. Гарантии развития технологий в интересах человека
- Уважение общечеловеческих ценностей важнее финансовой целесообразности.

Системное лидерство

Общечеловеческие ценности дают мотивацию и убеждения для поиска способов использования технологий ради общего блага

Ориентиры пронаталистской политики



Персонал – люди, заинтересованные в успешности организации.

Эффективность бизнеса зависит от уровня корпоративной социальной ответственности - готовности обеспечить:

- прозрачную систему взаимодействия внутри компании;
- гибкий график работы, отпусков, возможность удаленной работы;
- услуги по уходу за детьми;
- экономические стимулы пронаталистской политики;
- гармоничное сочетание трудовых и семейных обязанностей.

Закрепление ценностей поддержания **баланса между семьей и карьерой** на уровне оргкультуры - ключевое направление в формировании социально-ответственной политики бизнеса.

Экономические методы демографической политики



Влияют на экономические интересы участников демографического процесса.

Имеют стимулирующий характер, необязательны для исполнения, воздействие на демографические процессы труднопрогнозируемо.

Эффект таких мер варьируется в зависимости от социальных характеристик получателей.

Рассматриваются в качестве главного фактора формирования желаемого типа воспроизводства населения через мотивацию роста рождаемости.

Экономические методы демографической политики



В целях развития корпоративных демографических практик Федеральным законом от 23.07.2025 № 227-ФЗ (далее - Закон) внесены изменения в Налоговый кодекс Российской Федерации.

С 1 января 2026 года работодателей освободят от уплаты НДФЛ и страховых взносов (п. п. 8, 16 ст. 1 Закона) при единовременной выплате (матпомощи) до 1 млн рублей на каждого ребенка, которую работодатели оказывают работникам в течение первого года после рождения, усыновления ребенка или установления опеки над ним.

Работодатели смогут включать такую матпомощь во внереализационные расходы при обложении прибыли (пп. «б» п. 10 ст. 1 Закона).

Комплексная оценка работодателей, направленная на определение их вклада в демографическую и семейную политику России. Инициатива реализуется в соответствии с поручением Президента Российской Федерации, данным на заседании Государственного Совета по вопросам социальной поддержки семей 20 декабря 2024 года.

Поддержка семейных ценностей: Помощь работникам совмещать профессиональную деятельность и семейные обязанности

Стимулирование рождаемости: Мотивация работников к рождению детей, а также поддержка многодетных семей

Здоровый образ жизни: Поощрение и популяризация ЗОЖ среди работников

Социальная поддержка: Дополнительная социальная помощь семьям с детьми

Укрепление традиционных ценностей: Формирование уважения к родительству и многодетности

КПД – рейтинг Красноярский край



КПД

Рейтинг

О рейтинге

Методология

Вопрос-ответ

Участник рейтинга	Итоговый балл	Уровень	Доля работников, состоящих в зарегистрированном браке, %	Среднее число детей в возрасте до 6 лет на одного работника, чел.	Среднее число детей на одного работника, чел.
ООО "ЗСК"	58	Средний	62	0,27	1,3
ООО "ТБС"	57	Средний	65	0,23	1,37
ПАО "РОССЕТИ СИБИРЬ"	56	Средний	66	0,2	1,41
АО "РУСАЛ КРАСНОЯРСК"	56	Средний	68	0,24	1,19
АО "БОАЗ"	56	Средний	63	0,26	1,24
АО "ИСКРА"	55	Средний	62	0,16	1,62
АО "СОЛГОН"	55	Средний	58	0,19	1,58
ООО "РН-ВАНКОР"	54	Средний	64	0,23	1,2
АО "СУЭК-КРАСНОЯРСК"	54	Средний	66	0,18	1,35
АО "ВОСТСИБНЕФТЕГАЗ"	53	Средний	63	0,23	1,12

Миссия ЭКГ-рейтинга - объединение усилий государства и бизнес-сообщества для достижения национальных целей развития и формировании новых практик корпоративной культуры.

Экология Степень воздействия на окружающую среду, использование наилучших доступных технологий, реализация экологических проектов

Кадры Уровень оплаты труда, собственные социальные и демографические программы, благотворительные проекты.

Государство Финансовая устойчивость, налоговая история и благонадёжность, социальное инвестирование в регионы присутствия



Рейтинг

Система оценки ▾

Меры поддержки

Команда ▾

Карта ответственного бизнеса ▾

Вопрос-ответ

Войти

Участник рейтинга	Уровень	Рейтинг	Экология	Кадры	Государство
✓ ООО "ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ СУРГУТ"	AAA	143	19	63	61
✓ АО "АТОМЭНЕРГОПРОМ"	AAA	138	23	55	60
✓ ПАО "ПОЛЮС"	AAA	137	24	52	61
✓ ПАО "СИБУР ХОЛДИНГ"	AAA	131	24	54	53
✓ АО "ФГК"	AAA	128	20	54	54
✓ ПАО "ТАТНЕФТЬ" ИМ. В.Д. ШАШИНА	AAA	127	21	48	58
✓ ООО "ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ЯМБУРГ"	AAA	128	19	62	47
✓ ООО "ЛУКОЙЛ-ЗАПАДНАЯ СИБИРЬ"	AAA	126	17	56	53
✓ ООО "ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕОРГСИНТЕЗ"	AAA	125	17	52	56
✓ АО "СЭ"	AAA	125	23	51	51

<

1

2

3

4

...

711103

>

Строк на странице

10 ▾

ЭКГ – рейтинг Красноярский край



Участник рейтинга	Уровень	Рейтинг	Экология	Кадры	Государство
✓ АО "ЭН+ ГЕНЕРАЦИЯ"	AAA	117	22	51	44
✓ ООО "ШСУ"	AA	100	15	35	50
✓ ООО "СК ТРАНЗИТ-СВ"	AA	98	15	33	50
✓ ООО "КРАС-АЛ"	AA	97	15	35	47
✓ ООО "МФЦ КАПИТАЛ"	AA	96	15	35	46
✓ ООО "РУСГИДРО ИТ СЕРВИС"	AA	95	15	30	50
✓ АО "ПРИИСК УДЕРЕЙСКИЙ"	AA	95	11	35	49
✓ ООО "ГРИНЛАЙТ"	AA	94	15	26	53
✓ АО "ТАЙМЫРГЕОФИЗИКА"	AA	94	11	35	48
✓ ООО "МФЦ ПОЛЮС"	AA	93	15	35	43

Комплексная оценка мер корпоративной демографической политики в российских организациях УрФО и СФО.



Индикаторы:

информированность работников о существовании мер;
полезность мер для получателей;
демографическая эффективность (самооценка).

Направления оценки:

1. Обеспечение защиты жизни и здоровья сотрудников
2. Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки
3. Уважение семейных обязанностей сотрудников с детьми

Результаты:

Топ мер по осведомленности работников: диспансеризация, гибкий график работы и отпусков для сотрудников с маленькими детьми, новогодние праздники для детей, возможность удалённой работы, единовременная выплата от работодателя при рождении ребёнка

Топ мер по полезности: наиболее распространённые + выходной день первого сентября сотрудникам, чьи дети обучаются в начальной школе, помощь с оплатой мест в детских садах или школах.

Лидеры по трём индикаторам: места в детских садах или школах для детей сотрудников, дополнительная единовременная выплата при рождении ребёнка, бесплатные путёвки в санатории, детские оздоровительные лагеря, возможность удалённой работы

Субъективная оценка перспектив влияния мер КДП на решение о рождении ребенка



Направление	Меры	Оценка полезности мер их получателями		
		Средняя	Медиана	Мода
Обеспечение жизни и здоровья работников	Бесплатные путёвки в санатории, детские оздоровительные лагеря	3,59	5	5
	Бесплатное санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей	3,51	4	5
	Возмещение расходов на медицинские услуги (в том числе на ведение беременности и роды)	3,51	4	5
	Оплата медицинских услуг за счёт организации («корпоративная медицина»)	3,51	4	5
	Диспансеризация сотрудников	3,39	4	5
	Возмещение расходов на мероприятия по уходу за членами семьи, требующими особого ухода	3,18	4	5
	Помощь штатных психологов сотрудникам, совмещающим семейные и рабочие обязанности	2,78	3	5
Уважение семейных обязанностей работников	Места в детских садах или школах для детей сотрудников	3,68	5	5
	Возможность удалённой работы	3,41	4	5
	Дополнительные (помимо государственных) оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска работникам с детьми	3,41	4	5
	Новогодние праздники для детей сотрудников	3,26	4	5
	Возможность работы в режиме неполного рабочего дня для сотрудников с маленькими детьми (гибкий график работы и отпусков)	3,29	4	5
	Выходной день 1 сентября сотрудникам, чьи дети обучаются в начальной школе	3,19	4	5
	Выходной день отцам по случаю рождения ребёнка	3,04	3	5
Достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки	Помощь в приобретении жилья молодым семьям	3,82	5	5
	Дополнительная (помимо государственной) единовременная выплата при рождении ребёнка	3,54	5	5
	Дополнительные (помимо государственных) выплаты семьям с детьми до трёх лет, многодетным семьям	3,57	4	5
	Разовая материальная помощь при подготовке детей к началу учебного года	3,42	4	5

Высокий потенциал влияния на репродуктивные решения: помощь молодым семьям в приобретении жилья; места в детских садах и школах; бесплатное санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей.

Z-оценки мер КДП по трём индикаторам: информированности, полезности и демографической эффективности



Меры	Информированность о мерах корпоративной демографической политики	Оценка полезности мер их получателями	Оценка демографической эффективности мер
Диспансеризация	1,696676137	1,62994783	-0,030651087
Новогодние праздники для детей	1,246146315	1,749503906	-0,582370648
Места в детских садах, школах	0,047928704	0,434387075	1,200107934
Работа неполный день	1,648747433	1,151723528	-0,455050749
Выплата при рождении ребёнка	0,623073158	0,338742214	0,733268306
Бесплатные детские путёвки	0,383429636	0,530031935	0,818148238
Помощь в приобретении жилья	0,095857409	-0,52206153	1,794267462
Возможность удалённой работы	1,217389093	0,745232871	0,054228846
Выходной день 1 сентября	-0,297157968	0,960433807	-0,879450412
Материальная помощь к 1 сентября	0,086271668	-0,402505454	0,096668812
Бесплатное санаторно-курортное лечение	-0,747687789	-0,115570873	0,478628508
Дополнительные выплаты семьям с детьми	0,009585741	-0,689440036	0,733268306
Возмещение расходов на медицинские услуги	-0,948988348	-0,904640972	0,478628508
Дополнительные отпуска работникам с детьми	0,076685927	-0,545972745	0,054228846
Корпоративная медицина	-0,872302421	-0,832907326	0,478628508
Выходной день отцам при рождении	-0,891473903	-0,043837228	-1,516049905
Оплата расходов на уход за членами семьи	-1,763776323	-1,526332565	-0,921890378
Психологическая помощь	-1,610404469	-1,956734437	-2,534609095

4 меры имеют положительные значения по всем трём индикаторам:

места в детских садах или школах для детей сотрудников; выплата при рождении ребёнка; бесплатные детские путёвки в санатории, оздоровительные лагеря; возможность удалённой работы

Высокий потенциал влияния на репродуктивные решения, но практически не распространены в компаниях меры:

помощь молодым семьям в приобретении жилья; дополнительные выплаты семьям с детьми до трех лет и многодетным семьям; бесплатное санаторно-курортное лечение сотрудников и членов их семей.

Выводы по результатам исследований



Для работников, уже осуществляющих семейные обязанности, наиболее значимыми и полезными являются меры, направленные на обеспечение жизни и здоровья самих работников и членов их семей, а также на поддержку эффективного совмещения трудовых и родительских обязанностей.

В качестве мер, имеющих большой потенциал для стимулирования репродуктивных решений, наравне с мерами по защите здоровья могут рассматриваться меры материальной поддержки.

Меры, направленные на уважение семейных обязанностей работников, могут быть реализованы за счёт закрепления, например, этическом кодексе и в коллективном договоре различных форм деятельности (возможность работы в режиме неполного рабочего дня, удалённая работа и т. п.), составления и реализации плана корпоративных мероприятий (новогодние праздники для детей сотрудников), выстраивания взаимодействия с органами местного самоуправления и ЧОУ на предмет взаимовыгодного сотрудничества (места в детских садах, школах).

ВЦИОМ (2024г): 33% семей с детьми получают поддержку от работодателей:

- материальная помощь при рождении детей;
- дополнительные выходные для заключения брака и на время родов;
- материальная помощь во время беременности;
- оплата расходов на детский отдых;
- дополнительные выплаты сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком.

В средних и малых предприятий лучшие практики крупных компаний не распространены. Вместе с тем достижение эффекта от такого рода мер напрямую связано с их распространённостью на разных типах предприятий.

Эффекты КДП для организации



Возможность HR-брендинга как стратегии рекрутинга и сокращение потребности в компетенциях

Снижение текучести кадров

Рост результативности труда и финансовых результатов деятельности компании в долгосрочной перспективе

Повышение эффективности инвестиций в персонал

Рост инновационной активности компании

Повышение инвестиционной привлекательности компании (рейтинги)

Решение ключевых задач 4 промышленной революции, как следствие – устойчивое развитие государства

Контакты

Кафедра Управления человеческими ресурсами

ИЭГУиФ СФУ:

hrm_iemes@sfu-kras.ru

Заведующая кафедрой

Воронцова Ирина Петровна

Телефон: **+7 (391) 206-20-80**

г. Красноярск, проспект Свободный, 79,

корпус 3, ауд. 32–11



Сайт кафедры
hr-sfu.ru