



Оригинальная статья
УДК 334.027+349.232+364.08+364.014
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_4_39_47
EDN KAFHRQ

Социальная ответственность бизнеса: возможности количественного измерения вклада социального пакета в доходы работников

Оксана Викторовна Кучмаева

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия
(kuchmaeva@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-0386-857X>)

Аннотация

Исследование посвящено оценке реальных масштабов распространения культуры социально ответственного бизнеса в России на основе количественных индикаторов, а также определению роли социального пакета – денежных выплат и компенсаций от работодателя в доходах россиян. В качестве индикаторов для оценки масштабов материальной поддержки от работодателя использованы такие показатели, как «денежная оценка стоимости полученных от работодателя бесплатно (полностью или частично) товаров (услуг)» и «сумма предоставленных работодателем бесплатно или по сниженным ценам служебного транспорта, помещений, оборудования и др.». Информационной базой исследования послужили микроданные мониторингового обследования Росстата – «Выборочное наблюдение доходов населения», раунды 2014, 2019 и 2021 г. Используются методы дескриптивной статистики, проверка статистических гипотез о наличии различий в распределениях исследуемых параметров, логистическая регрессия для выявления факторов, влияющих на вероятность получения дополнительной материальной поддержки от работодателя. Несмотря на развитие стратегии социальной корпоративной политики в России, масштабы материальной поддержки от работодателя пока можно оценить как незначительные. В большей степени помощь распространена среди лиц, занятых в формальном секторе. Материальные выплаты со стороны работодателя в рамках социального пакета в значительной части случаев играют роль материального стимулирования в наиболее результативных секторах экономики для специалистов с высоким уровнем квалификации и социально-профессиональным статусом.

Ключевые слова: корпоративная социальная ответственность, социальный пакет, материальная поддержка от работодателя, корпоративная социальная политика, стоимость полученных от работодателя товаров (услуг), доходы работников, социальная ответственность бизнеса

Для цитирования: Кучмаева О.В. Социальная ответственность бизнеса: возможности количественного измерения вклада социального пакета в доходы работников // *Уровень жизни населения регионов России*. 2024. Том 20. № 1. С. 39–47. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_4_39_47 EDN KAFHRQ



RAR (Research Article Report)
https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_4_39_47

Social Responsibility of Business: Possibilities for Quantitative Measurement of the Contribution of the Social Package to Employee Income

Oksana V. Kuchmaeva

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia
(kuchmaeva@yandex.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-0386-857X>)

Abstract

The research is devoted to assessing the real scale of the spread of the culture of socially responsible business in Russia on the basis of quantitative indicators, as well as determining the role of the social package – cash payments and compensation from the employer in the income of Russians. As indicators for assessing the extent of material support from the employer, such indicators as "monetary assessment of the cost of goods (services) received from the employer for free (in whole or in part)" and "the amount of official transport, premises, equipment, etc. provided by the employer for free or at reduced prices" were used. The information base of the study was the microdata of the monitoring survey of Rosstat – "Selective observation of income of the population", rounds 2014, 2019 and 2021. The methods of descriptive statistics, verification of statistical hypotheses about the presence of differences in the distributions of the studied parameters, logistic regression was used to identify factors affecting the likelihood of receiving additional financial support from the employer. Despite the development of the strategy of social corporate policy in Russia, the scale of material support from the employer can still be estimated as insignificant. To a greater extent, assistance is distributed among people employed in the formal sector. Material payments from the employer within the framework of the social package in a significant part of cases play the role of material incentives in the most productive sectors of the economy for specialists with a high level of qualification and socio-professional status.

Keywords: corporate social responsibility, social package, material support from the employer, corporate social policy, cost of goods (services) received from the employer, employee income, social responsibility of business

For citation: Kuchmaeva O.V. Social Responsibility of Business: Possibilities for Quantitative Measurement of the Contribution of the Social Package to Employee Income. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(1):39–47. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_1_4_39_47 (In Russ.)

Введение

В настоящее время всё большее внимание привлекает к себе оценка социальной роли бизнеса, его вклад в реализацию социальной политики. Развитие технологий корпоративной социальной политики выступает значимой детерминантой качества жизни россиян. Исследования показывают, что именно получение достойного трудового дохода выступает ведущим фактором сокращения уровня бедности в регионах России [1; 2].

В развитых странах со смешанной (социально-ориентированной) экономикой социально-ответственное поведение бизнеса является довольно обыденным явлением. Согласно определению Еврокомиссии, корпоративная социальная ответственность (corporate social responsibility, CSR) представляет собой добровольное решение компаний участвовать в улучшении жизни общества [3]. Современная бизнес-культура признает определённые социальные обязательства предпринимателя перед работниками предприятия, муниципальным образованием, где оно расположено, страной [4].

Корпоративная социальная ответственность, как направление социальной политики, выступает объектом исследований со второй половины XX в. Российские исследователи выделяют следующие направления корпоративной социальной политики: развитие персонала, повышение квалификации работников; формирование и развитие корпоративной культуры; оздоровление и рекреация работников и членов их семей; материальная помощь и поддержка сотрудников [5; 6].

Кроме того, рассматривая отдельные составляющие корпоративной социальной политики, отдельное внимание обращают на корпоративную демографическую политику, которая может компенсировать недостаточность оказываемой государством помощи семьям с детьми и усилить оказываемую государством в области брака и семьи, родительства поддержку [7].

Одним из важных инструментов корпоративной социальной политики выступает т. н. социальный пакет. Хотя и отсутствует единый подход к определению сущности социального пакета, чаще других рассматриваются такие критерии предоставления со стороны работодателя сотрудникам дополнительных социальных благ, как: добровольность, инициирование со стороны работодателя; наличие механизмов корпоративной социальной политики; предоставляемые блага позиционируются как социальный пакет. В социальный пакет входят и материальная помощь (например, оплата проезда и мобильного телефона, медицинских услуг, компенсация расходов на бензин или предоставление автомобиля, матери-

альная помощь при рождении ребенка, болезни, смерти близких и пр., подарки к знаменательным датам, частичная компенсация расходов на отдых и др.), которая выступает одним из методов материального стимулирования в компаниях [8; 9]. При этом в рамках одной и той же фирмы для наиболее ценных и высококвалифицированных работников может действовать масштабный набор социальных гарантий, объёмный социальный пакет, в то время как работники, широко представленные на рынке труда, подвергаются дискриминации при формировании системы дополнительных социальных гарантий [10].

В этом случае действует принцип взаимовыгодности, который означает, что затраты на поддержку работников вернутся работодателю в результате роста эффективности труда, а также сокращения затрат на подбор персонала в результате снижения уровня текучести. Так, исследования доказывают, что компенсация затрат на съём жилья для персонала оказывает влияние на экономию затрат по подбору кадров [11]. Мобильность персонала обусловлена той же совокупностью детерминант, что и неудовлетворённость работой, прежде всего – это недовольство величиной оплаты труда [10; 12, p.27; 13].

Опросы работодателей свидетельствуют, что, по их мнению, наиболее значимыми являются такие направления поддержки работников, как социальная защита сотрудников и их семей (60,8%), выплата высокой заработной платы (47,1%). При этом большая часть самих сотрудников (более 62%) предпочитает денежную компенсацию затрат на проезд, мобильную связь и питание бесплатному получению данной льготы от предприятия. Однако финансовые затраты на социальный пакет для работников зачастую рассматриваются фирмой как необоснованные расходы. Как следствие, почти половина работников (45,9%) не удовлетворены условиями социального пакета на последнем месте работы [14, с. 252].

Публикации, посвящённые распространению технологий корпоративной социальной политики в России, рассматривают используемые подходы на основе кейсов отдельных предприятий и фирм, оценивают удовлетворённость персонала оказываемой поддержкой. Однако отсутствуют оценки масштабов распространённости программ корпоративной социальной политики и социальных пакетов для сотрудников предприятий, фирм, в частности.

В данном контексте интерес вызывает оценка реальных масштабов распространения культуры социально ответственного бизнеса, включая корпоративную социальную политику. Целью исследования выступает определение роли денежных

выплат и компенсаций работодателя в доходах занятых россиян. Объектом исследования выступают занятое население России старше 16 лет, работающее по найму, предметом исследования – денежные выплаты в рамках социального пакета со стороны работодателя. Показатели, полученные на основе репрезентативных исследований, могут выступать косвенным индикатором включенности российского бизнеса в реализацию корпоративной социальной политики. Основным источником официальной и системной информации о развитии корпоративной социальной политики российских компаний, её направлениях и результатах являются, так называемые нефинансовые отчёты [15]. И, хотя их количество увеличивается, отдельные кейсы крупных фирм и корпораций не дают возможность получить представление о ситуации в России в целом. Это особенно актуально в условиях необходимости вовлечения бизнеса, работодателей в реализацию стратегии демографической и семейной политики.

Источники и методы

Данные Выборочного наблюдения доходов населения (ВНДН), проводимые Росстатом, позволяют в определённой мере ответить на вопрос исследования. Для анализа использованы микроданные обследования, раунды 2014, 2019 и 2021 гг.¹ Это позволяет дать оценку динамике происходящих изменений, а также влиянию шока пандемии COVID-19 на стратегии корпоративной социальной политики. Объём выборочной совокупности обследования в 2021 г. составил 128 тыс. человек, 2019 г. – 136 тыс. человек, 2014 г. – 106 тыс. человек. Для анализа использовались взвешенные данные, позволяющие распространить результаты на генеральную совокупность (всё занятое население России), в расчёте на 1 наёмного работника старше 16 лет.

Для решения поставленных задач использованы методы дескриптивной статистики, проверка статистических гипотез о наличии различий в распределениях исследуемых характеристик на основе непараметрических критериев, а также логистическая регрессия для выявления факторов, определяющих вероятность получения дополнительных выплат от работодателя.

В качестве индикаторов для оценки масштабов материальной поддержки от работодателя

¹ Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах, раунд 2021 г. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2021/index.html (дата обращения: 10.10.2023); Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах раунд 2019 г. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2019/index.html (дата обращения: 10.10.2023); Выборочное наблюдение доходов населения и участия в социальных программах раунд 2014 г. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn/index.html (дата обращения: 10.10.2023)

использованы такие показатели, как «денежная оценка стоимости полученных от работодателя бесплатно (полностью или частично) товаров (услуг)», т.е. «социальный пакет», а также «сумма предоставленных работодателем бесплатно или по сниженным ценам служебного транспорта, помещений, оборудования, техники и др.». В состав социального пакета (в соответствии с методикой обследования Росстата) входит оплата: стоимости обедов (питания); расходов на транспорт (или проездные документы) для личных нужд; расходов на проживание (за исключением расходов во время служебных командировок); расходов на мобильную связь, Интернет и другие услуги связи для личных нужд; расходов по пребыванию ребёнка в детском саду; расходов в связи с одновременными событиями (проведение торжества, похорон); полиса добровольного медицинского страхования; страхования жизни и здоровья; платных медицинских услуг (за лечение, протезирование и другие); спортивных занятий (спортивные секции, бассейн, танцевальные клубы, фитнес-клубы и другое); экскурсий, зрелищных мероприятий; подписок на газеты (журналы); печатных изданий, канцтоваров для личных нужд; платного обучения по личной инициативе (или в личных интересах).

Масштабы материальных выплат от работодателя

Расчёты показывают, что масштабы материальной поддержки от работодателя в целом можно оценить как весьма незначительные. Величина «социального пакета» в 2021 г. на 1 работающего составила 2545 рублей (таблица 1). Это 0,52% от совокупного годового денежного дохода по труду (до выплаты подоходного налога). Однако данный показатель характеризует ситуацию достаточно абстрактно. Лишь 8,5% работающих получают ту или иную материальную помощь от работодателя. В случае, если мы рассчитаем сумму полученных от работодателя льгот в расчёте на 1 работника организаций, где реализуются меры корпоративной социальной политики, то получим гораздо более значительную сумму – 29941 рублей в год. На ситуацию на рынке труда, в том числе на возможности поддержки работников со стороны предприятия, фирмы в 2021 г. оказала влияние пандемия COVID-19.

Рассмотрение показателей за 2019 г. выявило, что произошло некоторое сокращение масштабов помощи в абсолютном и относительном выражении по сравнению с 2014 годом: в 2019 г. на 1 работника приходилось 2822 рубля или 0,64% от совокупного денежного дохода. 9,4% работников получали поддержку со стороны работодателя, это 30021,28 рублей на 1 сотрудника.

Сравнение показателей с данными 2014 г. свидетельствует, что в России сокращается вклад материальной поддержки со стороны работодателя в доходы занятых, в том числе на фоне кризиса, вызванного пандемией. В 2014 г. сумма материальной помощи составляла на 1 работающего

3914 рубля, или 1,2% от совокупного годового денежного дохода по труду. В расчёте на 1 получающего помощь – 55914,29 руб. 12,5% работников получали льготы и выплаты от работодателя (таблица 1).

Таблица 1

Динамика помощи от работодателя, 2014–2021 гг.

Table 1

Dynamics of Assistance from the Employer, 2014–2021

Год	Доля работников, получающих дополнительные выплаты от работодателя, %	Сумма выплат на 1 работающего по найму, рублей в год	Сумма выплат на 1 работника, получающего дополнительные выплаты от работодателя, рублей в год	Доля дополнительных выплат в совокупном годовом денежном доходе по труду, %
2014	12,5	3914	55914	1,2
2019	9,4	2822	30021	0,64
2021	8,5	2545	29941	0,52

Какие социально-демографические группы работников имеют больший шанс воспользоваться мерами материальной помощи в рамках корпоративной социальной политики?

Ведущими демографическими факторами выступают пол (мужской) и возраст (более молодые респонденты). У мужчин сумма помощи от работодателя составляет 34 тыс., у женщин – 23,3 тыс. в год (2021 г.). На протяжении всего анализируемого периода сохраняется дифференциация размера помощи по полу: размер вы-

плат и компенсаций для мужчин практически в 1,5 раза выше (4,0% и 3,5% в совокупном доходе мужчин и женщин, получающих такую помощь соответственно), что обусловлено различиями в статусе занятости и видами экономической деятельности, где преимущественно заняты мужчины и женщины.

Сумма выплат от работодателя возрастает до возрастного интервала 35–39 лет (рисунок 1), это характерно для всего периода наблюдения, достигая 41,2 тыс. рублей (2021 г.).

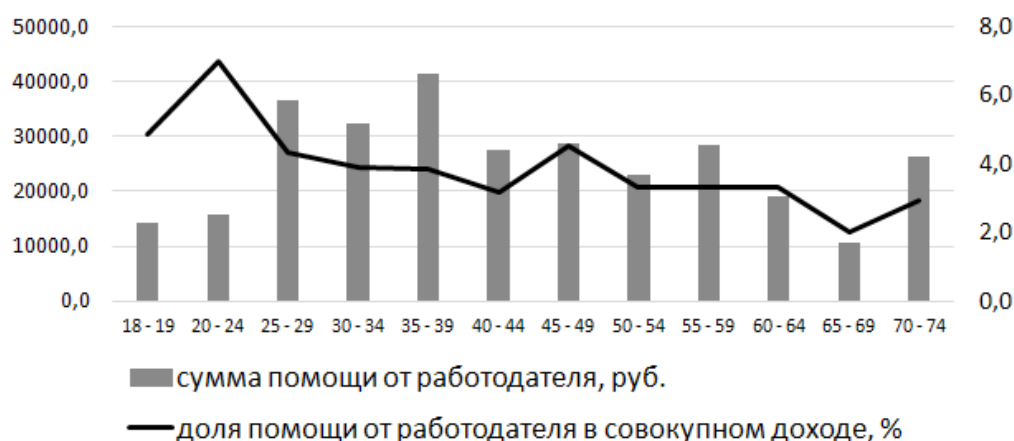


Рисунок 1. Масштабы помощи от работодателя в зависимости от возраста, 2021 г.
Figure 1. The Extent of Assistance From the Employer Depending on Age, 2021

² Рассчитано по: Итоги выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в 2021 году // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2021/index.html (дата обращения: 10.10.2023); Итоги выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в 2019 году // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2019/index.html (дата обращения: 10.10.2023); Итоги выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в 2014 году // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn/index.html (дата обращения: 10.10.2023)

³ Рассчитано по: Итоги выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в 2021 году // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2021/index.html (дата обращения: 10.10.2023)

Выплаты в сельской местности значимо меньше, что, видимо, обусловлено, возможностями бизнеса, действующего на селе. Так, размер выплат в 2021 г. составил 32,8 тыс. рублей в городе и 17,2 тыс. рублей в сельской местности. Жители мегаполисов (с численностью населения свыше 1 млн. человек) в большей степени могут воспользоваться помощью от работодателя (46,6 тыс. рублей).

Играет роль профессиональный статус респондента: для руководителей сумма выплат составляет 46,3 тыс. рублей, для специалистов среднего уровня квалификации – 27,5 тыс. рублей, для неквалифицированных рабочих – 14,1 тыс. рублей (таблица 2).

Таблица 2

Сумма материальной поддержки со стороны работодателей по группам занятий респондентов, 2021 г.

Table 2

Amount of Material Support From Employers by Group of Respondents' Occupations, 2021

Группы занятий респондентов	Сумма помощи от работодателя, руб.	Доля помощи от работодателя в совокупном доходе, %
Руководители	46336,6	3,6
Специалисты высшего уровня квалификации	30589,3	3,4
Специалисты среднего уровня квалификации	27542,0	3,1
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием	20064,2	4,4
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	23903,9	4,2
Квалифицированные рабочие	20267,8	3,4
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	28620,9	5,0
Неквалифицированные рабочие	14158,7	8,2

Влияние на размер помощи оказывает уровень образования респондентов. Лица с послевузовским образованием получали помощь от работодателя в сумме 37,1 тыс. рублей, лица с основным общим образованием – 17,5 тыс. рублей. Проверка с помощью F-критерия показала различия в группах по уровню образованию в величине социальной поддержки от работодателя (значение F-критерия 18848,434, уровень значимости < 0,001).

Семейное положение работников, социальная уязвимость отдельных групп респондентов (наличие несовершеннолетних детей, неполнота семьи, плохое состояние здоровья) не влияет на размер выплат. Так, максимальную помощь получают одинокие россияне (32,3 тыс. рублей) и

состоящие в браке супруги без детей до 18 лет (31,2 тыс. руб.). Одинокие родители с детьми получают лишь 27,1 тыс. рублей (среди этой категории работающих россиян 94,9% женщин, матерей с детьми).

Незначительна сумма помощи для инвалидов (составила лишь 17,9 тыс. рублей), ниже среднего уровня в арктической зоне, для малочисленных народов севера.

Значительно различаются виды экономической деятельности по размеру помощи работникам на уровне предприятия, фирмы (таблица 3). В наиболее выгодном положении находятся работники финансовой сферы, торговли и сферы досуга и культуры.

Таблица 3

Сумма материальной поддержки со стороны работодателей по видам экономической деятельности, 2021 г.⁴

Table 3

Amount of Material Support from Employers by Type of Economic Activity, 2021

По видам деятельности организации	Сумма помощи от работодателя, руб.	Доля помощи от работодателя в совокупном доходе, %	Доля работников, получающих помощь от работодателя, %
Деятельность финансовая и страховая, по операциям с недвижимостью	36716,71	3,5	11,4
Торговля, ремонт автотранспортных средств, гостиницы и предприятия общественного питания	33311,35	3,7	9,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга	32410,66	4,1	6,5

⁴ Рассчитано по: Итоги выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах в 2021 году // Росстат: [сайт]. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/vndn-2021/index.html (дата обращения: 10.10.2023)

Окончание таблицы 3

По видам деятельности организации	Сумма помощи от работодателя, руб	Доля помощи от работодателя в совокупном доходе, %	Доля работников, получающих помощь от работодателя, %
Строительство	28602,17	3,2	10,3
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность	28479,59	4,2	10,7
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	27764,54	5,8	7,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	22479,07	3,8	5,3
Образование	12775,40	2,7	4,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство	11527,23	2,5	8,3

Детерминанты материальной помощи от работодателя

Построение логистической модели по данным ВНДН, 2021 (n=53608, данные без пропуска ответа хотя бы на один из вопросов, включённых в анализ) для вероятности получить материальную помощь и поддержку от работодателя (дихотомическая переменная, принимающая значение 1 в случае, если респондент получает дополнительную материальную помощь от работодателя и 0 – в обратном случае) дало возможность выявить частоту распространения данной формы поддержки для разных групп занятых по найму россиян (таблица 4).

Отбор независимых переменных для моделирования осуществлялся на основе гипотез о возможном влиянии на вероятность получения помощи таких факторов, как: тип поселения,

возраст, пол, сфера и статус в занятости, а также особенности структуры семей, повышающих иждивенческую нагрузку (неполные семьи, многодетные семьи, малоимущие семьи). Уровень образования не был включён в модель, поскольку наблюдается сильная корреляция между уровнем образования и другой переменной – группой занятий (коэффициент сопряженности Пирсона равен 0,717, корреляция значима на уровне 0,01).

В модель вошли следующие независимые переменные: тип и размер населенного пункта, пол, возраст, семейное положение, проживание в арктической зоне или монопрофильном городе, бедность, инвалидность, виды деятельности организации, статус занятости по найму, проживание в Центральном, Южном, Северо-Кавказском и Сибирском федеральных округах, группы занятий респондентов (таблица 4).

Таблица 4

Результаты регрессионного анализа (логистическая регрессия, зависимая переменная – вероятность получения материальной помощи и поддержки от работодателя)

Table 4

Results of Regression Analysis (Logistic Regression, Dependent Variable – Probability of Receiving Financial Assistance and Support from the Employer)

Независимые переменные	B	Критерий Вальда	Значимость p	Exp (B)
Тип населенного пункта по численности населения (мегаполисы)				
сельский 200 и менее	-0,287	2,768	0,096	0,750
сельский 201–1000	-0,148	3,513	0,061	0,863
сельский 1001–5000	-0,124	2,837	0,092	0,883
сельский более 5000	-0,505	24,145	0,000	0,604
городской менее 50,0	-0,145	6,464	0,011	0,865
городской 50,0–99,9	-0,103	1,775	0,183	0,902
городской 100,0–249,9	-0,242	10,732	0,001	0,785
городской 250,0–499,9	-0,351	20,305	0,000	0,704
Пол (мужчины)	-0,301	50,758	0,000	1,352
Возраст	-0,007	14,063	0,000	0,993
Семейное положение (никогда не состояли в браке)				
разведен(а)	0,172	5,094	0,024	1,188
разошелся (лась)	0,296	4,860	0,027	1,344

Окончание таблицы 4

Независимые переменные	B	Критерий Вальда	Значимость p	Exp (B)
Монопрофильные города	-0,123	4,440	0,035	0,884
Арктическая зона	-0,807	133,126	0,000	0,446
Малоимущие	0,569	32,895	0,000	0,566
Инвалидность	-0,326	4,485	0,034	0,722
Группы занятий респондентов				
Руководители	0,955	90,369	0,000	2,599
Специалисты высшего уровня квалификации	0,600	56,514	0,000	1,823
Специалисты среднего уровня квалификации	0,506	35,201	0,000	1,658
Работники сферы обслуживания и торговли	-0,164	3,263	0,071	0,849
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства	0,394	21,425	0,000	1,483
Виды деятельности организаций				
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство	0,532	6,061	0,014	1,703
Добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность	0,573	7,790	0,005	1,773
Строительство	0,418	3,833	0,050	1,519
Торговля, ремонт, услуги	0,569	7,722	0,005	1,767
Госуправление	0,393	3,350	0,067	1,482
Статус занятости по найму	0,198	11,940	0,001	1,218
Федеральный округ				
ЦФО	0,176	15,807	0,000	1,192
СФО	0,192	9,562	0,002	1,212
ЮФО	0,689	74,076	0,000	1,992
СКФО	0,264	8,728	0,003	1,302

Источник: составлено автором по результатам моделирования

Не вошли в модель следующие переменные: статус молодой семьи, многодетной семьи, неполной семьи, проживание в Северо-Западном, Поволжском, Уральском или Дальневосточном федеральных округах.

R-квадрат Кокса и Снелла равен 0,21 (что свидетельствует о необходимости проведения дальнейшего исследования по поиску факторов, определяющих развитие внутренней социальной политики), количество корректно предсказанных значений составляет 93%, коэффициенты в уравнении значимы на уровне $p < 0,0001$. Проверка с помощью критерия Хосмера-Лемешева ($p = 0,425$) свидетельствует о приемлемом качестве модели.

Моделирование подтвердило результаты предварительного анализа. Вероятность получения дополнительной материальной поддержки возрастает для жителей мегаполисов на фоне других типов поселений, проживание в городах с численностью населения от 50 до 100 тыс. не влияет на вероятность поддержки. Вероятность получения материальной поддержки выше для

женщин, чем для мужчин (хотя, как показывают расчёты, сумма выплат для мужчин выше), а также для более молодых работников. Выше шанс получения поддержки для респондентов, брак у которых распался (разведенные, разошедшиеся). Хотя этот факт скорее выступает не следствием семейного положения, а большей включённостью в рабочий процесс для лиц, не обремененных семейными заботами и обладающих уже определённым профессиональным опытом. Выше вероятность получения поддержки у работающих в монопрофильных городах – градообразующие предприятия, видимо, проводят более активную социальную политику в отношении своих сотрудников. Схожая ситуация наблюдается и в отношении бизнеса в арктической зоне.

Характеризуя ситуацию с социально-уязвимыми группами населения стоит отметить, что инвалидность повышает шанс получения дополнительных материальных выплат от работодателя. Статус многодетной или неполной семьи не влияет на шанс получения помощи, а малообеспеченность, напротив, понижает его.

Чаще получают материальную поддержку лица, работающие по найму на предприятиях, в организациях (в сравнении с теми, кто работает по найму у индивидуальных предпринимателей или у частных лиц). Среди групп занятых в наименее выигрышном положении находятся работники сферы обслуживания и торговли, у работников с более высоким профессиональным статусом вероятность получения поддержки выше. Значимо повышает вероятность получения поддержки от работодателей занятость в таких видах экономической деятельности, как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство; добыча полезных ископаемых, обрабатывающая промышленность; строительство; торговля, ремонт, услуги; госуправление.

Выводы

Проведённый анализ показывает, что, несмотря на развитие стратегии социальной корпоративной политики в России в последние годы, масштабы материальной поддержки от работодателя в целом можно оценить как весьма незначительные. В большей степени помощь распростра-

нена для лиц, занятых в формальном секторе, работающих по найму в организациях и предприятиях, а не у частных лиц. В целом материальная помощь со стороны работодателя в значительной части случаев скорее играет роль не социальной поддержки, а материального стимулирования в наиболее результативных секторах экономики для специалистов с более высоким уровнем квалификации и социально-профессиональным статусом. Исключение составляет статус инвалида, который повышает вероятность получения дополнительной материальной поддержки от работодателя. Динамика масштабов поддержки выглядит неутешительно: с 2014 г. её размеры сократились, и социальные шоки (примером которых может служить пандемия COVID-19) также приводят к сокращению финансовых выплат со стороны работодателя. Видимо, российские работодатели предпочитают нематериальные формы корпоративной социальной политики. Результаты моделирования заставляют задуматься о поиске дополнительных детерминант, влияющих на распространённость материальной поддержки работодателя, не вошедших в анализ.

Список литературы

1. Аникин В.А., Слободенюк Е.Д. Бедность работающих: как изменились детерминанты в России за последние 20 лет? // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Том 9. № 4. С. 23–41. <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8603>; EDN ODXDAN
2. Гришина Е.Е., Цацура Е.А. Влияние системы социальной поддержки на уровень бедности в регионах // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 3. С. 368–377. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3.8>; EDN ZPRAQA
3. Rienstra Dianna. The Challenges of Corporate Social Responsibility: Towards Constructive Partnership. LEED Programme. Local economic and employment development programme. Brussels: Philip Morris Institute for Public Policy Research: PMI, 2001.
4. Кучмаева О.В., Марыганова Е.А., Петрякова О.Л. Роль семьи в формировании человеческого капитала в инновационной экономике: монография. М.: МЭСИ, 2013. 183 с. ISBN 978-5-7764-0814-4
5. Долгорукова И.В. Современные практики реализации корпоративной социальной политики на российских предприятиях // Вестник МГИМО Университета. 2014. № 3(36). С. 206–214. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2014-3-36-206-214>; EDN STQTDТ
6. Нефедьева Е.И., Гаврисенко Д.М. Внутренняя социальная политика организации как элемент корпоративной социальной ответственности (на примере ООО «Иркутская нефтяная компания») // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2021. Том 2. № 1. С. 51–69. <https://doi.org/10.18334/social.2.1.111725>; EDN PKAGNG
7. Ростовская Т.К. Корпоративная демографическая политика как составная часть социальной ответственности российских организаций // Стратегия как инструмент социально-экономического развития региона: от разработки к реализации: Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Барнаул, 14 апреля 2022 года. Барнаул: ООО "Пять плюс", 2022. С. 113–115. ISBN 978-5-6048358-7-6; EDN TURUWM
8. Смирнова Е.В. Корпоративная социальная политика: направления и инструменты реализации // Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: Материалы Международной научно-практической конференции, Махачкала, 25 апреля 2019 года. Махачкала: Апробация, 2019. С. 155–157. EDN MNFRXH
9. Шаповалова А.А., Разумова Т.О. Материальная и нематериальная мотивация молодых специалистов на предприятии газовой отрасли // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2023. Том 15. Вып. 3(49). С. 131–161. <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2023-15-3-131-161>; EDN JMTCYR
10. Токсанбаева М.С. Масштабы, факторы и мотивы мобильности и стабильности на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 2(212). С. 35–42. <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2019-10062>; EDN HGFVVL
11. Корпоративная социальная политика как механизм управления воспроизводством трудового капитала организации / О.Е. Иванова, Е.П. Задворнева, Ю.И. Шмидт, И.В. Жуплей // Экономика и предпринимательство. 2022. № 10(147). С. 1064–1072. <https://doi.org/10.34925/EIP.2022.147.10.212>; EDN SKDPLN
12. Namkee A., Garcia J.R. Job Satisfaction in Europe. Working Papers from FEDEA. No 2004-16.

13. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Факторы удовлетворённости трудом работников организации // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 11-4. С. 872–876. EDN SWNRSB
14. Охотина Т.А. Формирование расширенного социального пакета как один из основных механизмов реализации корпоративной социальной защиты на предприятии // *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2022. № 3–2. С. 248–255. <https://doi.org/10.17513/vaael.2123>; EDN BNOLSM
15. Смирнова Е.В., Митрофанова С.В. Корпоративная социальная политика бизнеса: подходы и современные тенденции развития // *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*. 2019. № 3(72). С. 96–100. <https://doi.org/10.37493/2307-907X-2019-72-3-96-100>; EDN JMPFMR

Информация об авторе:

Оксана Викторовна Кучмаева – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры народонаселения, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (SPIN-код: 1948-0872) (ПИНЦ Author ID: 496666) (ResearcherID: L-9513-2015)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 17.10.2023; одобрена после рецензирования 12.01.2024; принята к публикации 21.03.2024.

References

- Anikin V.A., Slobodenyuk E.D. In-work Poverty in Russia: How Determinants Have Changed over the 20 years? *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika=The Journal Sociological Science and Social Practice*. 2021;9(4):23–41. <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.4.8603> (In Russ.)
- Grishina E.E., Cacura E.A. The Influence of Social Protection on the Poverty in Russian Regions. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(3):68–377. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.3.8> (In Russ.)
- Rienstra Dianna. The Challenges of Corporate Social Responsibility: Towards Constructive Partnership. LEED Programme. Local economic and employment development programme. Brussels: Philip Morris Institute for Public Policy Research: PMI; 2001.
- Kuchmaeva O.V., Maryganova E.A., Petryakova O.L. Rol' sem'i v formirovanii chelovecheskogo kapitala v innovacionnoj ekonomike. Monografiya. Moscow: M.: MESI; 2013. 183 p. ISBN 978-5-7764-0814-4 (In Russ.)
- Dolgorukova I.V. The Modern Practices of Corporate Social Policy in Russian Companies. *Vestnik MGIMO Universiteta=MGIMO Review of International Relations*. 2014;3(36):206–214. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2014-3-36-206-214> (In Russ.)
- Nefed'eva E.I., Gavrisenko D.M. Internal social policy of the organization as an element of corporate social responsibility (on the example of Irkutsk Oil Company, LLC). *Social'noe predprinimatel'stvo i korporativnaya social'naya otvetstvennost'=Social Entrepreneurship and Corporate Social Responsibility*. 2021;2(1):51–69. <https://doi.org/10.18334/social.2.1.111725> (In Russ.)
- Rostovskaya T.K. Korporativnaya demograficheskaya politika kak sostavnaya chast' social'noj otvetstvennosti rossijskih organizacij. In: *Strategiya kak instrument social'no-ekonomicheskogo razvitiya regiona: ot razrabotki k realizacii*. All-Russian (National) Scientific and Practical Conference Proceeding; April 14, 2022; Barnaul, Russia. Barnaul: Publishing House "Pyat' plus"; 2022. P. 113–115. ISBN 978-5-6048358-7-6. (In Russ.)
- Smirnova E.V. Corporate social policy: directions and tools of implementation. In: *Corporate social policy: directions and tools of implementation*. International Scientific and Practical Conference Proceeding; April 25, 2019; Makhachkala, Russia. Makhachkala: Publishing House Aprobaciya; 2019. P. 155–157. (In Russ.)
- Shapovalova A.A., Razumova T.O. Material and non-material motivation of young professionals in the gas industry. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta. Elektronnyj zhurnal=Scientific Research of Faculty of Economics. Electronic Journal*. 2023;(3(49)):131–161. <https://doi.org/10.38050/2078-3809-2023-15-3-131-161> (In Russ.)
- Toksanbaeva M.S. The Scale, Factors and Mobility and Stability Motives in The Labour Market. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2019;2(212):35–42. <https://doi.org/10.19181/1999-9836-2019-10062> (In Russ.)
- Ivanova O.E., Zadvorneva E.P., Shmidt Yu.I., Zhupley I.V. Corporate social policy as a mechanism for managing the reproduction of the labour capital of an organization. *Ekonomika i predprinimatel'stvo=Journal of Economy and Entrepreneurship*. 2022;(10(147)):1064–1072. <https://doi.org/10.34925/EIP.2022.147.10.212> (In Russ.)
- Namkee A., Garcia J.R. Job Satisfaction in Europe. Working Papers from FEDEA. 2004:16.
- Rudaleva I.A., Kabasheva I.A. Factors of job satisfaction of employees of organisations. *Fundamental'nye issledovaniya=Fundamental Research*. 2014;(11-4):872–876. (In Russ.)
- Ohotina T.A. Formation of an expanded social package as one of the main mechanisms for the implementation of corporate social protection at the enterprise. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava=Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2022;(3):252. P. 248–255. <https://doi.org/10.17513/vaael.2123> (In Russ.)
- Smirnova E.V., Mitrofanova S.V. Corporate Social Business Policy: Approaches and Modern Development Trends. *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta=Newsletter of North-Caucasus Federal University*. 2019;3(72):96–100. <https://doi.org/10.37493/2307-907X-2019-72-3-96-100> (In Russ.)

Information about the author:

Oksana V. Kuchmaeva – Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Population of Lomonosov Moscow State University (SPIN-code: 1948-0872) (ПИНЦ Author ID: 496666) (ResearcherID: L-9513-2015)
The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 17.10.2023; approved after reviewing 12.01.2024; accepted for publication 21.03.2024.