

БРАТЮЩЕНКО С.В.  
ИЭОПП СО РАН, Новосибирск

### СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА И ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Концепция социально ответственного поведения означает не только соблюдение законодательно установленных норм и правил в работе компаний, но и осуществление деятельности сверх этих требований. 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.

Для предприятия смена работником места работы - текучесть кадров - является большой проблемой. Смена места работы является одной из основных составляющих понятия "трудоустройство" как способности населения к изменению места работы, профессии, должности, и даже места жительства, образа жизни, если того требует работа [1, с. 215-216]. Факторы трудовой мобильности хорошо изученная тема. 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 [2, 3, 4]. Также в проводимых исследованиях [5] 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, можно ли считать социально ответственное и безответственное поведение организации фактором, способствующим или препятствующим смене места работы работником? На основе анализа литературы и проведенных исследований проверим гипотезу о более низкой склонности к смене места работы работников на социально ответственных предприятиях. Исследование проводилось на данных российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) за 2007-2008 гг.

Выделенные в литературе факторы<sup>1</sup> оказались статистически

---

<sup>1</sup> Личные характеристики работника: пол, возраст, уровень образования, профессиональный статус, опыт работы на данном предприятии, уровень заработной платы; и характеристики предприятия – отрасль,

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

Наша гипотеза о влиянии социальной ответственности работодателя (типы предприятий по уровню соблюдению трудового законодательства работодателем и предоставления дополнительных социальных льгот) 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. В уравнение регрессии были включены все переменные, с которыми была выявлена связь. 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.

Анализ показал, 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. 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%. 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. Однако требуется дальнейший анализ данной ситуации – в динамике (сравнение данной тенденции в предыдущие годы и последующие), с изменением

---

объем социальных гарантий, предоставляемых предприятием, форма собственности и размер предприятия

условий анализа (увеличение порога значимости вероятности) и качественный анализ внутри других групп работников по профессионально-должностному статусу.

*Литература*

1. 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. – 317с.
2. Кабалина В.И. Трудовая мобильность: организационные, институциональные и социально-структурные факторы. URL: <http://www.nir.ru/sj/sj/sj3-4-99-kab.html> (дата обращения: 15.04.2012)
3. Какова норма текучести персонала? // Секрет фирмы. 2004. 26.06.04. URL: <http://www.klerk.ru/boss/articles/10341> (дата обращения: 15.04.2012).
4. Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Экономический журнал ВШЭ. 2009. №2. С.243-278.
5. Ольбикова Е.И. Влияние образовательных различий на характер трудовой мобильности работников (на российском рынке труда) // Экономическая социология. 2003. №5. С.72-94.

ЕРМОЛАЕВА П.О.

Казанский федеральный университет, Казань

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ:  
МИРОВЫЕ ПРАКТИКИ

На сегодняшний день в мировой практике растет интерес к анализу учреждений культуры. В зарубежной науке область, изучающая эффективность деятельности учреждений культуры, называется эвалуаторные исследования (evaluation research) [1].

Согласно опросу органов местного самоуправления (n=220), проведенного японским Фондом региональных культурных программ (JAFRA) в марте 2005 г., 80% органов местного самоуправления испытывают трудности в выборе подходящих индикаторов оценки деятельности учреждений культуры, а также в выборе соответствующих методик их оценивания.

Большинство исследователей, анализируя институты поставки продуктов культуры, используют общую систему оценки, применяемую