

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Оригинальная статья / Original paper

doi:10.17853/1994-5639-2026-1-140-164



Возможности включения высшего образования в процесс формирования корпоративной гражданственности в демографической сфере

А.С. Вавилова

*Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Российская федерация;*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления,
Новосибирск, Российская Федерация.*

E-mail: a.s.vavilova@edu.nsuem.ru

Ю.В. Низковская

*Новосибирский государственный университет архитектуры, дизайна и искусства им. А.
Д. Крячкова, Новосибирск, Российская федерация.*

E-mail: y.nizkovskaya@nsuada.ru

✉ *a.s.vavilova@edu.nsuem.ru*

Аннотация. *Введение.* В контексте поиска инструментов развития человеческого капитала актуальным является изучение представлений молодежи как будущих субъектов рынка труда о возможности совмещения родительских и профессиональных траекторий. Исследовательский фокус направлен на перспективы интеграции высшего образования в процессы формирования корпоративной гражданственности в демографической сфере. *Целью* исследования выступает анализ восприятия российскими студентами значимости практик корпоративной демографической политики для реализации репродуктивных и карьерных стратегий. *Методология, методы и методики.* Методологическую основу работы составил качественный анализ эссе, написанных 112 студентами вузов Сибирского и Уральского федеральных округов. Методом контент-анализа были выделены и оценены два ключевых индикатора: 1) уровень заинтересованности в мерах корпоративной поддержки семьи; 2) предполагаемое влияние данных мер на личные репродуктивные решения. *Результаты.* Выявлено, что у студентов есть определенные представления и разная степень заинтересованности в корпоративных мерах поддержки семейных сотрудников. Установлена сопряженность между степенью заинтересованности мерами корпоративной демографической политики и их влиянием на репродуктивные планы студентов. *Научная новизна* заключается в разработке авторского подхода к интеграции институтов бизнеса и образования в поддержку пронаatalистской политики. *Практическая значимость.* Полученные результаты могут быть исполь-

зованы для разработки модели интеграции института высшего образования и корпоративного сектора в информационное продвижение успешных примеров корпоративных демографических политик с целью формирования у студентов паттернов на совмещение карьерных и репродуктивных планов; наращивания высокоценного человеческого капитала в регионах.

Ключевые слова: демографическая политика, корпоративные демографические практики, развитие человеческого капитала, репродуктивные и карьерные стратегии студентов

Благодарности. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24-18-00854, <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>

Для цитирования: Вавилова А.С., Низковская Ю.В. Возможности включения высшего образования в процесс формирования корпоративной гражданственности в демографической сфере. *Образование и наука*. 2026;28(1):140–164. doi:10.17853/1994-5639-2026-1-140-164

Harnessing higher education to foster corporate citizenship within the demographic sphere

A.S. Vavilova

Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg,
Russian Federation;

Novosibirsk State University of Economics and Management,
Novosibirsk, Russian Federation.

E-mail: a.s.vavilova@edu.nsuem.ru

Y.V. Nizkovskaya

Kryachkov Novosibirsk State University of Architecture, Design and Arts,
Novosibirsk, Russian Federation.

E-mail: y.nizkovskaya@nsuada.ru

✉ a.s.vavilova@edu.nsuem.ru

Abstract. *Introduction.* In the context of identifying tools for the development of human capital, it is important to examine the perspectives of young people, as future participants in the labour market, concerning the possibility of combining parental and professional roles. This research focuses on the prospects for integrating higher education into the processes of shaping corporate citizenship within the demographic sphere. *Aim.* The present study aimed to analyse Russian students' perceptions of the importance of corporate demographic policy practices in the implementation of reproductive and career strategies. *Methodology and research methods.* The methodological foundation of this study was a qualitative analysis of essays written by 112 university students from the Siberian and Ural Federal Districts. Two key indicators were identified and evaluated using content analysis: 1) the level of interest in corporate family support measures; and 2) the perceived impact of these measures on personal reproductive decisions. *Results.* It was revealed that students hold certain views and varying levels of interest in corporate support measures for employees with families. A correlation was identified between the degree of interest in corporate demographic policy measures and their influence on students' reproductive plans. *Scientific novelty.* The scientific novelty lies in the development of an original approach to integrating business and educational institutions to support a pro-natalist policy. *Practical significance.* The results obtained can be used to develop a model for integrating the corporate sector and institutions of higher education in the informational promotion of successful examples of corporate demographic policies.

This aims to shape students' attitudes towards combining career and reproductive plans, thereby enhancing high-value human capital in the regions.

Keywords: demographic policy, corporate demographic practices, human capital development, students' reproductive and career strategies

Acknowledgements. This study was supported by the Russian Science Foundation under grant No. 24-18-00854 (<https://rscf.ru/project/24-18-00854/>).

For citation: Vavilova A.S., Nizkovskaya Y.V. Harnessing higher education to foster corporate citizenship within the demographic sphere. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2026;28(1)140–164. doi:10.17853/1994-5639-2026-1-140-164

Введение

В периоды актуализации вопросов наращивания человеческого капитала усиливается внимание государства к поиску механизмов интеграции различных общественных институтов в процесс построения эффективной демографической политики, что приводит к активизации корпоративной гражданственности в обществе. Так, рассматривая высшие учебные заведения в роли акторов корпоративной гражданственности, W. Lutz и А. П. Багирова с соавторами отмечают возможный потенциал их влияния на получение «демографических дивидендов» [1; 2]. В связи с этим для решения одной из приоритетных задач сохранения численности населения, обеспечение растущей российской экономики человеческим капиталом была определена необходимость совмещения государственных мер поддержки, поддержки семейных сотрудников работодателями, общественной и медиа поддержки.¹ Такой подход может свидетельствовать о становлении в России корпоративной гражданственности в демографической сфере. Например, коммерческий сектор в условиях кадрового дефицита перестает руководствоваться сугубо экономическими интересами, осознавая значимость вложений в социальную повестку для устойчивого развития. Отметим, что процесс проникновения демографических задач в новые структуры охватил не только бизнес, но и российские университеты. Одним из примеров прогрессивной реакции вузов на потребности российского общества, как отмечают А. С. Вавилова и Р. А. Ясь, является включение мер поддержки сотрудников репродуктивного возраста и их семей в Коллективный договор, закрепление их на уровне корпоративной культуры [3]. Такие меры значимы и для достижения таких KPI вузов, как увеличение числа молодых сотрудников, снижение среднего возраста преподавателей.

Особый интерес в данном контексте вызывает исследование позиции молодого поколения, и их ценностных установок, связанных с возможностью активного совмещения трудовых и родительских функций. Студенческая молодежь сегодня может одновременно рассматриваться и как стратегический

¹ Совмещение карьеры и семьи – успех демографической и кадровой политики России. Режим доступа: <https://xn--80aarpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/upload/semya/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%8C%D1%8F%202024.pdf> (дата обращения: 14.02.2025).

ресурс в решении кадровых проблем, обусловленных турбулентностью рынка труда, и как главный субъект общественного воспроизводства [4] для перелома негативных демографических трендов.

По данным опроса, проведенного ВЦИОМ в мае 2024 года, более 50 % опрошенных молодых людей (поколение «зумеров» и «миллениалов») говорят о том, что наиболее подходящий возраст для рождения первого ребенка лежит в интервале от 25 до 30 лет.¹ Этот же период характеризуется активным построением профессиональной карьеры. Следовательно, необходимо создавать такие условия, при которых современная молодежь могла бы иметь возможность совмещать выполнение родительских и профессиональных функций. Отметим, что система высшего образования уже включилась в этот процесс – в национальный проект «Семья» введен новый блок мероприятий, направленных на поддержку молодых студенческих семей и родителей — студентов вузов²; в вузах РФ создаются комнаты матери и ребенка, которые предполагают использовать для ранней модели профориентации детей³. Одним из ключевых акторов этого процесса может стать и институт бизнеса, транслирующий «семейноцентричную» позицию для своих работников.

Гипотеза нашего исследования такова: необходимые эффекты от реализации корпоративной гражданственности в демографической сфере могут быть связаны как с распространенностью и системностью реализации корпоративных демографических практик, так и с формированием институтом высшего образования у молодежи представлений о возможности совмещать профессиональное развитие и родительский труд.

Целью статьи является анализ представлений российского студенчества о значимости практик корпоративной демографической политики для эффективного совмещения профессиональной и родительской траектории.

Исследовательские вопросы:

1. Какова позиция российского студенчества как будущих работников и, возможно, как работодателей, – одновременно как потенциальных субъектов родительского труда – относительно участия бизнеса в поддержке семейных решений?

2. Возможно ли влияние мер корпоративной демографической политики на репродуктивные установки и репродуктивное поведение российских студентов?

3. Каковы роль и возможности института высшего образования в поддержке корпоративных демографических практик, рассматриваемых как инструмент совмещения профессиональной и родительской ролей?

¹ Сколько детей нужно для счастья? Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/skolko-detei-nuzhno-dlja-schastja> (дата обращения: 10.02.2025).

² В нацпроект «Семья» вошел блок по поддержке студенческих семей. *Российская газета*. Режим доступа: <https://www.pnp.ru/politics/golikova-v-nacproekt-semya-voshel-blok-po-podderzhke-studencheskikh-semey.html> (дата обращения: 30.03.2025).

³ В каждом вузе РФ до 2030 года планируют создать комнату матери и ребенка. Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/22988585> (дата обращения: 01.04.2025).

Ограничением исследования могут являться субъективные искажения, обусловленные использованием качественного метода сбора социологических данных; также студенты могли не полностью раскрывать свои взгляды на предлагаемые вопросы, так как тема совмещения родительства и карьеры для большинства опрошенных пока является гипотетической.

Однако данные, полученные в ходе исследований влияния корпоративных демографических политик на репродуктивные планы молодежи, могут быть включены в комплексную оценку представлений студентов и использоваться для проработки инструментов, направленных на формирование «семейноценности» в жизненных стратегиях как молодежи, так и общества в целом.

Обзор литературы

Вопросам изучения жизненных стратегий российской молодежи посвящен целый ряд исследовательских проектов отечественных ученых. Анализ и оценка матримониальных и репродуктивных планов студенческой молодежи представлены в трудах таких авторов, как Т. К. Ростовская [4; 5; 9; 10], О. В. Кучмаева О. А. Золотарева [8], А. П. Багирова [6] и др.

Т. К. Ростовская отмечает, что рациональным российская молодежь считает такое развитие событий, при котором после завершения обучения необходимо заняться построением карьеры, а затем поиском партнера, созданием семьи и рождением детей [5].

По итогам мониторинга динамики социокультурного развития уральского студенчества 1995–2020 гг. А. П. Багирова, Л. Н. Банникова, Н. Д. Бледнова и др. определяют, что наиболее подходящим для брака и рождения детей молодые россияне считают возраст 25–29 лет и 30–34 года соответственно [6], то есть возраст, относящийся к категории «поздней» молодости и совпадающий с активной фазой построения профессиональной карьеры. В исследованиях демографического потенциала российской молодежи, посвященных роли студенческой семьи в изменении негативных демографических трендов, С. П. Акутиной, О. В. Кучмаевой, О. А. Золотарева, Т. К. Ростовской [7; 8; 9; 10] указывается на то, что создание семьи в молодом возрасте зависит от ряда факторов, в числе которых возможности молодых супругов совмещать работу и учебу, ситуации на рынке труда, потребности в отдельном жилье и других.

В целом основные тезисы исследований российских ученых (Т. К. Ростовской, О. А. Золотаревой, А. П. Багировой и др.), посвященных вопросам места семейных установок в иерархии ценностей российской молодежи, таковы: по-прежнему ярко выражена тенденция отложенных браков и низкой рождаемости (желаемое количество детей – 1–2 ребенка); современные семейные ценности, по мнению Т. Н. Сахаровой, Е. В. Беловол, Е. Г. Уманской, Н. А. Цветковой, В. В. Фофиной, базируются на приоритете индивидуализма [11]; преимущество отдается партнерской семье, где происходит равное распределением прав и обязанностей между супругами. По мнению В. Ю. Бочарова и В. В. Гаврилюк, основные препятствия для создания семей молодые россияне видят

в нестабильном финансовом положении, необходимости решить жилищный вопрос, в трудностях при совмещении работы и воспитания ребенка на этапе становления карьеры [12].

Приоритетность построения карьеры молодые россияне, как правило, обосновывают необходимостью иметь высокий уровень доходов и важностью осуществления творческой, интересной деятельности, которая способствовала бы их личностному и профессиональному росту и развитию (Е. А. Панова, Е. В. Андрюшина, Н. С. Григорьева [11]). При этом, как отмечают О. О. Васильева, М. Ю. Абабкова, современные студенты все чаще говорят о том, что предпочли бы гибридный или свободный график труда для выстраивания баланса между профессиональной и личной жизнью [12].

Такие жизненные стратегии молодежи являются малоперспективными для изменения негативных демографических трендов. Именно поэтому, в современном российском обществе запущен целый ряд новых механизмов и инструментов по формированию «семейноцентричных» ценностных установок и созданию условий для их реализации, в том числе и у студенческой молодежи. В экспертном аналитическом докладе «Совмещение карьеры и семьи – успех демографической и кадровой политики России» отмечена необходимость «перепрошить» трудовые отношения и корпоративные ценности семейными ценностями, обусловленная тем, что «человек проводит на работе половину жизни. И реальное отношение человека к семье, к семейным ценностям зависит от того, какова политика работодателей по отношению к сотрудникам с детьми»¹. Представляется, что такой подход отвечает запросам современной молодежи, в целом, готовой к созданию семей и рождению детей, но при определенных условиях.

Возможность включения бизнесом в свои социальные концепции демографических программ соответствует постулатам корпоративной гражданственности.

Изучением сути и содержания института корпоративной гражданственности занимаются как отечественные (И. Б. Адова, Г. Н. оглы Ибрагимов [16], А. А. Косоруков [17]), так и зарубежные (G. Zappala [15], J. Tutton, V. Brand [18], P. Puncheva-Michelotti, S. Hudson, M. Michelotti [19], N. A. Panagopoulos, A. Rapp, P. Vlachos [20]) исследователи. Основные направления изучения данной институции, как отмечают О. Eisele, B. Brugman, S. Marschlich, J. Nagi, A. Robb, связаны с определением отличий корпоративной гражданственности от корпоративной социальной ответственности [21; 22]. Как подчеркивает А. Warhurst, основное из них таково: корпоративная гражданственность предполагает, что бизнес, реализуя социальные стратегии, должен удовлетворять не только прямые (чаще финансовые) интересы компании и ее основных стейкхолдеров, но и активно расширять границ партнерства со всеми возможными заинтересо-

¹ Совмещение карьеры и семьи – успех демографической и кадровой политики России. Режим доступа: <https://xn--80aарамречсчfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/upload/semya/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D1%8C%D1%8F%202024.pdf> (дата обращения: 14.02.2025).

ванными сторонами для достижения глобальных целей по построению справедливого и устойчивого будущего для общества [23]. Другое значимое направление в изучении феномена корпоративной гражданственности посвящено вопросам эффектов от ее реализации [24; 25]. Исследователи (S. Yu, M. Tian [24], I. Devine, P. Halpern [25], С. М. Petrovits [28]) доказывают, что, придерживаясь концепции корпоративной гражданственности, организации получают как экономические выгоды (например, финансовые результаты таких компаний выше, чем у конкурентов, отмечается максимизация стоимости компании, увеличение прибыли, повышение инвестиционной привлекательности), так и репутационные (O. Eisele, B. Brugman, S. Marschlich [29]), в том числе, по мнению L. Mullins, A. D. Tang, M. Gamma et al., повышение лояльности персонала и клиентов, снижение текучести кадров, усиление бренда и др. [30; 31; 32].

Корпоративная гражданственность в демографической сфере представляет собой взаимодействие ключевых акторов: государства, которое демонстрирует свою заинтересованность во включении института бизнеса в поддержку демографической повестки (например, через создание ЭКГ-рейтинга и поддержку его лидеров, информационную поддержку корпоративных демографических практик – А. П. Багирова, А. В. Нешатаев [33]), корпоративного сектора, использующего практики корпоративной демографической политики для достижения стратегических целей по наращиванию человеческого капитала, и общества, заинтересованного в построении справедливого и устойчивого будущего.

Корпоративная демографическая политика, как отмечают А. П. Багирова, А. С. Вавилова, Н. Д. Бледнова, это система мер, направленных на поддержку потребностей работников организации, выполняющих помимо профессионально-трудовых еще и семейные функции [34]. Основные направления ее реализации: обеспечение защиты жизни и здоровья работников; достойное вознаграждение за труд, включая меры социальной поддержки; уважение семейных обязанностей работников (J. Wang, Y. Zhao, S. Sun, J. Zhu, D. Yucel, W. Fan [35; 36]); эффективная система взаимодействия с работниками как основными стейкхолдерами компании (A. Bagirova, S. Manukyan S. H. Kim, Y. Rhou, E. Torcuoglu, E. Kim [37; 38]).

Представляется, что студенты как будущие работники и работодатели имеют наиболее значимый потенциал для формирования ценностной ориентации на эффективное совмещение профессиональной и родительской траектории и, как следствие, осознанного выбора работодателей, имеющих высокий ЭКГ-рейтинг, что будет способствовать достижению стратегических целей России по наращиванию человеческого капитала.

Таким образом, в современном отечественном научном поле существует достаточно весомый пул исследований, посвященных вопросам карьерных ожиданий и матримониальным и репродуктивным планам молодежи. Однако особого интереса заслуживает исследование представлений студентов о возможности качественного совмещения двух жизненных стратегий – родитель-

ской и профессиональной – в условиях формирующейся корпоративной гражданственности в демографической сфере.

Методология, материалы и методы

В ходе исследования был использован качественный метод сбора социологических данных – развернутое эссе с фокусом на заданной теме.

Эмпирическую базу исследования составили 112 эссе студентов последних двух курсов бакалавриата очной формы обучения вузов двух федеральных округов РФ – Сибирского и Уральского. В каждом округе для исследования были отобраны по два высших учебных заведения: в Сибирском федеральном округе – Иркутский государственный университет и Новосибирский государственный университет экономики и управления, в Уральском – Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина и Южно-Уральский государственный университет. Кроме курса обучения критериями отбора стали направление обучения и пол студента – эссе предлагалось написать примерно равному числу разных категорий студентов, выделенных по этим параметрам.

Студентам было предложено письменно выразить свое мнение относительно корпоративных мер поддержки семьи и их влияния на личные репродуктивные планы. Для создания фокуса на теме исследования участникам исследования был предложен план эссе.

Проведение эссе с применением Яндекс Форм дало возможность первичного структурирования материала в соответствии с предложенным планом. Кроме того, выгрузка данных эссе в текстовом формате позволяет применить элементы контент-анализа.

Для более глубокого понимания контекста и разработки обоснованной кодировочной схемы был проведен предварительный поиск научной литературы по следующим направлениям: корпоративная социальная ответственность, демографическая политика, репродуктивные намерения, гендерные вопросы и баланс работы и семьи.

Поиск осуществлялся в следующих электронных базах данных: 1) Web of Science – использовалась для поиска наиболее цитируемых работ по ключевым темам; 2) РИНЦ – использовалась для поиска релевантных публикаций российских авторов и журналов по тематике демографической политики и корпоративной социальной ответственности.

Поиск проводился с использованием следующих ключевых слов и их комбинаций на русском и английском языках: «корпоративная демографическая политика», «меры поддержки семьи», «репродуктивные намерения», «репродуктивные планы», «баланс работы и семьи», «гендерное равенство», «corporate demographic policy», «family-friendly policies», «reproductive intentions», «fertility plans», «work-family balance», «gender equality», «corporate social responsibility», «demographic policy».

Глубина поиска ограничивалась периодом с 2010 по 2023 год для обеспечения актуальности информации. Просматривались первые 10–15 страниц результатов поиска для каждой комбинации ключевых слов. Критериями отбора являлись соответствие тематике исследования, методологическая обоснованность и наличие эмпирических данных. Найденные работы использовались для формирования теоретической рамки исследования и разработки кодировочной схемы для контент-анализа эссе.

Для более глубокого анализа данных также были использованы бланки кодирования, содержащие демографические данные респондентов (регион, пол, возраст, наличие детей в семье), а также информацию о том, совмещают ли они учебу с работой.

В ходе применения контент-анализа были выделены два ключевых аспекта:

1. Степень заинтересованности студентов практиками корпоративной демографической политики. На основе анализа эссе были выделены три категории: низкая, средняя и высокая заинтересованность. Для каждой категории были определены характерные коды и цитаты, демонстрирующие различные уровни вовлеченности и осведомленности студентов.

2. Влияние мер корпоративной демографической политики на принятие репродуктивных решений. В этой части анализа эссе определялось, как студенты воспринимают влияние корпоративных мер поддержки на свои личные планы по созданию семьи и рождению детей. Были выделены три категории: отрицательное, нейтральное и положительное влияние.

Результаты исследования

В результате контент-анализа эссе было выявлено, что студенты имеют представление о корпоративных мерах поддержки семейных сотрудников. Наиболее важными и привлекательными респонденты указывали такие меры, как:

1. Гибкий график работы / удаленная работа. Эта мера чаще всего упоминалась как важный фактор, позволяющий совмещать работу и семейные обязанности.

2. ДМС / медицинская поддержка. Забота о здоровье сотрудников и их семей была признана важной составляющей корпоративной политики.

3. Материальная помощь / выплаты при рождении ребенка. Финансовая поддержка была отмечена как важный фактор при принятии репродуктивных решений.

4. Оплачиваемый (дополнительно) «декретный» отпуск / расширенный «декретный» отпуск. Возможность ухода за ребенком без потери дохода была оценена как значимая мера поддержки для родителей.

5. Помощь с жильем / предоставление жилья или помощь с ипотекой. Данные программы были признаны важной поддержкой для построения семьи.

6. Компенсация оплаты детского сада / предоставление мест в детском саду. Данная мера была классифицирована как важная для работающих родителей.

7. Корпоративные мероприятия для семей / организация семейного досуга. Создание позитивной атмосферы в компании и возможность для семейного времяпровождения были отмечены как положительные моменты для семей работников.

8. Компенсация проезда / служебный транспорт. Помощь с логистикой также была упомянута как мера, способствующая балансу между работой и семьей.

9. Дополнительные отпуска / выходные. Возможность больше времени проводить с семьей была оценена как ценная мера.

10. Помощь с обучением детей / курсы повышения квалификации. Забота о будущем детей и профессиональном развитии сотрудников была признана важной помощью в реализации родительского труда.

На основе анализа эссе были выделены три категории студентов по степени заинтересованности в мерах поддержки семей сотрудников: низкая заинтересованность – будущие работники не относят данные меры к значимым факторам выбора работы; средняя заинтересованность – студенты определяют некоторые меры корпоративной демографической политики как значимые для своего будущего выбора работодателя или как приятный, но не обязательный бонус; высокая заинтересованность – студенты демонстрируют более высокий уровень осведомленности о данных мерах и определяют их как обязательные элементы социальной политики компании (табл. 1).

Таблица 1

Степень заинтересованности студентов в мерах корпоративной поддержки сотрудников и их семей

Table 1

Degree of students' interest in corporate support measures for employees and their families

Категория / Category	Подкатегория / Subcategory	Коды / Codes
Степень заинтересованности в практиках корпоративной демографической политики / Degree of interest in corporate demographic policy practices	Низкая / Low	«Меня это не интересует, когда я выбираю работу» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"It holds no interest for me when choosing a job"</i> (Male, ISU, Irkutsk); «Не думаю, что поддержка семей с детьми для меня важна...» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"I do not think support for families with children is particularly important to me ..."</i> (Male, ISU, Irkutsk); «Нет мер, которые меня бы привлекали в особом порядке» (Ж, УрФУ, Екатеринбург) / <i>"There are no measures that would appeal to me in a special way"</i> (Female, UrFU, Ekaterinburg); «Я буду выбирать место работы исключительно по заработной плате и графику работы» (Ж, УрФУ, Екатеринбург) / <i>"I will choose a place of work based solely on the salary and the work schedule"</i> (Female, UrFU, Ekaterinburg); «На меня корпоративные меры поддержки особо не повлияют...» (М, УрФУ, Екатеринбург) / <i>"Corporate support measures will have little to no particular effect on me ..."</i> (Male, UrFU, Ekaterinburg).

Средняя / Average	<p>«Для меня нет таких обязательных мер, из-за которых я не буду работать. Но я считаю, что меры поддержки многодетных семей для своего персонала обязательны» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"For me, there are no such mandatory measures that would prevent me from taking a job. However, I believe that support measures for employees with large families are essential"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Я считаю, что самое главное, чем организация может помочь сотрудникам в создании и содержании семьи – это достойная оплата труда и фиксированная длительность рабочего дня - 8 часов с адекватным количеством работы» (М, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"I believe the most important way an organisation can assist its employees in starting and providing for a family is through a decent wage and a fixed eight-hour working day with a reasonable workload"</i> (Male, NSUEM, Novosibirsk);</p> <p>«Но для меня было бы полезно, если будет взята возможность взять выходной, или привести ребенка в детскую комнату на работу, если не с кем оставить, или же перейти в таком случае на удаленный формат работы» (Ж, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"However, it would be useful for me to have the option to take a day off, bring my child to an on-site nursery if there is no one to leave them with, or switch to a remote working format in such a situation"</i> (Female, NSUEM, Novosibirsk);</p> <p>«Обязательны расширенное медицинское обеспечение (ведение беременности и т. п.). Более важными являются гибкий график работы...» (Ж, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"Essential measures include extended healthcare provision (pregnancy care, etc.). More important are flexible working hours ..."</i> (Female, NSUEM, Novosibirsk);</p> <p>«Финансовая поддержка семьи сотрудников, транспорт до места работы» (М, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"Financial support for employees' families, transport to the workplace ..."</i> (Male, NSUEM, Novosibirsk);</p> <p>«Скорее всего материальная помощь. Это самое «банальное», но самое лучшее, что может дать предприятие» (Ж, УрФУ, Екатеринбург) / <i>"Most likely, financial assistance. It is the most 'obvious', yet the best thing an enterprise can provide"</i> (Female, UrFU, Ekaterinburg);</p> <p>«Конечно, я буду крайне рада любым мерам поддержки, но как таковых «обязательных» мер я не выделяю вообще...» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Of course, I would be extremely pleased with any support measures, but I do not single out any specifically 'mandatory' measures as such ..."</i> (Female, ISU, Irkutsk).</p>
Высокая / High	<p>«Среди этих мер я бы особо выделила предоставление жилья, поскольку это основная проблема большинства семей» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Among these measures, I would particularly single out the provision of housing, as it is the primary issue for most families"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Привлекает все, потому что будет чувствоваться забота со стороны работодателя и организации. Также каждая из мер сама по себе является плюсом» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"All of it is appealing, as it would make one feel cared for by the employer and the organisation. Furthermore, each measure in itself is a benefit"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Обязательными для меня являются гибкий график работы и расширенные декретные отпуска, так как они критичны для качества жизни и поддержки семьи» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"For me, flexible working hours and extended parental leave are essential, as they are critical for quality of life and family support"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Подарки для детей на нг, помощь при рождении ребенка. Миниотпуск для отца ребенка для поддержки матери в период после рождения ляльки», «Снизят процентную ставку на покупку квартиры» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Children's gifts for the New Year, financial assistance upon the birth of a child. A mini-leave for the father to support the mother in the period after the baby's birth ..."; "Reducing the interest rate on purchasing a flat"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p>

	<p>«Материальная поддержка работников с детьми, возможность работать удаленно работникам с детьми, выходные в связи с семейными событиями» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Material support for employees with children, the possibility of remote work for employees with children, leave in connection with family events"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Отгулы, оплачиваемые выходные по семейным обстоятельствам, оплачиваемые стажировки и курсы повышения квалификации, скидки детям и семье работника, путёвки в санаторий/лагерь и т. д.» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Time off in lieu, paid leave for family reasons, paid internships and professional development courses, discounts for employees' children and families, vouchers for sanatoriums/holiday camps, etc."</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Обязательно предоставление няни и места в садике + больничные и отпуска» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"The provision of a nanny and a nursery place, plus paid sick leave and annual leave, is essential"</i> (Female, ISU, Irkutsk).</p>
--	---

Отметим, что половина опрошенных студентов выпускных курсов совмещают учебу и работу, однако наличие трудового опыта не отразилось на заинтересованности в мерах корпоративной демографической политики (распределение ответов работающих студентов по всем категориям заинтересованности было равномерным). Такие результаты могут быть связаны, например, с тем, что студенты во время обучения выбирают в первую очередь организации, предлагающие гибкий график труда, обеспечивающий возможность совмещать работу и обучение в высшем учебном заведении. Вторым фактором могут служить ограничения в получении мер поддержки семейных сотрудников: предоставление мер может зависеть, например, от стажа или профессиональных заслуг работника; от формы трудоустройства; семейного положения. Следовательно, работодатель мог не озвучивать информацию о мерах поддержки семейных сотрудников работающим студентам, не попадающим в состав целевой аудитории получателей мер.

Нами было установлено, что в категории с низкой заинтересованностью в практиках корпоративной демографической политики в основном студенты - мужчины, тогда как среди тех, кто заинтересован в подобных практиках, распределение по полу равнозначное. Это может указывать как на то, что мужчины в большей степени готовы рассчитывать на себя и собственные силы в вопросах построения семьи («Лично для меня поддержка семьи не является приоритетным направлением, по которому я бы выбрал себе рабочее место» (М, ИГУ, Иркутск); «...Как то странно заводить семью, только потому что на предприятии есть пара мер по поддержке семей работников» (М, УрФУ, Екатеринбург), так и на то, что обязанности по уходу и воспитанию детей в традиционном представлении в большей степени закреплены за женщиной, а значит, мужчины в меньшей степени вовлечены в поиск мер поддержки, в том числе, корпоративных при реализации этих обязанностей.

Далее нами была предпринята попытка установить связь между заинтересованностью студентов в мерах корпоративной демографической политики и их репродуктивными планами (табл. 2).

Таблица 2

Влияние мер корпоративной демографической политики на репродуктивные планы студентов: взгляд студентов-старшекурсников

Table 2

The impact of corporate demographic policy measures on students' reproductive plans

Категория / Category	Подкатегория / Subcategory	Коды / Codes
Влияние на репродуктивные решения / Influence on reproductive decisions	Отрицательное / Negative	<p>«Организация, насколько великолепной бы она не была, не повлияет на мои семейно-родительские планы» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"No matter how superb the organisation might be, it will not affect my plans for starting a family and having children"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Мне кажется, что корпоративные меры поддержки семьи не особо влияют на создание семьи, особенно это касается молодого поколения» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"It seems to me that corporate family-friendly policies have little effect on decisions to start a family, particularly amongst the younger generation"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Смысла в поддержках особо нет, если человек никак не хочет заводить детей, да и как-то это всё пахнет пропагандой и дискриминацией» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"There is rather little point in such support schemes if one has no desire to have children in the first place; besides, it rather smacks of propaganda and discrimination"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«На создание семьи корпоративные меры моего работодателя не оказывают и не окажут абсолютно никакого влияния» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"My employer's corporate measures have not, and will not, have the slightest influence on my decision to start a family"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«На мои планы по рождению детей не повлияет присутствие или же отсутствие каких-либо мер» (Ж, ИГУЭУ, Новосибирск) / <i>"The presence or absence of any such measures will make no difference to my plans regarding having children"</i> (Female, NSUEM, Novosibirsk).</p>
	Нейтральное / Neutral	<p>«Я не считаю, что они могут сильно повлиять на поддержку и создание семей» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"I do not believe they can significantly affect the support for and creation of families"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Различные факторы которые настроены на поддержку семей, не могут являться лекарством, скорее профилактика, как приятный бонус, но никак не основной повод рождения ребенка» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"Various factors aimed at supporting families cannot be a cure; rather, they are a preventative measure, like a pleasant bonus, but never the primary reason for having a child"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Корпоративные меры поддержки семьи – приятный бонус, но не повлияет на мои планы. Только ради них я бы не рожала» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Corporate family support measures are a pleasant bonus, but they will not affect my plans. I would not have a child simply for their sake"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Для меня это приятный бонус, для людей с низким заработком эти меры, думаю, повлияют» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"For me, it is a pleasant bonus; for people on a low income, I think these measures will have an effect"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Но я больше склонен полагаться на собственные силы» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"However, I am more inclined to rely on my own resources"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p>

		<p>«Я думаю, что повлиять могут, но все зависит от сотрудника и его ситуации» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"I think they can have an effect, but it all depends on the employee and their personal circumstances"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«И все эти «меры» лишь дополнение, но никак не основа для создания семьи» (М, УрФУ, Екатеринбург) / <i>"And all these 'measures' are merely supplementary, and in no way a basis for starting a family"</i> (Male, UrFU, Ekaterinburg);</p> <p>«От части это может поддержать людей в их намерении завести детей, но не изменить их отношение к деторождению. Не уверена как это может сказаться на моих лично планах, но конечно морально мне будет легче и спокойнее» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"To some extent, it might support people in their intention to have children, but not change their attitude towards childbearing. I am not sure how it might affect my own personal plans; but of course, it would make things easier and less stressful for me, psychologically"</i> (Female, ISU, Irkutsk).</p>
	Положительное / Positive	<p>«Конечно это влияет на планы по созданию семьи. Когда человек чувствует поддержку и стабильность, гораздо легче принимать такие решения» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"Of course it affects plans to start a family. When one feels support and stability, it is much easier to make such decisions"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Поддержка работодателей, такими мерами как: гибкий график, удаленная работа, оплачиваемый декретный отпуск и программы ухода за детьми и т. д., может значительно повлиять на планы работников на создание семьи» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Support from employers through measures such as flexible hours, remote work, paid parental leave, childcare programmes, and so on, can significantly influence employees' plans regarding starting a family"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Лично я – хоть сейчас пойду рожу ребенка, если у меня будет поддержка мужа, государства, работодателя и финансовая стабильность» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"Personally, I would have a child right now if I had the support of my husband, the state, my employer, and financial stability"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Конечно могут, ведь это доп. стимул для работников» (М, ИГУ, Иркутск) / <i>"Of course they can; it is an additional incentive for employees, after all"</i> (Male, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Могут. Если я попаду в такую компанию, это будет одним и решающих факторов для создания семьи» (Ж, ИГУ, Иркутск) / <i>"They can. If I were to join such a company, it would be one of the decisive factors in starting a family"</i> (Female, ISU, Irkutsk);</p> <p>«Я считаю, что такие меры могут способствовать к созданию семьи, потому что дают фундамент будущим родителям, и снижает волнения связанные с построением карьеры» (Ж, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"I believe such measures can encourage starting a family because they provide a foundation for prospective parents and alleviate anxieties related to career progression"</i> (Female, NSUEM, Novosibirsk);</p> <p>«Такие меры сделали бы переход к новому этапу жизни более простым и комфортным для всей семьи», «не могут «заставить» сотрудников создавать семьи и рожать детей, но могут создать благоприятные условия, устранить барьеры и сделать это решение более доступным и комфортным» (М, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"Such measures would make the transition to a new life stage simpler and more comfortable for the entire family"; "they cannot 'force' employees to start families and have children, but they can create favourable conditions, remove barriers, and make this decision more accessible and comfortable"</i> (Male, NSUEM, Novosibirsk);</p>

		«Я бы чувствовала себя более уверенно и спокойно, зная, что моя компания поддерживает меня в этом важном жизненном этапе, предоставляя необходимые ресурсы и помощь» (Ж, НГУЭУ, Новосибирск) / <i>"I would feel more confident and at ease knowing my company supports me during this important life stage by providing the necessary resources and assistance" (Female, NSUEM, Novosibirsk).</i>
--	--	---

Результаты таковы:

1. Большинство респондентов с высокой заинтересованностью в мерах поддержки считают, что корпоративная политика компании может оказывать положительное влияние на их репродуктивные планы. Они видят в этом дополнительную мотивацию для создания семьи.

2. Значительная часть респондентов со средней заинтересованностью склоняются к мнению, что меры корпоративной демографической политики могут оказать положительное влияние, но не являются решающим фактором. Они воспринимают их, скорее, как «приятный бонус», чем как основную причину для принятия решения о рождении детей.

3. Подавляющее большинство респондентов с низкой заинтересованностью в мерах корпоративной демографической политики не видят их влияния на свои репродуктивные решения. Они считают, что их планы по созданию семьи не зависят от политики работодателя.

Таким образом, по мнению студентов, корпоративные меры поддержки сотрудников и их семей могут определяться как приоритетный фактор выбора работодателя и формирования положительного к нему отношения, также данные практики имеют потенциал влияния на репродуктивные планы студентов. Однако это влияние неоднородно и зависит от уровня заинтересованности самих респондентов в совмещении родительской и профессиональной траекторий. Студенты с высокой заинтересованностью в мерах корпоративной демографической политики видят в них реальную поддержку и стимул для создания семьи, рождения детей. Те, кто проявляет среднюю заинтересованность, считают меры скорее приятным дополнением. Студенты с низкой заинтересованностью склонны полагать, что их решения относительно создания семьи и рождения детей не зависят от корпоративных мер поддержки.

Обсуждение

Сегодня в российском обществе фиксируются институциональные предпосылки становления корпоративной гражданственности в демографической сфере, обусловленные необходимостью создания во всех областях жизни «семейноцентричной» среды и инфраструктуры, что необходимо для достижения государственных целей по наращиванию человеческого капитала. Представляется, что система высшего образования может выступать одним из акторов этого процесса.

Одним из активно разрабатываемых направлений решения демографических проблем является поиск инструментов по укреплению традиционных семейных ценностей и формированию репродуктивных установок у студенческой молодёжи. Так как, по мнению Т. К. Ростовской, А. М. Ситковского и А. В. Дождикова именно студенческая молодежь выступает в роли субъекта общественного воспроизводства [4; 39]. Однако результаты проведенных в различных регионах страны исследований Т. К. Ростовской, Н. С. Рычиной [10], О. О. Васильевой, М. Ю. Абабковой [12], указывают на то, что репродуктивные установки российских студентов сегодня малоперспективны для изменения негативных демографических трендов: приоритет студенты отдают построению карьеры, обеспечению финансового благополучия и творческому развитию (Т. Н. Сахарова с соавт. [11]). В данном контексте, по нашему мнению, определяется необходимость создания в обществе условий для возможности эффективного совмещения молодежью родительской и профессиональной траекторий (а не замещения одной на другую). Этот процесс может сопровождаться активным включением в поддержку государственной пронаталистской политики системы высшего образования. По мнению П. С. Моисеева, ректора Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина, «на повестке дня – новое позиционирование вузов в пространстве государственной социальной политики, активное включение университетов в решение проблем развития регионов, первойшей из которых является комплекс демографических проблем. Российским университетам следует стать полноценными субъектами семейной политики». Включенность вузов в поддержку пронаталистской политики обусловлена как потенциалом влияния на снижение возраста рождений, так и заинтересованностью вузов в сохранении и наращивании контингента с целью формирования высокоценного человеческого капитала, необходимого для обеспечения потребностей экономики регионов. Поэтому сегодня, например, активно обсуждаются возможные меры, направленные на создание условий для реализации родительского труда в период обучения, законодательно закрепляются меры поддержки студенческих семей. В основном они осуществляются по таким направлениям, как поддержка в решении жилищных вопросов молодых семей; финансовая поддержка студентов, ведущих семейно-детный образ жизни; организационные меры, направленные на совмещение родительских и образовательных обязанностей (А. П. Багирова с соавт. [40]).

Представляется, что еще одним направлением, заслуживающим внимания, может стать информационная поддержка корпоративных демографических практик вузами страны. Например, для формирования у студенческой молодежи представлений о возможности эффективного совмещения профессионального развития и родительского труда, может осуществляться трансля-

¹ Моисеев П.С. Вузы как инструмент демографической политики. Анализ возможностей вузов как субъектов государственной пронаталистской политики. Режим доступа: <https://deminform.ru/analytics/vuzy-kak-instrument-demograficheskoy-politiki> (дата обращения: 10.04.2025).

ция положительного опыта поддержки семей сотрудников работодателями в рамках специальных курсов, «кружков», дисциплин по выбору, к проработке и ведению которых в вузах будут привлекаться специалисты, ответственные за социальные проекты организаций.

Проведенное исследование позволило установить, что студенты имеют представления о корпоративных демографических мерах, определяют и понимают значимость этих мер для семей сотрудников. Особо выделяют меры, направленные на поддержку баланса между работой и личной жизнью (например, гибкий график труда и отпусков) и меры финансовой поддержки. Были выделены три категории студентов по степени заинтересованности в корпоративных демографических мерах – низкой, средней и высокой. Установлена взаимосвязь между степенью заинтересованности студентами в мерах корпоративной демографической политики и их влиянием на репродуктивные решения. Большая часть студентов с высокой степенью заинтересованности в данных мерах определили, что корпоративная демографическая политика может оказывать положительное влияние на их репродуктивные планы, тогда как большинство респондентов с низкой заинтересованностью в мерах корпоративной демографической политики, считают, что работодатель не может оказывать влияния на их планы по созданию семьи.

Опираясь на полученные данные, можно сделать выводы о том, что на формирование у студентов новых паттернов совмещения карьерных и репродуктивных планов может оказывать влияние корпоративный сектор. Институт высшего образования может способствовать этому процессу через информационную поддержку: например, при организации и проведении различных профориентационных и практикоориентированных мероприятий уделять особое внимание привлечению работодателей, успешно реализующих корпоративные демографические политики; при выборе и предоставлении мест для прохождения учебной и преддипломной практики в первую очередь выбирать организаций с высоким ЭКГ-рейтингом. Представляется, что модель взаимодействия между вузами, работодателями и студентами в поле корпоративной гражданственности в демографической сфере может иметь ряд эффектов для всех заинтересованных сторон, они представлены в таблице 3.

Таблица 3

Потенциальные эффекты от реализации модели интеграции вузов и бизнеса в поддержку пронаталистской политики

Table 3

Potential effects of implementing the model of integration of universities and businesses in support of pro-natalist policies

Актор / Actor	Потенциальные эффекты / Potential effects
Государство / State	Формирование «семейноцентричной» среды / Formation of a "family-centric" environment
	Изменение ценностных установок молодежи относительно репродуктивных планов / Changing the value attitudes of young people regarding reproductive plans

Вузы / <i>Universities</i>	Сохранение и наращивание контингента / <i>Maintaining and increasing the contingent</i> Новые возможности во взаимодействии с работодателями с целью развития регионов <i>New opportunities in interaction with employers for the purpose of regional development</i>
Бизнес <i>Business</i>	Привлечение и удержание молодых сотрудников / <i>Attracting and retaining young employees</i> Популяризация бренда работодателя / <i>Popularisation of the employer brand</i>
Студенты <i>Students</i>	Заккрытие потребностей в сфере совмещения карьерных и родительских траекторий / <i>Meeting the needs in the area of combining career and parental trajectories</i> Осознанность в выборе работодателя с высоким уровнем социальной ответственности / <i>Awareness in choosing an employer with a high level of social responsibility</i>

Источник: составлено авторами / *Source: compiled by the authors.*

Заключение

Цель статьи – анализ представлений российского студенчества о значимости практик корпоративной демографической политики для эффективно-го совмещения профессиональной и родительской траектории – достигнута. Проведенный анализ эссе студентов высших учебных заведений Сибирского и Уральского федерального позволил определить их отношение и степени их заинтересованности в корпоративных демографических мерах; установить взаимосвязь между степенью заинтересованности студентов в мерах корпоративной демографической политики и их влиянием на личные репродуктивные решения.

Предположение о том, что необходимые эффекты от реализации корпоративной гражданственности в демографической сфере могут быть связаны как с распространенностью и системностью реализации корпоративных демографических практик, так и с участием института высшего образования в формировании у молодежи представлений о возможности эффективно совмещать профессиональное развитие и родительский труд, позволило предложить модель взаимодействия работодателей и вузов, определить потенциальные эффекты для всех акторов данной модели.

Реализация корпоративных демографических политик может являться значимым фактором для привлечения и удержания молодых специалистов. Однако, работодателям необходимо учитывать не только разнообразие мер поддержки, но и индивидуальные потребности и ожидания своих потенциальных сотрудников. В то же время, более активное и адресное информационное продвижение успешных и результативных примеров корпоративных демографических практик, например, через систему высшего образования, может способствовать не только привлечению молодых кадров, но и формированию в молодёжной когорте понимания возможности совмещать карьеру и семью, что может иметь потенциал влияния на изменение трендов отложенного родительства в российском обществе.

Список использованных источников

1. Lutz W., Crespo Cuaresma J., Kebede E., Prskawetz A., Sanderson W.C., Striessnig E. Education rather than age structure brings demographic dividend. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2019;116(26):12798–12803. doi:10.1073/pnas.1820362116
2. Багирова А.П., Колчинская В.Ю., Соколова Е.Ю., Абилова М.Г. Новые возможности вовлечения вузов в демографическую повестку: региональный кейс. *Высшее образование в России*. 2025;34(4):80–100. doi:10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100
3. Вавилова А.С., Ясь Р.А. Роль корпоративной демографической политики в решении вопросов рождаемости: кейс сибирского вуза. *Human Progress*. 2024;10(2):2–8. doi:10.34709/HP.1102.2
4. Ростовская Т.К. Создание студенческой семьи: мотивация и жизненные стратегии членов молодых студенческих семей (итоги всероссийского межвузовского исследования). *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2015;4(40):73–81. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozдание-studencheskoy-semi-motivatsiya-i-zhiznennye-strategii-chlenov-molodyh-studencheskih-semey-itogi-vserossiyskogo> (дата обращения: 10.02.2025).
5. Ростовская Т.К. Студенческая семья – важный ресурс демографического развития на национальном уровне. *Высшее образование в России*. 2024;33(7):9–14. doi:10.31992/0869-3617-2024-33-7-9-14
6. Багирова А.П., Банникова Л.Н., Бледнова Н.Д. и др. *Молодежь о будущем России и о себе: вызовы настоящего и конструирование горизонтов грядущего (по материалам VIII этапа мониторинга динамики социокультурного развития уральского студенчества 1995–2020 гг.)*. Екатеринбург: издательство Уральского университета; 2021. 372 с.
7. Акутина С.П. Современная студенческая семья: ценностные аспекты и жизненные стратегии. *Социодинамика*. 2020;8:1–13. doi:10.25136/2409-7144.2020.8.31890
8. Ростовская Т.К., Кучмаева О.В., Золотарева О.А. Студенческая семья в России: детерминанты вступления в брак. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*. 2023;23(1):40–60. doi:10.22363/2313-2272-2023-23-1-40-60
9. Ростовская Т.К., Васильева Е.Н. Брачные, репродуктивные, самосохранительные стратегии членов студенческих семей: по результатам глубинного интервью. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2024;1(73):74–82. doi:10.52452/18115942_2024_1_74
10. Ростовская Т.К., Рычихина Н.С. Репродуктивные установки российского студенчества: региональный аспект. *Проблемы развития территории*. 2024;28(1):98–114. doi:10.15838/ptd.2024.1.129.7
11. Сахарова Т.Н., Беловол Е.В., Уманская Е.Г., Цветкова Н.А., Фонина В.В. Психологические предпосылки просоциальной активности современной молодежи. *Интеграция образования*. 2024;28(4):533–548. doi:10.15507/1991-9468.117.028.202404.533-548
12. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В. Профессиональные, карьерные и статусные ожидания студентов нестоличного вуза. *Уровень жизни населения регионов России*. 2024;20(3):437–449. doi:10.52180/1999-9836_2024_20_3_9_437_449
13. Панова Е.А., Андрушина Е.В., Григорьева Н.С. Семейные стратегии современной российской студенческой молодежи (результаты компаративного анализа данных опроса за 2008 и 2019 гг.). *Государственное управление. Электронный вестник*. 2019;77:246–273. doi:10.24411/2070-1381-2019-10027
14. Васильева О.О., Абабкова М.Ю. Карьерные ожидания студентов гуманитарных специальностей на рынке труда. *Вестник Алтайской академии экономики и права*. 2024;1:17–23. Режим доступа: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=3205> (дата обращения: 13.02.2025).

15. Zappala G. Corporate citizenship and human resource management: a new tool or a missed opportunity? *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2004;42(2):185–201. doi:10.1177/1038411104045362
16. Адова И.Б., Ибрагимов Г.Н. Феномен корпоративного гражданства в научных исследованиях российских ученых. *Вестник ТГУ. Экономика*. 2021;56:152–156. doi:10.17223/19988648/56/12
17. Косоруков А.А. Корпоративное гражданство как форма социального партнерства государства и бизнеса в публичной сфере. *Социодинамика*. 2017;10:45–58. doi:10.7256/2409-7144.2017.10.21739
18. Tutton J., Brand V. Should business have ‘a sense of morality’?: company director views on corporate engagement with socio-political issues. *Public Relations*. 2023;49(1):102–278. doi:10.1016/j.pubrev.2022.102278
19. Puncheva-Michelotti P., Hudson S., Michelotti M. The role of proximity to local and global citizens in stakeholders’ moral recognition of corporate social responsibility. *Journal of Business Research*. 2018;88:234–244. doi:10.1016/j.jbusres.2018.03.027
20. Panagopoulos N., Rapp A., Vlachos P. I think they think we are good citizens: meta-perceptions as antecedents of employees’ reactions to corporate social responsibility. *Journal of Business Research*. 2016;69(8):2781–2790. doi:10.1016/j.jbusres.2015.11.014
21. Eisele O., Brugman B., Marschlich S. The moral foundations of responsible business: using computational text analysis to explore the salience of morality in CSR communication. *Public Relations Review*. 2024;50(2):102453. doi:10.1016/j.pubrev.2024.102453
22. Nagi J., Robb A. Can universities be good corporate citizens? *Critical Perspectives on Accounting*. 2008;19(8):1414–1430. doi:10.1016/j.cpa.2007.10.001
23. Warhurst A. Future roles of business in society: the expanding boundaries of corporate responsibility and a compelling case for partnership. *Futures*. 2004;37(2–3):151–168. doi:10.1016/j.futures.2004.03.033
24. Farraz A., Zubair N., Nilesh K. Internal corporate social responsibility as a strategic tool for employee engagement in public organizations: role of empathy and organizational pride. *Human Systems Management*. 2023;43(3). doi:10.3233/HSM-230118
25. Cho Ch., Zarzycka E., She C., et al. Examining stakeholder reactions to corporate social irresponsibility: evidence from social media. *European Management Journal*. 2024;43. doi:10.1016/j.emj.2024.11.001
26. Yu S., Tian M. Balance matters more: research on the effect of corporate social responsibility equilibrium on stock price crash risk. *PLOS One*. 2024;19(10). doi:10.1371/journal.pone.0306879
27. Devine I., Halpern P. Implicit claims: the role of corporate reputation in value creation. *Corporate Reputation Review*. 2001;4(1):42–49. doi:10.1057/palgrave.crr.1540131
28. Petrovits C.M. Corporate-sponsored foundations and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*. 2006;41(3):335–362. doi:10.1016/j.jacceco.2005.12.001
29. Eisele O., Brugman B., Marschlich S. The moral foundations of responsible business: using computational text analysis to explore the salience of morality in CSR communication. *Public Relations Review*. 2024;50(2):102453. doi:10.1016/j.pubrev.2024.102453
30. Mullins L., Chabonneay E., Riccucci N. The effects of family responsibilities discrimination on public employees’ satisfaction and turnover intentions: can flexible work arrangements help? *Review of Public Personnel Administration*. 2021;41(2):384–410. doi:10.1177/0734371X19894035
31. Tang A.D., Luu T.T., Chen W.K., Liu S.C. Internal corporate social responsibility and customer-oriented organizational citizenship behavior: the mediating roles of job satisfaction, work-family facilitation, life satisfaction, and the moderating role of organizational tenure. *Journal of Sustainable Tourism*. 2023;32(5):986–1007. doi:10.1080/09669582.2023.2195134

32. Gamma M., Casnici C., Bassi-Suter M. The impact of corporate social responsibility in home countries on the financial resilience of emerging-market multinationals: an analysis on Brazilian MNEs. *Journal of Business Research*. 2025;192. doi:10.1016/j.jbusres.2025.115290
33. Багирова А.П., Нешатаев А.В. Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе. *AlterEconomics*. 2024;21(2):268–285. doi:10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6
34. Багирова А.П., Вавилова А.С., Бледнова Н.Д. Корпоративная демографическая политика как инструмент реализации стратегических интересов государства, бизнеса и персонала. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2024;17(3):137–153. doi:10.15838/esc.2024.3.93.8
35. Wang J., Zhao Y., Sun S., Zhu J. Female-friendly boards in family firms. *Journal of Business Research*. 2023;157. doi:10.1016/j.jbusres.2022.11355
36. Yucel D., Fan W. Workplace flexibility, work-family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender. *Applied Research in Quality of Life*. 2023;18(4):1825–1847. doi:10.1007/s11482-023-10164-1
37. Bagirova A., Manukyan S. Corporate demographic policy as a response to country wide challenges for business. In: *Proceedings of the 16th European Conference on Management, Leadership and Governance ECMLG*. Oxford, UK; 2020:16–23. Accessed March 30, 2025. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103213/1/2-s2.0-85097898691.pdf>
38. Kim H., Rhou Y., Topcuoglu E., Kim E. Why hotel employees care about Corporate Social Responsibility (CSR): using need satisfaction theory. *International Journal of Hospitality Management*. 2020;87. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102505
39. Ситковский А.М., Дождиков А.В. Внутрироссийская образовательная миграция молодежи: привлекательность регионов для получения высшего образования. *Образование и наука*. 2025;27(6):149–179. doi:10.17853/1994-5639-2025-6-149-179
40. Багирова А.П., Нешатаев А.В., Вавилова А.С., Левшиц А.Д. Родительство в студенчестве: возможности совмещения жизненных стратегий. *Высшее образование в России*. 2024;33(7):32–49. doi:10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49

References

1. Lutz W., Crespo Cuaresma J., Kebede E., Prskawetz A., Sanderson W.C., Striessnig E. Education rather than age structure brings demographic dividend. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2019;116(26):12798–12803. doi:10.1073/pnas.1820362116
2. Bagirova A.P., Kolchinskaya V.Yu., Sokolova E.Yu., Abilova M.G. New opportunities for involving universities in the demographic agenda: a regional case. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2025;34(4):80–100. (In Russ.) doi:10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100
3. Vavilova A.S., Yas R.A. Role of corporate demographic policy in solving fertility problems: Siberian university case study. *Human Progress*. 2024;10(2):2–8. (In Russ.) doi:10.34709/IM.1102.2
4. Rostovskaya T.K. Creating a student family: young student family members' motivation and life strategies (the results of all-Russian interuniversity research). *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Social'nye nauki = Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. 2015;4(40):73–81. (In Russ.) Accessed February 10, 2025. <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-studencheskoy-semi-motivatsiya-i-zhiznennye-strategii-chlenov-molodyh-studencheskih-semey-itogi-vserossiyskogo>
5. Rostovskaya T.K. The student family is an important resource for demographic development at the national level. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2024;33(7):9–14. (In Russ.) doi:10.31992/0869-3617-2024-33-7-9-14

6. Bagirova A.P., Bannikova L.N., Blednova N.D., Boronina L.N., Vishnevsky Yu.R., et al. *Molodezh' o budushhem Rossii i o sebe: vyzovy nastojashhego i konstruirovaniye gorizontov grjadushhego (po materialam VIII jetapa monitoringa dinamiki sociokul'turnogo razvitiya ural'skogo studenchestva 1995–2020 gg.)* = *Youth about the Future of Russia and about Themselves: Challenges of the Present and the Construction of Horizons of the Future (Based on the Materials of the VIII Stage of Monitoring the Dynamics of Socio-Cultural Development of Ural Students 1995–2020)*. Ekaterinburg: Ural University Press; 2021. 372 p. (In Russ.)
7. Akutina S.P. Modern student family: value aspects and life strategies. *Sociodinamika* = *Sociodynamics*. 2020;(8):1–13. (In Russ.) doi:10.25136/2409-7144.2020.8.51890
8. Rostovskaya T.K., Kuchmaeva O.V., Zolotareva O.A. Russian student family: determinants of marriage. *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija: Sociologija* = *RUDN Journal of Sociology*. 2023;23(1):40–60. (In Russ.) doi:10.22363/2313-2272-2023-23-1-40-60
9. Rostovskaya T.K., Vasilieva E.N. Marriage, reproductive, self-preservation strategies of student families: according to in depth interviews. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Serija: Social'nye nauki* = *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. 2024;1(73):74–82. (In Russ.) doi:10.52452/18115942_2024_1_74
10. Rostovskaya T.K., Rychikhina N.S. Reproductive attitudes of the Russian students: regional aspect. *Problemy razvitiya territorii* = *Problems of Territory's Development*. 2024;28(1):98–114. (In Russ.) doi:10.15838/ptd.2024.1.129.7
11. Sakharova T.N., Belovol E.V., Umanskaya E.G., Tsvetkova N.A., Fonina V.V. Psychological prerequisites for prosocial activity of modern Youth. *Integracija obrazovanija* = *Integration of Education*. 2024;28(4):533–548. (In Russ.) doi:10.15507/1991-9468.117.028.202404.533-548
12. Bocharov V.Yu., Gavriluk V.V. Professional, career and status expectations of a non-capital university's students. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii* = *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(3):437–449. (In Russ.) doi:10.52180/1999-9836_2024_20_3_437_449
13. Panova E.A., Andryushina E.V., Grigorieva N.S. Family strategies of modern Russian student youth (results of a comparative analysis of survey data for 2008 and 2019). *Gosudarstvennoe upravlenie. Jelektronnyj vestnik* = *Public Administration. E-journal (Russia)*. 2019;(77):246–273. (In Russ.) doi:10.24411/2070-1381-2019-10027
14. Vasilyeva O.O., Ababkova M.Y. Career expectations of students of humanitarian specialties in the labor market. *Vestnik Altajskoj akademii jekonomiki i prava* = *Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*. 2024;1:17–23. (In Russ.) Accessed February 13, 2025. <https://vaael.ru/ru/article/view?id=3205>
15. Zappala G. Corporate citizenship and human resource management: a new tool or a missed opportunity? *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2004;42(2):185–201. doi:10.1177/1038411104045362
16. Adova I.B., Ibragimov G.N. The Phenomenon of Corporate Citizenship in Russian Scientific Research. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* = *Tomsk State University Journal of Economics*. 2021;56:152–156. (In Russ.) doi:10.17223/19988648/56/12
17. Kosorukov A.A. Corporate citizenship as a form of social partnership of the state and business in the public sphere. *Sociodinamika* = *Sociodynamics*. 2017;10:45–58. (In Russ.) doi:10.7256/2409-7144.2017.10.21739
18. Tutton J., Brand V. Should business have 'a sense of morality'? : company director views on corporate engagement with socio-political issues. *Public Relations*. 2023;49(1):102–278. doi:10.1016/j.pubrev.2022.102278
19. Puncheva-Michelotti P., Hudson S., Michelotti M. The role of proximity to local and global citizens in stakeholders' moral recognition of corporate social responsibility. *Journal of Business Research*. 2018;88:234–244. doi:10.1016/j.jbusres.2018.03.027

20. Panagopoulos N., Rapp A., Vlachos P. I think they think we are good citizens: meta-perceptions as antecedents of employees' reactions to corporate social responsibility. *Journal of Business Research*. 2016;69(8):2781–2790. doi:10.1016/j.jbusres.2015.11.014
21. Eisele O., Brugman B., Marschlich S. The moral foundations of responsible business: using computational text analysis to explore the salience of morality in CSR communication. *Public Relations Review*. 2024;50(2):102453. doi:10.1016/j.pubrev.2024.102453
22. Nagi J., Robb A. Can universities be good corporate citizens? *Critical Perspectives on Accounting*. 2008;19(8):1414–1430. doi:10.1016/j.cpa.2007.10.001
23. Warhurst A. Future roles of business in society: the expanding boundaries of corporate responsibility and a compelling case for partnership. *Futures*. 2004;37(2–3):151–168. doi:10.1016/j.futures.2004.03.033
24. Farraz A., Zubair N., Nilesh K. Internal corporate social responsibility as a strategic tool for employee engagement in public organizations: role of empathy and organizational pride. *Human Systems Management*. 2023;43(3). doi:10.3233/HSM-230118
25. Cho Ch., Zarzycka E., She C., et al. Examining stakeholder reactions to corporate social irresponsibility: evidence from social media. *European Management Journal*. 2024;43. doi:10.1016/j.emj.2024.11.001
26. Yu S., Tian M. Balance matters more: research on the effect of corporate social responsibility equilibrium on stock price crash risk. *PLOS One*. 2024;19(10). doi:10.1371/journal.pone.0306879
27. Devine I., Halpern P. Implicit claims: the role of corporate reputation in value creation. *Corporate Reputation Review*. 2001;4(1):42–49. doi:10.1057/palgrave.crr.1540131
28. Petrovits C.M. Corporate-sponsored foundations and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*. 2006;41(3):335–362. doi:10.1016/j.jacceco.2005.12.001
29. Eisele O., Brugman B., Marschlich S. The moral foundations of responsible business: using computational text analysis to explore the salience of morality in CSR communication. *Public Relations Review*. 2024;50(2):102453. doi:10.1016/j.pubrev.2024.102453
30. Mullins L., Chabonneay E., Riccucci N. The effects of family responsibilities discrimination on public employees' satisfaction and turnover intentions: can flexible work arrangements help? *Review of Public Personnel Administration*. 2021;41(2):384–410. doi:10.1177/0734371X19894035
31. Tang A.D., Luu T.T., Chen W.K., Liu S.C. Internal corporate social responsibility and customer-oriented organizational citizenship behavior: the mediating roles of job satisfaction, work-family facilitation, life satisfaction, and the moderating role of organizational tenure. *Journal of Sustainable Tourism*. 2023;32(5):986–1007. doi:10.1080/09669582.2023.2195134
32. Gamma M., Casnici C., Bassi-Suter M. The impact of corporate social responsibility in home countries on the financial resilience of emerging-market multinationals: an analysis on Brazilian MNEs. *Journal of Business Research*. 2025;192. doi:10.1016/j.jbusres.2025.115290
33. Bagirova A.P., Neshataev A.V. The potential influence of Russian employers on regional demographic trends. *AlterEconomics*. 2024;21(2):268–285. (In Russ.) doi:10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6
34. Bagirova A.P., Vavilova A.S., Blednova N.D. Corporate demographic policy as a tool for implementing the strategic interests of the state, business and employees. *Jekonomicheskie i social'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2024;17(3):137–153. (In Russ.) doi:10.15838/esc.2024.3.93.8
35. Wang J., Zhao Y., Sun S., Zhu J. Female-friendly boards in family firms. *Journal of Business Research*. 2023;157. doi:10.1016/j.jbusres.2022.11355
36. Yucel D., Fan W. Workplace flexibility, work-family interface, and psychological distress: differences by family caregiving obligations and gender. *Applied Research in Quality of Life*. 2023;18(4):1825–1847. doi:10.1007/s11482-023-10164-1

37. Bagirova A., Manukyan S. Corporate demographic policy as a response to country wide challenges for business. In: *Proceedings of the 16th European Conference on Management, Leadership and Governance ECMLG*. Oxford, UK; 2020:16–23. Accessed March 30, 2025. <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103213/1/2-s2.0-85097898691.pdf>
38. Kim H., Rhou Y., Topcuoglu E., Kim E. Why hotel employees care about Corporate Social Responsibility (CSR): using need satisfaction theory. *International Journal of Hospitality Management*. 2020;87. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102505
39. Sitkovskiy A.M., Dozhdikov A.V. Intra-Russian educational migration of youth: the attractiveness of regions for pursuing higher education. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2025;27(6):149–179. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2025-6-149-179
40. Bagirova A.P., Neshataev A.V., Vavilova A.S., Levshits A.D. Parenting during the student period: the possibilities of combining life strategies. *Vysshee Obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2024;33(7):32–49. (In Russ.) doi:10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49

Информация об авторах:

Вавилова Ася Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент, младший научный сотрудник лаборатории социально-правовых исследований Института экономики и управления Уральского федерального университета им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Российская Федерация; доцент кафедры корпоративного управления и финансов Новосибирского государственного университета экономики и управления, Новосибирск, Российская Федерация; ORCID 0000-003-0079-7024, AuthorID 778427, SPIN-код 5544-8205. E-mail: a.s.vavilova@edu.nsuem.ru; ask20@yandex.ru

Низковская Юлия Владимировна – и.о. руководителя центра содействия трудоустройству студентов и выпускников Новосибирского государственного университета архитектуры, дизайна и искусства им. А. Д. Крячкова, Новосибирск, Российская Федерация; ORCID 0000-003-3548-2794, AuthorID 910779, SPIN-код 8575-9889. E-mail: y.nizkovskaya@nsuada.ru

Вклад соавторов:

А.С. Вавилова – разработка концепции исследования, обзор научной литературы по тематике, анализ данных, подготовка разделов «Введение», «Обзор литературы», «Обсуждение», «Заключение», оформление финального варианта рукописи.

Ю.В. Низковская – анализ данных, подготовка разделов «Методология, материалы и методы», «Результаты исследования».

Информация о конфликте интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 15.04.2025; поступила после рецензирования 21.10.2025; принята в печать 03.12.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Information about the authors:

Asya S. Vavilova – Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Research Assistant, Socio-Legal Research Laboratory, Institute of Economics and Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Ekaterinburg, Russian Federation; Associate Professor, Corporate and Financial Governance Department, Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russian Federation; ORCID 0000-003-0079-7024, AuthorID 778427, SPIN-code 5544-8205. E-mail: a.s.vavilova@edu.nsuem.ru; ask20@yandex.ru

Yuliya N. Nizkovskaya – Acting Head of the Career Development Centre for Students and Graduates, Kryachkov Novosibirsk State University of Architecture, Design and Arts, Novosibirsk, Russian Federation; ORCID 0000-003-3548-2794, AuthorID 910779, SPIN-code 8575-9889. E-mail: y.nizkovskaya@nsuada.ru

Contribution of the authors:

A.S. Vavilova – development of the research concept, review of the scientific literature on the topic, data analysis, preparation of the sections “Introduction”, “Literature Review”, and “Discussion and Conclusions”, design of the final version of the manuscript.

Y.V. Nizkovskaya – data analysis, preparation of the sections “Methodology, Materials and Methods” and “Results”.

Conflict of interest statement. The authors declare that there is no conflict of interest.

Received 15.04.2025; revised 21.10.2025; accepted for publication 03.12.2025.

The authors have read and approved the final manuscript.