

Научная статья / Original research article

УДК 332.14

DOI: 10.31660/1993-1824-2025-1-38-47

EDN: XZVEOF

## **Корпоративная социальная ответственность бизнеса в контексте поддержки семей, имеющих детей или планирующих их рождение**

**О. В. Гокова**

*Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, Россия*  
gokovaov@omsu.ru

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию корпоративной социальной ответственности в контексте поддержки работников, имеющих детей или планирующих их рождение. На фоне демографического кризиса в России, и в частности в Омской области рассмотрены инициативы крупных компаний, развивающих программы социальной поддержки семейных сотрудников. Основное внимание уделено анализу успешных кейсов, направленных на повышение рождаемости через создание условий для совмещения трудовой и семейной жизни. Исследование показывает, что несмотря на экономические стимулы, включенные в государственную политику, ключевая проблема демографического кризиса остается нерешенной. Демографическая ситуация усугубляется экономическими трудностями, сокращением числа женщин репродуктивного возраста и неопределенностью на рынке труда. В связи с этим в качестве способа устойчивого повышения рождаемости и улучшения качества жизни сотрудников предлагается вовлечение бизнеса в процесс поддержки семей. Современные исследования рынка труда подтверждают дефицит молодых специалистов, что ставит перед работодателями задачу удержания и мотивации кадров. Так, индекс конкуренции на рынке труда в регионах России остается низким, а высокий уровень миграции квалифицированных работников из регионов усугубляет кадровый дефицит, особенно в промышленной и производственной сферах. В статье приводятся примеры программ компаний, таких как «Норникель», «Транснефть» и «ММК», которые реализуют меры поддержки, включая материальную помощь, льготные условия для многодетных семей, медицинские и образовательные услуги для детей сотрудников. Исследование демонстрирует, что подобные меры по укреплению семейных ценностей могут повысить лояльность и продуктивность сотрудников. В Омске, по данным рекрутинговых агентств, затраты на адаптацию одного сотрудника могут превышать 90 тыс. рублей. Программы крупных компаний становятся не только инструментом усиления мотивации, но и создают устойчивые условия для семейных работников, снижая отток кадров и стабилизируя трудовые коллективы. Таким образом, с опорой на современные статистические данные в статье подтверждается, что внедрение программ социальной поддержки сотрудников с семейными обязанностями оказывает значительное положительное влияние как на демографическую ситуацию, так и на показатели эффективности бизнеса.

**Ключевые слова:** демографический кризис, поддержка семей, рынок труда, социальные программы, лояльность сотрудников, эффективность бизнеса

**Для цитирования:** Гокова, О. В. Корпоративная социальная ответственность бизнеса в контексте поддержки семей, имеющих детей или планирующих их рождение / О. В. Гокова. – DOI 10.31660/1993-1824-2025-1-38-47 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2025. – № 1. – С. 38–47. – EDN: XZVEOF

## **Corporate social responsibility in the context of supporting families with children or planning to have children**

**Olga V. Gokova**

*Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia*  
gokovaov@omsu.ru

**Abstract.** This article explores corporate social responsibility in the context of supporting employees who have children or plan to have them. In light of the demographic crisis in Russia, particularly in the Omsk Oblast, this study examines the initiatives of large companies that have developed social support programs for family-oriented employees. The primary focus is on analyzing successful case studies aimed at increasing birth rates by creating conditions that allow employees to balance work and family life. The study reveals that, despite the economic incentives included in state policies, the main issue of the demographic crisis remains unresolved. The demographic situation is further exacerbated by economic problems, a declining number of reproductive women, and uncertainty in the labor market. For this reason, the article suggests engaging businesses in supporting families as a sustainable solution to increase birth rates and improve employees' quality of life. Modern labor market research confirms a shortage of young professionals, presenting employers with the challenge in retaining and motivating their personnel. The labor market competition index in various Russian regions remains low. Furthermore, the high migration rate of skilled workers from these areas aggravates the staff shortage, especially in the industrial and manufacturing sectors. The article provides examples of company programs from organizations such as "Norilsk Nickel", "Transneft" and "MMK". These programs include support measures like material assistance, favorable conditions for large families, and medical and educational services for employees' children. The study demonstrates that these measures, aimed at reinforcing family values, can increase employee loyalty and productivity. Recruitment agencies report that in Omsk the cost of adapting a new employee can exceed 90,000 rubles. Programs of major companies not only serve to motivate employees but also create stable conditions for families, thereby reducing turnover and stabilizing work teams. Thus, based on modern statistical data, this article confirms that implementing social support programs for employees with family responsibilities has a significant positive impact on both the demographic situation and various business performance indicators.

**Keywords:** demographic crisis, family support, labor market, social programs, employee loyalty, business efficiency

**For citation:** Gokova, O. V. (2025). Corporate social responsibility in the context of supporting families with children or planning to have children. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (1), pp. 38-47. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2025-1-38-47

## **Введение**

В последние годы Российская Федерация (РФ) сталкивается с острым демографическим кризисом, вызванным совокупностью социальных, экономических и исторических факторов. Демографические проблемы, в том числе снижение рождаемости, неоднократно обсуждались на государственном уровне, и их актуальность остается чрезвычайно высокой в контексте стратегического развития страны. В России 2024 год был объявлен Годом семьи, и эта инициатива как раз направлена на укрепление семейных ценностей, поддержку семей с детьми, создание благоприятных условий для рождения и воспитания детей, а также привлечение внимания общества к значимости института семьи [1].

Ряд негативных факторов усугубляет общую демографическую ситуацию. Один из таких факторов — исторические демографические волны: влияние событий прошлого века, таких как Великая Отечественная война и экономические кризисы 1990-х годов, проявляется в сокращении численности поколений, находящихся сейчас в репродуктивном возрасте. Демографические волны повторяются каждые 20–25 лет, формируя структурные провалы в рождаемости. Начиная с 2020-х годов репродуктивного возраста достигают малочисленные поколения, родившиеся в 1990-е годы, что естественным образом снижает общий коэффициент рождаемости. Кроме того, немаловажное значение в демографическом развитии имеет экономическая неопределенность.

Колебания на рынке труда, рост социальной неустойчивости и увеличение стоимости жизни приводят к тому, что семьи, особенно из среднего класса, откладывают рождение детей на более поздний срок. Экономическая нестабильность и ограниченные перспективы карьерного роста для молодежи усугубляют эту тенденцию.

В ноябре 2024 года президент РФ утвердил перечень показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов РФ и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ [2]. Основная цель этих мер — обеспечить достижение национальных целей развития, заявленных на период до 2030 года, а также их дальнейшую перспективу до 2036 года. Демографические показатели занимают центральное место в перечне, отражая свою важность для устойчивого развития страны. Первый из них — суммарный коэффициент рождаемости, непосредственно связанный с оценкой способности региона обеспечивать благоприятные условия для семей и детей. Рождаемость считается ключевым индикатором устойчивого развития, так как она влияет на демографическую динамику, воспроизводство трудовых ресурсов и общее благополучие общества. Вторым демографическим показателем — численность населения субъекта, поскольку ее динамика служит интегральным индикатором, который включает как рождаемость, так и миграционные процессы, а также смертность. Она позволяет оценивать эффективность региональной политики в области здравоохранения, социальной защиты и экономического роста. Третьим демографическим показателем — ожидаемая продолжительность жизни, являющаяся критерием качества системы здравоохранения, уровня жизни и общей социально-экономической стабильности. Этот показатель тесно связан с мерами по снижению смертности и улучшению условий для активного долголетия.

В Омской области демографическая ситуация на сегодняшний день тоже крайне сложна. Показатели рождаемости снижаются с 2015 года, что отражает общероссийские тенденции и объясняется вступлением в активный репродуктивный возраст малочисленного поколения, рожденного в начале 1990-х годов в период суженного воспроизводства населения. В 2023 году в Омской области родилось 15,2 тыс. детей, что на 0,9 тыс. человек, или 5,6 % меньше родившихся в 2022 году (16,1 тыс. человек). Общий коэффициент рождаемости составил 8,3 промилле (2022 год — 8,7 промилле). В РФ этот показатель стал равен 8,7 промилле, в Сибирском федеральном округе — 8,9 промилле [3]. На снижение итоговой рождаемости также влияет изменение демографического поведения у молодого поколения — замедляются темпы формирования семей, деторождения откладываются, наблюдается трансформация репродуктивных потребностей к модели малодетности. Данные тенденции характерны для большинства субъектов РФ.

В современной России, включая Омскую область, демографическая политика преимущественно основана на мерах экономического стимулирования рождаемости, однако этот подход обеспечивает лишь краткосрочный эффект, поскольку не устраняет фундаментальных причин демографического кризиса.

Одна из значимых проблем современного общества — это изменение структуры рынка труда. Совмещение профессиональной деятельности, материнства и процесса повышения квалификации в условиях растущих требований представляется непростой задачей. Для содействия женщинам в принятии решения о рождении детей, сохранении профессиональной активности и увеличении доходов в России реализуется широкий спектр мер. По данным заместителя Председателя Правительства РФ Т. А. Голиковой, за последние два десятилетия охват семей финансовой поддержкой увеличился в десять раз. Одним из ключевых механизмов выступает единое пособие, которое предоставляется семьям почти с 11 миллионами детей и 400 тысячам беременных женщин. Материнский капитал, важный инструмент государственной поддержки, уже получили 13,8 млн семей, из которых около 900 тыс. воспользовались этой мерой в 2023 году. Также 661,5 тыс. многодетных семей была оказана помощь на погашение ипотечных кредитов [4].

Важную роль играет развитие инфраструктуры для детей и семей. Благодаря национальному проекту «Демография» создано более 254 тыс. мест в детских садах для детей в возрасте до 3 лет. В рамках национального проекта «Образование» построено 1 227 школ, рассчитанных на 777 тыс. учеников, что способствует улучшению доступности и качества образовательных услуг.

Кроме того, расширяются возможности для дополнительного образования, что создает условия для совмещения семейных и профессиональных обязанностей [5].

Прогнозы Росстата и аналитические расчеты показывают, что при текущих целевых установках и реализуемых мерах добиться естественного прироста населения к 2026 году представляется крайне затруднительным. Для достижения устойчивого естественного прироста к 2030 году требуется увеличить суммарный коэффициент рождаемости до уровня двух детей на одну женщину, повысить уровень занятости женщин и обеспечить рост благосостояния семей. В 2025 году возникает необходимость пересмотра и оптимизации программ поддержки семей с детьми с учетом современных демографических вызовов.

### **Литературный обзор**

Корпоративная социальная ответственность в контексте поддержки семейных работников представляет собой многоуровневый подход, который включает в себя не только заботу о сотрудниках, но и долгосрочные социальные и экономические выгоды для бизнеса и общества. В научной литературе подчеркивается, что поддержка семей через корпоративные инициативы может способствовать улучшению рабочих условий, повышению удовлетворенности и лояльности сотрудников. А. Б. Кэрролл, О. М. Шубат, А. П. Багирова, Д. Янь, Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова в своих работах формируют теоретическую базу, обосновывающую, что забота о благополучии сотрудников улучшает показатели бизнеса за счет снижения текучести кадров и повышения производительности [6–8]. Исследования направлены на изучение взаимосвязи между готовностью компаний включать демографическое направление в стратегию социальной ответственности и уровнем развития их инновационной корпоративной культуры. Авторы анализируют практики поддержки семей работников и возможности их интеграции в корпоративную культуру организаций.

Важной темой является роль корпоративной социальной ответственности в устранении гендерных дисбалансов, часто возникающих в связи с обязанностями по уходу за детьми. В целях установления баланса между профессиональными и семейными обязательствами многие компании внедряют практики, направленные на поддержку женщин и мужчин. Научные труды О. Н. Калачиковой, М. А. Груздевой, Х. Наушина, Я. Махмуда, М. Имрана, З. Ахмада подчеркивают, что такие меры приводят к улучшению условий для женщин и росту их вовлеченности на всех уровнях [9; 10].

Программы поддержки семей часто имеют экономические обоснования, так как они способствуют сокращению затрат на поиск и адаптацию персонала, повышают производительность труда и уменьшают количество больничных и отпусков. А. Главас, Ибрагим, Макарьянавати, Д. Джулиарди, М. Н. Кушакова, Н. Г. Вовченко, О. В. Андреева в своих исследованиях оценивают экономические выгоды для бизнеса от внедрения программ поддержки семей, таких как снижение затрат на рекрутинг и сокращение текучести кадров [11–14].

В научной литературе исследуется влияние корпоративной социальной политики на демографические показатели. А. А. Тобышева, О. М. Шубат, Лу Чжан, А. П. Багирова, А. С. Вавилова показывают, что подобные меры могут способствовать росту рождаемости в регионах и улучшению общего демографического климата, особенно в странах с естественной убылью населения [15–17].

Таким образом, научные исследования в данной области подчеркивают разнообразие подходов и важность корпоративной социальной ответственности для семейных работников. Программы корпоративной поддержки семей могут способствовать улучшению демографической ситуации, созданию устойчивых рабочих коллективов и повышению лояльности и продуктивности сотрудников.

## **Материалы и методы**

Гипотеза исследования заключается в том, что вовлечение бизнеса в процессы поддержки сотрудников с детьми или планирующих их рождение через разработку и внедрение социально ответственных программ окажет положительное влияние на показатели рождаемости и качество жизни сотрудников, а также снизит текучесть кадров и увеличит производительность труда.

Для оценки текущей демографической ситуации в России и регионах в статье используются демографические данные Росстата, включающие анализ тенденций рождаемости и их связь с экономическими и социальными условиями.

Применяется кейс-метод, то есть рассмотрение и анализ практических примеров компаний, внедряющих программы поддержки семей. Изучение опыта крупных компаний позволяет выявить лучшие практики и их влияние на лояльность сотрудников и демографические показатели.

Исследованы меры государственной поддержки семей в России и их взаимодействие с корпоративными программами. Этот метод позволяет изучить влияние государственной поддержки и возможные способы стимулирования компаний к разработке программ корпоративной социальной ответственности в контексте демографической политики.

Таким образом, исследование предполагает комплексный подход к анализу как демографических данных, так и корпоративных практик, что позволяет получить обоснованные выводы о влиянии корпоративной социальной ответственности на демографическую ситуацию и эффективность бизнеса.

## **Результаты исследования**

Одним из вариантов улучшения демографической ситуации в регионе и в России в целом выступает вовлечение бизнеса в процессы поддержки работников, имеющих детей или планирующих рождение ребенка.

Современные компании, особенно те, которые стремятся соответствовать высоким стандартам социальной ответственности, все чаще признают, что забота о семейном благополучии сотрудников является важной составляющей их корпоративной политики. Это подразумевает создание условий, способствующих комфортной работе, повышению продуктивности и укреплению лояльности работников. Особое внимание уделяется поддержке сотрудников с детьми или тех, кто планирует стать родителями. Среди ключевых инициатив — гибкие графики, развитие корпоративных ценностей и акцент на семейных ценностях.

В качестве примера эффективной поддержки семей сотрудников можно привести деятельность НПО «МИР». На предприятии функционирует организация «Молодость», занимающаяся проведением культурных мероприятий, семейных праздников и совместных выходных. Помимо этого, семьям с детьми и женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, предоставляется существенная материальная помощь.

Другим показательным примером служит ПАО «ГМК "Норильский никель"», внедрившее обширную программу корпоративной социальной ответственности, направленную на поддержку семей, материнства и детства. С 1998 года действует инициатива «Материнское право», в рамках которой сотрудницы с детьми до 7 лет могут временно для воспитания ребенка прервать работу, получая ежемесячные выплаты до поступления ребенка в школу. Это решение экономически оправдано, поскольку предотвращает затраты, связанные с больничными листами и отпусками по уходу за ребенком. Компания ежегодно организует отдых для примерно 1 600 детей сотрудников в летних лагерях, при этом родители оплачивают лишь 15 % от полной стоимости путевки, а оставшуюся сумму покрывает предприятие. Кроме того, реализуются оздоровительные программы для работников и членов их семей, финансируется строительство детских садов, а также оказывается материальная поддержка многодетным, неполным семьям и се-



мьям, воспитывающим детей с инвалидностью. Для молодых семей предусмотрена программа льготного жилищного кредитования, что способствует повышению их финансовой устойчивости.

В 2023 году АО «Транснефть — Западная Сибирь» вошла в число победителей регионального этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности»: она заняла первое место в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и «За лучшие условия для работников с семейными обязанностями в организациях производственной сферы». Кроме положенных по трудовому законодательству социальных выплат компания предоставляет работникам широкий перечень других гарантированных льгот. Сотрудники могут рассчитывать на материальную помощь в случаях рождения, усыновления детей, на компенсацию оплаты образовательных, медицинских, санаторно-оздоровительных учреждений. В сотрудничестве с профсоюзом на предприятии организуются спортивные и культурные мероприятия, участниками которых могут стать сотрудники и члены их семей.

Компания «2ГИС» придерживается мнения о том, что дополнительные опции поддержки сотрудников с семьями в условиях дефицита кадров станут преимуществом работодателя. Удерживать имеющиеся кадры для работодателя дешевле, чем искать новых сотрудников. Ключевыми в закреплении работников становятся вопросы заботы о благополучии сотрудника и благополучии его семьи — организация питания, медицинское обслуживание, занятие спортом и образование.

По результатам исследования обнаружено, что драйвером повышения мотивации работника и его лояльности в компании является медицинское сопровождение. При «2ГИС» создан медицинский блок, состоящий из постоянного терапевта, невролога и массажистов. В постоянном режиме работников и их семьи сопровождает медицинский координатор. Не менее важен для сотрудников и вопрос образования, поэтому в корпоративной культуре «2ГИС» функционируют два детских сада и школа.

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» (ММК) активно реализует социальные программы по поддержке своих сотрудников, с особым акцентом на семьи с детьми. Одна из основных мер поддержки — предоставление, при сохранении среднего заработка, беременным сотрудницам возможности освободиться от выполнения рабочих обязанностей с 13-й недели беременности до момента родов. Это предусматривает обязательное участие в программах центра «Материнство», где женщины получают психологическую и физиологическую подготовку к предстоящим родам. Дополнительно будущие мамы могут бесплатно посещать «Аквапарк» и пользоваться лечебно-профилактическими услугами санатория-профилактория «Южный». После рождения ребенка сотрудникам оказывается дополнительная финансовая поддержка: единовременная выплата в размере 19 000 рублей; ежемесячные выплаты по уходу за ребенком в размере 1 000 рублей до достижения ребенком 1,5 лет; 4 000 рублей до 3 лет или выхода из отпуска. Программа также включает помощь в подготовке детей к школе и охватывает свыше 1 300 семей работников. Для многодетных семей предусмотрены дополнительные меры социальной поддержки, в том числе ежемесячная материальная помощь, подарки детям ко дню рождения, частичная компенсация расходов на коммунальные услуги, а также бесплатные путевки в детские лагеря летом и возможность отдыха всей семьей в межсезонье. Сотрудники и члены их семей также могут воспользоваться санаторно-курортным лечением на объектах социальной сферы ММК или на Черноморском побережье, где работодатель компенсирует от 70 до 80 % стоимости путевок. Эти меры отражают всестороннюю поддержку семей сотрудников и способствуют повышению качества их жизни и укреплению корпоративной культуры.

Таким образом, приоритетными для развития крупного бизнеса становятся не только вопросы клиентоцентричности к внешним клиентам и партнерам, но в первую очередь к людям в своей компании.

Этот вывод подтверждается исследованием HeadHunter, в котором сотрудники компаний указали в качестве наиболее эффективных мер, которые могли бы приниматься работодателями и включаться в соцпакеты, для повышения у работников, имеющих детей, заинтересованности в трудоустройстве, следующие: дополнительное медицинское страхование (69 %), страхование жизни и здоровья (56 %), материальная поддержка в разных жизненных ситуациях (52 %).

Этот успешный опыт крупных компаний можно было бы растиражировать и даже закрепить законодательно — обязать работодателей руководствоваться этими кейсами. Однако делать этого нельзя, потому что возможен ряд негативных последствий, способных нанести серьезный ущерб рынку труда. Примерами таких последствий могут стать: отказ работодателей от приема на работу женщин репродуктивного возраста и, как следствие, рост «серого» рынка труда, принуждение работодателями работников самим быть налоговыми агентами, регистрируясь в качестве самозанятых или ИП, снижение социальной защищенности женщин, страх беременности и в результате еще большее снижение рождаемости.

Именно поэтому предлагаем крупному бизнесу проводить разъяснительную работу, демонстрировать успешный опыт продвинутых в социальном плане компаний. Это не только повысит лояльность сотрудников к работодателю и улучшит восприятие бренда, но и окажется экономически эффективным, так как позволит сэкономить средства на решение административных задач, найм и адаптацию новых сотрудников: по данным рекрутингового агентства, в городе Омске среднестатистическая компания тратит на поиск и адаптацию нового сотрудника более 90 тыс. рублей. Кроме того, это позволит повысить лояльность сотрудников к компании, улучшить восприятие бренда и т. д.

Для представителей среднего и малого бизнеса, помимо разъяснений, нужно предложить некоторые меры государственной поддержки. Для компаний малого и среднего бизнеса, участвующих в программах поддержки своих сотрудников, у которых есть дети или планы родить их, эффективными мерами могли бы стать: снижение налоговой ставки (снижение налоговой нагрузки даже на 1 % уже будет выгодно), льготное кредитование и др.

Учитывая проблемы для работодателей на современном рынке труда — дефицит кадров, низкий индекс конкуренции на рынке труда, проблема оттока специалистов из регионов, снижение качества человеческого капитала, важно правильно мотивировать молодых специалистов, формировать вовлеченность и повышать результативность сотрудников. Сегодня в основу корпоративной культуры компаний должна входить забота о сотрудниках, основанная на медицинской помощи, социальной поддержке, вариантах развития образования для детей сотрудников. Работодателям следует увеличить количество и эффективность мер поддержки лиц с семейными обязанностями, в том числе для многодетных родителей, молодых семей, работников, имеющих несовершеннолетних детей, также планирующих рождение ребенка, и др.

В качестве лучших практик по дополнительным гарантиям и мерам поддержки работников рекомендуем использовать следующие обязательства:

- 1) установление для работников из многодетных семей удобного режима работы;
- 2) разработка и реализация дополнительных мер по улучшению условий труда женщин;
- 3) предоставление дополнительных (оплачиваемых или не оплачиваемых) дней отдыха, в том числе 1 сентября (День знаний) для родителей детей-первоклассников;
- 4) предоставление материальной помощи работникам:
  - при создании семьи (на свадьбу), при рождении ребенка, к началу учебного года и в других случаях;

- многодетным и молодым семьям, одиноким матерям, семьям, имеющим детей-инвалидов, и другим категориям работников для посещения спортивных, культурных секций и кружков, досуговых семейных мероприятий;

5) организацию повышения квалификации или переподготовки кадров в случае перевода на новое место работы, с обеспечением сохранения среднемесячной заработной платы на весь период обучения, включая женщин, вернувшихся к трудовой деятельности после отпуска по уходу за ребенком;

6) обеспечение работникам возможности проведения необходимого медицинского обследования, лечения, получения медицинских консультаций, в том числе в рабочее время, а также компенсация работникам (полностью или частично) понесенных ими затрат;

7) обеспечение (полного или частичного) возмещения затрат на оздоровление и санаторно-курортное лечение работников и членов их семей;

8) обеспечение работникам (полного или частичного) содержания детей в детских дошкольных учреждениях и оздоровительных лагерях;

9) оказание многодетным и молодым семьям финансовой помощи в решении жилищно-бытовых вопросов, в том числе компенсация расходов за найм жилья, предоставление беспроцентных ссуд для оплаты первоначального взноса по ипотеке, уплата (частично или полностью) банковского процента по ипотеке, предоставление целевых субсидий на строительство и приобретение жилья.

Эти дополнительные гарантии и меры поддержки работодатели могут разрабатывать во взаимодействии с представителями трудовых коллективов и закреплять их в коллективных договорах или локальных нормативных актах.

## **Выводы**

Таким образом, значительный эффект в воспроизводстве человеческого капитала как в количественном, так и в качественном отношении может быть достигнут за счет активного внедрения на предприятиях практики социальной поддержки работников репродуктивного возраста. Этот подход обладает рядом преимуществ по сравнению с другими методами стимулирования:

- социальная поддержка требует относительно небольших дополнительных финансовых затрат, что делает ее более экономически выгодной в сравнении с альтернативными мерами стимулирования;

- она способствует достижению реального экономического эффекта благодаря повышению производительности труда среди репродуктивных работников, занятых на высокооплачиваемых должностях, а также за счет укрепления стабильности кадрового состава;

- данный метод обеспечивает более выраженный репродуктивный эффект, поскольку создает благоприятные условия специально для работников в репродуктивном возрасте, а не ограничивается предоставлением помощи всем категориям нуждающихся.

## **Список источников**

1. Путин, В. В. Открытие Года семьи в России / В. В. Путин. – Текст : электронный // Президент России : сайт. – 23 января 2024 года. – URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73297> (дата обращения: 20.11.2024).

2. Указ Президента Российской Федерации от 28 ноября 2024 г. № 1014. «Об оценке эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации». – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_491669/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_491669/) (дата обращения: 02.12.2024). – Текст : электронный.

3. Естественное движение населения Российской Федерации за 2023 год. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13269> (дата обращения: 02.12.2024). – Текст : электронный.

4. Голикова, Т. Российские семьи за 20 лет стали получать в 10 раз больше финансовой поддержки / Т. Голикова. – Текст : электронный // Tass.ru : сайт. – 2024. – 7 февраля. – URL: <https://tass.ru/obschestvo/19919339> (дата обращения: 28.11.2024).



5. Татьяна Голикова : за 20 лет охват семей мерами финансовой поддержки вырос в 10 раз / Правительство России: официальный сайт. – 2024. – 8 февраля. – URL: <http://government.ru/news/50819/> (дата обращения: 02.12.2024). – Текст : электронный.
6. Carroll, A. B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility : Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders / A. B. Carroll. – DOI 10.1016/0007-6813(91)90005-G. – Text: direct // *Business Horizons*. – 1991. – Vol. 34, Issue 4. – P. 39–48.
7. Шубат, О. М. Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников: потенциал внедрения в российских регионах / О. М. Шубат, А. П. Багирова, Д. Янь. – DOI 10.17059/ekon.reg.2022-4-11. – Текст : непосредственный // *Экономика региона*. – 2022. – Т. 18, № 4. – С. 1121–1134.
8. Ростовская, Т. К. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса / Т. К. Ростовская, А. А. Шабунова, А. П. Багирова. – DOI 10.15838/esc.2021.5.77.9. – Текст : непосредственный // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. – 2021. – Т. 14, № 5. – С. 151–164.
9. Калачикова, О. Н. Гендерные стереотипы в современной семье : женщины и мужчины (на материалах социологического исследования) / О. Н. Калачикова, М. А. Груздева. – DOI 10.21064/WinRS.2019.1.6. – Текст : непосредственный // *Женщина в российском обществе*. – 2019. – № 1(90). – С. 64–76.
10. Impact of Corporate Social Responsibility on Value Creation : The Mediating Role of Innovative Performance / H. Nausheen, Y. Mahmood, M. Imran, Z. Ahmad. – DOI 10.33152/jmphss-6.4.10. – Text : direct // *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*. – 2022. – Vol. 6, Issue 4. – Pp. 92–103.
11. Glavas, A. Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work / A. Glavas. – DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00796. – Text : direct // *Frontiers in Psychology*. – 2016. – Vol. 7. – P. 796.
12. Ibrahim, I. Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance: The Mediating Role of Firm Innovation / I. Ibrahim, M. Makaryanawati, D. Juliardi. – DOI 10.56442/ijble.v4i2.243. – Text : direct // *International Journal of Business, Law, and Education*. – 2023. – Vol. 4, Issue 2. – Pp. 766–781.
13. Кушакова, М. Н. Корпоративная социальная ответственность: опыт зарубежных стран / М. Н. Кушакова. – Текст : непосредственный // *Экономика и социум*. – 2021. – № 9(88). – С. 900–905.
14. Вовченко, Н. Г. Развитие корпоративной социальной ответственности в современных экономических условиях / Н. Г. Вовченко, О. В. Андреева. – DOI 10.18334/social.2.4.113593. – Текст : непосредственный // *Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность*. – 2021. – Т. 2, № 4. – С. 233–248.
15. Тобышева, А. А. Корпоративная демографическая политика: детерминанты и практики / А. А. Тобышева, О. М. Шубат. – DOI 10.34709/IM.1101.6. – Текст : непосредственный // *Human Progress*. – 2024. – Т. 10, № 1. – С. 6.
16. Zhang, L. Board demographic diversity, independence, and corporate social performance / L. Zhang. – DOI 10.1108/14720701211275604. – Text : direct // *Corporate Governance: The international journal of business in society*. – 2012. – Vol. 12, Issue 5. – P. 686–700.
17. Багирова, А. П. Корпоративная демографическая политика : оценки и возможности / А. П. Багирова, А. С. Вавилова. – DOI 10.34709/IM.172.3. – Текст : электронный // *Human Progress*. – 2021. – Т. 7, № 2. – С. 3. – URL: [http://progress-human.com/images/2021/Tom7\\_2/Bagirova.pdf](http://progress-human.com/images/2021/Tom7_2/Bagirova.pdf)

## References

1. Putin, V. V. (2024). Otkrytie Goda sem'i v Rossii. (In Russian). Available at: <http://kremlin.ru/events/president/news/73297> (accessed 20.11.2024).
2. Ukaz Prezidenta Rossijskoy Federatsii ot 28 noyabrya 2024 g. № 1014 «Ob ocenke effektivnosti deyatelnosti vyssih dolzhnostnyh lic sub"ektov Rossijskoy Federatsii i deyatelnosti ispolnitel'nyh organov sub"ektov Rossijskoy Federatsii». (In Russian). Available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_491669/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_491669/) (accessed 02.12.2024).
3. Estestvennoe dvizhenie naseleniya Rossijsk oy Federatsii za 2023 god. (In Russian). Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13269> (accessed 02.12.2024).
4. Golikova: rossijskie sem'i za 20 let stali poluchat' v 10 raz bol'she finansovoj podderzhki. (In Russian). Available at: <https://tass.ru/obschestvo/19919339> accessed 28.11.2024).
5. Tat'yana Golikova: za 20 let ohvat semej merami finansovoj podderzhki vyros v 10 raz. (In Russian). Available at: <http://government.ru/news/50819/> (accessed 02.12.2024).

6. Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility : Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders // *Business Horizons*, 34 (4), pp. 39-48. (In English). DOI: 10.1016/0007-6813(91)90005-G
7. Shubat, O. M., Bagirova, A. P., Yan, D. (2022). Corporate family-friendly policies: the possibility of implementation in russian regions. *Economy of regions*, 18(4), pp. 1121-1134. (In Russian). DOI: 10.17059/ekon.reg.2022-4-11
8. Rostovskaya, T. K., Shabunova, A. A., & Bagirova, A. P. (2021). The concept for corporate demographic policy of Russian enterprises in the framework of corporate social responsibility. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 14(5), pp. 151-164. (In Russian). DOI : 10.15838/esc.2021.5.77.9.
9. Kalachikova, O. N. & Gruzdeva, M. A. (2019). Gender stereotypes in the modern family: women and men: On the basis of a sociological research. *Woman in Russian Society*, (1(90)), pp. 64-76. (In Russian). DOI: 10.21064/WinRS.2019.1.6
10. Nausheen, H., Mahmood, Y., Imran, M., & Ahmad, Z. (2022). Impact of Corporate Social Responsibility on Value Creation: The Mediating Role of Innovative Performance. *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, 6 (4), pp. 92-103. (In English). DOI: 10.33152/jmphss-6.4.10
11. Glavas, A. (2016). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement: Enabling Employees to Employ More of Their Whole Selves at Work. *Frontiers in Psychology*, (7), p. 796. (In English). DOI: 10.3389/fpsyg.2016.00796
12. Ibrahim, I., Makaryanawati, M., & Juliardi, D. (2023). Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance: The Mediating Role of Firm Innovation. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), pp. 766-781. (In English). DOI: 10.56442/ijble.v4i2.243
13. Kushakova, M. N. (2021). Corporate social responsibility: experience of foreign countries. *Ekonomika i socium*, 9(88), pp. 900-905. (In Russian).
14. Vovchenko, N. G., & Andreeva, O. V. (2021). Development of corporate social responsibility in modern economic conditions. *Social entrepreneurship and corporate social responsibility*, 2(4), pp. 233-248. (In Russian). DOI: 10.18334/social.2.4.113593
15. Tobysheva, A. A., & Shubat, O. M. (2024). Corporate demographic policy: determinants and practices. *Human Progress*, 10(1), P. 6. (In Russian). DOI: 10.34709/IM.1101.6
16. Zhang, L. (2012). Board demographic diversity, independence, and corporate social performance. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 12(5), pp. 686-700. (In English). DOI: 10.1108/14720701211275604
17. Bagirova, A. P., & Vavilova, A. S. (2021). Supporting demographic policy: evaluations and opportunities. *Human Progress*, 7(2), P. 3 (In Russian). DOI: 10.34709/IM.172.3. Available at: [http://progress-human.com/images/2021/Tom7\\_2/Bagirova.pdf](http://progress-human.com/images/2021/Tom7_2/Bagirova.pdf)

#### **Информация об авторах / Information about the authors**

**Гокова Ольга Владимировна**, кандидат социологических наук, доцент кафедры региональной экономики и управления человеческими ресурсами, Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Омск, [gokovaov@omsu.ru](mailto:gokovaov@omsu.ru)

**Olga V. Gokova**, Candidate of Sociology, Associate Professor at the Department of Regional Economics and Human Resource Management, Dostoevsky Omsk State University, Omsk, [gokovaov@omsu.ru](mailto:gokovaov@omsu.ru)

Статья поступила в редакцию 27.01.2025; одобрена после рецензирования 17.02.2025; принята к публикации 26.02.2025.  
The article was submitted 27.01.2025; approved after reviewing 17.02.2025; accepted for publication 26.02.2025.