

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Институт экономики и управления

Кафедра социологии и технологий государственного и муниципального
управления

На правах рукописи

Назаренко Максим Олегович

ПОЛИТИКА, ДРУЖЕСТВЕННАЯ К СЕМЬЯМ РАБОТНИКОВ:
СОДЕРЖАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ
ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ

специальность 5.2.7 – государственное и муниципальное управление

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

Научный руководитель:

профессор, доктор экономических наук,
кандидат социологических наук Багирова А.П.

Екатеринбург - 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение3

Глава 1. Теоретико-методологические основы разработки политики, дружественной к семьям работников25

1.1. Политика, дружественная к семьям работников, в контексте российской пронаталистской политики25

1.2. Теоретические основания изучения процесса включения организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства49

1.3. Пространство, дружественное семьям работников, как институциональная среда для проведения политики, направленной на решение государственных задач в сфере рождаемости79

Глава 2. Политика, дружественная к семьям работников, в органах публичной власти: содержание, механизмы реализации и распространения 98

2.1. Методические основы исследования реализации политики, дружественной к семьям работников в органах публичной власти98

2.2. Меры, дружественные к семьям работников, на уровне организаций публичной власти: результаты оценки востребованности, возможностей реализации и потенциала эффективности 116

2.3. Механизм формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти 145

Заключение169

Список использованных источников177

Введение

Актуальность темы диссертационного исследования. Одними из наиболее важных государственных задач в Российской Федерации сегодня являются сохранение и преумножение численности народонаселения, поддержание его здоровья и благополучия, повышение уровня рождаемости и поддержка семей. Эти задачи декларируются в национальных проектах, различных нормативно-правовых актах и иных официальных документах ориентирующего характера¹.

При этом в Российской Федерации проводится пронаталистская политика - вид демографической политики, представляющий собой совокупность мер, направленных на увеличение численности народонаселения путем повышения рождаемости. В различных регионах страны предпринимаются многочисленные меры, направленные на стимулирование рождаемости и поддержку родительства. Нарбатываются практики и отрабатываются соответствующие механизмы. Однако, как отмечают многие ученые, социологи, политологи и экономисты, пронаталистская политика, реализуемая на текущий момент в России, является недостаточно эффективной².

Количество рождений и смертей показывает, что страна остается в демографическом кризисе. Так, по официальным данным Росстата, только за

¹ Федеральный закон от 29.12.2006 №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» <http://www.kremlin.ru/acts/bank/24820> (Дата обращения: 12.11.2023 г.); Указ Президента РФ от 25.11.2019 N 570 "О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации" <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72956388/> (Дата обращения: 12.11.2023 г.); Указ Президента РФ от 09.10.2007 N 1351 (ред. от 01.07.2014) "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года"; <http://www.kremlin.ru/acts/bank/26299> (Дата обращения: 12.11.2023 г.); <https://национальныепроекты.рф/> (Дата обращения: 12.11.2023 г.); Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 г. № 309 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года" <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542> (Дата обращения: 10.11.2024 г.)

² Леонова Ж.К., Медведева Е.И., Русакович М.В. Семейно-ориентированная государственная политика: требование современных реалий // Вестник ОРЕЛГИЭТ. 2020. № 2 (52). С. 179-186; Саитова Д.Г. Оценка эффективности мер пронаталистской политики: актуальность и подходы // В сборнике: институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов. Сб. статей XI Уральского демографического форума: в 2-х томах. Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук. 2020. С. 218-226 и др.

2022 - 2023 гг. общая убыль населения в России составила более 828 тыс. чел., а естественная убыль – более 1094 тыс.³ Детей стало рождаться меньше: 599,6 тыс. в январе – июне 2024 г. против 616,2 тыс. младенцев за первые шесть месяцев 2023 года.

При этом в Центральном федеральном округе, несмотря на его высокий социально-экономический потенциал, отмечается наиболее сложная и неоднозначная ситуация в демографической сфере. Округ является самым крупным по численности населения, здесь рождается существенно меньше людей, чем умирает, а рост численности населения здесь обусловлен преимущественно высоким миграционным притоком. По данным официальной статистики, в 2022 г. общая убыль населения здесь составила более 57 тыс. чел., естественная убыль – около 198 тыс., при том, что с 1 января 2022 г. по 1 января 2023 г. миграционный приток составил более 140 тыс. чел.⁴.

Учитывая назревшие и обострившиеся проблемы, органы власти различного уровня разрабатывают и внедряют мероприятия, направленные на улучшение общей демографической ситуации в России, в том числе в Центральном федеральном округе. Нередко в выступлениях их официальных представителей подчеркивается особая роль корпоративного сектора в реализации задач государственной пронаталистской политики, целесообразность вовлечения в соответствующие процессы предприятий коммерческого сектора⁵. Работодателям наряду с государством, ориентируясь на национальные цели и приоритеты, рекомендуется вести системную работу по формированию корпоративной социальной политики. Так, для поддержки работодателями работников с семейными обязанностями в 2024 году были разработаны и утверждены представителями Правительства РФ,

³ Статистический отчет Росстата «Оценка численности постоянного населения на 1 января 2024 г. и в среднем за 2023 г. и компоненты ее изменения» (Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям) // <https://www.statdata.ru/naselenie-federalnyh-okrugov-rossii?ysclid=lm1pfme4a1710653623>; https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OkPopul_Comp2024_Site.xlsx

⁴ Там же.

⁵ Заседание Государственного Совета 20.12.2024 г. <http://www.kremlin.ru/events/president/news/75918> (Дата обращения: 12.11.2023 г.)

общероссийского объединения профсоюзов и общероссийского объединения работодателей Рекомендации по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики⁶. В них сделан акцент на необходимости учета потребностей работников с семейными обязанностями при формировании комплекса мероприятий, дополняющих меры поддержки в рамках государственной политики. Целью данных мероприятий является не только поддержка работающих родителей, но и формирование мотивации к родительству и многодетности.

Недостаточное вовлечение работодателей в реализацию демографической политики отмечал почти 20 лет назад М.А. Клупт, по мнению которого, для успешной реализации стратегии демографического развития страны необходима критическая масса заинтересованных стейкхолдеров - не только собственно населения, но и работодателей и их ассоциаций, профсоюзов, неправительственных организаций⁷. Подобные выводы о важности сотрудничества организаций и государства в вопросах реализации мероприятий пронаталистской политики и недостаточности вовлеченности организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства, делают в своих исследованиях и многие другие современные исследователи⁸.

Как правило, частные коммерческие предприятия, являясь работодателями, не желают нести дополнительных материальных затрат на реализацию мер политики, дружественной к семьям работников (*далее по*

⁶ Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторонам социального партнерства по разработке и реализации мероприятий корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 ноября 2024 г., протокол N 9пр)<https://base.garant.ru/411110916/>

⁷ Клупт М. А. Разработка стратегии демографического развития как поле междисциплинарного синтеза // Леонтьевские чтения. 2006. № 4. С. 26-40.

⁸ Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика как поддержка реализации государственной пронаталистской политики: содержание и потенциальные эффекты // В книге: II Всероссийский демографический форум с международным участием. Материалы форума. М., 2020. С. 271-274; Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Т. 7. № 2. С. 3; Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Багирова А.П. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С. 151-164 и др.

тексту – политики ДСР, которую мы определяем как комплекс систематизированных мер, правил и инструментов, направленных на повышение комфорта работы служащих, совмещающих профессиональные обязанности с родительским и иным семейным трудом), выполняя лишь то, что предписано им прямым образом в рамках трудового и иного законодательства. На сегодняшний день лишь крайне немногочисленная часть предприятий реализует некоторые меры политики ДСР⁹. Кроме того, роль и потенциал органов публичной власти в данном направлении, как правило, не выделяется совсем, и в научной литературе до написания настоящей диссертации не было разработано ни одного фундаментального труда, который был бы полностью посвящен комплексному и подробному изучению возможностей реализации политики, дружественной к семьям работников, на уровне организаций системы публичной власти¹⁰.

По мнению автора диссертационной работы, организации, входящие в систему публичной власти, могут стать «пионерами» в формировании эффективного ДСР-пространства в рамках российской демографической и семейной политики. Представляя волю государства и действуя от его имени,

⁹ Корпоративный демографический форум. Екатеринбург. 24.10.2024 г. <https://deminform.ru/news/v-yekaterinburge-prokhorit-korporativny-demografichesky-forum> (Дата обращения 20.12.2024 г.)

¹⁰ В определении «политика, дружественная к семьям работников» слово «работники» введено неслучайно. Под «работниками» в данном контексте мы подразумеваем лиц, заключивших трудовые договора и служебные контракты. Правовые основы в отношении лиц, занятых на публичной, государственной и муниципальной службе в РФ содержатся в Конституции РФ, а также в Федеральных законах N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007, N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004, Трудовом кодексе РФ и иных нормативных правовых актах. Кроме того, заключается Коллективный договор — документ, который регулирует отношения между работниками и работодателем. В контрактах и Коллективных договорах, в числе прочего, говорится: «...Работодатель обязуется соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашений и служебных контрактов (трудовых договоров); предоставлять работникам работу, обусловленную служебным контрактом (трудовым договором)...». То есть в широком смысле лиц, чья трудовая деятельность протекает в организациях системы органов публичной власти, можно называть «работниками», но с учетом специфики их правового статуса. В общем смысле «работник» — это физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и выполняющее работу на основании трудового договора. Однако в отношении лиц, занятых в органах публичной власти, применяются различные специальные наименования в зависимости от их статуса: 1) Государственные служащие — лица, исполняющие должностные обязанности в органах государственной власти (например, гражданские, военные, правоохранительные служащие). Их деятельность регулируется специальным законодательством о государственной службе; 2) Муниципальные служащие — работники органов местного самоуправления, также имеющие особый правовой статус; 3) Работники государственных и муниципальных учреждений — лица, работающие в государственных и муниципальных организациях, не являющиеся при этом госслужащими. Таким образом, термин «работники» может применяться к этим лицам в широком смысле, но в официально-правовом контексте обычно используются более точные наименования.

не ставя в качестве ключевых целей «получение оптимальной прибыли» и избегание «ненужных затрат» (как это часто имеет место в коммерческом секторе экономики), организации публичной власти могут показать своим примером другим предприятиям (в том числе коммерческим) механизмы и возможности эффективного взаимодействия с государством в рамках общей пронаталистской политики. Полагаем, что именно в этом случае политика, дружественная к семьям работников, как часть государственной демографической политики, может быть особенно успешной. Также следует добавить, что именно организации системы публичной власти, являясь прямыми носителями воли и интересов государственной власти и поставленных ею задач, должны наиболее активно участвовать в процессах, направленных на повышение эффективности реализуемой политики.

В рамках исследования подчеркивается необходимость комплексной научно-исследовательской и практической работы, нацеленной на восполнение выявленных пробелов, а также расширение, систематизацию и документальное закрепление предпринимаемых и возможных мер, дружественных к семьям работников, в органах публичной власти.

Таким образом, тема настоящей работы является весьма актуальной, призванной частично заполнить выявленные тематические пробелы, а также наметить пути для решения наиболее остро назревших проблем в исследуемой сфере.

Степень научной разработанности темы. В основу исследования вопросов, связанных с политикой, дружественной к семьям работников, положены труды российских и зарубежных авторов.

Общие аспекты, связанные с проблемами и особенностями реализации демографической политики в различных государствах мира, анализируются в трудах М.А. Авдеевой, С.А. Горохова, Л.А. Зубченко, С.В. Рязанцева, К. Саенко и др. Особенности и направления развития демографической политики, проводимой в России, рассматриваются в работах В.Н. Архангельского, Д.О. Егорова, О.Я. Заякиной, М.А. Клупта, Е.О. Колбиной,

С.В. Рязанцева, Т.К. Ростовской, Л.Л. Рыбаковского и т.д. Факторы, связанные с возможностями применения различных научных подходов к исследованию социальных явлений и социальных институтов, в т.ч. пронаталистской политики, изучаются в трудах таких авторов, как С.Г. Айвазова, Е.Е. Бородинов, Л.Н. Липатова, Е.А. Здравомыслова, М.В. Зимин, Н.В. Григорьева, В.М. Качалкин, И.С. Клецина, О.М. Рой, М.В. Рыбакова, С.Ю. Саломатина, А.А. Темкина, Н.Г. Чевтаева, П.Дж. ДиМаджио, У.В. Пауэлл и др. Роль и высокий потенциал корпоративной демографической политики в стимулировании деторождения, поддержке семей и семейных ценностей, развитии общего человеческого потенциала подробно анализируются в работах А.П. Багировой, Н.Д. Бледновой, А.С. Вавиловой, Е.Н. Картушиной, О.Н. Китаевской, Т.К. Ростовской, А.А. Шабуновой, О.М. Шубат, Н.В. Шутовой, А.Л. Янак и т.д., а также некоторых зарубежных авторов - А. Oakley, А.Р. Hochschild и др.

Исследования, проведенные перечисленными авторами, имеют безусловную научную и практическую ценность. Однако изучение научной литературы в данном направлении показало, что до написания настоящей работы в научной литературе не было разработано ни одного системного труда монографического или диссертационного уровня, в котором вопросы, связанные с реализацией политики, дружественной к семьям работников, были бы подробно рассмотрены на уровне организаций системы публичной власти.

Объектом исследования выступила политика, дружественная к семьям работников, в организациях системы публичной власти (как уже реализуемая, так и возможная), а **предметом** – содержание, механизмы формирования и развития политики, дружественной к семьям работников, в органах публичной власти.

Цель исследования – разработка теоретических и методических положений реализации политики, дружественной к семьям работников, в органах публичной власти.

В соответствии с целью в исследовании были поставлены следующие **задачи:**

1. Определить и классифицировать теоретические подходы, которые могут рассматриваться в качестве основания вовлечения организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства;
2. Предложить понятие инновационной политики, дружественной к семьям работников, в организациях сферы публичной власти;
3. Концептуализировать понятие пространства, дружественного к семьям работников, сформулировать его основные характеристики, систематизировать основных акторов этого пространства;
4. Разработать и апробировать методику социологического исследования состояния и потенциала политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти;
5. Разработать основы механизма формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти.

Теоретико-методологическую основу диссертационного исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых в области государственного и муниципального управления, специализирующихся на изучении вопросов, связанных с демографической политикой, а также демографов, социологов, экономистов, занимающихся вопросами рождаемости, репродуктивного выбора и репродуктивной активности, семейных ценностей.

В качестве ключевых подходов, положенных в основу исследования, вошли несколько концепций – концепции публичного управления New Public Management и Good Governance, а также институциональный подход в демографии и неоинституциональный подход в социологии.

В процессе работы над диссертацией был применен комплекс традиционных (описательный, сравнительный, логический, индукции и дедукции, синтеза и анализа) и специфических социологических методов

(анкетирование, контент-анализа как методы сбора данных; анализ описательной статистики, корреляционный и непараметрические методы как методы анализа данных).

Информационно-эмпирическую базу диссертационной работы составили:

- Количественное социологическое исследование, проведенное в 2023-2024 гг.: анкетный опрос работников организаций системы публичной власти, расположенных и функционирующих на территории Центрального федерального округа, посвященный изучению состояния, возможностей и потенциала политики ДСР. В качестве метода сбора информации использовано анкетирование. Выборка производилась случайным методом. Всего было опрошено 317 чел., в число которых вошли служащие, выполняющие профессиональные обязанности в органах публичной власти, сотрудники, занимающие руководящие должности в организациях сферы публичной власти, а также работники их кадровых отделов, которые когда-либо были задействованы в организации или проведении мер, дружественных к семьям работников;

- Качественное социологическое исследование 2022 г.: контент-анализ внутренней документации соответствующих организаций.

Информационную базу исследования также составили открытые данные официальных органов государственной статистики; материалы иных социологических исследований; нормативно-правовые акты, регулирующие обязанности и права адресантов и адресатов различных мер пронаталистской политики (в т.ч. трудовые права граждан, совмещающих профессиональный труд в организациях с семейным и родительским трудом); иные официальные документы ориентирующего характера.

Научная новизна диссертационной работы заключается в разработке комплекса теоретическо-методических вопросов, направленных на обоснование возможности и реализации вовлечения организаций системы публичной власти в решение государственных задач в сфере рождаемости и

родительства и повышение эффективности этого процесса.

Ключевыми результатами, отображающими научную новизну исследования, выступает их следующая совокупность:

1. Впервые показано, что возможности вовлечения организаций системы публичной власти в пронаталистскую политику государства обосновываются подходами нескольких наук: публичного управления (New Public Management и Good Governance), социологии (институциональные, ролевой и другие подходы), демографии (институциональный подход). Совокупность подходов разделена на две группы: основные, с помощью которых обосновывается вовлечение организаций (в том числе системы публичной власти) в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства, и второстепенные, на основании которых можно проводить оценку реализации, развития и распространения политик (п.9 Паспорта научной специальности).

2. Разработано и концептуализировано понятие инновационной политики, дружественной к семьям работников, в организациях сферы публичной власти (инновационной политики ДСР) – важной составляющей части пронаталистской политики, имеющей черты социального института. Инновационность такой политики заключается в возможности ее саморазвития и включении широкого круга акторов, заинтересованных или способных влиять на процессы, ведущие к повышению объемов и качества родительского труда работников организаций сферы публичной власти, укреплению у них семейных ценностей, созданию для них и членов их семей благоприятной, комфортной, безопасной и оптимально гибкой среды (п. 12 Паспорта научной специальности).

3. Введено новое понятие «Пространство, дружественное к семьям работников» (ДСР-пространство), под которым предложено понимать среду, в рамках которой действуют и взаимодействуют различные акторы, прямым или косвенным образом способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников, в том числе через организации системы публичной власти. Разработана классификация акторов ДСР-пространства, включившая в себя

ключевых и иных акторов. К ключевым относятся регуляторы (органы власти, нормотворческие и надзорные); адресанты мер ДСР (организации, реализующие политику ДСР); адресаты (работники этих организаций и члены их семей), к иным - общественные организации; СМИ; страховые компании и фонды; медицинские и другие организации (п.12 Паспорта научной специальности).

4. Разработана авторская методика социологического исследования состояния и потенциала политики ДСР в организациях системы публичной власти в России, включающая оценку востребованности, комплексности и достаточности мер, определение круга акторов, оценку их вовлеченности и содержания взаимодействия при реализации мер, апробация которой в Центральном федеральном округе позволила выявить актуальные проблемы вовлечения российских организаций сферы публичной власти в реализацию политики, дружественной к семьям работников (п.13 Паспорта научной специальности).

5. Разработаны основы механизма формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти, включающие модель взаимодействия акторов ДСР-пространства; совокупность критериев качества мер поддержки организациями своих работников в рамках политики ДСР; виды и уровни контроля реализации политики ДСР (в том числе – инновационной); показатели оценки эффективности реализации политики ДСР в отношении лиц, которые заняты на публичной, государственной и муниципальной службе (п.9 Паспорта научной специальности).

Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:

1. Концептуальное обоснование необходимости вовлечения организаций публичной власти в реализацию политики, дружественной к семьям работников, лежит на пересечении совокупности подходов нескольких наук – государственного управления, социологии, демографии.

Опора на теории государственного управления дает возможность

анализировать механизмы администрирования демографической политики, исследовать роли и механизмы координации между различными субъектами власти. Это позволяет выявить потенциал и пределы институционального вовлечения органов публичной власти в реализацию пронаталистской политики и оценить, какие регуляторные и административные условия способствуют или препятствуют формированию эффективной межуровневой и межведомственной координации.

Демографический подход рассматривает государственную пронаталистскую политику через призму демографических процессов и показателей. Он фокусируется на научном обосновании необходимости государственного воздействия на процессы рождаемости и воспроизводства населения и позволяет определить зоны ответственности органов публичной власти в зависимости от региональных демографических ситуаций. Это определяет необходимость и остроту дополнения государственной демографической политики политикой на уровне организаций. На базе такого подхода возможна разработка критериев эффективности политики, оценка ее демографического эффекта.

Социологический подход позволяет рассматривать пронаталистскую политику как социальную практику, формирующую новые типы отношений, норм, идентичностей и коллективных ожиданий, ключевым фактором которой выступают социальное доверие и восприятие населением справедливости государственной политики. Пронаталистская политика создает пространства коллективной идентификации (родителей, многодетных семей, работников социальных служб, НКО), в которых формируются новые формы взаимодействия и взаимной поддержки — горизонтальные (между семьями, внутри сообществ) и вертикальные (между семьями и органами власти). Организации системы публичной власти выступают не просто как администраторы льгот, а как акторы социального конструирования, задающие рамки легитимного родительства, модели «нормальной» семьи, ценности ответственности, участвуя в формировании социальных норм и ожиданий

через публичную риторику, образы, регламенты и повседневные практики. Социологический подход позволяет выявить механизмы социальной включенности или отчуждения при реализации государственной политики; оценить готовность локальных сообществ и семей взаимодействовать с государством; понять, как именно вовлеченность органов публичной власти влияет на восприятие мер; предложить мягкие (через участие, совместное управление, обратную связь), а не только административные механизмы такого вовлечения.

В совокупности подходы и теории составляют научное обоснование целесообразности вовлечения организаций системы публичной власти в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства и формируют конкретные фокусы исследований этого феномена.

2. Неоинституциональный подход играет особую роль в теоретико-методологическом обосновании целесообразности и возможности активного вовлечения организаций сферы публичной власти в реализацию государственных задач в области рождаемости и родительства.

С точки зрения неоинституционального подхода вовлечение в политику ДСР может быть реализовано с помощью механизмов подражательного, принудительного и нормативного изоморфизма. Нормативный изоморфизм может быть проявлен путем консолидации представителей органов власти, руководства, работников организаций системы публичной власти и членов их семей для планирования, создания и совершенствования различных законов, правил и структур. Механизмы принуждения могут проявляться в том, что, следуя прямым указаниям законотворческих структур, всё больше организаций сферы публичной власти будут вовлекаться в реализацию политики ДСР. Следуя их примеру, и предприятия крупного бизнеса для придания большей легитимности будут внедрять у себя политику ДСР. Затем, через механизм подражательного изоморфизма, предполагающего соответствие политики ДСР и реализуемых в рамках нее мер психологическим, экономическим, правовым, социальным, репродуктивным,

морально-нравственным и иным установкам и ожиданиям общества и его граждан, соответствующие политики будут распространяться и на другие организации, которым будут подражать организациям сферы публичной власти и крупным («имиджевым» и наиболее стабильным) предприятиям.

3. Пронаталистская политика представляет собой саморазвивающуюся систему, в рамках которой действует широкий круг заинтересованных акторов, способных влиять на общественные процессы, ведущие к повышению объемов и качества родительского труда граждан, снижению смертности, росту рождаемости, созданию оптимально благоприятной и безопасной среды для укрепления института семьи и пропагандируемых в рамках него ценностей. Пронаталистская политика обладает элементами социального института: цели и задачи; специальный орган государственной власти, ответственный за реализацию пронаталистской политики; реализуемые меры поддержки; вовлеченных акторов; деятельность и взаимодействие этих акторов; обширный инструментарий; свод специальных правил и принципов, регулирующих процессы и правоотношения в рамках социального института; документальную базу, закрепляющую эти правила и принципы, а также права и обязанности акторов, направления развития пронаталистской политики; специальные атрибуты и символы этой политики и ее целей.

Важной составляющей частью пронаталистской политики может стать инновационная политика, дружественная к семьям работников, в организациях сферы публичной власти (ИПДСР публичной власти). Инновационность такой политики заключается в возможности ее саморазвития и включении широкого круга акторов, заинтересованных или способных влиять на процессы, ведущие к повышению репродуктивной активности работников организаций сферы публичной власти, укреплению у них семейных ценностей, созданию для них и членов их семей благоприятной, комфортной, безопасной и оптимально гибкой среды. Выделены ключевые уровни ИПДСР публичной власти: уровень регуляторов; уровень организаций

сферы публичной власти; уровень работников организаций сферы публичной власти и членов их семей; в рамках каждого уровня определены составляющие элементы данной политики.

4. Реализация политики ДСР возможна при формировании пространства, дружественного к семьям работников (ДСР-пространство). Эта введенная автором категория обозначает среду, в рамках которой действуют и взаимодействуют различные акторы, прямым или косвенным образом способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников, в том числе через организации системы публичной власти. ДСР-пространство обладает следующими характеристиками:

1) многосубъектность: участие работодателей, сотрудников, членов их семей, государственных и общественных институтов в формировании и функционировании ДСР-пространства;

2) скрепленность социальной структурой – опора ДСР-пространства на совокупность социальных связей и норм внутри организации, его формирование через корпоративную культуру, практики взаимопомощи, поддержку коллег, лидерство и ценностные ориентиры, которые укрепляют среду, дружественную к семьям работников;

3) отсутствие жестких границ – размытость в ДСР-пространстве границ между работой и семейной жизнью, наличие гибкости в выполнении профессиональных обязанностей, совмещении рабочих и семейных ролей;

4) многомерность – комплексность характера ДСР-пространства, охват им совокупности аспектов (физические условия, организационные решения, корпоративная культура, правовые и экономические механизмы).

Выделены две группы акторов ДСР-пространства: ключевые (регуляторы, адресанты и адресаты мер ДСР) и иные (общественные организации, СМИ, страховые, медицинские, религиозные, образовательные и др. организации). Показано, что основными субъектами реализации ДСР политики являются ключевые акторы, в то время как в широком понимании участниками политики ДСР можно считать весь социум и все организации,

являющиеся потенциальными адресатами, адресантами и (или) стейкхолдерами политики ДСР.

5. Разработана методика социологического исследования состояния и потенциала политики ДСР в органах публичной власти в России, направленная на оценку востребованности, комплексности и достаточности объема реализуемых мер; определение круга потенциальных акторов, оценку факторов их вовлеченности и характеристику системы взаимодействия, способствующих выстраиванию механизма формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти; выявление проблем и разработку комплекса рекомендаций для организаций системы публичной власти в рамках политики ДСР.

Предложены следующие группы эмпирических индикаторов для социологического изучения:

1. Роль организаций сферы публичной власти в демографической политике страны;
2. Процесс реализации политики ДСР в органах публичной власти (спрос на меры поддержки ДСР среди сотрудников органов публичной власти и их семей, осведомленность о наличии политики ДСР, опыт личного получения мер поддержки в рамках ДСР, оценка заинтересованности руководства в реализации политики ДСР);
3. Роль и взаимодействие субъектов в разработке и реализации ДСР (участники разработки и реализации политики, формы их взаимодействия);
4. Региональная и локальная специфика реализации политики ДСР (возможности и особенности реализации политики ДСР в различных регионах);
5. Эффекты от реализации политики ДСР (влияние мер ДСР на престиж работы в органах публичной власти, роль мер ДСР в повышении ценности работы в органах публичной власти, оценка эффективности, проводимой организациями политики ДСР);
6. Трудности и проблемы реализации политики ДСР;

7. Рекомендации, направленные на совершенствование политики ДСР.

В терминах ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в объект исследования вошли следующие категории: руководители, помощники/советники, специалисты, обеспечивающие специалисты - высших, главных, ведущих, старших, младших должностей гражданской службы. Отметим, что классификация должностей гражданской службы в нашем эмпирическом исследовании не играет принципиальной роли, поскольку она не отражает специфики социальных ролей респондентов в контексте анализа мер, дружественных к семьям работников. Группировка, предусмотренная законодательством, направлена преимущественно на регламентацию служебной иерархии, определение полномочий и установление условий прохождения гражданской службы (то есть на формальное положение в должностной структуре), в то время как для целей настоящего социологического исследования значимым критерием является реальное участие респондента в разработке, реализации или получении мер поддержки, дружественных к семьям работников.

По этой причине предложено производить условную типологизацию объекта эмпирического исследования на две группы - «эксперты» и «служащие». К «экспертам» относятся лица, занимающие руководящие должности в органах публичной власти, а также работники их кадровых отделов, которые когда-либо были задействованы в организации и (или) проведении мер ДСР; к «служащим» - сотрудники, выполняющие служебные обязанности в органах публичной власти, но не занимающие там каких-либо руководящих должностей и не являющиеся работниками кадровых отделов.

Апробация методики в Центральном федеральном округе выявила, что среди работников органов публичной власти сформирована неоднозначная позиция по ряду важных вопросов о роли, значимости и потенциале участия органов публичной власти в реализации государственных задач в сфере рождаемости и родительства. Эмпирические данные показывают, что респонденты понимают политику ДСР как набор мер поддержки,

обеспеченных нормативно-правовыми актами. Большинство из них признается важная роль и потенциал этих организаций в решении демографических задач. В структуре ответов респондентов из группы «эксперты» зафиксирована более высокая доля оптимистически настроенных лиц, чем среди «служащих» (рис. 3). Коэффициент Крамера составляет 0,728 при значимости критерия хи-квадрат 0,000, оценка по критерию Манна-Уиттни также показывает статистическую значимость различий в ответах в группах «экспертов» и служащих.

Выявлены следующие проблемы вовлечения российских организаций сферы публичной власти в реализацию политики, дружественной к семьям работников:

- отсутствие четких указаний законодателя на обязанность организаций осуществлять политику, дружественную к семьям работников, специальных нормативно-правовых актов, регулирующих эту деятельность;
- недостаточная самостоятельность организаций сферы публичной власти в принятии решений, выработке внутренней политики и мер ДСР, проблемы финансового обеспечения этих мер;
- отсутствие специализированных надзорных органов и инстанций, осуществляющих внешний контроль, а также специальных структурных подразделений, ответственных за разработку, реализацию и эффективность политики ДСР, и связанной с этим специальной внутренней документации;
- недостаточная мотивированность руководства организаций сферы публичной власти к реализации политики ДСР и отсутствие устоявшейся базы знаний и широкой практики ее ведения.

6. Разработанный механизм формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, предполагает:

- реализацию модели эффективного взаимодействия основных и иных акторов ДСР-пространства, различные формы которого предполагают регулярный мониторинг целей, задач и интересов друг друга участниками ДСР-пространства; участие в диагностике и контроле качества мер,

реализуемых в рамках политики ДСР организациями сферы публичной власти; взаимное обучение и участие в разработке новых и совершенствовании действующих НПА, стандартов и рекомендаций и др.;

- совокупность критериев качества мер поддержки организациями своих работников в рамках политики ДСР;
- показатели оценки эффективности реализации политики ДСР в отношении лиц, которые заняты на публичной, государственной и муниципальной службе, включающие совокупность количественных и качественных показателей;
- виды и уровни контроля реализации политики ДСР (в том числе – инновационной), к которым отнесены государственный вневедомственный, ведомственный, внутренний, общественный, пользовательский и др.:

1) уровень нормотворческих и надзорных органов, предполагающий перечень обязательных мер, действий и правил; стандарт для оценки качества мер; наличие разработанных технологий государственного и муниципального администрирования;

2) уровень организаций сферы публичной власти (адресантов мер поддержки), предполагающий закрепление в специальной внутренней документации цели и задач ИПДСР, свода правил и принципов ее реализации, размещение такой информации в открытом пространстве организаций сферы публичной власти; наличие структурного подразделения, ответственного за разработку, реализацию и эффективность ИПДСР; наличие мер поддержки (общих – для всех организаций, и специальных – для организаций сферы публичной власти); наличие инструментария ИПДСР, ее символики и атрибутов;

3) уровень ключевых адресатов политики ИПДСР, предполагающий регулярное выражение потребностей, дополнительный внутренний контроль качества мер; инициативность по их дальнейшему совершенствованию.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в приращении знаний о важной составляющей части

пронаталистской политики – политике, дружественной к семьям работников, в том числе реализуемой на уровне организаций сферы публичной власти. В работе впервые предложены и идентифицированы новые категории: ДСР-пространство (пространство, дружественное к семьям работников), инновационная политика, дружественная к семьям работников (ИПДСР); разработаны основы механизма формирования и реализации политики ДСР. Эти разработки позволяют по-новому взглянуть на государственное регулирование в социальной сфере, ценностные основы социальной политики, а также на практики взаимодействия исполнительной власти с населением при разработке стратегических социально-экономических программ.

Результаты исследования могут быть использованы для решения актуальных демографических проблем, развития в обществе семейных ценностей, поддержке родительства, стимулирования рождаемости, вопросов социальной ответственности организаций и других важных аспектов пронаталистской политики, в том числе политики ДСР.

Практическая значимость работы состоит в возможности использования разработанных моделей и классификаций (в т.ч. модели ДСР-пространства; форм эффективного взаимодействия в рамках данного пространства; классификации его акторов и др.) при совершенствовании пронаталистской политики, в том числе политики ДСР, а также при разработке конкретных мер, дружественных к семьям работников, в организациях системы публичной власти. При этом сформулированный комплекс рекомендаций может быть использован нормотворческими структурами в качестве ориентира для совершенствования действующей нормативно-правовой базы, призванной регулировать вопросы демографической политики. Также выдвинутые предложения могут быть использованы в качестве руководства к действиям по построению эффективной политики ДСР на местах руководителями организаций сферы публичной власти, работниками их кадровых отделов, а в дальнейшем – в случае выделения в структуре соответствующих организаций специальных отделов,

ответственных за реализацию политики ДСР, – их сотрудниками.

Результаты и выводы диссертационного исследования также могут применяться при преподавании таких учебных дисциплин, как «Государственное и муниципальное управление», «Демографическая политика», «Экономическая социология», «Социология управления», «Теория и практика социальной ответственности», «Социальная демография» и др.

Достоверность результатов, полученных в ходе диссертационного исследования, обеспечивается методологической обоснованностью исходных теоретических положений, использованием методов и процедур сбора, обработки и анализа данных, релевантных поставленным целям и задачам.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертационное исследование соответствует следующим пунктам паспорта специальности ВАК РФ 5.2.7 – «Государственное и муниципальное управление» (социологические науки): 9. Взаимодействие органов исполнительной власти и населения при формировании стратегических планов и программ социально-экономического развития. 12. Государственное регулирование в различных сферах социальной жизни. 13. Ценностные основания государственной политики.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы были представлены на научных конференциях международного и всероссийского уровня: XXIII Всероссийская научно-практическая конференция «Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л.Н. Когана и современность» (17-18 марта 2023 г., УрФУ, г. Екатеринбург); круглый стол «Современная демографическая политика в России и Китае: общее и особенное» в рамках Всероссийского фестиваля науки «NAUKA» (6 октября 2023 г., кафедра демографии Высшей школы современных социальных наук МГУ имени М.В. Ломоносова); XIX международная научно-практическая конференция «Государство, политика, социум: Вызовы и стратегические

приоритеты развития» (14 декабря 2023 г., РАНХиГС, г. Екатеринбург); III Международный демографический форум «Демография и глобальные вызовы» (23-25 мая 2024 года, Воронежский государственный лесотехнический университет при участии Правительства Воронежской области, Министерства труда и занятости населения Воронежской области, г. Воронеж); VI Международная научно-практическая конференция «Социальная динамика населения и человеческий потенциал» (20-21 июня 2024 г., Институт социально-экономических проблем народонаселения ФНИСЦ РАН, Московский государственный университет, г. Москва); Международная научно-практическая конференция «Семья и работа» (19-20 сентября 2024 г., Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород)», XX Всероссийский симпозиум по устойчивому развитию территорий «Государство. Политика. Социум» (27–29 ноября 2024 г., Уральский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Екатеринбург); II Всероссийская научно-практическая конференция «Государственное управление и менеджмент» (13 декабря 2024 г., Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Нижний Новгород).

Концепция, методологическая обоснованность исходных теоретических положений и основное содержание диссертации отражены в 9 научных публикациях, из них 3 статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях, определенных ВАК РФ и Аттестационным советом УрФУ, 5 - материалы международных и всероссийских научных конференций, и 1 глава в монографии.

Исследование выполнено при поддержке гранта Российского научного фонда № 24-18-00854¹¹ «Корпоративная гражданственность как институт поддержки российской пронаталистской политики: ресурсы и механизмы

¹¹ <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>

формирования, трансформация и масштабирование практик реализации, оценки и прогнозы потенциальных эффектов».

Глава 1. Теоретико-методологические основы разработки политики, дружественной к семьям работников

1.1. Политика, дружественная к семьям работников, в контексте российской пронаталистской политики

Одной из важнейших государственных задач является сохранение народонаселения и поддержание рождаемости как одного из факторов экономического роста, важнейшей гуманитарной и геополитической составляющей. Демографическая проблематика неоднородна по характеру и направленности, в той или иной мере она затрагивает почти все страны мира. Не является исключением и Россия.

Депопуляция ведет к негативным социально-экономическим и военно-политическим последствиям для страны. Значительный спад уровня рождаемости и снижение численности трудоспособного населения может привести Россию к существенным трудностям в обеспечении полноценного роста ВВП. Низкая рождаемость влечет за собой увеличение доли людей старше трудоспособного возраста в обществе, колебание численности трудовых ресурсов на рынке труда, изменение состава потенциальных потребителей товаров и услуг¹².

Включение демографических вопросов в глобальную политическую повестку было инициировано «демографическим взрывом», начавшимся с 1950-х гг. Демографы отмечают крайне высокие темпы роста населения в развивающихся странах (таких, как Азия, Африка и Латинская Америка) и депопуляционные тенденции, а также трансформацию демографических установок населения, приводящих к снижению рождаемости в большинстве развитых стран Европы и Российской Федерации. Директор Отдела народонаселения Департамента ООН по экономическим и социальным

¹² Концепция демографической политики РФ на период до 2025 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://government.ru/docs/all/61461>

вопросам Джон Р. Уилмот в своём докладе отметил феноменальную скорость и глубину падения рождаемости на фоне постоянного увеличения продолжительности жизни человека. Он считает, что «изменения коэффициентов рождаемости в течение следующих нескольких десятилетий могут иметь серьезные последствия для размера, структуры и распределения населения в долгосрочной перспективе. Низкая рождаемость ускоряет процесс старения населения с существенными последствиями для государственного бюджета с учетом высокой стоимости пенсий и медицинского обслуживания»¹³.

Демографический рост в таких странах, как Индия и Китай, ускоряет развитие Южноазиатского субконтинента. В докладе ООН о перспективах народонаселения мира отмечается, что численность населения развитых регионов останется практически неизменной до 2050 года. Более половины населения Земного шара в настоящее время концентрируется в Азии – 58,8%. На развивающиеся страны Азии, Африки и Латинской Америки приходится 95% прироста мирового населения, при этом экономически развитые страны дают всего 5 % этого прироста. Демографические прогнозы учёных (С.В. Рязанцев, А.С. Гришин, М.А. Клупт, В.Г. Семёнова и др.) свидетельствуют о том, что в ближайшей перспективе демографические диспропорции в мире будут нарастать. По мнению С.В. Рязанцева, в 2050 г. в развивающихся странах будет проживать уже более 86% населения мира¹⁴.

Для эффективного развития государства используется такое направление публичного управления обществом, как демографическая политика. Среди демографов распространена точка зрения, что под этой политикой понимается «комплекс мер, которые принимает государство для оказания влияния на режим демографического воспроизводства в желаемом

¹³ Перспективы народонаселения мира [Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.un.org/en/development/desa/publications>

¹⁴ Рязанцев, С. В. Демографическая ситуация и демографическая политика в России: успехи и неудачи / С. В. Рязанцев // Наука. Культура. Общество. – 2010. – № 3. – С. 50-59. – EDN ZXYQZN.

направлении»¹⁵. Как известно, демографическая политика делится на три типа:¹⁶ политику сохранения стационарного оптимума, рестриктивную и популяционистскую. Сохранение стационарного оптимума направлено на поддержание стабильного уровня численности населения (Сингапур, Южная Корея и др.). Целью рестриктивной политики является снижение скорости прироста населения, а в некоторых случаях даже снижение численности населения вследствие снижения рождаемости (данный тип политики можно назвать антинаталистской) и/или ограничение иммиграции (Китай, Индия, Бангладеш, Пакистан и др.).

Так, например, антинаталистская политика проводилась в Китае с 70-х годов прошлого века. Для приведения численности населения в соответствие с целями экономического роста был установлен жесткий контроль рождаемости со стороны государства. После применения политики «Одна семья – один ребёнок» темпы роста населения снизились. Подобные методы регулирования привели к новым проблемам – старению населения и гендерному дисбалансу. В дальнейшем такая демографическая ситуация в стране могла привести к значительному сокращению населения трудоспособного возраста и отразиться на экономике, а гендерный дисбаланс мог создать проблемы в вопросах заключения брака. В связи с этим в 2015 году правительство Китая дало разрешение семьям на рождение второго ребёнка, населению была предложена новая концепция «одна семейная пара – два ребёнка», но всё же, по мнению В.О. Шабанова, есть опасение, что данная мера была введена слишком поздно¹⁷. По прогнозам демографов, в ближайшем будущем прирост численности населения Индии значительно опередит Китай. Это происходит несмотря на то, что демографическая

¹⁵ Елисеева И.И. и др. Демография и статистика населения / под ред. И.И.Елисеевой, М.А. Клушта. М.: Юрайт, 2017. 405 с

¹⁶ Гокова О. В. Пронаталистская политика с позиции политической социологии // Известия Санкт-Петербургского экономического государственного университета, 2017. № 6. С. 140–144

¹⁷ Шабанов В. О. Демографическая ситуация в современном Китае // Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества : материалы VII международной научно-практической конференции, Благовещенск - Хэйхэ, 22–23 мая 2017 года. Том Выпуск 7. – Благовещенск - Хэйхэ: Благовещенский государственный педагогический университет, 2017. – С. 430-433. – EDN YOUQСХ

политика Индии всегда была нацелена на замедление роста населения страны¹⁸.

Популяционистская политика направлена на стимулирование роста численности населения. Она подразделяется на: а) пронаталистскую политику, которая направлена на рост рождаемости путем создания финансовых и социальных стимулов для населения (страны Европы, Северной Америки, Аргентина, Япония и др.), б) активную иммиграционную политику, направленную на рост численности населения вследствие увеличения миграционного притока (Австралия, Новая Зеландия и др.).

Список стран, целью которых является обеспечение роста населения и которые проводят политику с аналогичными целями, постоянно пополняется. К наиболее известным относятся Канада, Греция, Испания, Италия, Франция.

Говоря об истории возникновения пронаталистского направления демографической политики, необходимо отметить, что натализм как политическая и государственная доктрина появился только в конце XIX в. во Франции, которая первой столкнулась с демографическим кризисом. Появление натализма часто связывают с резким снижением рождаемости во Франции (в 1896-1897 гг. смертность превысила рождаемость) и с поражением во франко-прусской войне 1870-1871 гг., после которой отмечалось численное преобладание немцев.

Правительству и учёным Франции удалось понять причины и устранить угрозу депопуляции. Применялись такие меры, как запрет продажи контрацептивов; запрет аборт; введение дополнительной военной службы для неженатых мужчин, достигших 29 лет; запрет на возможность занимать чиновничий пост любого государственного уровня неженатым молодым людям, достигшим возраста 25 лет; поощрение всех государственных служащих, имеющих на своем попечении троих детей, за каждого следующего ребёнка продвижением по службе и прибавлением денежной суммы и

¹⁸ Горохов, С. А. Население Индии растет рекордными темпами / С. А. Горохов, Р. В. Дмитриев // Азия и Африка сегодня. – 2011. – № 8(649). – С. 11-15. – EDN OITUUD.

пенсии¹⁹. С 1946 г. была введена широкая система налоговых льгот и денежных выплат семьям, которая была направлена на стимулирование рождения первого, второго и третьего ребенка. Благодаря этим мерам к середине 1980-х гг. правительству Франции удалось добиться ежегодного прироста населения в 0,5% и повысить суммарный коэффициент рождаемости до 1,9²⁰.

В семейной политике Швеции, кроме экономических мер с высокими выплатами и их разнообразием, используются такие меры, как «отцовская квота», дающая право на дополнительный оплачиваемый отпуск по уходу за ребёнком; «премия за равенство», заключающаяся в разделении отпуска поровну и получении налоговой скидки; «премия за скорость», предоставляющая льготы родителям, у которых интервал между рождениями детей не превысил 2,5 лет. Существует развитая система детских садов, центров дошкольного воспитания и прогрессивного школьного образования. В поддержке семей участвуют и шведские профсоюзы. Комплекс мер, применяемых в семейной политике страны, оказался действенным и привел к росту суммарного коэффициента рождаемости с 1,74 до 2,13 за период с 1985 по 1990 гг.²¹

Согласно Посланию Президента РФ 2006 г., для России, как и для многих европейских стран, необходимо проведение именно пронаталистской политики, поскольку ситуация в сфере воспроизводства населения в России оценивается как крайне негативная и кризисная²².

Следует отметить, что за период со времен СССР до настоящего времени в России демографический регресс случался дважды. Стремительный, катастрофичный спад рождаемости в фазу Великой Отечественной войны

¹⁹ Авдеева, М. А. Семейная политика во Франции / М. А. Авдеева // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. – 2008. – № 4. – С. 34-44. – EDN JUUVJP.

²⁰ Зубченко Л.А. Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы: Сборник научных трудов / РАН ИНИОН. Ред. коллегия: Т.Г. Пархалина (гл. ред.) и др. - М.: ИНИОН, 2009. - № 2. - С. 72-92.

²¹ Клупт Михаил Александрович (2019). Теории и практики семейной политики в XX и XXI столетиях. Петербургская социология сегодня, (11), 5-22.

²² Послание Президента Российской Федерации от 10.05.2006 г. б/н [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/23819>

послужил причиной снижения числа рождённых на рубеже 70-х гг. XX в., а это поколение, в свою очередь, спровоцировало второй демографический провал, рожая детей в крайне сложный период 90-х гг., когда всех сфер общества коснулся развал СССР.

На фоне негативных социально-экономических преобразований, произошедших в 1990-е гг. в России (бандитизм, падение уровня жизни, экономические и политические реформы), по мнению Г.В. Осипова и С.В. Рязанцева, «демографическая проблематика на долгие годы выпала из поля зрения высшего руководства России, законодательных и исполнительных органов власти». Это привело к тому, что демографические проблемы усугублялись - смертность росла, рождаемость сокращалась²³.

Кроме того, по мнению Л.Л. Рыбаковского, ситуация усугублялась отсутствием уверенности в завтрашнем дне и сужением горизонтов планирования²⁴. Ученые (В.Н. Архангельский, А.Е. Иванова, В.Н. Кузнецов, Л.Л. Рыбаковский, С.В. Рязанцев) полагают, что начиная с 1992 г. депопуляция в стране происходила за счет снижения рождаемости и повышения смертности²⁵. Н.М. Римашевская характеризует этот период как «стадию длительной стагнации»²⁶. Как показывают данные официальной статистики, естественная убыль в 1992 г. и двух следующих за ним годах (1993-1994 гг.) увеличилась на 36% или на 670,7 тыс. чел. На рис. 1 видно, как проявились последствия 1990-х гг. В период 2007-2011 гг. численность населения России составляла 142,8-142,7 млн. человек, что явилось самым низким показателем за 20 лет.

²³ Осипов, Г. В. Демографическая политика в России: трансформация, результаты, перспективы / Г. В. Осипов, С. В. Рязанцев // Вестник Российской академии наук. – 2014. – Т. 84, № 11. – С. 963.

²⁴ Рыбаковский, Л. Л. Особенности демографического развития России: прошлое, настоящее, будущее / Л. Л. Рыбаковский, В. И. Савинков, Н. И. Кожевникова // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 2(43). – С. 8-18.

²⁵ Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Кузнецов В.Н., Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Стратегия демографического развития России. М.: ЦСП, 2005.

²⁶ Римашевская Н.М. Социально_экономические и демографические проблемы современной России // Вопросы социального обеспечения. 2008. № 8.

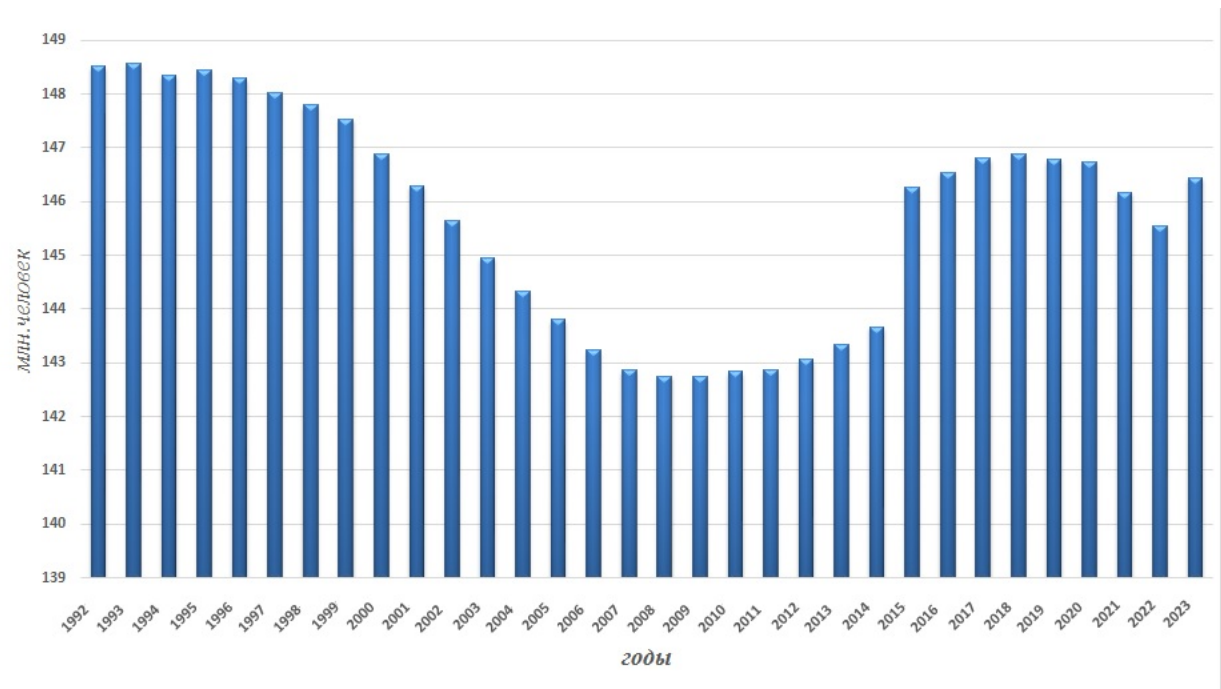


Рис.1. Изменение численности населения России с 1992 г. по 2023 г.
(в млн. человек, данные Росстата на 1 января)²⁷

Говоря о способах оценки уровня рождаемости, следует отметить, что по мнению В.А. Борисова, наилучшим показателем здесь является суммарный коэффициент, поскольку он одним числом позволяет оценить состояние уровня рождаемости с позиции обеспечения ею воспроизводства населения; кроме того, его величина почти не зависит от особенностей возрастной структуры населения женского репродуктивного контингента²⁸. Анализируя этот показатель за период с 1990 по 2022 гг. (рис. 2), следует заметить, что самое низкое значение суммарного коэффициента рождаемости (1,1) было зафиксировано в 1999 г.

При этом В.Н. Архангельский, изучая факторы, влияющие на рождаемость, заметил, что с конца 1990-х гг., когда Россия столкнулась с феноменом сверхнизкой рождаемости, и в последующие годы показатель по первым рождениям оставался практически неизменным, а изменения

²⁷ Источник данных: ЦСУ РСФСР, Госкомстат РФ, Росстат, Сайт: <http://www.gks.ru> (Начиная с 2014 г. данные с учетом сведений по Республике Крым и г. Севастополь)

²⁸ Борисов В. А. Демография — М.: Издательский дом NOTABENE, 1999, 2001. — 272 с.

наблюдались для вторых и последующих рождений после 2007 г., когда были введены государственные меры поддержки семей с детьми²⁹.

По данным Росстата³⁰, до 2015 г. значение суммарного коэффициента увеличивалось и достигло 1,77, что примерно соответствовало уровню начала 1990-х гг. и было на 15% ниже уровня, необходимого для простого воспроизводства населения (2,1). При этом уже в последующие годы значение коэффициента начало снижаться и опустилось до 1,5 в 2019 г., что было уже на 28% ниже необходимого уровня простого воспроизводства населения. Далее в течение трех лет (2019-2021 гг.) коэффициент рождаемости держался на одном уровне и составлял 1,5, но за 2022 г. этот показатель оказался еще ниже и составил 1,4 рождения на одну женщину (рис. 2).

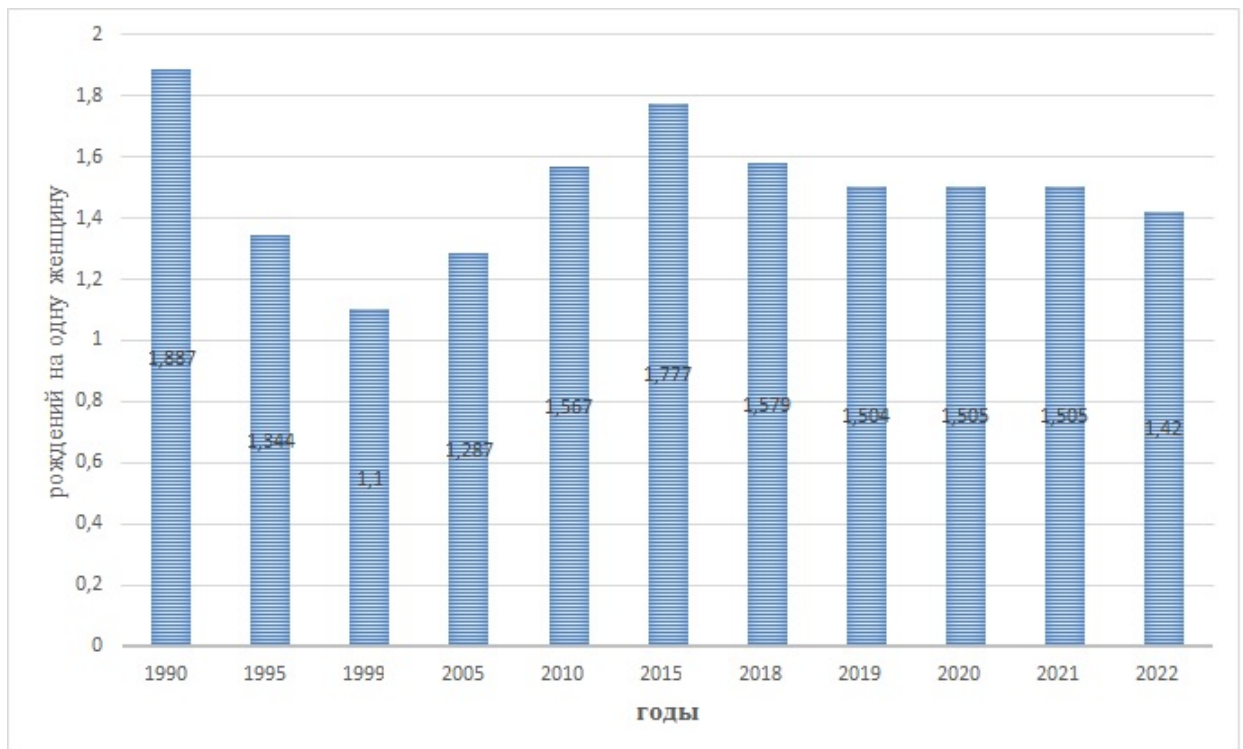


Рис. 2. Суммарный коэффициент рождаемости в России с 1990 по 2022 гг.

²⁹ Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки / В. Н. Архангельский, Ю. В. Зинькина, А. В. Коротаев, С. Г. Шульгин // Социологические исследования. – 2017. – № 3(395). – С. 43-50. – EDN YMFZPN.

³⁰ Рождаемость по данным Росстат. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rosinfostat.ru/rozhdmost>

В 2019 г. Россия, как и все мировое сообщество, столкнулась с распространением опасного инфекционного заболевания, повлекшего за собой избыточную смертность как от самой инфекции, так и от вызванных ею обострений других болезней. Последствия постигшей страну пандемии COVID-19 усугубили процессы депопуляции в России.

Как известно, наиболее общей характеристикой роста численности населения является естественный прирост (убыль), оцениваемый в соотношении с показателями рождаемости и смертности.

В табл. 1 показана естественная убыль на основании данных официальной российской статистики за 2019-2022 гг. Этот показатель увеличился на 45,1% за 2020 г. относительно 2019 г. и на 32,7% за 2021 г. относительно 2020 г. соответственно. За 2022 г. показатель естественной убыли снизился на 42,5% к 2021 г. и составил 599,6 тыс. чел. (против 1,043 млн. чел. годом ранее). Кроме того, в этот период количество родившихся из года в год снижалось.

Таблица 1

Естественное движение населения Российской Федерации³¹

Год	Родившихся (чел.)	Умерших (чел.)	Естественная убыль (чел.)	Изменение показателя естественной убыли относительно прошлого года (%)
1	2	3	4	5
2019	1 481 074	1 798 307	- 317 233	-
2020	1 436 514	2 138 586	- 702 072	45,1
2021	1 398 253	2 441 594	- 1 043 341	32,7
2022	1 306 200	1 905 800	- 599 600	- 42,5
2023	1 264 354	1 784 618	- 500 264	16,6
2024	1 222 800	1 819 000	- 596 200	- 19,2

³¹ Таблица составлена на основании данных Федеральной службы государственной статистики// Естественное движение населения Российской Федерации // Интернет-ресурс: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13269>

Сложно оценить влияние пандемии на рождаемость, но, по данным Университета Дж. Хопкинса (прекратил сбор данных с 10.03.2023 г.), количество умерших от коронавируса в России за три года составило 388,4 тыс. чел. при 22 075,8 тыс. подтвержденных случаях заболевания³². Кроме того, коронавирус «повлиял на развитие смертельных осложнений»³³, которые могут и в дальнейшем снижать численность населения. На заседании Совета по стратегическому развитию и национальным проектам в 2022 г. Президент РФ В.В. Путин, говоря о непростой ситуации в сфере демографии с учетом накладывающихся негативных волн, подчеркнул важность повышения уровня рождаемости в стране. Президент отметил, что «нам удалось преодолеть последствия коронавирусной пандемии, сократить смертность, однако резкое снижение рождаемости фактически свело на нет эти достижения»³⁴.

Следует заметить, что регулирование демографических процессов в современной России приобрело статус наднационального приоритетного проекта, прежде всего, по вопросам снижения смертности и повышения рождаемости. Механизмы пронаталистской политики были заложены в Концепции демографической политики РФ на период до 2025 г.³⁵, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 09.10.2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года», и продолжены в национальном проекте «Демография»³⁶.

Целью реализации Концепции демографической политики РФ была обозначена стабилизация численности населения и создание условий для

³² Johns Hopkins CORONAVIRUS PANDEMIC. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://coronavirus.jhu.edu/region>

³³ Калиновская Е., Бескаравайная Т. COVID-19 стал основной причиной прироста смертности весной и летом 2020 года // Медвестник. 21.09.2020. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://medvestnik.ru/content/articles/Statistiki-priznali-COVID-19-osnovnoi-prichinoi-izbytochnoi-smertnosti-rossiyan>

³⁴ Стенограмма заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам (15.12.2022г.) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-zasedaniya-soveta-po-strategicheskomu-razvitiyu-i-nacionalnym-proektam-15-12-2022.html>

³⁵ Указ Президента РФ от 09.10.2007 г. № 1351 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.kremlin.ru/acts/bank/26299> (Дата обращения: 02.01.2023).

³⁶ Паспорт Национального проекта «Демография» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography> (Дата обращения: 02.01.2023).

роста численности населения к 2025 г. В числе основных задач были зафиксированы повышение уровня рождаемости (увеличение суммарного показателя рождаемости в 1,5 раза) за счет рождения в семьях второго ребенка и последующих детей; укрепление института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных традиций семейных отношений.

Утверждённый распоряжением Правительства РФ №669-р от 14 апреля 2016 г. план мероприятий предусматривал перечень целевых индикаторов (рост численности населения до 147,5 млн. чел.; увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 74 лет; повышение суммарного коэффициента рождаемости до уровня 1,87), которые достигнуты не были (табл. 2).

Таблица 2

Целевые и фактические показатели суммарного коэффициента рождаемости

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8
Суммарный коэффициент рождаемости (целевой)	1,6	1,63	1,65	1,66	1,68	1,69	1,70
Суммарный коэффициент рождаемости (фактический)	1,58	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	-
Уровень недостижения, %	1,25	7,98	9,09	9,64	16,67	17,16	

В табл. 2 показано, насколько фактические показатели суммарного коэффициента рождаемости³⁷ отличаются от запланированных Правительством РФ целевых показателей. При этом отметим, что даже целевой показатель 2024 г. (1,7) был обозначен на уровне ниже, чем это необходимо для простого воспроизводства населения (2,1).

Планируемая Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации положительная динамика показателей рождаемости должна была обеспечиваться различными мерами поддержки семей с детьми, которые

³⁷ Рождаемость по данным Росстат. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rosinfostat.ru/rozhdmost>

относятся к экономическим методам политики, направленной на прирост рождаемости. Охарактеризуем эти меры подробнее.

Начиная с 1 января 2007 г. в России реализуется программа материнского (семейного) капитала. С 01.01.2018 г. до 01.01.2020 г. материнский капитал не индексировался (было приостановлено действие ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 29.12.2006 N 256-ФЗ в части индексации размера материнского капитала, Федеральный закон от 19.12.2016 N 444-ФЗ). С 01.01.2020 г. размер материнского капитала индексируется ежегодно с 1 февраля исходя из фактического уровня инфляции за предыдущий год.

С 01.01.2020 г. маткапиталом могли воспользоваться семьи, в которых родился не только второй, но и первый ребенок. С 01.02.2023 г. маткапитал на второго и последующих детей возрос на 82,5 тыс. руб. относительно 2022 г. и составил 775,6 тыс. руб. Размер выплаты на первого ребенка увеличился на 62,4 тыс. руб. и составил 586,9 тыс. руб.

Семьи, которые получили материнский сертификат на первого ребенка, при рождении второго ребенка также стали получать больше – сумма прибавки для таких семей увеличилась на 20 тыс. руб. и составила 188,6 тыс. руб. в 2023 г. Согласно данным Министерства труда и социальной защиты РФ за 16 лет действия программы материнского капитала жилищные условия смогли улучшить 8,2 млн. семей³⁸.

Кроме рассмотренной меры, в табл. 3 приведён ряд других, принятых до 2008 г. мер, продолжающих свое действие по настоящее время.

Таблица 3

Меры государственной поддержки семей с детьми

Мера господдержки	Год введения	Размер выплат при введении (руб.)	Индексация	Размер выплат в 2023 г. (руб.)
1	2	3	4	5
Пособие по беременности и родам	1995	100% среднего заработка	Есть (для уволенных в связи с ликвидацией организации)	минимум – 74 757,2 максимум – 383 178,6

³⁸ Минтруд России. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/news/news/list#day>

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Единовременное пособие при рождении ребенка	2006	8 000,00	Есть	22 909,03
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	2006	1500,00 – на первого ребенка, 3000,00 – на последующих; 40 % заработной платы, максимум 6000.	Есть	40% от среднего заработка (минимум – 8 591,47; максимум – 33 281,80)
Единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью усыновителя, опекуна, попечителя	2006	8 000,00	Есть	22 909,03
Единовременное пособие при усыновлении ребенка-инвалида, ребенка в возрасте старше 7 лет, а также детей, являющихся братьями и (или) сестрами	2013	100 000,00	Есть	175 043,66
Родовой сертификат	2006	7 000,00	Нет (меняется номинал)	12 000,00
Налоговые вычеты	2008	600,00	Нет	на первого и второго ребенка – 1400,00; на третьего и последующих – 3000,00
Единовременное пособие беременным женам военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву	2007	14 000,00	Есть	36 278,84
Ежемесячное пособие на ребенка военнослужащего по призыву	2007	6 000,00	Есть	15 548,07

Из табл. 3 следует, что социальная поддержка семей в денежном выражении в период 2007-2023 гг. увеличилась в среднем в 2 раза. Для оценки величины произведенной индексации пособий и выплат ее можно сравнить с размером МРОТ, который за этот же период вырос более, чем в 7 раз: в 2007 г.³⁹ он составлял 2 300 руб., а в 2023 г. – 16 242 руб.⁴⁰

Следовательно, можно предполагать, что размер существующих выплат не может в должной степени компенсировать происходящие изменения социально-экономического положения населения. Существующий сейчас

³⁹ Федеральный закон от 20.04.2007 г. № 54-ФЗ // [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/25409>

⁴⁰ Законодательно установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/news/70115>

уровень поддержки семей с детьми в разы ниже, нежели в первом десятилетии XX в., что не позволяет говорить о повышении ее эффективности.

По поручению Президента с 01.01.2023 г. (Постановление от 16.12.2022 г. № 2330) в России введено единое ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребёнка. Новое пособие объединило ряд действующих мер социальной поддержки нуждающихся семей, включая меры, реализуемые в рамках федерального проекта «Финансовая поддержка семей при рождении детей», – выплаты на первого ребёнка и выплаты на третьего ребёнка или последующих детей. Его могут получать беременные женщины, вставшие на учет в ранние сроки (до 12 недель), и родители детей до 17 лет.

Выплата назначается семьям с доходами ниже одного регионального прожиточного минимума на человека с применением комплексной оценки нуждаемости. В зависимости от ситуации в семье размер пособия на ребёнка может достигать 50%, 75% или 100% регионального детского прожиточного минимума и в среднем по стране составляет от 7 до 14 тыс. руб. в месяц. Размер выплаты беременным в среднем составляет от 7,8 до 15,6 тыс. руб.

Кроме того, благодаря введению единого пособия, унифицируются правила назначения выплат на детей до трех лет. Это позволяет получать такие выплаты всем нуждающимся семьям, вне зависимости от очередности рождения ребенка.

Согласно тексту Постановления Правительства РФ, «благодаря введению единого пособия в России будет выстроена комплексная адресная поддержка семей с детьми – с ранних сроков беременности до достижения ребёнком 17 лет⁴¹». Как и большая часть мер, она является финансовой по своей сути и выстраивается как ответ на экономические проблемы в стране.

Эта введенная в 2023 г. мера поддержки малоимущих слоёв населения, скорее всего, не оказывает заметного влияния на репродуктивное поведение работающих женщин. Кроме того, она отменяет действие региональных (в

⁴¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 16.12.2022 г. № 2330 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/145038>

регионах применения) ежемесячных выплат на третьих и последующих детей до 3 лет; сокращает суммы выплат, поскольку зависит от прожиточного минимума по региону и учитывает, помимо двух прожиточных минимумов, имущественный ценз при определении соответствия с порогом нуждаемости.

Однако, следует заметить, что данная мера полезна тем, что стимулирует женщин наблюдаться в медицинских учреждениях с ранних сроков беременности для проведения пренатальной диагностики, выбора тактики ведения беременности и получения своевременного лечения в случае обнаружения патологии.

В настоящее время продолжают действовать такие меры, как отсрочка от военной службы мужчинам, имеющим двух и более детей; имеющим ребенка и воспитывающим его без матери ребенка; имеющим ребенка и жену, срок беременности которой составляет не менее 22 недель; компенсация части родительской платы за содержание детей в государственных и муниципальных детских садах; бесплатное лекарственное обеспечение женщин во время беременности; предоставление жилья для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Каждая российская семья, в которой с 01.01.2018 г. по 31.12.2023 г. родился первый или последующие дети, имеет возможность получить ипотечный кредит с льготной ставкой до 6 % на весь срок действия договора по государственной программе «Семейная ипотека». С 01.04.2021 г. условия программы были расширены, что позволило семьям с детьми брать льготную ипотеку не только на покупку готового жилья, но и на приобретение земельного участка для строительства дома. Воспользоваться программой можно было до 01.07.2024 г. Для семей с детьми-инвалидами, рожденными до 31.12.2023 г., установлен срок заключения ипотечного договора до 31.12.2027 г.

Помимо экономических мер, в Концепции демографической политики РФ значительное внимание было уделено информационно-пропагандистским мерам поддержки семьи. Институт семьи является основным источником

воспроизводства поколений. В России пропагандируется семья в ее традиционном понимании.

В выступлениях и Указах⁴² Президента РФ В.В. Путина делается акцент на «укрепление института семьи, сохранение духовно-нравственных традиций и возрождение традиционных семейных ценностей»⁴³. Так, в 2023 г. запланировано:

- обеспечить не менее 2,5 млн. просмотров телевизионных, телевизионных документальных фильмов, радиопрограмм, Интернет-сайтов, направленных на сохранение семейных ценностей, поддержку материнства и детства;
- тираж периодических печатных изданий, реализовавших проекты, направленные на сохранение семейных ценностей, поддержку материнства и детства должен составить не менее 500 тысяч экземпляров.

Правительством РФ принимаются меры по улучшению оказания медицинской помощи женщинам; возможности проведения ЭКО за счет ОМС (в рамках нацпроекта «Демография» к концу 2024 года было запланировано выполнить не менее 450 тыс. таких процедур)⁴⁴; организации профессиональной подготовки и переподготовки женщин, имеющих малолетних детей; созданию условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет.

Система мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая занятия физической культурой и спортом, отказ от вредных привычек может быть классифицирована как «воспитательная» мера. К этой группе можно отнести введение уроков «демографической грамотности» в школе, где во многом формируется система жизненных ценностей подрастающего поколения.

⁴² Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502>

⁴³ Справка к Указу «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/supplement/3471>

⁴⁴ Национальные проекты РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/opportunities/proyti-besplatno-protseduru-eko>

Комплексный подход в воспитании духовно-нравственных традиций и возрождении традиционных семейных ценностей могут оказывать некоммерческие организации, государственные и негосударственные центры по работе с семьей, подростковые клубы, досуговые центры и молодежные объединения, центры психологической и социальной службы.

Семья нуждается в защите со стороны государства как в социально-экономической, так и правовой сфере. К числу административно-правовых мер можно отнести разработку законодательных актов по противодействию насилия в семье; охране материнства; защите прав детей; расширению имущественных прав матерей и детей в случае распада семьи; абортам и использованию средств контрацепции; условиям занятости и режима труда работающих матерей; изменению законов о браке и семье, а также другим мерам сохранения и укрепления института семьи.

Несмотря на активность экономических мер, реализуемых Правительством РФ для решения вопросов воспроизводства населения и развития человеческого капитала, ряд российских ученых (В.Н. Архангельский, А.П. Багирова, С.В. Рязанцев, А.В. Топилин, А.И. Антонов, Л.Л. Рыбаковский, В.Г. Семёнова, Т.К. Ростовская и др.) говорят о недостаточной эффективности проводимой демографической политики, связывая это с различными причинами:

- 1) недостаточная доказательность демографической политики⁴⁵;
- 2) недофинансирование мероприятий демографической политики⁴⁶;
- 3) отсутствие информационно-пропагандистских мер демографической политики⁴⁷;

⁴⁵ Тумакова, Е. С. Некоторые аспекты семейно-демографической политики государства / Е. С. Тумакова, П. А. Шацков // Социальная работа в сфере семейно-демографической политики: теоретические и прикладные аспекты : материалы III Международной заочной научно-практической конференции, Саранск, 16 ноября 2012 года Под общей редакцией Л. И. Савинова. – С. 97-99.

⁴⁶ Рязанцев, С. В. Демографическая ситуация и демографическая политика в России: успехи и неудачи / С. В. Рязанцев // Наука. Культура. Общество. – 2010. – № 3. – С. 50-59.

⁴⁷ Ценности семейно-детного образа жизни (СеДОЖ-2019) : Аналитический отчет по результатам межрегионального социолого-демографического исследования / А. И. Антонов, В. М. Карпова, С. В. Ляликова [и др.] ; Под редакцией А.И. Антонова. – Москва : ООО "МАКС Пресс", 2020. – 486 с. – ISBN 978-5-317-06320-7. – DOI 10.29003/m857.SeDOJ-2019. – EDN MCNNHW.

- 4) проблема мониторинга результатов управленческого воздействия⁴⁸;
- 5) проблема разработки программ демографического развития;
- 6) кризис института семьи⁴⁹;
- 7) отсутствие единой специализированной профильной общедодедеральной⁵⁰ структуры, отвечающей за демографическую политику⁵¹.

Для смягчения или преодоления этих причин и повышения эффективности пронаталистской политики учеными предлагается расширить меры, направленные на обеспечение возможностей женщин, имеющих детей, совмещать трудовую деятельность с семейными обязанностями⁵², акцентировать внимание на дистанционной занятости для родителей с детьми дошкольного возраста, использовать гибкий график работы, развивать строительство мобильных дошкольных образовательных учреждений, гарантировать возможность бесплатного посещения групп продленного дня, совершенствовать механизмы адресной помощи семьям с детьми, вести активную пропаганду в обществе модели благополучной, полной семьи с 2-3 детьми⁵³.

В демографической сфере России по-прежнему остается достаточно много проблем, требующих решения, а позитивные тенденции, обозначившиеся в последнее время, еще очень неустойчивы и требуют закрепления.

Мероприятия, направленные на развитие системы государственной поддержки семей, в том числе при рождении и воспитании детей, во многом связаны со стратегией преодоления бедности. При этом такие авторы, как В.В

⁴⁸ Шаламова Л.Ф. "Активизация социального потенциала молодежи: управление по результату" Социально-гуманитарные знания, №5, 2012, с. 241-249.

⁴⁹ Демографическое поведение и его детерминация (по результатам социолого-демографического исследования в Новгородской области) / В. Н. Архгельский, В. В. Елизаров, Н. В. Зверева, Л. Ю. Иванова. — ТЕИС Москва, 2005. — 352 с.

⁵⁰ Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 г. № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://government.ru/docs/all/61461>

⁵¹ Рязанцев, С. В. Демографическая ситуация и демографическая политика в России: успехи и неудачи / С. В. Рязанцев // Наука. Культура. Общество. — 2010. — № 3. — С. 50-59

⁵² Багирова А. П., Бледнова Н. Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры // Женщина в российском обществе. 2021.

⁵³ Демографическая ситуация в России: новые вызовы и пути оптимизации. Национальный демографический доклад / Под ред. чл.-корр. РАН, д.э.н. С.В.Рязанцева. — М.: Изд-во «Экон-Информ», 2019. — 79 с.

Елизаров, В.Н Архангельский, Н.Г. Джанаева, отмечают зависимость между рождаемостью и финансовой обеспеченностью семей с детьми; слабое влияние экономических мер на снижение бедности; низкую степень их адресности⁵⁴.

Кроме того, как небезосновательно отмечается С.В. Рязанцевым, «расходы на реализацию Национальной программы демографического развития должны составлять не менее 2,5% ВВП с четким распределением средств по статьям расходов, выделением критериев и индикаторов по эффективному расходованию средств»⁵⁵. Примечательно, что средний показатель расходов на семейную политику по ЕС составляет 2,7% от ВВП, а в ряде скандинавских стран (Дании, Финляндии, Швеции) доля расходов на семейную политику превышает 3,7% ВВП⁵⁶. В России отношение расходов Федерального бюджета на реализацию семейной политики к величине ВВП составляет не более 0,65%. В табл. 4 приведены данные из отчетов Федерального Казначейства России за три года (2019-2021 гг.) об объеме выделяемых и расходующихся средств на реализацию Национального проекта «Демография». Учитывая то, что экономические ресурсы – наиболее активно используемые инструменты реализации пронаталистской политики государства, можно оценить, насколько недостаточно финансируется проект в рамках направлений достижения цели этой политики.

Таблица 4

⁵⁴ Елизаров В.В., Архангельский В.Н., Джанаева Н.Г. Дифференциация оценок значимости мер помощи семьям с детьми // Уровень жизни населения регионов России. 2019. №4; Елизаров В.В., Сеница А.Л. Факторы бедности семей с детьми и перспективы её снижения // Уровень жизни населения регионов России. 2019. №2.

⁵⁵ Рязанцев, С. В. Демографическая ситуация и демографическая политика в России: успехи и неудачи / С. В. Рязанцев // Наука. Культура. Общество. – 2010. – № 3. – С. 50-59

⁵⁶ Семейная политика в мире и в России: идеология, методы и подходы к оценке эффективности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.demoscope.ru/weekly/knowns/ns_r17/acrobat/glava4.pdf

Расходы Федерального бюджета на реализацию Национального проекта
«Демография»⁵⁷

Год	Утверждено (млн. руб.)	Исполнено (млн. руб.)	Не исполнено (млн. руб.)	ВВП (млрд. руб.)	Доля утвержденного бюджета к ВВП (%)
1	2	3	4	5	6
2021 (на 01.01.22 г.)	639 713, 319	631 162, 211	8 551, 107	135 295,0	0,47
2020 (на 01.01.21 г.)	703 815, 054	689 635, 590	14 179, 464	107 658,2	0,65
2019 (на 01.01.20 г.)	522 003, 367	498 340, 002	23 663, 364	109 608,3	0,47

Основываясь на вышеизложенном, можно сделать вывод о том, что пронаталистская политика как система комплексных (экономических, административно-правовых, воспитательных, информационно-пропагандистских) мер, направленных на уменьшение естественной убыли населения и обеспечение устойчивого роста численности населения посредством увеличения рождаемости, как отдельная подсистема социума, включающая в себя различные элементы и функции, имеет признаки социального института.

Перспективы верификации гипотезы об **институционализации пронаталистской политики (ИПП)** тесно связаны с будущим развитием практического и исследовательского вектора. На данном этапе, под **институционализацией данной политики** автор предлагает понимать процесс саморазвития системы, в рамках которой действует широкий круг заинтересованных акторов, способных влиять на общественные процессы, ведущие к повышению репродуктивной активности граждан, снижению смертности, повышению рождаемости, созданию оптимально благоприятной и безопасной среды для укрепления института семьи и пропагандируемых в рамках него ценностей, включающую в себя следующие элементы: цели и задачи; специальный орган государственной власти, ответственный за реализацию пронаталистской политики; реализуемые меры поддержки;

⁵⁷ Составлено автором по: Национальные счета/ Валовой внутренний продукт [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/accounts>; Отчеты Федерального Казначейства России [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://roskazna.gov.ru/ispolnenie-byudzheta/federalnyj-byudzet>

акторы, вовлеченные в ИПП; деятельность и взаимодействие этих акторов в рамках ИПП; обширный инструментарий ИПП; свод специальных правил и принципов, регулирующих процессы и правоотношения в рамках ИПП; документальная база, закрепляющая эти правила и принципы, а также права и обязанности акторов ИПП, направления развития пронаталистской политики; специальные атрибуты и символы этой политики и ее целей. Следует отметить, что исследования в этом направлении ждут своего продолжения – вопрос только поставлен автором и обладает высоким потенциалом дальнейшего изучения.

Реализуемая в России государственная пронаталистская политика, необходимая как инструмент демографической стабилизации, до 2023 г. не предполагала вовлечение бизнеса и других организаций в деятельность по созданию социально-культурной и духовно-нравственной среды, направленной на повышение рождаемости. Ранее использовались преимущественно механизмы материальной поддержки и стимулирования населения. Но несоответствие результатов установленным программными документами показателям заставили государство искать новые механизмы, которые бы способствовали достижению целевых ориентиров.

Отметим, что внимание государства, бизнеса и общества к теме взаимосвязи демографической и экономической подсистем общества начало расти недавно, с 2023 г., который можно считать стартом интеграции бизнес-сообщества в демографическую сферу. Компании внедряют корпоративные политики, направленные на поддержку семей сотрудников. Определенным результатов таких инициатив является разработка методических рекомендаций по поддержке сотрудников и их семей, созданных Министерством труда России совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) и Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР). Эти рекомендации основаны на лучших корпоративных практиках крупных компаний и предназначены для широкого круга работодателей. Потребность в формировании новых подходов к

взаимодействию государства и корпоративного сектора по вопросам семьи и демографии была определена на Петербургском международном экономическом форуме⁵⁸.

Для оценки вклада бизнеса в социальное развитие был внедрен ЭКГ-рейтинг (Экология – Кадры – Государство), который с 1 февраля 2024 года получил статус национального стандарта, по оценке деловой репутации российских компаний. Данная методика была опробована в 2022 году в ЦФО. Разработкой национального стандарта занимался Аппарат полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе при участии Счётной палаты, Федеральной налоговой службой, ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Ассоциации межрегионального социально-экономического взаимодействия «Центральный Федеральный Округ», Института демографической политики имени Д. И. Менделеева⁵⁹. В число комплексной оценки компаний вошла оценка развития корпоративной культуры (корпоративные, социальные проекты), в качестве отдельных показателей для оценки выделены меры, направленные на семьи работников. В 2024 году лидерами ЭКГ-рейтинга за вклад в достижение национальных целей развития стали ООО «Газпром трансгаз Сургут»; АО «Аби продакт»; Группа компаний «Аскона лайф групп»; АО «Протек»; КАО «Азот». Эти организации продемонстрировали высокий уровень социальной ответственности, внедряя инициативы, направленные на поддержку семей сотрудников и улучшение демографической ситуации в стране.

Таким образом, в последнее время на государственном уровне значительно усилилось понимание важности участия бизнеса в решении демографических вопросов. Государство не только обозначило этот новый вектор для предприятий, но и детализировало его, выделив ключевые

⁵⁸ Будут люди – будет бизнес: стратегическая мотивация для частных инвестиций в демографию. URL: [https://forumspb.com/programme/business-programme/104236/\(дата обращения 18.05.2024\)](https://forumspb.com/programme/business-programme/104236/(дата обращения 18.05.2024))

⁵⁹ Приказ Росстандарта от 29.12.2023 N 1765-ст "Об утверждении национального стандарта Российской Федерации" https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_469865/

направления дополнительной поддержки. Были установлены регламенты, обеспечена публичность результатов этой деятельности и объявлены меры по стимулированию компаний, принимающих участие в решении демографических задач. Следовательно, мы являемся свидетелями формирования новой государственной политики, направленной на привлечение бизнеса к вопросам семейно-демографического развития.

Одним из ключевых вопросов в постановке проблемы вовлечения бизнеса в демографическую проблематику является вопрос идентификации корпоративной демографической политики. Например, Т.К. Ростовская под ней понимает систему принципов, задач, норм правил поведения и приоритетных мер, реализуемых в организациях, направленных на поддержку государственных решений в области демографии, обязательных для всех участников процесса управления персоналом и разработанных с учетом внутриорганизационных условий и внешних демографических вызовов, стоящих перед страной и конкретным регионом⁶⁰. Отметим, что термин корпоративной демографической политики не является адекватным для целого ряда организаций (например, не относящихся к сфере бизнеса). В зарубежных исследованиях, посвященных балансу работы и личной жизни, гендерному равенству и социальной политике, широкое распространение получил термин, переводимый как «дружественная политика», «политика, дружественная семьям работников» (*family-friendly policy*). В нашей стране он не стал устойчивым, эквивалентов для него не разработано, в связи с чем в дальнейшем мы сочли возможным использовать термины, заимствованные с зарубежных работ, вкладывая при этом в них иное содержание. Под ***политикой, дружественной к семьям работников***, мы предлагаем понимать комплекс систематизированных мер, правил, инструментов и инициатив,

⁶⁰Ростовская Т.К. Корпоративная демографическая политика как составная часть социальной ответственности российских организаций <https://xn--h1aauh.xn--plai/wp-content/uploads/2022/04/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F-%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%BE%D0%B9-%D0%A2%D0%9A.pdf>

направленных на повышение комфорта работы и поддержку служащих, совмещающих профессиональные обязанности с родительским и иным семейным трудом, поддержку беременных сотрудниц, а также сотрудниц, находящихся в отпусках по уходу за ребенком, формирование эффективного пространства для взаимодействия различных акторов, прямым или косвенным образом способствующих реализации этой политики. Комплекс нацелен на общее повышение рождаемости среди работников, а также решение других важных задач в сфере родительства, поддержания семейных ценностей и общего благополучия их семей в сочетании работы и семейных обязанностей.

Таким образом, в контексте данной диссертационной работы под политикой, дружественной к семьям работников, подразумевается наличие конкретных, институционализированных мер, направленных на поддержку семейной роли сотрудников. Принципиальным критерием отнесения политики к «дружественной» является именно наличие формализованных действий — как нормативно закреплённых, так и реализуемых на практике инструментов. В отличие от дружественной политики, «нейтральные» или «недружественные» формы взаимодействия организации с семейной сферой работников, характеризующиеся отсутствием таких мер либо выраженным бездействием, в рамках данного исследования не рассматриваются, поскольку они не представляют интереса как потенциальные факторы позитивного влияния на рождаемость, семейное благополучие и гармонизацию труда и родительства. Диссертационный фокус ограничен исключительно анализом тех моделей и практик, в которых зафиксировано наличие активной и осознанной поддержки со стороны работодателя.

1.2. Теоретические основания изучения процесса включения организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства

Возможность вовлечения организаций системы публичной власти в общую пронаталистскую политику государства – явление многогранное изучение которого представляется целесообразным с позиций совокупности наук – публичного управления, демографии и социологии.

Политико-административный подход (наука публичного управления) исследует, как публичная власть — через институты, нормы и управленческие практики — формирует, реализует и регулирует государственную политику. Он совмещает политическую компоненту (формирование целей, политических решений), административную (инструменты реализации, институциональные механизмы), теоретико-методологическую основу (анализ через призму государственного управления, регуляторной политики, институциональной теории). С точки зрения вовлечения организаций публичной власти в государственную политику, данный подход рассматривается с позиции управляемой координации, где государственные органы разных уровней (федеральный, региональный, муниципальный) становятся активными агентами политики, а не только ее исполнителями. В политико-административном подходе внимание уделяется тому, какие функции, ресурсы, регламенты и ответственность закреплены за конкретными ведомствами. С точки зрения формирования регламентов и норм, в политико-административном подходе анализируются механизмы внедрения и администрирования (например, обеспечение доступности детских учреждений, стимулы для работодателей, нормы по «дружественным к семьям» пространствам). Кроме того, исследуется, как политико-административные инструменты трансформируются в конкретные управленческие регламенты (приказы, стандарты, межведомственные соглашения). Политико-административный подход предполагает изучение ролей и механизмов координации между различными субъектами власти в реализации национальных демографических целей. Он позволяет выявить потенциал и пределы институционального вовлечения органов публичной

власти в реализацию пронаталистской политики и оценить, какие регуляторные и административные условия способствуют или препятствуют формированию эффективной межуровневой и межведомственной координации.

Демографический подход рассматривает государственную пронаталистскую политику через призму демографических процессов, показателей и целей. Он фокусируется на научном обосновании необходимости вмешательства государства в процессы рождаемости и воспроизводства населения. Данный подход позволяет научно обосновать и сформировать стратегические целевые ориентиры – например, необходимый для решения геополитических и экономических задач страны уровень рождаемости, замещения поколений, уровень допустимых демографических рисков в долгосрочной перспективе. Демографический подход использует данные демографического анализа – анализа рождаемости, смертности, возрастной структуры, миграции, репродуктивного поведения. Применительно к диссертационному исследованию демографический подход позволяет определить зоны ответственности органов публичной власти в зависимости от демографической ситуации (региональные различия), обосновать необходимость комплексного вмешательства (образование, здравоохранение, занятость, ЖКХ и т.п.) в интересах семей сотрудников. Кроме того, именно на основе демографического подхода представляется возможной разработка критериев эффективности политики, оценки ее демографического эффекта. Такая позиция отвечает пониманию, что организации публичной власти выступают носителями управляемого воздействия на репродуктивное поведение через инфраструктуру, финансовую поддержку, информирование, изменение условий жизни семей.

Социологический подход позволяет рассматривать пронаталистскую политику не только как инструмент воздействия на рождаемость, но и как социальную практику, формирующую новые типы отношений, норм, идентичностей и коллективных ожиданий. Ключевым фактором здесь

выступает социальное доверие и восприятие справедливости государственной политики. Пронаталистская политика рассматривается как социальный институт, формирующий нормы родительства, семьи, заботы, как механизм трансформации социальных связей — между гражданами и государством, а также между социальными группами, выделенными по различным социально-демографическим признакам. Социологический подход позволяет исследовать, какие социальные общности вовлекаются, укрепляются или формируются в ответ на демографическую политику, и какие типы взаимоотношений с органами публичной власти при этом возникают. Пронаталистская политика создает пространства коллективной идентификации (родителей, многодетные семьи, работников социальных служб, НКО). Возникают новые формы взаимодействия и взаимной поддержки — как горизонтальные (между семьями, внутри сообществ), так и вертикальные (между семьями и органами власти). При этом организации системы публичной власти выступают не просто как администраторы льгот, а как акторы социального конструирования, задающие рамки легитимного родительства, модели «нормальной» семьи, ценности ответственности. Они участвуют в формировании социальных норм и ожиданий через публичную риторику, образы, регламенты и повседневные практики.

Социологический подход позволяет выявить механизмы социальной включенности или отчуждения при реализации государственной политики; оценить готовность локальных сообществ и семей взаимодействовать с государством; понять, как именно вовлеченность органов публичной власти влияет на восприятие мер (добровольность, символическая значимость, доверие к институтам); предложить мягкие (через участие, совместное управление, обратную связь), а не только административные механизмы вовлечения.

В рамках каждого из трех перечисленных подходов можно выделить свои теории и концепции — концепции New Public Management и Good Governance политико-административном подходе, институциональный

подход в демографии в демографическом подходе, три группы теорий (ролевые, социально-управленческие и институционально-стейкхолдерские) в социологическом подходе. Отметим, что социологический подход и те теории, которые могут быть в нем представлены в контексте обоснования вовлечения организаций публичной власти в решение демографических задач государства, объединяет общее методологическое ядро, включающее:

1. Признание социальной природы управления. Все три теории исходят из того, что государственная политика — это не просто управление ресурсами, а управление социальными отношениями, нормами, ожиданиями и взаимодействием. Вовлечение организаций публичной власти в демографическую политику понимается не как техническое администрирование, а как некая социальная функция, требующая понимания и взаимодействия с обществом.

2. Акцент на взаимозависимость акторов. Социально-управленческая теория рассматривает власть как сеть взаимодействий с различными группами населения, институционально-стейкхолдерская — как систему интересов, где государство должно учитывать позиции семей, работодателей, НКО и других акторов. Ролевая теория фокусируется на том, какие роли играет государство и как оно ожидает определённого поведения от граждан и наоборот.

Каждая из теорий показывает, что успешность демографической политики зависит от согласования социальных ролей, интересов и ожиданий, где граждане должны признать легитимность роли государства как «партнёра» в сфере семейной жизни, а органы власти — адаптироваться к новой роли, выходя за рамки бюрократии и становясь участниками формирования политики ДСР.

Все три группы теорий прямо или косвенно подчеркивают то, что без социального признания роли государства в поддержке семей демографическая политика будет формальной и неэффективной. Кроме того, объединяющим элементом трёх теорий является понимание государства как социального актора, который должен быть встроен в систему общественных отношений;

вести диалог с разными стейкхолдерами; принимать на себя роли, отвечающие ожиданиям общества; участвовать не только в управлении, но и в формировании культурных и социальных основ рождаемости; развивать внедрение корпоративных политик, направленных на поддержку семей сотрудников.

В обобщенном виде теории и концепции в рамках каждого из подходов, вносящих вклад в обоснование вовлечения организаций публичной власти в решение демографических задач государства, представлены в табл. 5. При разработке данной классификации мы исходили из следующего разграничения ключевых научных категорий: теория нами рассматривалась как система объяснений и закономерностей, концепции — как идеи или модели понимания явлений, а подходы — как методологические рамки.

Таблица 5

Классификация теорий и концепций, вносящих вклад в обоснование вовлечения организаций в решение демографических задач государства

Обще-научный подход	Группы научных теорий и концепций	Конкретные теории, подходы и концепции	Основная идея подхода, имеющая значение при формировании и реализации эффективной политики, дружественной к семьям работников
1	2	3	4
Политико-административный подход	1. Концепции публичного управления	Концепции New Public Management и Good Governance	Государство и представляющие его властные структуры как организации, активно взаимодействующие с другими участниками среды в совместном построении пронаталистской политики с учетом реальных мнений и потребностей граждан, различных организаций, находящихся с ними в непрерывном информационном обмене.

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
---	---	---	---

Демографический подход	2. Демографические концепции	Институциональный подход в демографии	Учет влияния различных социальных, экономических и политических институтов, а также региональных особенностей демографического развития. Адаптация мер демографического регулирования к конкретным условиям и обеспечение большей устойчивости в данной сфере. Вовлечение в демографические процессы множества акторов посредством взаимодействия различных социальных институтов, включая государство, бизнес, гражданское общество. Обеспечение перехода от одного типа пространственно-временного разнообразия демографических показателей к другому.
Социологический подход	3. Ролевые теории	Ролевая теория личности, Гендерная теория	Отношение общества к гендерной дифференциации ролей и влияние этого отношения на формирование и конструирование в современных организациях эффективной политики, дружественной к семьям работников.
	4. Социально-управленческие концепции	Структурный функционализм, Результат-ориентированный подход, Ситуационный подход	Обеспечение государством оптимально эффективного достижения запланированных целей и результатов в реализации пронаталистской политики путем активного вовлечения в соответствующие процессы организаций различных сфер деятельности. Выявление актуальных потребностей работников и членов их семей, родителей и детей при постоянном исследовании стереотипов, нравственных устоев, мер поддержки, реализуемых другими организациями, норм законодательства, требований и ориентиров современной демографической политики и др. Определение правил эффективного взаимодействия акторов, упорядочение процессов, формирование специальной документальной и законодательной базы.

Продолжение таблицы 5

1	2	3	4
---	---	---	---

Социологический подход	5. Институционально-стейкхолдерские теории и концепции	Традиционный («старый») институционализм, неоинституционализм («новый» институционализм), Стейкхолдерский подход	Зависимость устойчивого развития организации от качества взаимоотношений с разными группами заинтересованных сторон. Изменение организациями своего поведения не только по причине необходимости эффективности или из-за рациональности, но и с целью обретения легитимности. Необходимость подстраиваться под нормы, ценности, правила институциональной среды, в которой функционируют организации, в том числе под интересы и требования ключевых и иных акторов/стейкхолдеров, заинтересованных в успешной реализации пронаталистской политики.
------------------------	--	--	---

Поясним представленные в табл. 5 теории и концепции применительно к политикам ДСР.

Концепции публичного управления

- **Концепция NPM (New Public Management)** ставит вопросы эффективности государственных программ и эффективности мер, реализуемых в рамках государственной политики.

Профессиональная деятельность органов государственной власти и их должностных лиц, согласно рассматриваемому подходу, заключается в практическом воплощении выработанного плана во благо общества и укрепления государства. Деятельность происходит в рамках, определенных законом, и важное значение имеет наличие законодательной базы.

В утверждениях, описываемых в рамках концепции NPM, государственная власть рассматривается в качестве предприятия, обслуживающего клиентов (граждан), государство – в качестве рыночной структуры, а муниципалитет – в качестве группы аффилированных компаний. Причиной возникновения этой концепции стал рост требований контрагентов (граждан и организаций) к качеству государственных услуг, снижение доверия к деятельности государственных служащих, возрастающая роль бизнеса и НКО, сервисного менеджмента⁶¹.

⁶¹ Купряшин Г.Л. Калейдоскоп административных реформ в Европе: опыт и оценки элиты государственной

В рамках данной концепции ее сторонники (G. Pinchot, R. Waterman, G. Peters, D. Savoie, D. Kettl и др.) выделяют следующие принципы сервисного государства:

- перенос моделей бизнес-управления на почву государства;
- высокое качество и спектр предлагаемых услуг;
- расширение полномочий и контроля гражданских структур;
- горизонтальная самоорганизация, локальные центры принятия решений;
- оценка работы государственных учреждений и их бюджетирование не по затратам, а по результатам;
- важность этического контроля;
- использование инструментов стратегического планирования, финансового управления, электронной обработки данных и др.⁶²

В концепции NPM рассматриваются различные (возможные) участники взаимоотношений государства, социальных институтов, организаций, граждан. Понимаемые в качестве контрагентов граждане и организации в рамках этой концепции выступают в качестве субъектов, заинтересованных в эффективной деятельности органов власти. Сами же властные структуры в таком случае предстают в качестве заинтересованных участников уже по отношению к тем или иным организациям, имея причастность к некоторым направлениям их деятельности и результатам таковой. Сюда можно отнести такие формы взаимодействия, как госконтракт, в котором организации заключают соглашения с государством о реализации определенных услуг (товаров), предназначенных для нужд органов власти федерального, регионального или муниципального уровней; медицинскую помощь при бесплодии, оказываемую в частных медицинских организациях с

службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 1. Р. 197-205.

⁶² Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. 2017. Т. 7. № 4. С. 80-89; Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance // Ars Administrandi (Искусство управления). 2014. № 2. С. 45-62.

использованием метода ЭКО; осуществление деятельности страховых медицинских организаций в сфере обязательного медицинского страхования и другие формы взаимоотношений, где в качестве основного заказчика выступает государство, а исполнителем является какая-либо организация, индивидуальный предприниматель или физическое лицо.

Очевидно, что концепция, в рамках которой сама власть рассматривается в качестве фирмы, активно взаимодействующей с другими участниками среды, может быть рассмотрена в качестве теоретического обоснования целесообразности и возможности вовлечения современных организаций системы публичной власти в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства.

Все участники, тем или иным образом задействованные в реализации целей и задач пронаталистской политики, должны активно взаимодействовать между собой, учитывая потребности и интересы друг друга. В таком формате и само государство, и представляющие его органы государственного управления должны строить пронаталистскую политику с учетом реальных мнений и потребностей граждан, различных организаций, находящихся с ними в непрерывном информационном обмене.

- Концепция *Good Governance*, появившаяся в конце 1990-2000-х гг., по своей сути стала новой парадигмой административного реформирования. Представляемая в рамках нее управленческая модель направлена на максимальное расширение сферы участия общества в управлении. Важнейшим механизмом принятия государственных решений, согласно концепции *Good Governance*, является соединение (не конкуренция) ресурсов государственного и частного сектора⁶³. Кроме того, эта модель направлена на максимальное расширение сферы участия общества в управлении и при принятии государственных решений.

К принципам государственного управления в этой концепции относятся:

– согласование интересов;

⁶³ World Bank. Governance and Development. Washington, 1992.

- постоянное сотрудничество, основанное на особых формах ответственности государства перед обществом;
- оценка эффективности достижения поставленных целей и задач параллельно с установлением доверительных отношений между населением и властью, поскольку тесные отношения «человек-власть» важнее экономических результатов;
- представление подлинной задачи государства публично оглашенными целями (единство целей и действий);
- выравнивание статуса управляющих и управляемых⁶⁴.

Good Governance предполагает институционализированное взаимодействие между государством и гражданским обществом. Эта модель базируется на партнерских отношениях, в которых лица, занятые на публичной, государственной и муниципальной службе принимают решения совместно с другими секторами общества.

Концепция Good Governance ориентирует акторов к активному взаимодействию, учету потребностей и интересов друг друга, что усиливает теоретическое обоснование целесообразности и возможности вовлечения современных организациях системы публичной власти в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства.

Следует отметить, что опора на теории государственного управления позволяет глубже понять и систематизировать механизмы работы публичного сектора, что особенно важно при исследовании его вовлечения в демографическую политику. Вот несколько обоснований этого тезиса:

1. Системный анализ и структурирование управления - Теоретические подходы помогают рассматривать государственное управление как целостную систему, где каждая организация выполняет свою роль. Это способствует выявлению ключевых взаимосвязей и структурных элементов, влияющих на эффективность реализации пронаталистской политики государства.

⁶⁴ Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance // *Ars Administrandi* (Искусство управления). 2014. № 2. С. 45-62.

2. Оптимизация процессов принятия решений - Модели государственного управления предлагают рамки для анализа механизмов принятия решений, межведомственного взаимодействия и координации. Такой подход помогает понять, как правильно распределять ресурсы и принимать оперативные решения в ответ на демографические вызовы.

3. Оценка эффективности и обеспечение ответственности - Теории публичного управления дают инструменты для оценки результативности деятельности публичного сектора, выявления узких мест и разработки мер по повышению прозрачности и ответственности. Это критически важно для формирования эффективных и устойчивых демографических стратегий.

4. Инновационные методы и адаптивность - Современные концепции, такие как New Public Management и Good Governance, способствуют внедрению инновационных методов в управление. Это позволяет публичному сектору более гибко реагировать на изменения в демографической ситуации, внедрять новые технологии и улучшать качество государственных услуг.

5. Интеграция теоретического и практического опыта - Использование теорий государственного управления способствует синтезу научных концепций и практических кейсов, что позволяет вырабатывать обоснованные рекомендации для совершенствования пронаталистской политики страны и улучшения взаимодействия между государственными институтами.

Таким образом, опора на теоретические основы государственного управления способна не только структурировать исследование вопросов вовлечения публичного сектора в демографическую политику, но и способствует разработке эффективных стратегий такой интеграции.

Демографические концепции

В современной демографической науке теоретическое объяснение процессов рождаемости и воспроизводства населения все чаще осуществляется с позиций институционального подхода, в рамках которого круг детерминант развития демографических процессов рассматривается как незавершенный, изменчивый в динамике и по территориям, а локальные и

глобальные демографические процессы признаются равнозначными⁶⁵. Он широко применяется в исследованиях при изучении влияния различных институтов (семья, государство, профсоюзы, традиции, право и др.) на поведение людей.

В отличие от классической теории демографического перехода, данный подход учитывает влияние множества социальных, экономических и политических институтов, а также региональные особенности демографического развития. Перспективность институционального подхода была подробно обоснована в работах М.А. Клупта и О.М. Шубат, которые отмечают его высокую объяснительную силу в условиях неоднородности демографических процессов (Клупт, 2005; Шубат, 2019).

Отметим, что теория демографического перехода является одной из ключевых концепций, объясняющих изменения в динамике численности населения. Согласно данной теории, общество проходит несколько этапов, начиная с высоких показателей рождаемости и смертности и заканчивая низкими значениями обоих параметров. Однако данная модель, несмотря на свою популярность, подвергается серьезной критике. В частности, М.А. Клупт подчеркивает, что теория демографического перехода не в полной мере учитывает влияние государства, культурных традиций и институтов гражданского общества, что делает ее менее адаптивной к анализу современных демографических реалий. Во-первых, теория демографического перехода основана в первую очередь на опыте западных индустриализированных стран и не всегда адекватно отражает процессы, происходящие в других регионах мира. Некоторые страны могут демонстрировать иные пути демографического развития, обусловленные уникальными социально-экономическими и культурными факторами. Во-вторых, теория игнорирует влияние внешних факторов, таких как глобализация, миграция, политические конфликты и экологические кризисы.

⁶⁵ Клупт, М. А. Теория демографического развития: институциональная перспектива / М. А. Клупт // Общественные науки и современность. – 2005. – № 2. – С. 139-149. – EDN OOVGVX.

Эти факторы могут вносить существенные изменения в демографические процессы, вызывая отклонения от предложенных стадий. В-третьих, модель предполагает универсальность демографического перехода, но современные исследования показывают, что некоторые общества могут вовсе не следовать данной схеме. В отдельных странах наблюдаются обратные тенденции, такие как рост рождаемости на фоне улучшения экономической ситуации (например, в некоторых скандинавских государствах) или сохранение высокой смертности даже при развитии системы здравоохранения (в силу социального неравенства и иных причин). Таким образом, хотя теория демографического перехода остаётся важным инструментом анализа демографических процессов, её применение требует учета региональных особенностей, экономической специфики и современных глобальных вызовов. Это ставит под сомнение универсальность данной концепции и подчеркивает необходимость её переосмысления с учетом современных реалий.

Исходя из этих аргументов, представляется целесообразным принять институциональный подход в качестве методологической основы исследования как демографических процессов в целом, так и возможности вовлечения организаций системы публичной власти в реализацию пронаталистской политики в частности. В последние годы государственная политика в области рождаемости все более ориентируется на институциональные механизмы – вовлечение некоммерческих организаций, бизнеса, средств массовой информации. Эти тенденции отчетливо прослеживаются в рамках национальных проектов, а также в реализации региональных программ поддержки рождаемости и пилотных проектов в отдельных субъектах Российской Федерации. Так, внедрение комплексных программ поддержки семей, развитие механизмов государственно-частного партнерства в сфере социальной политики, усиление роли общественных институтов в формировании ценностей семейной жизни – все это свидетельствует о том, что российская демографическая политика развивается именно по пути, предлагаемому институциональным подходом. Подобная

направленность позволяет учитывать региональные различия, адаптировать меры демографического регулирования к конкретным условиям и обеспечивать большую устойчивость политики в данной сфере. Таким образом, институциональный подход не только обладает высокой теоретической значимостью, но и на практике демонстрирует свою эффективность, что делает его одним из ключевых направлений анализа современных процессов, происходящих в российской демографической сфере.

Ролевые теории

Гендерный подход, в рамках которого семейные отношения, родительский труд, отношения между работодателями и работающими лицами, а также между социальными группами и институтами рассматриваются через призму изучения специфики дифференциации женских и мужских социальных ролей⁶⁶.

Как известно, в рамках гендерного подхода значимое внимание уделяется исследованию существующих моделей поведения (или ролей) отцовства и материнства, вопросам специфики разделения функций родительского труда между женой и мужем, матерью и отцом ребенка⁶⁷. В рамках этого подхода А. Oakley предлагает рассматривать родительский труд в контексте политических, социальных и экономических структур. Автор обращает особое внимание на наличие распространённой в социуме патриархальной идеологии, которая представляет собой объединение женственности, домашнего хозяйства и деятельности по уходу за детьми⁶⁸.

Гендерные социологи исследуют преимущественно материнство, а не отцовство. О.Г. Исупова, Т.С. Карабчук, А.В. Верещагина, А.Б. Синельников и др. уделяют при этом внимание следующим вопросам:

- влияние феминизма на концепцию материнства и трудовые

⁶⁶ Дадаева Т.М. Гендерная социология. - Саранск, 2021; Максимова О.Б. Гендерные роли и гендерные стереотипы как социокультурные категории: репрезентационный смысл // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2021. Т. 12. № 2; Туринцева Е.А. Трансформация пола и гендера в современности: биосоциологический аспект // Социология. 2023. № 3. С. 35-48 и др.

⁶⁷ Там же.

⁶⁸ Oakley A. The sociology of housework. London, 1974. P. 165.

стратегии⁶⁹;

- трансформация основных семейных ценностей и влияние экономических факторов на репродуктивное поведение⁷⁰;
- эволюция семьи, изучение положения и роли женщины в обществе, трансформация социальных ролей женщин^{71,72};
- неполные семьи, внебрачная рождаемость⁷³;
- влияние социально-исторических, культурных условий и нормативных установок общества на материнство⁷⁴;
- особенности гендерного поведения и гендерного неравенства⁷⁵.

При этом, как справедливо замечают многие исследователи, вопросы об отцовстве длительное время не входили в поле научных интересов ученых⁷⁶. Например, в отечественной социологии вопросы отцовства стали изучаться лишь с момента активных изменений в системе гендерных ролей, которые наблюдались в социуме в конце XX столетия.

В числе российских исследователей, посвятивших труды соответствующим тематическим аспектам, можно выделить Е.А. Здравомыслову и А.А. Темкину, в работах которых показано, что база идеологии отцовства основывается на концепциях, признающих и подчеркивающих патриархальную модель, предполагающую гендерно-ролевое распределение. В рамках данной модели главенствующую роль приписывают мужчинам, которые традиционно считаются ответственными за

⁶⁹ Исупова О. Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 185-194

⁷⁰ Карабчук Татьяна Сергеевна, Кечетова Анна Павловна Количество детей и семейные ценности: существуют ли когортные различия в Европе? // Мониторинг. 2017. №5

⁷¹ Синельников А. Б. Супружество, отцовство и материнство в российском обществе // Социологический журнал. 2015. №4.

⁷² Трансформация социальных ролей женщин в Таджикистане в условиях трудовой миграции / С. В. Рязанцев, Е. Е. Письменная, А. С. Максимова, Ш. Ш. Гафурова // Женщина в российском обществе. – 2018. – № 2(87). – С. 64-74.

⁷³ Верещагина А.В., Ковалев В.В., Самыгин С.И. Роль экономического фактора в трансформации неполной семьи (на примере семей одиноких матерей) // ИСОМ. 2017. №4-2.

⁷⁴ Борисенко Ю. В. Специфика культурно-обусловленных ролевых конфликтов родителей в современной семье // СибСкрипт. 2011. №4.

⁷⁵ Кранзеева Е.А. Социологический микроанализ гендерного неравенства: вызовы индивидуализации // Векторы благополучия: экономика и социум. 2020. №3 (38).

⁷⁶ Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера // Социологический журнал. 1998. № 3-4. С. 171-182; Темкина А.А., Здравомыслова Е.А. Интерсекциональный поворот в гендерных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. Т. 20. № 5. С. 15-38.

материальное благополучие своих семей, ответственность же женщин ограничивается преимущественно обязанностями родительского труда, заключающимися в социализации и воспитании своих детей⁷⁷.

Как небезосновательно отмечается Е.А. Здравомысловой и А.А. Темкиной, в рамках гендерной идеологии российского социума отцовство представлено как что-то «менее престижное».

При этом исследователи отмечают и другие значимые тенденции. Например, И.С. Кон в своих трудах пишет о том, что в современном социуме наблюдается ослабление поляризации женской и мужской гендерных ролей, усиливаются процессы в области их плюрализации и индивидуализации. Автор приходит к выводу о том, что сегодня уже отсутствуют единые общепринятые эталоны и представления о мужественности и женственности, при этом традиционная система гендерного распределения труда постепенно утрачивает свои позиции⁷⁸.

По мнению И.С. Кона, ключевым локомотивом соответствующих трансформаций стали женщины, которые активно осваивают новые профессии, достигают высоких карьерных и профессиональных высот. Одновременно с этим во многих семьях происходит постепенная переориентация на справедливое и равномерное распределение домашних и родительских обязанностей⁷⁹.

Также, как И.С. Коном, И.С. Клециной было обращено внимание на то, что в последнее время наблюдается увеличение числа мужчин, которые ориентируются преимущественно на так называемые эгалитарные модели распределения труда, то есть модели, предполагающие равномерное и справедливое его разделение⁸⁰. При этом И.С. Клециной выделяются такие ролевые модели поведения мужчин-отцов, как:

⁷⁷ Там же.

⁷⁸ Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. - 2008. - № 2. - С. 37-43.

⁷⁹ Кон И.С. Маскулинность как история / Гендерные проблемы в общественных науках. – М: ИЭА РАН. 2001. С. 9 - 37.

⁸⁰ Клецина И.С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // Женщина в российском обществе. 2009. №3. С. 29-41.

– традиционный отец, обеспечивающий защиту своей семьи и ее материальное благополучие, одновременно являющийся ответственным за достижение успехов в публичной сфере;

– отсутствующий отец, в поведении которого наблюдается отсутствие хорошо налаженного контакта с детьми, однако вместе с тем он способен обеспечивать своей семье нормальный или высокий уровень материального благосостояния;

– ответственный отец, имеющий хороший контакт с детьми, способный обеспечивать свою семью, несущий высокую ответственность за развитие, воспитание и социализацию детей, однако не в полной мере принимающий эгалитарность;

– новый отец, проявляющий эгалитарность во всех семейных, в том числе родительских аспектах; наравне с матерью детей принимающий активное участие в выполнении обязанностей по их воспитанию и развитию; признающий ценность домашней работы, которая рассматривается в качестве альтернативной заработку⁸¹.

Помимо отмеченной классификации, в рамках гендерного подхода существует множество других, отображающих распределение ролей в семье, отношение мужчин и женщин к труду и разграничению обязанностей, отношение социума к этим ролям и родительскому труду.

Следует заметить, что гендерный подход тесно взаимосвязан с *ролевым*, в рамках которого поведение личности в социуме представляется и изучается через различные социальные роли. Эти роли выделяются не только по гендерному признаку, полу, отношению к труду, роли в семье и поведению в родительстве, но и по множеству других параметров: человек рассматривается как работник организации, профессионал в какой-либо области знаний, публичная личность и др.

Известно, что ключевые постулаты теории социальных ролей были сформулированы антропологом Р. Линтоном и социальным психологом Дж.

⁸¹ Там же

Мидом. В рамках ролевого подхода личность изучается и описывается посредством принятых и усвоенных ей либо вынужденно (в том числе под влиянием внешней среды) выполняемых образцов поведения, функций, обязанностей, то есть неких социальных ролей, вытекающих из ее социального статуса и характеристик в конкретной социальной группе или социуме⁸².

Использование идей гендерного и ролевого подходов применительно к теме настоящего диссертационного исследования позволяет:

- изучать вопросы, связанные с отношением общества к гендерной дифференциации ролей через существующие стереотипы и взгляды;
- исследовать влияние сложившихся стереотипов на формирование и конструирование в современных организациях (в том числе организациях системы публичной власти) эффективной политики, дружественной к семьям работников, в рамках реализации общей государственной демографической и семейной политики, следующей целям и задачам, обозначенным в национальных проектах и законодательстве РФ.

Социально-управленческие теории

Следующий подход, на котором представляется возможным опираться в исследовании политики, дружественной семьям работников, – это ***результат-ориентированный подход***. В его рамках эффективность реализации пронаталистской демографической политики государства может рассматриваться через целевые ориентации и действия руководства организаций, в том числе в органах публичной власти, к обеспечению оптимально высоких результатов в реализации этой политики. В свою очередь, это возможно путем включения в политику ДСР и оказания действительно востребованных, достаточных и полезных мер поддержки работникам организаций и членам их семей, при соблюдении интересов самих таких организаций. Этот подход исходит из важности того, чтобы любые

⁸² Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика / Сер. «Гендерные исследования». Санкт-Петербург, 2004.

процессы и действия в рамках какого-либо проекта (в том числе политики ДСР, если ее рассматривать в качестве проекта) должны быть нацелены на оптимально эффективное достижение запланированных целей и результатов. При этом и само государство также должно стремиться к оптимальным результатам реализации общей пронаталистской политики, в том числе путем активного вовлечения в соответствующие процессы организаций сферы публичной власти.

Еще один – *ситуационный подход*⁸³ – может быть выражен в регулярном мониторинге и анализе внутренней и внешней среды организаций, задействованных в реализации мер политики ДСР, в том числе в выявлении потребностей, интересов различных акторов, постоянном исследовании институциональной среды таких организаций, появляющихся норм законодательства, трансформационных изменений, стереотипов, нравственных устоев и сложившихся представлений, в том числе о семье, родительстве, потребностях родителей и детей, требованиях и ориентирах современной демографической политики, мерах поддержки работников и членов их семей, реализуемых другими организациями, основных тенденциях, имеющих место в институциональной среде, и др. Принятие любых решений в рамках политики, дружественной к семьям работников, как части государственной демографической политики, с позиции ситуационного подхода должно происходить с учетом ситуаций и обстоятельств, складывающихся в определенный период времени. Это означает, что принимаемые решения должны быть актуальными, учитывать специфику и состояние среды в рамках взаимодействия, интересов причастных к проекту сторон в каждый конкретный временной период. При изменении ситуации должны происходить адекватные этому разумные изменения в механизмах построения внутренней политики ДСР, а также в реализуемых в ее рамках мер и процессов.

⁸³ Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю. Ситуационный подход в принятии стратегических решений // Ученые записки. 2022. № 2 (42). С. 42-44.

Институционально-стейкхолдерские теории

Как мы уже упоминали при рассмотрении предыдущих подходов, устойчивое развитие каждой организации находится в зависимости от качества взаимоотношений с разными группами заинтересованных сторон. Это позволяет говорить о возможности использования *стейкхолдерского подхода*.

Впервые понятие «Stakeholder» ввел Р. Эдвард Фримен еще в 1984 г. для представления новой модели организации (фирмы) и ее окружения (внутреннего и внешнего) как некоего набора заинтересованных в ее деятельности сторон (стейкхолдеров), требования и интересы которых должны учитываться и удовлетворяться менеджерами как официальными представителями организации. В процессе реализации проекта позиция заинтересованных сторон может быть как позитивной, так и негативной. Они могут оказывать воздействие на проект либо на его результаты. Заинтересованные стороны могут находиться на разных уровнях внутри организации и иметь разный объем полномочий, либо могут являться внешними по отношению к выполняющей проект фирме⁸⁴.

Под термином «стейкхолдер» понимают любое заинтересованное лицо, организацию, социальную группу или социальный институт, заинтересованные в результатах и продвижении какого-либо проекта либо в работе той или иной организации, либо находящиеся под влиянием таковых⁸⁵.

Исходя из изложенной выше формулировки и применительно к теме настоящего диссертационного исследования, можно утверждать, что все акторы и их отдельные группы одновременно являются стейкхолдерами, причем как по отношению к организациям, так и по отношению к реализуемой ими политике, если рассматривать таковую в качестве проекта. Они являются заинтересованными в той или иной степени в результатах этой политики, рассчитывая на получение как прямых выгод (например, если вести речь о

⁸⁴ Freeman E. Strategic Management. A Stakeholder Approach. — Pitman: Boston, 1984.

⁸⁵ Чжао Ц. Теория стейкхолдеров и теория корпоративной социальной ответственности в поле социологии: сходства и различия // Научный аспект. 2023. Т. 1. № 2. С. 76-80.

работниках и их семьях), так и косвенных или вторичных, которые могут получить, например, производители товаров и услуг, необходимых для оказания поддержки в рамках мероприятий, проводимых для реализации политики, дружественной к семьям работников, как части государственной демографической политики.

Очевидно, что в рамках стейкхолдерского подхода органы государственной власти (нормотворческие и надзорные) могут рассматриваться как в качестве участников среды организаций, реализующих демографическую политику, так и в качестве стейкхолдеров по отношению к этим организациям (в том числе и организациям системы публичной власти) и проводимой ими политике, так как органы власти должны быть заинтересованы в успешной реализации демографической политики государства, на что прямо указано в национальном проекте «Демография». Реализация же политики ДСР организациями будет способствовать частичному решению этих задач.

О возможности для теоретического обоснования вовлечения современных организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства говорят идеи *институционального подхода*.

Основоположником *классического институционализма* считается Т. Веблен, а предшественником данного направления – К. Маркс. Среди ярких представителей традиционного институционализма можно выделить и таких исследователей, как Т. Парсонс, М. Вебер, Дж. Гэлбрейт, М.Б. Глотов, Г.Е. Зборовский, В. Зомбарт, О. Конт, В. Ойкен, И.И. Чангли и др.

Как известно, назначение институтов заключается в формировании и организации правил или ограничительных рамок, которые упорядочивают взаимоотношения людей в обществе и систему мер по их соблюдению. В последние годы государственная пронаталистская политика России все более ориентируется на институциональные механизмы – вовлечение некоммерческих организаций, бизнеса, средств массовой информации и др. Разработка новых мер государства с целью воздействовать на рождаемость с

помощью мер демографической политики показывает, что институциональный подход не только обладает высокой теоретической значимостью, но и на практике демонстрирует свою эффективность.

С позиции институционального подхода политика, дружественная к семьям работников, а также задействованные в ее реализации институты и акторы могут рассматриваться как отдельная подсистема социума, одновременно – как социальный институт, то есть как некая система социальных отношений, объектом регуляции которой выступает область семейных, гендерных, трудовых, административных, правовых и экономических отношений, складывающихся в процессах по формированию человеческого капитала; отношений между властью, организациями и социумом; потребностей и ожиданий самих работников и членов их семей, получающих или ожидающих поддержку организаций в преодолении трудностей совмещения трудовой деятельности с родительской и др.

С рассмотренными выше теориями отчасти пересекается и **структурно-функциональный подход** в рамках которого идеи Т. Парсонса, Р. Мертона и др.⁸⁶ дают возможность рассматривать пространство политики, дружественной к семьям работников, в качестве некой социальной системы, имеющей свою структуру и механизмы взаимодействия различных структурных элементов (акторов), каждый из которых выполняет свои функции.

В качестве базового постулата данного подхода выступает идея о «социальном порядке», рассматриваемом в качестве имманентного стремления любой системы поддерживать свое равновесие, согласованность элементов и согласие между ними⁸⁷.

Это позволяет прогнозировать, что по мере включения в реализацию политики ДСР различных организаций и институтов будут формироваться и

⁸⁶ Зимин М.В., Григорьева Н.В. Современные социологические теории. Липецк, 2020; Маргания Д.Р. Структурный функционализм Р. Мертона // Интернаука. 2021. № 33 (209). С. 40-41; Четыркина Е.В. Толкотт Парсонс как представитель структурного функционализма в истории социологии // В кн. XVI Королевские чтения. Сборник материалов Международной молодежной научной конференции. Самара, 2021. С. 1208.

⁸⁷ Там же.

более четкие правила взаимодействия акторов. Ожидается, что и механизмы взаимодействия со временем станут более упорядоченными и эффективными, в том числе, если будет сформирована специальная документальная и законодательная база, где будут подробно и четко прописаны права и обязанности основных участников соответствующих процессов.

Рассмотрение организаций системы публичной власти в качестве потенциального интересанта результатов государственной демографической политики видится перспективным с точки зрения *неоинституционального подхода*⁸⁸. Он берет свое начало из известных работ Дж. Мейера, Б. Роуэна, П. ДиМаджио и У. Пауэлла. Исследователями сформулированы и систематизированы ключевые принципы неоинституционализма:

- институты и организации представляют собой порождение социума (socially constructed);
- институты и организации постоянно трансформируются и воспроизводятся (reenacted);
- несмотря на то, что прибыль организаций и полезность их товаров и услуг для потребителей и заказчиков имеют важное значение, тем не менее, данные факторы являются далеко не единственными критериями для принятия тех или иных управленческих решений. Существует множество иных предпосылок к нормальности и легитимности, а также принимаемых в качестве данности привычных способов действий. Кроме того, могут происходить непредвиденные события и обстоятельства. Большая же часть процессов по принятию решений, как правило, представляется рутинизированной. При этом чаще всего принимаются типичные для той или иной разновидности ситуаций, социальной группы или социальной среды решения. Представители неоинституционального подхода пытаются понять и научно обосновать, чем именно являются эти «рутины» в реальной

⁸⁸ Бородин Е.Е., Саломатина С.Ю. Эволюция теории собственности: от старого институционализма к неоинституционализму // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2023. № 1-1. С. 348-353; Симченко Н.А., Кирильчук С.П. Теоретический дискурс в развитии положений традиционного институционализма и неоинституционализма в условиях цифровой поляризации // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2022. № 2 (76). С. 177-182.

действительности;

– Институты и организации также участвуют во взаимоотношениях с властью, в том числе, когда речь идет о принуждении к использованию каких-либо правил при помощи санкций⁸⁹.

Иными словами, неоинституциональный подход базируется на идее о том, что организации меняют свое поведение не только по причине необходимой эффективности или из-за рациональности, но и с целью обретения легитимности.

Как утверждают Дж. Мейер и Б. Роуэн, организации, совершая действия и реализуя модели поведения, направленные на повышение собственной легитимности, тем самым повышают свои шансы на выживание вне зависимости от того, дадут ли заимствованные процедуры и практики быстрый эффект или нет⁹⁰.

Следует заметить, что сегодня неоинституционализм обретает все большую популярность как в зарубежных странах, так и в России. Появляется целая школа, базирующаяся на соответствующей научной литературе. В качестве фундаментального принципа теории выступает анализ социальной действительности, рассматриваемый через призму институтов и организаций, функционирующих в рамках «институциональной среды». Рассматриваемый подход предполагает, что «организации структурируются явлениями окружающей их среды и обычно изоморфны этой среде»⁹¹.

При этом подстраивание под среду, согласно неоинституциональному подходу, может происходить путем принудительного, подражательного или нормативного изоморфизма⁹².

⁸⁹ ДиМаджио П.Дж. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях / П.Дж. ДиМаджио, У.В. Пауэлл (Пер. Г.Б. Юдина) // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С. 155-184; Мейер Д.В. Институционализированные организации: формальная структура как миф и ритуал / Д.В. Мейер, Б. Роуэн (Пер. Г.Б. Юдина) // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С. 155-184.

⁹⁰ Мейер Д.В. Институционализированные организации: формальная структура как миф и ритуал / Д.В. Мейер, Б. Роуэн // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С. 155-184.

⁹¹ Там же

⁹² ДиМаджио П.Дж., Пауэлл У.В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Классика новой экономической социологии / сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин. М.: ИД ВШЭ, 2014.

На рис. 3 все рассмотренные теоретические подходы разделены на две группы по значимости их методологических оснований целям исследования. При этом к основной группе отнесены теоретические подходы, определенные автором как наиболее значимые в обосновании вовлечения организаций (в том числе системы публичной власти) в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства. В группу второстепенных вошли подходы, способствующие исследованию таких аспектов политики ДСР, как вовлечение в ее реализацию, ее оценка, развитие и распространение.

Рассмотренные теоретические подходы позволяют обосновать включение политик ДСР в современной российской ситуации в государственную демографическую политику. На то, что она является частью пронаталистской политики, указывает институциональный подход, который рассматривает демографические процессы через призму социальных институтов, включая государство, бизнес, гражданское общество. В рамках этого подхода пронаталистская политика не сводится исключительно к государственным мерам, а включает инициативы со стороны различных акторов, таких как работодатели и профессиональные объединения.



Рис. 3. Группы теоретических подходов, классифицированные по потенциальному вкладу в исследования политик ДСР

Политика ДСР как система мер, направленных на поддержку работников с семьями, выступает одним из инструментов демографического регулирования, так как создает условия для повышения рождаемости среди трудоспособного населения. Заметим, что современное государственное управление опирается на принципы Good Governance, среди которых — прозрачность, вовлечение разных заинтересованных сторон (multi-stakeholder approach) и ориентированность на долгосрочное развитие общества. В этом контексте политика ДСР соответствует принципу партнерства между государством, работодателями и гражданами, поскольку стимулирует компании к внедрению пронаталистских практик, таких как гибкий график, поддержка молодых родителей и расширенные социальные гарантии.

Вовлечение бизнеса и профсоюзов в решение демографических вопросов делает политику ДСР частью комплексной пронаталистской политики. Практическое подтверждение этому сегодня транслируется с крупнейших экономических площадок России, где обсуждаются вопросы демографии, семейной политики и социальной ответственности бизнеса. В их числе — Восточный экономический форум (ВЭФ) и Петербургский международный экономический форум (ПМЭФ). В последние годы в рамках форумов принимаются решения, направленные на стимулирование работодателей к созданию благоприятных условий для работающих родителей, что подтверждает включенность политики ДСР в государственную пронаталистскую стратегию.

На Заседании Госсовета РФ по вопросам семейной политики меры стимулирования рождаемости рассматриваются как инструмент увеличения численности населения за счет создания комфортной среды для работающих родителей. Обсуждаемые меры, включая налоговые льготы для семейных работников, программы корпоративного детского ухода и

расширения декретных гарантий, также подтверждают тот факт, что политика ДСР встроена в общую систему пронаталистской политики. Утверждение национального стандарта по ЭГК-рейтингу закрепило обязательства бизнеса по созданию условий для совмещения работы и семейных обязанностей. Это нововведение нацелено на создание благоприятной среды, ведущей к повышению рождаемости среди работников, так как снижает стрессовые факторы и повышает комфортность условий для родительства, что напрямую коррелирует с целями пронаталистской политики страны.

В свою очередь, Методические рекомендации, принятые трехсторонней комиссией, призваны интегрировать меры ДСР в социально-трудовые соглашения между работодателями, профсоюзами и государством. Таким образом, можно сказать, что политика ДСР становится системным элементом пронаталистской политики, ее частью, направленной на поддержку семей и стимулирование рождаемости.

С теоретической точки зрения политика ДСР полностью соответствует принципам институционального подхода в демографии и концепции Good Governance, а с практической — реализуется в рамках ведущих государственных и экономических инициатив. Таким образом, политика, дружественная к семьям работников, является неотъемлемой частью пронаталистской политики, способствуя увеличению рождаемости через создание комфортных условий для совмещения труда и семейных обязанностей.

При условии активного включения организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и широкого распространения политики ДСР как нового механизма, повышающего результативность демографической политики, применение институционального подхода может стать эффективным для систематизации этой деятельности. Выделим те институциональные признаки политики ДСР, наличие которых представляется необходимым для институционализации этой деятельности:

- Наличие обширной базы нормативно-правовых актов и иных

официальных документов, закрепляющих направления и положения, включающие цели и задачи политики ДСР, реализуемой в рамках демографической и семейной политики государства (Национальный проект «Демография», Семейный, Гражданский, Трудовой кодексы РФ и др.);

- Наличие Устава организаций, реализующих политику ДСР;

- Закрепление некоторыми организациями, реализующими политику, дружественную к семьям работников, основных или некоторых ее положений, норм, ценностей, направлений, правил в специальной внутренней документации и (или) в трудовых договорах с работниками;

- Общие институциональные нормы, идеалы и ценности, принятые в российском обществе (уважение к старшему поколению, любовь к детям, ценность материнства, понимание важности поддержки молодых семей, одиноких матерей, многодетных семей и др.);

- Материально-культурные признаки (литература, в том числе научная, о демографической, семейной политике государства, а также политике ДСР; книги об обучении, воспитании и социализации детей; литература о правах граждан в трудовой сфере; детские сады при организациях для детей сотрудников; санатории для отдыха работников и членов их семей; путевки в лагеря, выдаваемые предприятиями для детей сотрудников и др.);

- Институциональная символика (социальные плакаты и баннеры с изображением многодетных семей; детское и семейное творчество; логотипы организаций, отображающих их социальную активность и ответственность перед работниками и их семьями; фотографии семей работников на стендах некоторых крупных организаций и т.п.);

- Наличие определенной идеологии (сотрудничество представителей власти, руководства некоторых организаций и работников в реализации (получении) мер поддержки в рамках политики ДСР и т.д.).

Предпринятое рассмотрение подходов и теорий обосновывает возможность и целесообразность вовлечения организаций, в том числе

органов публичной власти, в активную реализацию пронаталистской политики.

Рассмотрев соотношение неинституционального подхода со стейкхолдерским и возможности его применения к теме настоящего диссертационного исследования, можно констатировать, что все акторы, участвующие в реализации государственных задач в сфере рождаемости и родительства, будут выступать в качестве стейкхолдеров и будут входить в институциональную среду, в которой функционируют организации, уже задействованные в реализации политики ДСР, или которые могут быть задействованы в ее реализации в будущем, одновременно данные организации будут вынуждены подстраиваться под нормы, ценности, правила этой среды. Органы власти здесь могут рассматриваться не только в качестве участников среды, в которой функционируют те или иные организации, но и сами такие организации могут выступать в качестве среды, в которой функционирует государственная власть. При этом такой изоморфный механизм, как подражание, реализуется здесь сразу с обеих сторон одновременно.

Рассмотренные подходы и теории в совокупности составляют научное обоснование целесообразности вовлечения организаций системы публичной власти в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства и обеспечивают:

1) понимание важности и наличие возможностей создания среды, в рамках которой взаимодействуют различные акторы, способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников, эффективной для деятельности российских организаций, государственных программ поддержки рождаемости и родительства и являющейся полезной для всего общества;

2) учет интересов всех задействованных в создании и функционировании этой среды акторов, возможности их дифференциации по значимости и интенсивности вовлечения в реализацию как отдельных мер, так и политики ДСР в целом;

3) возможность применения к государственному аппарату законов и правил менеджмента самостоятельных организаций с определением четких правил взаимодействия всех субъектов, задействованных в реализации политики ДСР;

4) институционализацию политики ДСР в качестве социального института, поддерживающего процессы рынка труда, родительства и формирования эффективной системы публичной власти;

5) приоритетность формирования политики ДСР в органах государственного управления как организациях, в первую очередь подстраивающихся под требования среды и имеющих значительный потенциал влияния на другие организации, работающие на российском рынке труда;

6) возможность разработки моделей, классификаций и рекомендаций для совершенствования нормативно-правовой базы при построении общей пронаталистской политики, в том числе политики ДСР, а также при разработке конкретных мер, дружественных к семьям работников.

1.3. Пространство, дружественное семьям работников, как институциональная среда для проведения политики, направленной на решение государственных задач в сфере рождаемости

В соответствии с положенными в основу исследования теориями публичного управления проведение политики, дружественной к семьям работников организаций, как важной части общей пронаталистской политики должно осуществляться оптимально широким кругом акторов, которые будут действовать в определенной институциональной среде, представляющей собой некое пространство. В связи с этим автор предлагает ввести в оборот

понятийную конструкцию «*Пространство, дружественное к семьям работников организаций*» (далее по тексту - «*ДСР-пространство*»).

ДСР–пространство является неотъемлемым элементом в реализации ДСР политики. Мы считаем, что формирование и развитие эффективного ДСР-пространства позволит сотрудникам более комфортно планировать семейные решения и реализовывать жизненный цикл своих семей; совмещать родительский труд с трудовыми обязанностями в организации; достигать баланса в трудовой и личной жизни, снижая стресс и эмоциональное выгорание. Кроме того, формирование такого пространства способно привести и к эффектам в виде повышения производительности труда и лояльности сотрудников, чьи семейные потребности учитываются на рабочем месте; проявлению большей вовлечённости и росту мотивации, снижению текучести кадров. Дружественное к семьям пространство может способствовать выравниванию возможностей работников с детьми (особенно женщин), тем самым укрепляя гендерное равенство и корпоративную инклюзию.

На рис. 4 представлены основные категории исследования, включающие в себя ДСР-пространство как среду, в которой реализуется политика ДСР.



Рис. 4. Ключевые категории исследования и их соотношение

Согласно авторской идее, в рамках ДСР-пространства могут эффективно действовать и взаимодействовать различные акторы, тем или иным образом способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников. Организации, участвующие в такой политике, будут рассмотрены в качестве одних из ключевых участников данного пространства, а другие акторы, заинтересованные тем или иным образом в ее успешной реализации - представлять институциональную среду, в которой соответствующие организации функционируют.

Характеристики ДСР-пространства таковы:

1. Многосубъектность – предполагает участие в формировании и функционировании ДСР-пространства различных субъектов: работодателей, сотрудников, членов их семей, государственных и общественных институтов. Это означает, что социальное пространство не замыкается только на работодателях или работниках, а включает различные группы, интересы и формы взаимодействия с учетом оценки их статусных позиций.

2. Скрепленность социальной структурой – подразумевает, что ДСР-пространство опирается на совокупность социальных связей и норм внутри организации. Оно формируется через корпоративную культуру, практики взаимопомощи, поддержку коллег, лидерство и ценностные ориентиры, которые укрепляют среду дружественную к семьям работников.

3. Отсутствие жестких границ – указывает на размытость границ между работой и семейной жизнью в ДСР-пространстве. Такие организации допускают гибкость в выполнении профессиональных обязанностей, совмещении рабочих и семейных ролей, что может выражаться в гибридных форматах работы, возможности брать детей на работу, адаптивных социальных пакетах и прочее.

4. Многомерность – отражает комплексный характер ДСР-пространства, охватывающий совокупность аспектов, к которым относятся физические

условия (детские комнаты, комнаты для кормления), организационные решения (гибкий график, удаленная работа), корпоративную культуру (поддержка родительства, оценка удовлетворенности жизнью и работой, программы направленные на физическое и ментальное здоровье семейных сотрудников), а также правовые и экономические механизмы (льготы, субсидии, страхование и пр.).

На рис. 5 представлены группы участников ДСР-пространства, из которых предлагается выделить ключевых акторов. В свою очередь, их классификация представлена на рис. 6 – нами предложено выделить три основные группы ключевых акторов: регуляторы, организации, работники организаций (в том числе сферы публичной власти) и члены их семей. Эти группы могут быть успешно задействованы в будущем в реализации эффективной политики ДСР.

Дадим им более подробную характеристику:

- *Регуляторы*, то есть властные структуры, в том числе нормотворческие органы, задействованные в разработке и корректировке законодательства в сфере пронаталистской политики государства, а также надзорные органы и учреждения, которые будут задействованы в контроле деятельности организаций при осуществлении ими политики ДСР, а также органы, учреждения и должностные лица, уполномоченные осуществлять надзор за соблюдением прав отдельных категорий граждан (Прокуратура, МВД, Уполномоченный по правам ребенка, Трудовая инспекция и др.);

- *Организации*, которые уже реализуют или будут задействованы в реализации политики ДСР (адресанты мер поддержки);

- *Работники организаций (в том числе сферы публичной власти) и члены их семей*, на которых направлены или будут направлены меры поддержки в рамках политики ДСР (основные адресаты соответствующих мер).



Рис. 5. Акторы, участвующие в формировании ДСР-пространства



Рис. 6. Ключевые акторы ДСР-пространства

Помимо ключевых акторов, предлагается выделить иных акторов, участвующих в формировании ДСР-пространства (рис. 7).

Как видно из представленной на рис. 7 схемы, под «иными акторами», принимающими участие в политике ДСР, автор выделяет следующие группы:

– *Разработчики и продавцы цифровых технологий.* Данная группа акторов выделена в связи с тем, что эффективное взаимодействие различных участников ДСР-пространства предполагает своевременность и оперативность, а также современность используемых при этом средств и технологий;



Рис. 7. Иные акторы, участвующие в формировании и развитии ДСР-пространства

- *Продавцы и производители товаров и оборудования, необходимого (или сопутствующего) при оказании мер поддержки работникам и их семьям в рамках политики ДСР;*
- *Образовательные, воспитательные учреждения и обучающие центры, участвующие в различных образовательных программах (например, школы будущих родителей, правовые центры, предоставляющие знания в области защиты трудовых и семейных прав, детские школьные учреждения при организациях, реализующих меры ДСР);*

– *Центры изучения общественного мнения, юридические, маркетинговые, бухгалтерские, консалтинговые компании, оказывающие различные, в том числе консультационные и исследовательские услуги организациям, реализующим меры ДСР, а также их работникам и семьям таковых;*

– *Страховые компании и фонды, которые могут быть задействованы в каких-либо программах поддержки и страхования работников и членов их семей;*

– *Медицинские учреждения, участвующие тем или иным образом в поддержке пронаталистской политики государства (например, Центры планирования семьи и брака, перинатальные центры, родильные дома, клиники семейной терапии и др.);*

– *Религиозные организации, пропагандирующие и поддерживающие идеи о семейных ценностях, важности активного репродуктивного поведения;*

– *Средства массовой информации, реализующие деятельность в области просвещения и информирования акторов ДСР-пространства относительно их прав, обязанностей, возможностей в ДСР-пространстве;*

– *Профсоюзы, профсоюзные объединения, участвующие в защите прав работников и членов их семей, иные общественные организации и объединения;*

– *Клиенты, поставщики, партнеры организаций, реализующих политику ДСР, заинтересованные в репутационных и имиджевых характеристиках этих организаций, качестве оказываемых ими услуг, опыте и компетенции персонала и др.*

Эти группы акторов способствуют созданию экосистемы, где их услуги и продукты взаимодействуют для достижения общей цели. Все они играют определенную роль в формировании, поддержании и развитии политики ДСР, прямо или косвенно способствуют улучшению условий для работников и их семей, будь то через технологические инновации, образовательные программы, медицинские услуги или социальную защиту. Средства массовой

информации, религиозные организации и образовательные учреждения помогают формировать у работников и их семей понимание прав, обязанностей и возможностей в рамках политики ДСР. Таким образом, их объединяет совместная работа по созданию и поддержанию условий для гармоничного развития семьи и общества в рамках социальной ответственности.

Таким образом, выше перечислены ключевые и иные возможные акторы, которые могут быть успешно задействованы в будущем в реализации политики ДСР. При этом, в широком понимании, участниками формирования ДСР-пространства можно считать общество в целом, функционирующие в нем организации, социальные институты, являющиеся потенциальными (возможными) адресатами, адресантами и (или) стейкхолдерами политики ДСР.

Полагаем, что каждая организация в случае эффективной реализации государством пронаталистской политики в будущем может стать адресантом мер, направленных на поддержку своих работников и их семей (которые будут выступать уже в качестве прямых адресатов этих мер). Кроме того, каждый гражданин, даже не работающий в тот или иной момент времени в организации, которая бы реализовывала меры ДСР, может быть потенциально заинтересован в дальнейшем устройстве на работу в такую организацию. При этом и граждане, пока не имеющие детей, также могут быть потенциально заинтересованными в формировании и развитии эффективного ДСР-пространства, поскольку это позволит им в будущем более комфортно и удобно планировать семью, совмещать родительский и иной семейный труд со своими трудовыми обязанностями в организации, достигать соответствующего баланса в трудовой и личной жизни, получать необходимые меры поддержки и др.

Вместе с тем в современной России, согласно данным ЭКГ-рейтинга, наблюдается недостаточно высокая вовлеченность организаций в достижение поставленных государством задач в сфере рождаемости и родительства. В

реализацию пронаталистской политики могут быть вовлечены различные социальные институты – бизнес, гражданское общество и т.д. В качестве одного из таких институтов может рассматриваться институт публичного управления и функционирующие в его рамках организации – органы публичной власти, поскольку достижение национальных целей и задач невозможно без активного участия государственного аппарата, а государственные служащие – его фундамент. Их также, как и работников бизнеса, коснулись изменения моделей семейного поведения.

В данном случае госслужба рассматривается как социально-правовой институт, как особая профессия, где основные функции – обеспечение исполнения законов и иных нормативно-правовых актов, оказание услуг обществу и регулирование социально-экономических процессов. По мнению автора, поддержание баланса двух трудовых сфер – профессионального и родительского труда – не может быть личной проблемой работающих родителей, оно должно стать приоритетной задачей работодателя и государственной политики в целом, тем более, когда в качестве работодателя выступает непосредственно само государство.

Мы полагаем, что включение организаций государственного сектора в поддержку традиционных ценностных ориентаций служащих на семейную жизнь и многодетность, развитие инфраструктуры детских образовательных учреждений способно изменить ситуацию ухода сотрудников, вынужденных осуществлять заботу о детях, с рынка труда и стимулировать несемейных сотрудников к ориентациям на более активное репродуктивное поведение.

В трудах ряда авторов приводится обоснование необходимости формирования и развития социально ответственного поведения граждан, коммерческих организаций, а также организаций, представляющих государственную и муниципальную сферу⁹³. При этом в мировой практике

⁹³ Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Т. 7. № 2. С. 3; Маринец И.Н., Калюгина С.Н. Формирование социально-ответственного поведения: общенациональный и региональный аспекты // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 31. С. 73-78; Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Багирова А.П. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса // Экономические и

уже есть опыт, когда в рамках демографической политики разрабатывались и применялись специальные меры, которые были адресованы именно государственным и муниципальным служащим, к их семьям или лицам, желающим устроиться на государственную и муниципальную службу⁹⁴.

Как уже отмечалось в параграфе 1.1, Франция в начале прошлого века применяла такую меру, как запрет на возможность занимать любой чиновничий пост государственного уровня молодым людям, достигшим 25 лет, но не состоящим в браке⁹⁵. При этом происходило поощрение всех госслужащих, имеющих на попечении трёх детей. За рождение же или взятие на попечение каждого последующего ребёнка чиновники поощрялись прибавлением денежной суммы к жалованию, а также продвижением по служебной лестнице⁹⁶. На наш взгляд, такая мера могла бы быть достаточно действенной и в современной России. Тем более, что, согласно неформальным правилам (сложившимся в отечественной институциональной среде), в России и сейчас при приеме граждан на работу на ряд должностей в организации сферы публичной власти предпочтение нередко отдается женатым мужчинам, имеющим детей, так как традиционно считается, что эти лица будут особенно ответственно и серьёзно относиться к выполнению своих служебных обязанностей.

Кроме необязательных, но сформировавшихся предпочтений и стереотипов в принятии решений в этой сфере и в официальном отечественном законодательстве, предусмотрен ряд специальных норм, которые могут влиять, в числе прочего, на семейные, родительские, репродуктивные установки госслужащих, принятие ими решений о деторождении, а также на общее благополучие, защищенность и комфорт их семей. В соответствии с действующим законодательством, российские

социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С. 151-164 и др.

⁹⁴ Авдеева М.А. Семейная политика во Франции // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2008. № 4. С. 34-44.

⁹⁵ Там же.

⁹⁶ Бессчетнова О.В. Демографическая политика Франции и России: историко-социологический анализ // Вестник Челябинского государственного университета. 2007. № 17. С. 126-133.

чиновники, имеющие определенный нормами закона стаж служебной деятельности, могут рассчитывать на получение однократной безвозмездной субсидии на приобретение или строительство жилья, которая может также использоваться в качестве выплаты по ипотечному кредиту или в качестве взноса в жилищный кооператив. Воспользоваться данной мерой госслужащий может при соблюдении ряда условий и требований: у него не должно быть в собственности квартиры или он должен проживать в таком жилье, где на каждого члена его семьи приходится доля меньше определенной законом площади⁹⁷. При этом сам размер единовременной субсидии будет варьироваться в зависимости от средней стоимости квадратного метра квартиры в каждом конкретном регионе, установленного норматива размера площади на семью, выслуги лет чиновника, а также ряда других факторов и критериев⁹⁸.

Среди иных мер поддержки госслужащих, закреплённых отечественным законодательством, также можно выделить меру защитного характера (защита самого работника, а также членов его семьи от каких-либо угроз, связанных с выполнением обязанностей по службе).

Государственные служащие имеют право на:

- выплаты в рамках программы по обязательному государственному страхованию;
- получение пособия по беременности и родам;
- пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет и др.

При этом предусмотрены и меры поддержки членов семей и (или) иждивенцев чиновников, в т.ч. такие, как:

- пенсионное обеспечение иждивенцев погибшего при исполнении обязанностей чиновника;

⁹⁷ Постановление Правительства РФ от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» (с изм. от 4 июня 2022 г.) // СПС «КонсультантПлюс»; Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 28.06.2021) // СПС «КонсультантПлюс».

⁹⁸ Там же.

– для некоторых категорий госслужащих действует льгота по устройству детей в дошкольное образовательное учреждение без ожидания своей очереди (сотрудники Следственного комитета, прокуратуры, Федеральной противопожарной службы и еще некоторые категории граждан);

– оплата путевок в санаторно-курортные учреждения для оздоровления и лечения не только самих госслужащих, но и членов их семей, и др.

Помимо прочего, можно отметить и то, что на сегодняшний день рядом банков предусмотрены специальные ипотечные программы для государственных и муниципальных служащих, предполагающие более низкие и (или) фиксированные ставки по ипотечным кредитам⁹⁹.

Таким образом, на современном этапе применяются как неформальные, так и официально закреплённые правила, призванные способствовать реализации задач в сфере рождаемости и родительства, направленные на поддержку чиновников и членов их семей. Как видно из вышеперечисленного перечня, некоторые правила применяются именно к госслужащим (например, получение единовременной субсидии на приобретение жилья, защита работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях сферы публичной власти, и членов их семей), а некоторые (например, получение пособия по уходу за ребенком) – также и к иным гражданам, работающим в организациях, не относящихся к сфере публичной власти.

Однако следует заметить, что перечисленных мер явно недостаточно для эффективного стимулирования работников организаций сферы публичной власти к активному репродуктивному поведению. На базе ключевых идей неинституционального подхода автором разработана модель вовлечения современных организаций в реализацию политики ДСР, которая представлена на рис. 8.

⁹⁹ Росбанк дом. Ипотека для госслужащих. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rosbank-dom.ru/blog/pro-ipoteku/ipoteka-dlya-gossluzhaschih/>

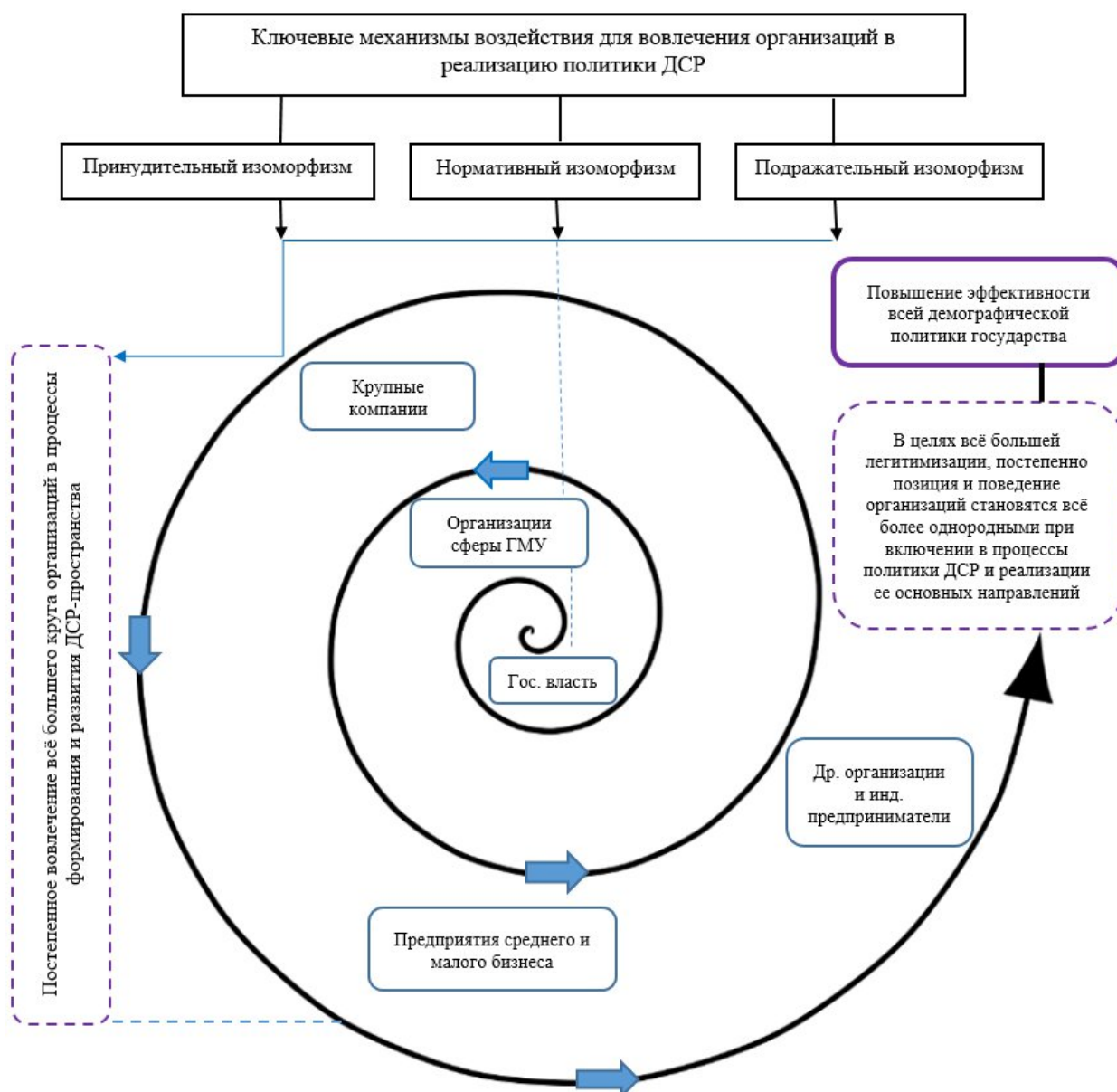


Рис. 8. Модель постепенного вовлечения современных организаций в реализацию политики ДСР (сформулирована на базе идей неoinституционального подхода)

Напомним, что ранее нами уже обосновывалась идея целесообразности вовлечения в реализацию демографической политики в первую очередь организаций сферы публичной власти как потенциальных носителей воли и установок государственной и муниципальной власти, представляющих эту власть через соответствующие учреждения, являющихся потенциальными субъектами реализации государственных задач в сфере рождаемости. При

этом предполагается, что, используя механизмы нормативного и принудительного изоморфизма, органам власти легче всего будет вовлечь в решение общих задач демографической политики государства именно организации сферы публичной власти.

Согласно ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О системе государственной службы Российской Федерации», федеральным государственным служащим следует считать гражданина, реализующего служебную профессиональную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающего денежное содержание (довольствие, вознаграждение) за счет средств федерального бюджета, бюджета федеральной территории¹⁰⁰.

При этом в соответствии с ч. 2 вышеуказанного Федерального закона, под государственным гражданским служащим субъекта РФ следует понимать любого гражданина, реализующего служебную профессиональную деятельность на должности государственной гражданской службы субъекта РФ и получающего вознаграждение (денежное содержание) за счет средств бюджета соответствующего субъекта РФ, а в некоторых установленных законодательством случаях – также за счет средств федерального бюджета¹⁰¹. Согласно же ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», муниципальным служащим следует считать гражданина, исполняющего в порядке, установленном правовыми актами муниципального уровня в соответствии с федеральным законодательством и законами субъекта РФ, обязанности по должности муниципальной службы, получающего денежное содержание за счет средств местного бюджета¹⁰².

Как видно из текста вышеуказанных законов, государственные и муниципальные служащие являются прямым образом зависимыми от воли

¹⁰⁰ Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 10.07.2023) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰¹ Там же.

¹⁰² Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 10.07.2023) // СПС «КонсультантПлюс».

государственной и муниципальной власти лицами, получающими оплату за свой труд (вознаграждение за выполнение служебных обязанностей) исключительно за счет средств бюджетов. Мы допускаем возможность того, что именно данных лиц, а также руководителей конкретных организаций публичной власти, также являющихся государственными или муниципальными служащими, включить в реализацию задач государственной демографической политики путем рассмотренных ранее изоморфных механизмов будет значительно легче, чем руководителей и сотрудников иных организаций, не относящихся к сфере публичной власти и представляющих собой независимых хозяйствующих субъектов.

Следует также подчеркнуть, что организационное поведение учреждений сферы публичной власти имеет свою специфику, свойственную только им и отличающуюся от организаций коммерческого сектора. Как замечают Дж. Мейер и Б. Роуэн, организации, выходной продукт которых не поддается прямой и четкой оценке, вынуждены следовать нормативным предписаниям и устоявшимся правилам, либо создавать «видимость» следования таковым ради получения легитимизации своей деятельности¹⁰³. Такие организации стремятся преимущественно не к эффективности, а к институциональному изоморфизму, представляющему собой высокий уровень соответствия существующих организационных форм и способов деятельности господствующим поведенческим и деятельностным стандартам вышестоящих структур. Ключевой же функцией организационной структуры считается церемониальная¹⁰⁴.

При этом отметим, что коммерческие предприятия, в отличие от организаций системы публичной власти, являются относительно самостоятельными субъектами. В данных условиях возможности воздействия органов власти на их деятельность, в том числе те, которые могут проявляться

¹⁰³ Маринец И.Н., Калюгина С.Н. Формирование социально-ответственного поведения: общенациональный и региональный аспекты // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 31. С. 73-78; Мейер Д.В. Институционализированные организации: формальная структура как миф и ритуал / Д.В. Мейер, Б. Роуэн // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С. 155-184.

¹⁰⁴ Там же.

в сфере построения политики социальной ответственности, существенно ограничены. Вместе с тем, и установки, и правила (даже те из них, которые включены или могут быть впоследствии включены в отечественное законодательство), также могут оказаться неэффективными для малых и средних предприятий частного сектора экономики. Так, например, введение каких-то небольших штрафов за неоказание какой-либо меры поддержки работникам или членам их семей может быть проигнорировано руководством малых и средних коммерческих организаций, так как реализация самой такой меры поддержки может оказаться для них намного более затратной, чем выплата штрафа в случае ее неоказания. Кроме того, по данным ряда исследований, в первый год хозяйственной деятельности закрывается около 90% малых предприятий¹⁰⁵. Очевидно, что в таких условиях реализация мер ДСР данными субъектами вряд ли станет для них приоритетной.

В сравнении с коммерческими предприятиями, представляющими малый и средний бизнес, более заинтересованными в реализации мероприятий политики ДСР могут оказаться крупные предприятия, работающие на рынке уже десятки лет. Такие организации более заинтересованы в своих имиджевых характеристиках, в связи с чем являются более ориентированными на реализацию долгосрочных мер социальной ответственности. Имидж таких предприятий в данном случае будет обозначать их надежность, причем не только для непосредственных клиентов, но и работников таких организаций, членов их семей, поставщиков, деловых партнеров, органов власти, общественных объединений и др. Можно предположить, что устраиваться на работу в организации, активно реализующие политику ДСР, со временем станет престижным и выгодным. Кандидаты на трудоустройство будут ожидать стабильности и поддержки себя и членов своих семей со стороны работодателей. Соответственно можно ожидать и то, что у работодателей, реализующих политику ДСР, увеличится выбор высокопрофессиональных

¹⁰⁵ См. например: Проблемы малого бизнеса: около 90% малых предприятий закрывается в первый год своего существования // Интернет-ресурс: официальный сайт «Газета.Ru».

кадров, а значит, повысится и общее качество кадрового состава организаций, задумывающихся о долгосрочных перспективах своего развития.

Мы полагаем, что начинать активное вовлечение организаций в реализацию задач пронаталистской политики нужно не с малых предприятий, а с организаций и учреждений, находящихся в государственной собственности, для которых изоморфные механизмы воздействия (принуждение, подражание, нормативное давление) могут оказаться наиболее действенными и результативными. Затем целесообразно переходить к крупным предприятиям, не относящимся к системе публичного управления, но имеющим в своем управлении высокую совокупную долю госучастия, регламенты и направленность деятельности которых не может противоречить федеральным программам и политическому курсу страны.

Следует отметить, что на сегодняшний день в России более 400 акционерных обществ с долей участия государства более 50% и 49 организаций, в отношении которых права Российской Федерации как акционера осуществляются Росимуществом по согласованию с министерствами, Росрезервом, ГУСП ¹⁰⁶.

Таким образом, можно предположить, что следующими в принятии процесса внедрения в общую политику социальной ответственности станут крупные коммерческие предприятия, заинтересованные в развитии своих долгосрочных имиджевых характеристик, а также в качественном кадровом составе. Только после этого будут сформированы условия для перехода к активному вовлечению в решение демографических задач представителей среднего и малого бизнеса, индивидуальных предпринимателей, имеющих сотрудников и другие организации. Основываясь на теории неинституционального подхода, мы предполагаем, что, когда в реализацию политики ДСР уже будет вовлечено большое количество различных

¹⁰⁶ Постановление Правительства РФ от 03.12.2004 г. № 738 "Об управлении находящимися в федеральной собственности акциями акционерных обществ и использовании специального права на участие Российской Федерации в управлении акционерными обществами ("золотой акции")" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/187621>

организаций, такой механизм, как подражательный изоморфизм, может оказаться весьма эффективным и действенным, помимо прочих субъектов, также и для представителей среднего и малого бизнеса.

Это позволяет прогнозировать, что по мере включения в процессы политики ДСР всё большего числа организаций, стремящихся к ещё большей легитимизации, постепенно их позиция и поведение при реализации основных направлений этой политики могут становиться всё более однородными, что, в свою очередь, потенциально приведет к повышению эффективности всей демографической политики государства.

Таким образом, нами представляется разработанная на теоретическом уровне модель вовлечения современных организаций в реализацию политики ДСР. Нормативный изоморфизм здесь может быть проявлен путем консолидации представителей органов власти, руководства, работников организаций сферы публичной власти и членов их семей для планирования, создания и совершенствования различных законов, правил и структур. Через объединение общих (разноуровневых) усилий может происходить формирование специальных правил, которые могут разрабатываться участниками внешней и внутренней среды организаций сферы публичной власти, закрепляться во внутренних документах, а также в официальной нормативно-правовой базе. При этом механизмы принуждения и подражания проявятся здесь в том, что, следуя прямым указаниям законотворческих структур, всё больше организаций сферы публичной власти смогут быть вовлечены в реализацию политики ДСР. Допускается возможность того, что, следуя их примеру, и предприятия крупного бизнеса для придания большей легитимности будут внедрять у себя политику ДСР.

При реализации подобного сценария можно ожидать, что постепенно практику внедрения в общую политику социальной ответственности мероприятий ДСР подхватят и иные предприятия, в том числе среднего и малого бизнеса, что станет нормой, а не редким исключением, как это имеет место на текущем этапе. Организации бизнеса, подражая более властным и

представительным структурам (органам публичной власти, а затем и крупным («имиджевым» и наиболее стабильным предприятиям), будут считать правилом «хорошего тона» внедрение у себя политики ДСР. Тем самым будет проявлен механизм подражательного изоморфизма, предполагающий всё большее соответствие политике ДСР и реализуемых в рамках нее мер психологическим, экономическим, правовым, социальным, репродуктивным, морально-нравственным и иным установкам и ожиданиям общества и его граждан. В то же самое время, применение механизмов изоморфизма, описываемых в рамках неинституционального подхода, может быть особенно полезным и оправданным при вовлечении данных организаций в общую демографическую политику государства. Все приведенное выше не исключает возможность того, что организации сферы публичной власти могут рассматриваться в качестве потенциальных субъектов и лидеров процесса реализации государственных задач в сфере рождаемости в нашей стране.

Глава 2. Политика, дружественная к семьям работников, в органах публичной власти: содержание, механизмы реализации и распространения

2.1. Методические основы исследования реализации политики, дружественной к семьям работников, в органах публичной власти

Цель служащих публичного сектора, как и сотрудников бизнес-организаций, состоит в возможности собственным трудом обеспечить средства к существованию и обеспечению жизненных благ, что выступает естественным правом гражданина. Для выявления специфики службы лиц, занятых на публичной, государственной и муниципальной службе, в сравнении с особенностями труда сотрудников в организациях бизнеса нами проведен сравнительный анализ правовых статусов органов публичной власти и юридических лиц. Он позволил выделить ряд общих и особенных черт трудовой деятельности.

Общее в двух сферах - стремление к экономическому и социальному благополучию, что составляет единый интерес и всех участников трудовых отношений, и общества в целом. При этом цели работодателя, осуществляющего предпринимательскую деятельность, и работодателя, относящегося к сфере публичного управления, значительно отличаются. Юридические лица и индивидуальные предприниматели осуществляют хозяйственную и иную деятельность с целью получения прибыли, тогда как государственные служащие являются особенной категорией, предназначение которых — реализация общественных интересов и задач в организации жизнеобеспечения общества.

Кроме того, в этой области профессиональной деятельности к служащим предъявляются высокие требования как объективного, так и субъективного (морально-нравственные и деловые качества) характера, а также возлагается особая ответственность за результаты труда. Служба в органах публичной власти не только требует должной квалификации, но и накладывает на служащих определенные ограничения и запреты, связанные с родом деятельности¹⁰⁷.

¹⁰⁷ Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" ст.17. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/e7b86a940bc71a71af7b9288590f1ca92a69d878/

На основе сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений достигается баланс интересов работников и работодателей, не позволяющий ни законодателю возложить на работодателя непомерное бремя, ни работодателю лишить работников предусмотренных законом гарантий. Организации сферы публичной власти и коммерческие организации имеют различные подходы к социальной поддержке сотрудников, обусловленные законодательством, источниками финансирования и целями деятельности.

Сравнительный анализ правовых статусов органов публичной власти и юридических лиц выявил ряд различий:

1. Законодательное регулирование

В организациях публичной власти меры социальной поддержки строго регулируются Трудовым кодексом РФ, законами о госслужбе (например, Федеральный закон № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе РФ"), а также различными отраслевыми нормативными актами. В коммерческом секторе работодатели более свободны в установлении мер социальной поддержки, которые определяются в коллективных договорах, локальных актах и соглашениях;

2. Гарантированные социальные льготы и компенсации

В органах публичной власти действуют обязательные социальные гарантии, финансируемые из бюджета:

- Длительный оплачиваемый отпуск (госслужащим – до 30 дней)
- Дополнительные отпуска (за ненормированный рабочий день, за выслугу лет и др.)
- Льготное пенсионное обеспечение (досрочные пенсии, повышенные выплаты для госслужащих и т. д.)
- Материальная помощь (например, в случае тяжелых жизненных обстоятельств)

- Индексация заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги осуществляется в органах публичной власти согласно установленному в нормативных правовых актах порядку.

В коммерческом секторе такие льготы предоставляются по усмотрению работодателя. Например, оплачиваемый отпуск редко превышает 28 дней, а дополнительные выплаты зависят от политики компании.

3. Социальные программы и льготы

В сфере публичной власти предусмотрены:

- Оплата проезда (например, компенсация стоимости проезда в командировках, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации)

- Льготное медицинское обслуживание (бесплатное лечение в ведомственных клиниках, страховые программы)

- Жилищные программы (служебное жилье, ипотека с господдержкой, льготная ипотека)

- Оплата обучения (переподготовка, повышение квалификации за счет государства)

- Компенсация путевок в детские лагеря, льготы на детские сады.

В коммерческом секторе социальный пакет зависит от финансовых возможностей компании. Многие предлагают ДМС, компенсации питания, фитнеса, но эти меры не являются обязательными и зачастую остаются на усмотрение работодателя.

4. Гарантии занятости

В организациях сферы публичной власти сложнее уволить сотрудника – требуется соблюдение строгих процедур, предусмотренных законом.

В коммерческом секторе увольнение может быть более оперативным, особенно, если речь идет о частных предприятиях без профсоюзного регулирования.

Главное отличие состоит в том, что в организациях сферы публичной власти существует гарантированная система социальной защиты, финансируемая государством, при этом она строго регламентирована (в том числе в плане нецелевого расходования бюджетных средств). В коммерческих организациях соцподдержка более гибкая, она зависит от политики работодателя и рыночных условий. В то же время, в частном секторе сотрудники могут рассчитывать на гибкие бонусные программы, более высокие зарплаты и дополнительные привилегии (акции компании, премии и т. д.), возможность участвовать в управлении коммерческой или некоммерческой организацией, заниматься предпринимательской и другой оплачиваемой деятельностью, приобретать ценные бумаги, получать вознаграждения от физических и юридических лиц, выезжать с семьей за пределы Российской Федерации и т.д. К отличиям коммерческих организаций от организаций сферы публичной власти относится также возможность применения таких мер, как гибкость в поддержке семей, ДМС для членов семьи (зависит от политики компании), возможность удаленной работы или гибкого графика для родителей (зависит от политики компании), материальная помощь при рождении ребенка или сложных семейных обстоятельствах (зависит от политики компании), отсутствие гарантированного сохранения места при долгосрочном декретном отпуске. Жилищные программы встречаются значительно реже и зависят от размера компании. Основные отличия организаций двух типов представлены в табл. 6.

Таблица 6

Отличия организаций публичной власти от организаций коммерческого сектора по основным критериям, связанным с персоналом

Критерий	Органы публичной власти	Коммерческий сектор
1	2	3

Регулирование деятельности	Жестко регламентировано законами	Гибкость в управлении
Прием на работу	Через конкурсы, ограничения по антикоррупционным требованиям	Гибкие условия приема
Оплата труда	Фиксированные оклады, ограниченные премии	Гибкая система бонусов и выплат
Карьерный рост	Зависит от стажа и регламентов	Зависит от результатов работы
Аттестация и KPI	Формальная, ориентирована на соблюдение регламентов	Рыночная оценка эффективности
Дисциплина и увольнение	Жесткие регламенты, защита от увольнения	Гибкость в увольнениях
Семейная поддержка	Гарантированные декретные отпуска, сохранение места, льготы	Гибкость – возможность ДМС для семьи, компенсаций, но отсутствие гарантий сохранения места работы

Из табл. 6 следует вывод о том, что в отношении лиц, занятых на публичной, государственной и муниципальной службе, гарантированы некоторые семейные льготы и стабильность занятости, но предлагается меньшая гибкость в формате работы. В коммерческом секторе поддержка семьи более вариативна, но зависит от возможностей работодателя и не всегда включает долгосрочные гарантии.

Устойчивые трудовые отношения положительно сказываются не только на взаимоотношениях в трудовом коллективе, но и в целом на социально-психологической обстановке в обществе. Развитие политики ДСР предполагает создание нормативных условий соблюдения баланса интересов и прав семейного трудящегося (служащего) без ущерба прав и интересов работодателя, путем предоставления дополнительных социальных мер нуждающейся в поддержке стороне, при этом не нарушая прав остальных служащих на справедливые условия труда. Создаваемые условия не должны вести к дисбалансу между целями социальной защиты работника и задачами экономического развития. Наряду с вышесказанным, здесь раскрывается обширный потенциал института социального партнерства, предоставляющего работникам возможность участия в формировании нормативной базы

трудовых отношений, включая совместную разработку коллективных договоров и локальных нормативных актов.

По данным Росстата, численность лиц, замещавших должности государственной гражданской службы и должности муниципальной службы, в государственных органах, органах местного самоуправления Российской Федерации составила 921,2 тыс. человек (штаты укомплектованы на 91,5%)¹⁰⁸.

Для апробации идей, представленных в первой главе работы, выбран Центральный федеральный округ.

Центральный федеральный округ является наиболее крупным по численности проживающего населения среди иных федеральных округов России. В состав округа входит столица России – город Москва, численность населения которого на начало 2024 года составила 13 154,7 тыс. чел. Также в ЦФО входит ряд других крупных городов, имеющих важное значение для экономического развития всей страны, в том числе Воронеж, Белгород, Владимир, Тула, Тверь, Ярославль, Липецк, Рязань, Курск и другие.¹⁰⁹

Всего в ЦФО входит 18 субъектов Российской Федерации, в том числе Московская, Брянская, Белгородская, Воронежская, Владимирская, Калужская, Ивановская, Орловская и др. области. По уровню среднедушевого дохода ЦФО лидирует среди иных округов России (по данным статистики данный показатель на начало 2022 г. составил 61,4 тыс. рублей)¹¹⁰.

Численность работников, исполняющих служебные обязанности на территории субъектов, входящих в состав ЦФО, показана в табл. 7.

Таблица 7

¹⁰⁸ Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям.

¹⁰⁹ Центральный федеральный округ. Список городов. Численность населения // Интернет-ресурс: <https://geogoroda.ru/federalnyy-okrug/centralnyy?ysclid=lmlvtkmg50216226114>

¹¹⁰ Россияне живут на 36,2 тысячи рублей в месяц: новые данные Росстата за 2022 год // Интернет-ресурс: <https://bankstoday.net/last-news/rossiyane-zhivut-na-36-2-tysyachi-rublej-v-mesyats-novye-dannye-rosstata-za-2022-god>

Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления на службе в муниципальных образованиях на территории
Центрального Федерального Округа РФ

№	Субъекты Российской Федерации в составе ЦФО	Количество муниципальных образований	Численность работников государственных органов и органов местного самоуправления
1	Белгородская область	212	23029
2	Брянская область	289	21245
3	Владимирская область	127	19166
4	Воронежская область	478	28667
5	Ивановская область	143	15609
6	Калужская область	304	16987
7	Костромская область	114	13305
8	Курская область	540	17588
9	Липецкая область	312	16994
10	Московская область	72	71464
11	Орловская область	250	14150
12	Рязанская область	290	17603
13	Смоленская область	183	18149
14	Тамбовская область	271	17394
15	Тверская область	142	20844
16	Тульская область	103	20720
17	Ярославская область	96	19467
18	г. Москва	146	137012
Всего		4072	509393

Однако, несмотря на высокий социально-экономический потенциал данного округа, именно в ЦФО сейчас наблюдается наиболее сложная и неоднозначная ситуация в демографической сфере. С одной стороны, в самом большом по численности населения округе только с 2010 по 2022 гг. численность населения увеличилась примерно на 2 млн. чел., что, казалось бы, является положительной демографической динамикой. Однако, в последние

годы заметны и негативные изменения (табл. 8).

Таблица 8

Численность населения России по федеральным округам¹¹¹

Городское и сельское население	Период (дата, на которую зафиксирована численность)		Изменения за 2022 г. (+,-), прирост (убыль)		
	На 01.01.2022	На 01.01.2023	общий прирост	в т.ч. естественный	в т.ч. миграционный
Россия	146 980 061	146 447 424	- 532 637	- 594 557	61 920
ЦФО	40 298 032	40 240 256	- 57 776	- 197 987	140 211
Приволжский ФО	28 869 534	28 683 247	- 186 287	-154 667	- 31 620
Сибирский ФО	16 758 520	16 645 802	- 112 718	-79 367	- 33 351
Южный ФО	16 718 204	16 642 052	- 76 152	-87 520	11 368
Северо-Западный ФО	13 909 835	13 867 347	- 42 488	-72 474	29 986
Уральский ФО	12 285 258	12 259 126	- 26 132	-27 696	1 564
Северо-Кавказский ФО	10 174 103	10 205 730	31 627	50 352	- 18 725
Дальневосточный ФО	7 966 575	7 903 864	- 62 711	-25198	- 37 513

Как видно из табл. 8, изменения за 2022 г. показывают общую убыль населения в ЦФО более, чем на 57 тыс. чел. При этом уровень естественной убыли вызывает особую тревогу (около 198 тыс. чел.), являясь самым высоким среди других федеральных округов.

Основной же рост населения происходит в основном не за счет рождаемости, а за счет миграционного притока. При этом наблюдаемый объем миграционного притока, как видно из таблицы, является наиболее высоким

¹¹¹ Статистический отчет Росстата от 17.03.2023 «Оценка численности постоянного населения на 1 января 2023 г. и в среднем за 2022 г. и компоненты ее изменения (с учётом итогов Всероссийской переписи населения 2020 г.)» (Без учета статистической информации по Донецкой Народной Республике (ДНР), Луганской Народной Республике (ЛНР), Запорожской и Херсонской областям) // <https://www.statdata.ru/naselenie-federalnyh-okrugov-rossii?ysclid=lm1pfme4a1710653623>; https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OkPopul_Comp_2023_Site.xlsx

именно в ЦФО. В других федеральных округах, по сравнению с ЦФО, его уровень можно считать незначительным.

Как подчеркнул, выступая на проходившем в 2022 г. Петербургском экономическом форуме (ПМЭФ), полномочный представитель Президента России в ЦФО И.О. Щёголев, увеличение рождаемости и популяризация многодетности для регионов Центрального федерального округа, учитывая обострившиеся проблемы, представляются одними из наиболее важных и первостепенных задач. При этом он справедливо отметил, что принимаемых на сегодняшний день мер поддержки явно недостаточно, в связи с чем необходимо расширение их перечня, а также совершенствование уже применяемых в данном направлении практик¹¹².

Тем не менее, несмотря на негативные тенденции, накапливается некоторый позитивный опыт реализации демографической политики в ЦФО, в том числе внедрения ее отдельных мер и инструментов. В числе регионов, где относительно активно внедряются демографические меры поддержки, как правило, выделяют Москву, Московскую, Тульскую, Калужскую, Рязанскую, Брянскую и Тверскую области. Так, например, в Брянской, Рязанской и Калужской областях стали выплачивать региональный капитал за рождение каждого третьего и последующих детей, притом, что раньше соответствующая выплата совершалась только единожды. В Тульской области построена комплексная система поддержки семей с детьми, в Тверской области, помимо прочих выплат, семьи, в которых воспитываются пятеро и более детей, имеют право на получение 1 млн. руб. на покупку семейного автомобиля отечественного производства¹¹³. В Липецкой области при рождении ребенка предусмотрели и ввели дополнительные единовременные выплаты. Также здесь применяются специальные механизмы в строительстве частных малоэтажных домов для

¹¹² Щёголев И.О. Увеличение рождаемости является одной из главных задач для регионов ЦФО / Москва, 17 июня 2022 года (ПМЭФ-2022). ТАСС // Интернет-ресурс: <https://tass.ru/obschestvo/14951657?ysclid=llb2tnopja287825407> (Дата просмотра: 28 марта 2024 г.).

¹¹³ Там же.

многодетных семей¹¹⁴. В Белгородской области отрабатывается модель предоставления многодетным семьям бесплатных земельных участков, осваиваются инструменты освоения данной модели. В различных регионах ЦФО оказывается комплексная помощь молодым, в том числе студенческим семьям¹¹⁵.

Также на форуме ПМЭФ была отмечена особая роль предприятий и различных бизнес-структур в решении задач демографической политики государства. Подчеркивалось, что такой формат помощи особенно удобен, так как работодатели и их работники взаимодействуют очень часто. Как подчеркнул полномочный представитель Президента России в ЦФО И.О. Щёголев, в таких ситуациях именно организации должны стать «демографическими агентами государства»¹¹⁶.

В июне 2023 г. на Петербургском международном экономическом форуме состоялась презентация ЭКГ-рейтинга ответственного бизнеса. Методика разработана Финансовым университетом при Правительстве Российской Федерации. Оценка производится по трём направлениям:

- Экология – степень воздействия на окружающую среду, использование наилучших доступных технологий и реализация экологических проектов;
- Кадры – уровень оплаты труда, собственные социальные и демографические программы, благотворительные проекты;
- Государство – налоговая история, деловая репутация, социальное инвестирование в регионы присутствия.

Как заявил полномочный представитель Президента России в ЦФО И.О. Щёголев, «уникальность рейтинга в том, что он охватывает большое количество компаний, и это не заявочный принцип. Мы смотрим на технологии, которые применяет компания с точки зрения заботы об окружающей среде, на уровень

¹¹⁴ Крупко А.Э., Шацких А.Г. Демографические аспекты устойчивого развития Липецкой области // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2022. Т. 19. № 4. С. 26-35.

¹¹⁵ Бобровская Е.А. Материальное стимулирование рождаемости в ЦФО // Иннов: электронный научный журнал. 2018. № 4 (37). С. 14; Бобровская Е.А. О направлениях повышения рождаемости в регионах ЦФО // Наука и практика регионов. 2018. № 3 (12). С. 113-117; Власова О.В. Оценка уровня рождаемости в областях ЦФО // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 331-334 и др.

¹¹⁶ Там же.

зарплаты в среднем по экономике, как они вкладываются в национальные цели развития. Это во многом показатель для клиентов и потенциальных работников, а что у них с юридической совестью, есть ли у них проблемы с государством, с партнерами, в судах ли они, есть ли неисполненные контракты. Это хороший показатель здоровья компаний»¹¹⁷.

В рейтинге соблюдается баланс между интересами бизнеса, государства и общества. Основной идеей явилось оказание мер поддержки компаниям с самым высоким рейтингом. По словам руководителя ФНС России Д.В Егорова, «если ты себя ведешь добросовестно, то в этом случае мы это приветствуем и не просто словами, а рейтингом, участием в контрактах, авансированием, кредитованием и т.д.»¹¹⁸. Компании с высоким рейтингом получают ускорение по процедурным вопросам (сокращение срока рассмотрения заявок на предоставление земли, предоставление налоговых льгот, экспертиза и т.д.). Ответственное ведение бизнеса не только повышает мотивацию компаний для развития собственного бизнеса, но и увеличивает инвестиции в развитие региона.

Кроме того, анонсировано, что информация об уровне ЭКГ-рейтинга каждой компании будет доступна соискателям при выборе потенциального работодателя. Лучшим компаниям, которые меняют подходы к управлению человеческим капиталом, помогают развиваться регионам и поддерживают своих сотрудников и их семьи, будут предоставляться региональные льготы.

Следует заметить, что изначально ЭКГ-рейтинг планировался как метод оценки компаний только в Центральном федеральном округе. Однако после успешной апробации в комплексной оценке уже участвуют негосударственные компании всей страны (за исключением финансовых организаций, микропредприятий и компаний с закрытым доступом к финансовой отчетности). Результаты размещаются в открытом доступе и направлены на определение

¹¹⁷ Деятельность ФНС России. На ПМЭФ презентован ЭКГ-рейтинг компаний, созданный на базе данных ФНС России. https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13680640/?ysclid=m5wog2eszv49121722

¹¹⁸ Интернет-ресурс: https://nalogika.media/articles/news/na_pmef_2023_prezentovan_ekg_reyting_kompaniy_sozdannyy_na_baze_dannykh_fns_rossii; <https://roscongress.org/sessions/spief-luchshie-praktiki-uchastiya-chastnogo-biznesa-v-dostizhenii-natsionalnykh-tseley-razvitiya/discussion/>

уровня их благонадежности, социальной и экологической ответственности в соответствии с повесткой, заданной Президентом Российской Федерации¹¹⁹.

18 апреля 2022 г. был открыт Институт демографической политики имени Д.И. Менделеева, учредителем которого выступил Совет ЦФО. В данном учреждении планируется проводить регулярные системные и комплексные исследования различных демографических проблем, вырабатывать для органов власти соответствующих субъектов РФ практические рекомендации, которые будут направлены на решение целей и задач, обозначенных в национальном проекте «Демография». Предполагается, что в состав работников института будут включены как представители академических наук, так и ведущие эксперты-демографы. Одной из ключевых задач данного института станет содействие работодателям в выстраивании их отношений со своими сотрудниками в рамках просемейной политики¹²⁰.

Еще весной 2022 г. на заседании Совета Центрального федерального округа С.Н. Шишкарёв, состоящий на момент своего выступления в должности председателя Совета директоров группы компаний «Дело», справедливо заметил, что на сегодняшний день необходимо показывать организациям-работодателям эффективность и целесообразность вложений в демографию. Особая важность использования комплексного подхода в реализации задач пронаталистской политики была подчеркнута и заместителем председателя Госдумы А.Ю. Кузнецовой¹²¹.

В Послании Президента России Федеральному собранию 21 февраля 2023 г. был сделан акцент на прямой взаимозависимости социальной сферы и демографической ситуации. Президент поддержал инициативу субъектов РФ по ускорению обновления социальной инфраструктуры, комплексного развития сельских территорий и прочих инициатив, улучшающих качество

¹¹⁹ ЭКГ-Рейтинг // Интернет-ресурс: <https://xn----etbbhpfid3axw8i.xn--p1ai>

¹²⁰ Под эгидой Ассоциации Центрального федерального округа будет создан Институт демографической политики / Новости от 18 апреля 2022 г. // Интернет-ресурс: <https://narodnoeslovo.ru/news/regionalnye-novosti/pod-egidoy-associacii-centralnogo-federalnogo-okruga-budet-sozdan-institut?ysclid=llb3hwnf2e359090864> (Стенограмма заседания Совета ЦФО также размещена на сайте www.cfo.gov.ru).

¹²¹ Там же.

жизни российских семей.

9 ноября 2023 г. прошли Парламентские слушания на тему «Актуальные решения по поддержке рождаемости: семейная политика». В мероприятии приняли участие Председатель Совета Федерации В.И. Матвиенко, министр труда и социальной защиты РФ А.О. Котяков, полномочный представитель Президента РФ в ЦФО И.О. Щеголев и другие государственные деятели. Обсуждались вопросы трудовых гарантий для молодых женщин; стимулирования работодателей на участие в процессе поддержки семей с детьми; создания корпоративного демографического стандарта и другие важные актуальные темы.

Таким образом, можно утверждать, что представители органов власти различного уровня хорошо осознают назревшие актуальные демографические проблемы в ЦФО. Для их решения проводятся регулярные форумы, совещания и выступления, в которых принимают участие главы регионов Центрального федерального округа и иные должностные лица.

Однако, несмотря на это, необходима дополнительная активная работа в данном направлении, в том числе поискового и научно-исследовательского характера.

Следует обратить внимание на то, что, подчеркивая роль корпоративного сектора в реализации задач государственной пронаталистской политики, представители органов власти, как правило, говорят о целесообразности вовлечения в соответствующие процессы предприятий коммерческого сектора, представляющих отечественный бизнес, не выделяя при этом важную роль в данном направлении организаций сферы публичной власти, что мы считаем определенным упущением. До настоящего времени нет ни одной комплексной разработки, посвященной подробному изучению и анализу роли организаций сферы публичной власти, в том числе функционирующих на территории ЦФО, в реализации задач государственной демографической политики. Нет и эмпирических социологических исследований, а также статистических данных относительно политики,

дружественной к семьям работников, проводимой или только внедряемой в организациях данной сферы.

Задачи эмпирического социологического исследования, реализованного в данной работе, свелись к следующим:

- выявить особенности реализации мер, направленных на поддержку семей работников, в организациях сферы публичной власти, функционирующих на территории Центрального федерального округа;
- оценить востребованность, возможности реализации и потенциал применения данных мер в соответствующих организациях;
- дополнить критерии оценки, а также выявить показатели качества осуществляемых организациями сферы публичной власти мер поддержки работников и членов их семей в рамках политики ДСР;
- сформулировать комплекс рекомендаций, направленных на формирование и реализацию эффективной политики, дружественной к семьям работников, в организациях сферы публичной власти.

В рамках разработки методики комплексного анализа политики, дружественной к семьям работников, на уровне организаций сферы публичной власти, расположенных и функционирующих на территории Центрального федерального округа России, ее возможностей и потенциала трансформации был осуществлен процесс структурирования эмпирических индикаторов, включивший следующие ключевые этапы:

1. Определение ключевых концептов и переменных — основные концепты включают такие понятия, как:

- Политика, дружественная к семьям работников (ДСР);
- Специфика мер поддержки;
- Эффективность мер поддержки;
- Вовлеченность и заинтересованность руководства в реализацию политики ДСР;
- Престиж работы и удовлетворенность работников;
- Трудности реализации демографической политики.

2. Классификация вопросов по типам и фокусам — вопросы разделены на несколько категорий по содержанию:

- Общие вопросы о наличии политики ДСР и ее эффективности;
- Специфика мер и их региональные различия;
- Восприятие потребности и востребованности мер среди сотрудников;
- Потенциал мер и их влияние на престиж организации;
- Трудности в реализации политики и вовлечении в демографические задачи;
- Рекомендации и предложения по улучшению политики ДСР;
- Роль организаций в демографической политике и взаимодействие субъектов.

3. Формирование системы эмпирических индикаторов — для каждого вопроса были разработаны конкретные наблюдаемые признаки, на основе которых можно делать выводы о социальных явлениях, собирать и анализировать данные.

Так, для дифференциации основных векторов анализа данных и выстраивания логики их обработки в рамках исследования, были определены эмпирические индикаторы, которые можно разделить на несколько тематических блоков в зависимости от их направленности.

Предлагаемая нами совокупность эмпирических индикаторов приведена в табл. 9.

Объектом эмпирического исследования выступают работники соответствующих организаций. В терминах ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹²² в объект исследования вошли следующие категории: руководители, помощники/советники, специалисты, обеспечивающие специалисты - высших, главных, ведущих, старших, младших должностей гражданской службы. Важно отметить, что принятая классификация должностей гражданской службы в нашем эмпирическом

¹²² Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

исследовании не играла принципиальной роли, поскольку она не отражает специфики исследуемых социальных ролей респондентов в контексте анализа мер, дружественных к семьям работников. Группировка, предусмотренная законодательством, направлена преимущественно на регламентацию служебной иерархии, определения полномочий и установления условий прохождения гражданской службы, в то время как для целей настоящего социологического исследования более значимым критерием является не формальное положение в должностной структуре, а реальное участие респондента в разработке, реализации или получении мер поддержки, дружественных к семьям работников. Кроме того, законодательная классификация не позволяет выделить работников кадровых подразделений как специфическую аналитическую категорию, в то время как они, по сути, часто играют ключевую роль в реализации семейной политики в учреждениях.

В силу всего вышеперечисленного была произведена условная типологизация объекта эмпирического исследования на две группы - «эксперты» и «служащие». К «экспертам» были отнесены лица, занимающие руководящие должности в органах публичной власти, а также работники их кадровых отделов, которые когда-либо были задействованы в организации и (или) проведении мер ДСР; к «служащим» - сотрудники, выполняющие служебные обязанности в органах публичной власти, но не занимающие там каких-либо руководящих должностей и не являющиеся работниками кадровых отделов.

Таблица 9

Система эмпирических индикаторов для социологического исследования состояния и потенциала политики ДСР в организациях системы публичной власти в России

Блоки эмпирических индикаторов	Эмпирические индикаторы
1. Роль организаций сферы публичной власти в демографической политике страны	1. Роль организаций сферы публичной власти в реализации государственных задач демографической политики
2. Процесс реализации политики, дружественной к семьям работников, в органах публичной власти	1. Спрос на меры поддержки ДСР среди сотрудников органов публичной власти и их семей
	2. Осведомленность о наличии политики, дружественной к семьям работников
	3. Личное получение мер поддержки в рамках ДСР
	4. Оценка заинтересованности руководства в реализации политики ДСР
3. Роль и взаимодействие субъектов в разработке и реализации ДСР	1. Участники разработки и реализации политики
	2. Формы взаимодействия субъектов, участвующих в политике ДСР
4. Региональная и локальная специфика реализации политики ДСР	1. Особенности поддержки семей работников в организациях
	2. Возможности реализации политики ДСР в различных регионах
	3. Региональные трудности в реализации политики ДСР
5. Эффекты от реализации политики ДСР	1. Влияние мер ДСР на престиж работы в органах публичной власти
	2. Роль мер ДСР в повышении ценности работы в органах публичной власти
	3. Оценка эффективности проводимой политики ДСР в организациях
6. Трудности и проблемы реализации политики ДСР	1. Трудности вовлечения органов публичной власти в демографическую политику
	2. Проблемы при реализации задач демографической политики
7. Рекомендации, направленные на совершенствование политики ДСР	1. Рекомендации по преодолению трудностей в реализации политики ДСР
	2. Предложения по повышению эффективности политики ДСР в организации

Первая выделенная группа («эксперты») включает в себя респондентов, которые в разное время могли выступать и в качестве адресантов, и в качестве адресатов соответствующих мер поддержки, вторая (служащие) – только лиц, выступавших в качестве их адресатов. Отметим, что наименования групп

эмпирического изучения носят условный характер и используются исключительно для удобства дальнейшего исследования и сопоставления его результатов, так как объекты двух условно выделенных групп в целом являются служащими. В то же время и респонденты, не занимающие в органах публичной власти каких-либо руководящих должностей и не работающие в кадровых отделах, выражая свое личное мнение по заданному спектру вопросов, могут выступать в качестве своего рода «экспертов».

Таким образом, разработанная нами методика исследования направлена на: — оценку текущего восприятия ситуации с действующими мерами поддержки, предоставляемыми государственным и муниципальным служащим, работающим в организациях, функционирующих на территории Центрального федерального округа;

— оценку востребованности, комплексности и достаточности объема предпринимаемых мер;

— определение круга потенциальных акторов, оценку факторов их вовлеченности и характеристику системы взаимодействия, способствующих механизму формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников в организациях системы публичной власти;

— выявление проблем и разработку комплекса рекомендаций для организаций системы публичной власти в рамках политики ДСР.

2.2. Меры, дружественные к семьям работников, на уровне организаций публичной власти: результаты оценки востребованности, возможностей реализации и потенциала эффективности

В Центральном федеральном округе наблюдается сложная и неоднозначная демографическая ситуация, что было подчеркнуто в рамках предыдущего параграфа. В 2023-2024 г.г. нами было проведено социологическое исследование, посвященное оценке востребованности, возможностей реализации и потенциала эффективности мер, дружественных к семьям работников.

В анкетном опросе приняло участие 317 респондентов, представленных работниками организаций публичной власти из Воронежской, Костромской, Курской, Смоленской, Тульской, Московской областей и города Москва. В число респондентов также вошли представители Министерства образования и науки, Министерства внутренних дел, Министерства финансов, Федеральной службы безопасности, Росреестра, аппарата Совета Федерации, аппарата Конституционного суда и Центральной избирательной комиссии РФ.

Опрашивались государственные служащие, разделенные нами на две группы:

— «Эксперты» (23 человека) – лица, занимающие руководящие должности в органах публичной власти, а также работники их кадровых отделов, которые когда-либо были задействованы в организации и (или) проведении мер ДСР;

— «Служащие» (294 человека) – лица, выполняющие служебные обязанности в органах публичной власти, но не занимающие там каких-либо руководящих должностей и не являющиеся работниками кадровых отделов.

В ходе анализа по ряду вопросов, где не было значимых различий во мнениях опрошенных, исследовалась вся совокупность ответов респондентов. По ряду вопросов, где наблюдались существенные отличия во взглядах двух опрошенных категорий, ответы анализировались по каждой группе отдельно и в их сопоставлении. Выборка производилась случайным методом, с использованием критериев репрезентативности, описанных в работах В.А. Ядова и В.И. Добренкова¹²³. Уровень предельной погрешности не превысил

¹²³ Добренков В.И. Методы социологического исследования / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. М.:

5%, что свидетельствует о достаточно высокой точности результатов всего исследования.

Анкета включала в себя как открытые, так и закрытые вопросы. При этом респондентам предлагалось при желании дать дополнительные пояснения к своим ответам. С этой целью после многих вопросов анкеты были предусмотрены специальные незаполненные строки - для возможных комментариев.

Социально-демографические характеристики респондентов, в том числе их семейное положение, уровень образования, возраст и др., представлены ниже (табл. 10).

Таблица 10

Социально-демографические характеристика респондентов

№	Показатели	«Эксперты»		Служащие		Всего	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	<i>Число респондентов</i>	23	100	294	100	317	100
2.	<i>Пол</i>						
А)	Мужской	14	60,9	152	51,7	52,4	166
Б)	Женский	9	39,1	142	48,3	47,6	151
3.	<i>Возраст</i>						
А)	30 лет и менее	4	17,4	72	24,5	76	24,0
Б)	31 - 40 лет	8	34,8	89	30,3	97	30,6
В)	41 – 50 лет	7	30,4	63	21,4	70	22,1
Г)	51 год и старше	4	17,4	70	23,8	74	23,3
4.	<i>Семейное положение</i>						
А)	Зарегистрированный брак	17	73,9	173	58,8	190	59,9
Б)	Незарегистрированный брак	4	17,4	68	23,1	72	22,7
В)	Вдова/вдовец	-	-	6	2,0	6	1,9

Продолжение таблицы 10

1	2	3	4	5	6	7	8
Г)	Разведен / разведена	1	4,3	8	2,7	9	2,8
Д)	Другое	1	4,3	39	13,3	40	12,6
5.	<i>Наличие несовершеннолетних детей</i>						

А)	Отсутствие	4	17,4	76	25,9	80	25,2
Б)	Наличие, в том числе:	19	82,6	218	74,1	237	74,8
-	один ребенок	7	30,4	96	32,7	103	32,5
-	двое детей	9	39,1	108	36,7	117	36,9
-	трое и более детей	3	13,9	14	4,8	17	5,4
-	<i>в т.ч. хотя бы один ребенок дошкольного возраста (до 7 лет)</i>	6	26,1	102	34,7	108	34,1
6.	Уровень образования						
А)	Одно высшее образование	13	56,5	228	77,6	241	76,0
Б)	Два и более высших образований	9	39,1	57	19,4	66	20,8
В)	Ученая степень	1	4,3	9	3,1	10	3,2

Как видно из табл. 10, большая часть выборки представлена респондентами, состоящими в официально зарегистрированном браке. Следует заметить, что доля лиц, состоящих в таком браке, среди работников занятых на публичной, государственной и муниципальной службе в целом существенно выше, чем среди работников иных, в том числе коммерческих организаций¹²⁴.

Кроме того, согласно официальным статистическим данным, среди лиц, занятых на публичной, государственной и муниципальной службе, особенно занимающих те или иные руководящие должности, преобладают мужчины, что является специфической чертой структуры кадров соответствующих организаций.

Обе эти особенности нашли отражение в характеристиках выборочной совокупности.

Говоря о возрастных характеристиках респондентов, следует заметить, что в группе «экспертов» средний возраст работников старше, чем в группе служащих. Так, среди «экспертов» доля лиц в возрасте старше 30 лет составила 82,6%, младше – 17,4%, в группе служащих - 75,5% и 24,5% - соответственно. Предполагаем, что данное распределение является вполне естественным, так как продвижение по служебной лестнице требует большего опыта работы. Кроме того, следует обратить внимание на очень высокий уровень образования всех участвующих в опросе лиц, что обусловлено

¹²⁴ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы): статистический сборник. М.: Росстат, 2023. 151 с.

спецификой выполняемой ими работы, требующей специальной квалификации и знаний. Как видно, абсолютно у всех опрошенных на момент исследования было хотя бы одно высшее образование, а у некоторых имелась ученая степень. Анализируя социально-демографические характеристики респондентов, следует заметить, что у большинства из них к моменту участия в опросе были дети в возрасте до 18 лет, на основании чего можно сделать предварительное заключение о том, что политика ДСР и ее меры могут представлять для опрашиваемой аудитории особый интерес и быть весьма востребованными ими.

В числе первых, всем респондентам был задан следующий вопрос:

— «Как Вы считаете, проводится ли в отечественных организациях системы публичной власти политика, дружественная к семьям работников?» Респондентам было дано пояснение о том, что под данной политикой мы предлагаем понимать комплекс систематизированных мер, правил и инструментов, направленный на повышение комфорта работы служащих, совмещающих профессиональные (служебные) обязанности с родительским и иным (уход за престарелыми родителями; членами семей с хроническими заболеваниями, и т.д.) семейным трудом, поддержку беременных сотрудниц, а также сотрудниц, находящихся в декретных отпусках, нацеленный на общее повышение рождаемости среди работников соответствующих организаций, а также решение других важных задач в сфере родительства, поддержания семейных ценностей и общего благополучия их семей.

Как показали результаты опроса, многие респонденты (36,9%) никогда не слышали о проведении такой политики в организациях системы публичной власти. При этом 46,4% опрошенных сочли, что такая политика проводится, а 16,7% затруднились дать по этому поводу какой-либо вариант ответа. Среди «экспертов» доля лиц, убежденных, что политика ДСР реализуется в организациях сферы публичной власти, была выше, чем среди служащих: 60,9% и 45,2% соответственно.

Респондентам обеих групп задавался уточняющий вопрос о реализации

в организациях сферы публичной власти, расположенных на территории Центрального федерального округа, политики, дружественной к семьям работников, и ее специфике. Как выяснилось, многие опрошенные не видят никаких специфических особенностей между реализуемыми мерами поддержки в ЦФО и иных округах нашей страны. Лишь незначительная часть респондентов полагает, что в ЦФО проводится особая политика ДСР. Данная часть респондентов выразила мнение о том, что в ЦФО проводится больше мероприятий, связанных с поддержкой работников и членов их семей, при этом и общий размер материальной помощи работникам соответствующих организаций в целом несколько выше, нежели в других федеральных округах России.

Здесь следует заметить, что меры демографической поддержки в Центральном федеральном округе имеют определенные особенности, которые отличаются от тех, что принимаются в других федеральных округах России. Основные различия заключаются в уровне экономического развития и объеме финансовой поддержки. Они связаны с экономическими, социальными и демографическими характеристиками регионов, такими как плотность населения, уровень урбанизации, экономическое развитие и миграционные процессы. В то время как в других федеральных округах меры чаще направлены на привлечение и удержание населения, поддержание рождаемости и улучшение условий жизни в сельских и отдаленных районах, в ЦФО они характеризуются более высокими выплатами и акцентом на поддержку семей в условиях урбанизации и высоких цен на жилье.

Основные виды региональных мер в ЦФО таковы:

— Региональный материнский капитал: большинство регионов ЦФО предоставляют материнский капитал за третьего и последующих детей, суммы варьируются от 50 000 до 200 000 рублей;

— Ежемесячные выплаты на третьего ребенка до 3 лет: в среднем по регионам ЦФО выплаты составляют 10 000–14 000 рублей;

— Поддержка многодетных семей: в большинстве регионов действует компенсация за коммунальные услуги (50%), льготы на проезд, бесплатное питание в школах, предоставление земельных участков;

— Льготные ипотечные программы: в ряде регионов существуют специальные программы по снижению процентных ставок на ипотеку для многодетных и молодых семей.

Таким образом, меры поддержки в ЦФО направлены на финансовую помощь семьям с детьми, улучшение жилищных условий и льготы для многодетных семей.

В других же федеральных округах, где регионы часто сталкиваются с финансовыми ограничениями, размеры выплат и поддержка могут быть меньше, но при этом вводятся дополнительные льготы для стимулирования рождаемости.

Кроме того, следует сделать акцент на миграционную политику. В ЦФО, особенно в Москве и Московской области, население растет за счет внутренней миграции из других регионов России. Соответственно, меры поддержки больше нацелены на обеспечение социального благополучия семей, улучшение жилищных условий семей с детьми. Тогда как в Дальневосточном и Сибирском округах меры поддержки чаще направлены на удержание населения и привлечение молодых семей из других регионов и здесь программы включают в себя субсидии на жилье, бесплатные земельные участки, льготы на переезд и проживание.

Размер и формы материальной помощи в Центральном федеральном округе, особенно в богатых регионах (Москва, Московская область), выше средних по стране. Например, в Москве введены существенные доплаты при рождении первого, второго и третьего ребенка, в том числе специальные единовременные выплаты (до 30 000 рублей и выше). Для сравнения, в регионах с менее развитой экономикой (например, в Северо-Кавказском федеральном округе) размеры выплат могут быть меньше, но компенсируются

льготами на оплату коммунальных услуг, доступом к бесплатным детским учреждениям и социальными программами поддержки.

В ЦФО многодетные семьи получают значительные льготы, включая бесплатный проезд в общественном транспорте, компенсацию расходов на ЖКХ, скидки на налоги и обеспечение школьников бесплатным питанием. В других округах (например, в Краснодарском крае) многодетные семьи также получают подобные льготы, но особое внимание уделяется поддержке аграрных и сельских семей, так как значительная часть населения проживает в сельской местности. Меры поддержки сельских семей в Центральном федеральном округе, где преобладает высокая степень урбанизации, менее выражены, хотя в таких областях, как Калужская и Курская, существуют программы для улучшения жилищных условий в сельской местности. В других же федеральных округах (например, в Приволжском или Сибирском) программы поддержки сельских семей играют более важную роль. Эти меры включают в себя поддержку молодых специалистов, работающих на селе, предоставление жилья и выплаты для улучшения жилищных условий на сельских территориях.

В ЦФО активно развиваются программы для молодых семей, направленные на улучшение жилищных условий, льготные кредиты и социальную поддержку при рождении детей. В других федеральных округах, например, в Уральском федеральном округе, также существуют программы поддержки молодых семей, но они связаны с необходимостью стимулирования рождаемости и снижения миграции молодежи из региона. Льготы на жилье и ипотеку в ЦФО часто ориентированы на компенсацию высоких цен на жилье. Например, в Московской области многодетные семьи могут рассчитывать на субсидии для покупки жилья или улучшения жилищных условий. В Дальневосточном и Сибирском федеральных округах больше внимания уделяется предоставлению земельных участков под строительство жилья, включая программу "дальневосточный гектар",

поскольку плотность населения в этих регионах крайне низкая, и поддержка направлена в основном на заселение удаленных территорий.

В Центральном федеральном округе каждый регион дополняет федеральные меры демографической поддержки своими инициативами.

В ходе опроса мы выясняли мнение респондентов о том, реализуется ли и – если да, то насколько эффективно – политика ДСР в конкретных организациях, являющихся их местом постоянной работы. Полученные ответы распределились следующим образом (рис. 9):

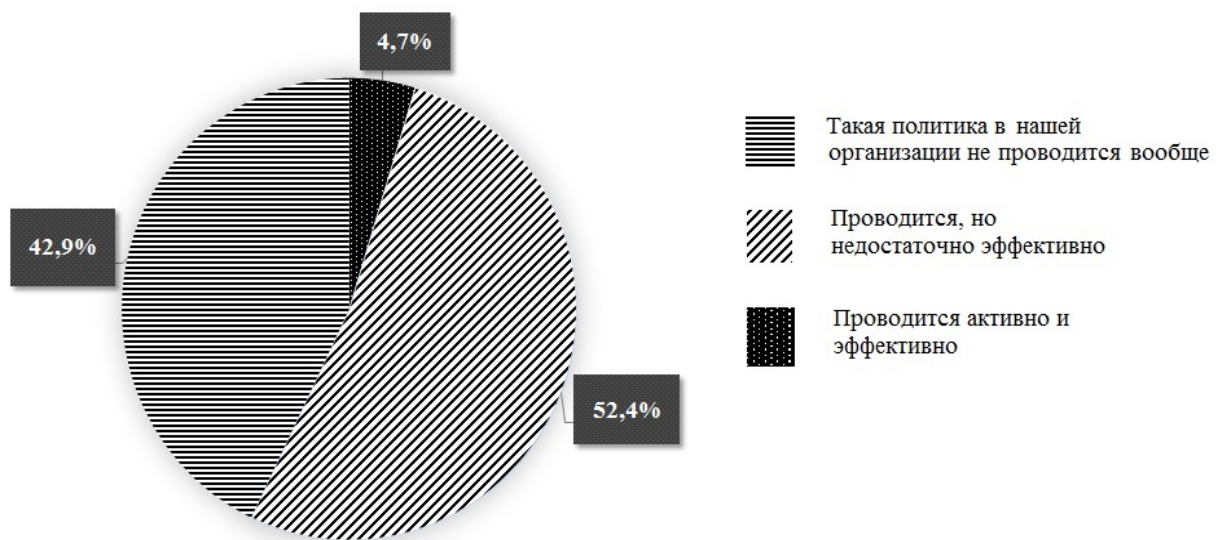


Рис. 9. Распределение ответов респондентов на вопрос о проведении в организациях, являющихся их местом работы, политики, дружественной к семьям работников, и ее эффективности

Как видно из диаграммы, почти половина опрошенных (42,9%) полагает, что политика ДСР в их организациях не проводится вообще. Чуть более половины респондентов (52,4%) считает, что она проводится, но является недостаточно эффективной. Лишь небольшая часть респондентов отметила, что такая политика проводится и является успешной (4,7%).

Следующий вопрос был направлен на выяснение того, пользовались ли респонденты когда-либо теми или иными мерами поддержки,

дружественными к их семьям. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Получали ли Вы или члены Вашей семьи когда-нибудь в организации, где работаете (выполняете служебные обязанности), какие-либо меры поддержки, дружественные к семьям (субсидии, подарки детям на Новый год, дополнительные отгулы по семейным обстоятельствам, помощь в виде оплаты путевок в детские лагеря и семейные санатории, помощь семейного психолога и т.д.)?».

Как выяснилось, почти все опрошенные когда-нибудь пользовались теми или иными формами поддержки, на что указало 95,3% респондентов. Среди ответивших подобным образом были и многие из тех, кто считает, что политика ДСР в их организациях не проводится вообще.

Распределение мнений среди работников организаций сферы публичной власти о востребованности мер ДСР представлено на рис. 10.

Как видно из рис. 10, большинство опрошенных убеждены, что меры, дружественные к семьям служащих, востребованы. При этом в качестве «высоко востребованных и необходимых» их отметили 44,8%, а в качестве «умеренно востребованных» - 51,7% (в этой группе ответов встречались пояснения респондентов о том, что эти меры «скорее востребованы, чем нет», «соответствующие меры поддержки, безусловно, нужны, но это должно сочетаться с повышением общего уровня заработной платы», и т.д.). Считает, что данные меры не нужны работникам органов публичной власти, лишь малая часть опрошенных (3,5%). Почти все респонденты, давшие ответы подобного рода, пояснили, что им необходимо лишь повышение уровня заработной платы. По их убеждению, в такой ситуации каждый работник сам сможет по своему усмотрению и в достаточной мере помогать своей семье, причем именно так, как он сочтет нужным.

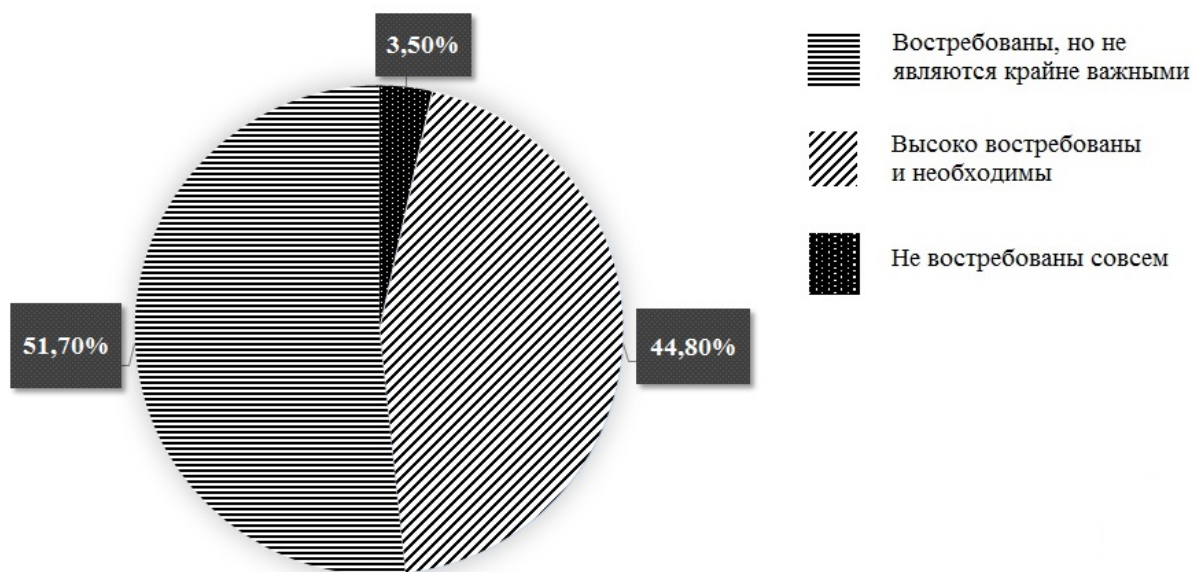


Рис. 10. Распределение ответов респондентов на вопрос о востребованности мер поддержки, дружественных к семьям служащих, в отношении лиц, занятых на публичной, государственной и муниципальной службе и членов их семей

В исследовании также выяснялось мнение респондентов о степени заинтересованности руководства организаций публичного сектора в реализации политики ДСР. Распределение ответов опрошенных представлено на рис. 11.

По мнению большинства респондентов, руководство организаций системы публичной власти недостаточно заинтересовано в реализации полной и комплексной политики ДСР. Так, около 39,7% опрошенных убеждены в умеренной, а 46,7% – в низкой его заинтересованности (рис. 11).

Более оптимистично в данном вопросе настроена лишь небольшая часть респондентов, отметившая высокий уровень заинтересованности (6,3%). При этом примерно столько же респондентов (7,3%) убеждены в обратном – в полном отсутствии какой-либо заинтересованности у руководства соответствующих организаций.

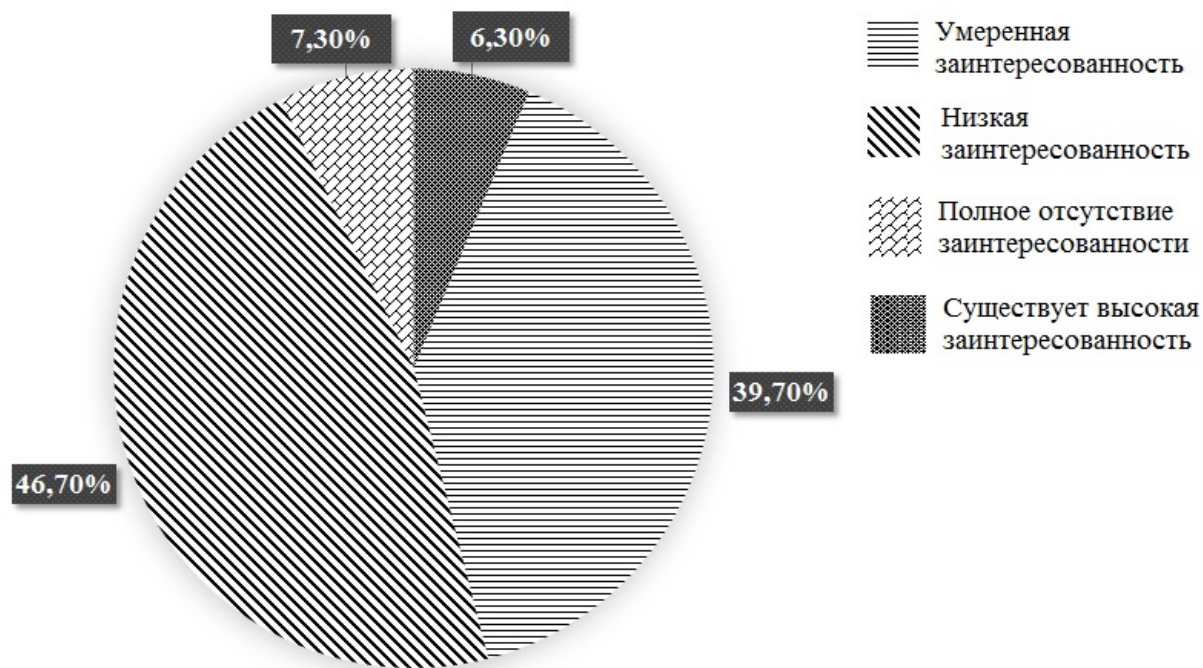


Рис. 11. Распределение ответов респондентов на вопрос о заинтересованности руководства органов публичной власти в реализации на местах комплексной и активной политики, дружественной к семьям работников

Для уточнения полученных результатов мы более подробно проанализировали ответы респондентов, давших развернутые пояснения на этот счет. Как выяснилось, среди опрошенных лиц, придерживающихся точки зрения о том, что руководители современных организаций сферы публичной власти совершенно не заинтересованы в реализации политики ДСР, преобладает мнение, что причиной этому является отсутствие четких указаний и директив «сверху» (помимо прямо прописанных в законодательстве положений: например, о предоставлении работницам отпуска по беременности и родам; по уходу за ребенком до достижения им определенного возраста и т.д.). В таких условиях руководство часто недопонимает, зачем нужны дополнительные меры ДСР, если обязательные требования трудового и иного законодательства «и так выполняются». Кроме того, деятельность организаций данного типа представляется во многом зависимой от

вышестоящих структур. Так, их финансовое обеспечение происходит за счет соответствующих бюджетов, исходя из утверждаемых смет и лимитов, а, следовательно, руководители таких организаций не могут инициировать и реализовывать достаточную самостоятельность при разработке и реализации политики ДСР на местах.

Не меньший интерес представляют и пояснения наиболее оптимистично настроенной части респондентов, уверенных в высокой заинтересованности руководителей системы публичной власти в реализации комплексной и активной политики ДСР. Как показал опрос, данная часть респондентов четко убеждена, что руководители соответствующих организаций, осознавая важность участия в решении государственных задач, в том числе в сфере рождаемости и родительства, культивирования в обществе семейных ценностей, более остальных заинтересованы в проведении соответствующей политики на местах. Однако и респонденты этой – наиболее оптимистически настроенной – группы полагают, что, несмотря на высокую заинтересованность руководства соответствующих организаций в решении демографических задач, необходима корректировка, дополнение и совершенствование текущей нормативно-правовой базы в соответствующем направлении.

Следует также подчеркнуть, что в структуре ответов респондентов из группы «эксперты» зафиксирована более высокая доля оптимистически настроенных лиц, чем среди участников опроса из группы «служащие» (табл. 11). Коэффициент Крамера тут составляет 0,728 при значимости критерия хи-квадрат 0,000, оценка по критерию Манна-Уиттни также показывает статистическую значимость различий в ответах в группах «экспертов» и служащих.

На наш взгляд, эти данные могут свидетельствовать о реальном стремлении «экспертов», существенная часть которых представлена лицами, занимающими те или иные руководящие должности в организациях системы публичной власти, соответствовать требованиям вовлеченности в решение

важных государственных задач, в том числе перечисленных в Национальном проекте «Демография» и иных официальных документах, либо их желании казаться включенными в соответствующие процессы - для придания еще большей легитимности своей деятельности.

Таблица 11

Оценки заинтересованности руководства организаций системы публичной власти в реализации на местах комплексной и активной политики, дружественной к семьям работников, в двух группах респондентов

Оценка уровня заинтересованности руководства в реализации политики ДСР	«Эксперты»	«Служащие»	Итого
1	2	3	4
Высокая	69,6%	1,4%	6,3%
Средняя	13,0%	41,8%	39,7%
Низкая	17,4%	49,0%	46,7%
Отсутствует	0	7,8%	7,3%
Итого	100	100	100

Во многом подтвердили данные выводы и ответы респондентов на вопрос о потенциале мер ДСР в повышении престижа и ценности работы в организациях сферы публичной власти (рис. 12).

Анализируя полученные результаты, можно констатировать тот факт, что более половины опрошенных (59,3%) видят умеренный потенциал в реализации мер ДСР в организациях системы публичной власти, полагая, что такие меры могут повысить престиж и ценность работы в данных организациях, однако не настолько, чтобы выступать в качестве ключевых факторов в принятии решения об устройстве в них на работу (рис. 12). Однако примерно каждый третий респондент (30,9%) оценил потенциал соответствующих мер скептически – как низкий (21,8%) или полностью

отсутствующий (9,1%).

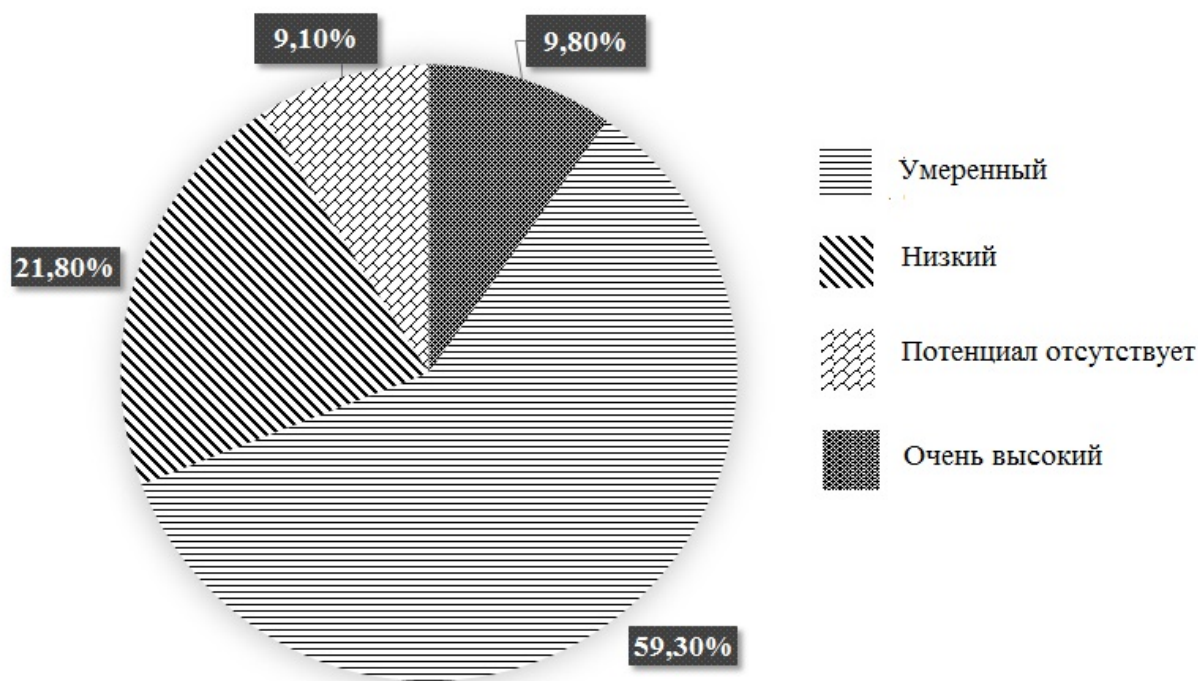


Рис. 12. Распределение ответов респондентов на вопрос о потенциале применения мер, дружественных к семьям работников организаций сферы публичной власти, для повышения престижа и ценности работы в данных организациях

Примерно каждый десятый (9,8%) – как очень высокий, считая, что соответствующие меры в рамках активной политики ДСР могут существенным образом повысить престиж и ценность работы в соответствующих организациях. При этом дополнительный анализ по отдельным группам респондентов показал, что наибольшая доля самых оптимистических ответов, как и при ответах на предыдущий вопрос, также пришлась на респондентов из группы «эксперты» – 39,1%, притом, что доля ответивших аналогичным образом среди служащих составила только 7,4%.

Для конкретизации полученных результатов нами задавался вопрос о возможностях реализации мер ДСР в организациях сферы публичной власти (рис. 13).

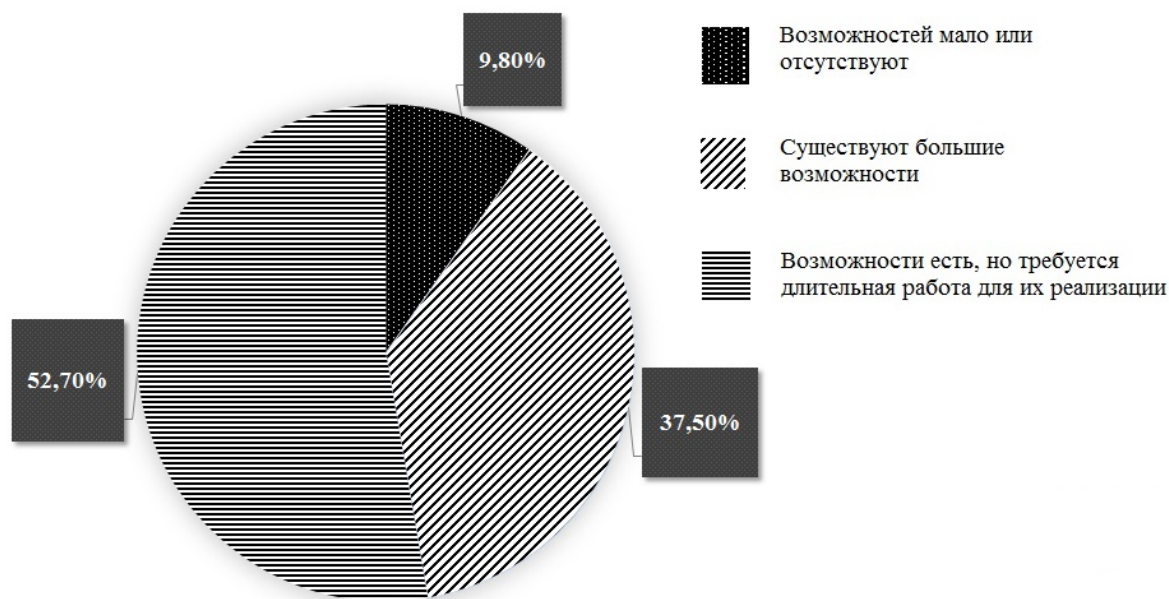


Рис. 13. Распределение ответов респондентов на вопрос о возможностях реализации мер ДСР в организациях сферы публичной власти

Как видно из рис. 13, опрошенные считают, что сегодня имеются хорошие возможности для реализации мер ДСР в организациях сферы публичной власти, так как приоритетные направления развития государства, в том числе обозначенные в Национальном проекте «Демография», связаны с вопросами повышения рождаемости и укрепления семейных ценностей в российском обществе. Респонденты полагают, что государство может успешно и комплексно поддерживать эти организации в формировании соответствующей политики на местах, одновременно сами такие организации выступают в качестве одних из ключевых агентов государства в реализации общей пронаталистской политики (37,5%). Однако возможность активного вовлечения организаций сферы публичной власти в общую пронаталистскую политику напрямую связана с необходимостью доработки существующей нормативно-правовой базы, а также проведением иной дополнительной и коррекционной работы, на что обратили внимание в своих ответах многие опрошенные респонденты (52,7%). Пессимистическую точку зрения по

поводу возможностей выразило меньшинство опрошенных (9,8%), считающих, что таких возможностей мало или они почти полностью отсутствуют.

Существующие возможности на сегодня, по мнению респондентов, могут усматриваться в следующем:

1. Разработка программ и рекомендаций по поддержке семей с детьми;
2. Создание внутренних ресурсов для обеспечения решения срочных вопросов сотрудников с детьми (транспорт, няня и т.п.);
3. Утверждение на уровне вышестоящих структур возможности временного обмена обязанностями среди сотрудников с детьми;
4. Предоставление возможности удаленного повышения квалификации служащим во время декретного отпуска;
5. Внедрение практики по контрактному привлечению компаний-аутсорсеров для выполнения деятельности по несистемной помощи многодетным сотрудникам (няни, психологи, клининг, мелкий ремонт и пр.);
6. Сокращение длительности совещаний и введение правила завершения рабочего дня вовремя (актуально для всех служащих);
7. Организация процесса сбора информации по выявлению потребностей семейных служащих (в электронном виде);
8. Включение “семейных” вопросов в повестку совещаний;
9. Поддержка инициатив сотрудников по семейной тематике;
10. Обеспечение внутренней поддержки для родителей-одиночек;
11. Обеспечение равных возможностей для обоих родителей;
12. Обеспечение многодетным родителям возможности “гибкого” распределения рабочего времени (начала и окончания рабочего дня).

На вопрос о наличии или отсутствии трудностей вовлечения организаций сферы публичной власти в реализацию демографических задач почти все респонденты (86,8%) ответили, что здесь существует очень много барьеров. Только незначительная часть опрошенных считает, что сложности

хоть и имеются, но их мало (11,0%). Лишь в единичных случаях респонденты выразили мнение, что в данной сфере никаких проблем не существует (2,2%).

Для уточнения соответствующих ответов респондентам был задан вопрос о конкретных ключевых проблемах. В той или иной формулировке респонденты выделили следующую совокупность наиболее острых и актуальных, по их мнению, проблем:

1) Несовершенство современной нормативно-правовой базы, регулирующей соответствующие аспекты (напомним, что это же мнение респондентов нередко фигурировало при пояснении ими ответов на многие предыдущие вопросы, что подтверждает устойчивость этого убеждения). В данную группу ответов, в числе прочих, вошли их следующие варианты:

а) Отсутствие специальных нормативно-правовых актов, которые бы регулировали деятельность организаций, в том числе сферы публичной власти, при реализации ими политики ДСР;

б) Отсутствие четких указаний законодателя на необходимость (обязанность) организаций, в том числе сферы публичной власти, осуществлять политику, дружественную к семьям работников;

2) Проблемы финансового обеспечения мероприятий, дружественных к семьям работников, в организациях сферы публичной власти;

3) Отсутствие учреждений (органов, инстанций), которые были бы уполномочены осуществлять внешний контроль за политикой ДСР в организациях, в том числе сферы публичной власти (специализированных надзорных органов и инстанций);

4) Отсутствие в организациях сферы публичной власти специальных структурных подразделений (отделов), которые были бы ответственными за разработку, реализацию и эффективность политики ДСР и реализуемых в рамках нее мероприятий;

5) Отсутствие в организациях сферы публичной власти специальной внутренней документации, регулирующей вопросы, связанные с политикой ДСР (в том числе, закрепляющей перечень обязательных и (или)

рекомендуемых для исполнения мер ДСР, основных правил, принципов и ключевых направлений соответствующей политики, а также регулирующей деятельность, полномочия, права и обязанности руководства и работников таких организаций при реализации ими соответствующей политики, оценки качества мер ДСР и др.);

6) Низкая заинтересованность или недостаточная мотивация руководства организаций сферы публичной власти к реализации политики ДСР (в данную группу ответов, помимо прочих, вошли варианты мнений о том, что руководство соответствующих организаций недопонимает, для чего это нужно, если ныне существующие требования трудового и иного ныне действующего законодательства соблюдаются и без этого (например, о предоставлении отпуска по уходу за ребёнком и т.п.), а некоторые (необязательные) меры поддержки работников и членов их семей также реализуются (например, подарки детям служащих на Новый год и т.д.).

7) Отсутствие устоявшейся базы знаний и широкой практики (опыта) активного ведения политики ДСР в организациях сферы публичной власти (в данную группу ответов мы отнесли, в числе прочих подобных мнений, также точку зрения о том, что сегодня у руководства организаций сферы публичной власти отсутствуют четкие системные знания в этом направлении, кроме того, отсутствуют наработанные и устоявшиеся механизмы реализации такой политики на уровне организаций сферы публичной власти, несмотря на осуществление ими отдельных мер поддержки своих работников и членов их семей);

8) Недостаточная самостоятельность организаций сферы публичной власти, их существенная зависимость от директив сверху (в том числе в принятии решений, в вопросах выработки внутренней политики и др.).

Распределение ответов, которые дали опрошенные каждой группы, представлено в виде диаграммы (рис. 14).



Рис. 14. Распределение ответов респондентов двух групп на вопрос о проблемах и трудностях вовлечения органов публичной власти в реализацию государственных задач демографической политики

Как видно из рис. 14, по основным проблемам мнения респондентов обеих групп распределились примерно одинаково, опрошенные выделили одни и те же ключевые проблемы. Однако, по некоторым из них обнаружены существенные различия. Так, большинство «экспертов» в подавляющем своем большинстве не видят проблемы низкой заинтересованности руководства организаций сферы публичной власти в реализации политики ДСР (что также было выявлено в рамках анализа ответов на один из предыдущих вопросов, о уже упоминалось выше). Однако, взгляд со стороны большинства служащих, не занимающих руководящих должностей, показал иную позицию по этому вопросу, что подтвердило ранее сделанные выводы.

Для получения более расширенной информации задавался вопрос о возможных путях решения проблем в исследуемом направлении. Данный вопрос был сформулирован следующим образом: *«Какие рекомендации Вы бы дали для преодоления трудностей в рассматриваемой сфере и повышения общей эффективности вовлечения современных организаций системы*

публичной власти в решение государственных задач в области рождаемости и родительства?».

На базе систематизации наиболее типичных ответов опрошенных был сформулирован перечень соответствующих рекомендаций. В частности, было предложено:

а) Разработать и утвердить на законодательном уровне специальный стандарт, который бы содержал критерии внешней оценки мер ДСР, а также непосредственные показатели их качества;

б) Сформировать на государственном, региональном и местном уровнях специальные органы, которые бы осуществляли внешний контроль качества политики ДСР в организациях системы публичной власти, в том числе реализуемых в рамках нее мероприятий;

в) Разработать и закрепить на законодательном уровне Перечень обязательных для исполнения действий, задач, направлений развития и правил, которые должны будут выполнять и соблюдать организации сферы публичной власти в рамках политики ДСР;

г) Сформулировать специальные (конкретизированные и уточненные) перечни обязательных и (или) рекомендуемых мер ДСР для организаций различных организационно-правовых форм и различных сфер деятельности, в том числе для организаций сферы публичной власти;

д) Выделить в структуре каждой организации сферы публичной власти специальный отдел, который будет ответственным за планирование, мониторинг, внутренний контроль качества реализуемых мер ДСР (отдел ДСР);

е) Проводить руководством или специально обученными специалистами организаций сферы публичной власти регулярное исследование и мониторинг потребностей своих работников и членов их семей (в т.ч. путем опросов), а также внутренний контроль качества реализуемой политики ДСР и ее отдельных мероприятий;

ж) Разработать специальную внутреннюю документацию, в т.ч. регламентирующую права и обязанности руководства организаций, а также их работников в рамках политики ДСР, в которой будут прописаны все меры ДСР, условия получения той или иной формы поддержки и др.;

з) Расширить перечень возможностей руководства и работников организаций сферы публичной власти в выборе мер ДСР, а также в проявлении иной активности, инициативности и самостоятельности в рамках политики ДСР;

и) Вовлекать в процессы внутреннего контроля качества мер ДСР самих работников организаций сферы публичной власти, а также членов их семей, усилить их общую включенность в соответствующие процессы и др.

Также респондентам обеих групп было предложено конкретизировать рекомендации на уровне организации, где они ведут свою непосредственную трудовую деятельность (выполняют служебные обязанности).

В частности, опрошенным был задан следующий – более узкий – вопрос: *«Что бы Вы предложили из наиболее доступных направлений повышения эффективности политики ДСР на уровне Вашей организации, где Вы сейчас работаете (прежде всего, из мероприятий, не требующих дополнительного финансового обеспечения, урегулирования и утверждения с вышестоящими инстанциями и структурами)?»*).

Также, как и во многих предыдущих случаях, респондентам было предложено сформулировать неограниченное число наиболее актуальных, на их взгляд, рекомендаций.

Среди ответов, которые были даны опрошенными из обеих групп, в той или иной формулировке преобладали следующие варианты:

– повысить общий объем и формы информационного сопровождения мер ДСР, из тех, что уже реализуются в соответствующих организациях (в т.ч. путем размещения более подробной информации не только об отдельных, но и обо всех осуществляемых ими мерах ДСР, причем не только на их сайтах,

но и на иных доступных и приемлемых для этих целей платформах, интернет-ресурсах, а также информационных стендах внутри самих таких организаций);

- разработать алгоритм действий для руководства и (или) персонала предлагаемых к выделению отделов ДСР при информировании работников и членов их семей о реализуемых мерах ДСР, предоставляемых гарантиях, порядке их получения и др.;

- закрепить данный алгоритм документально в форме должностных инструкций, в частности, разработать две их формы: одну – в отношении лиц, которые заняты на публичной, государственной и муниципальной службе, вторую – для специалистов будущих отделов ДСР (на текущем этапе возможной альтернативой которых могут стать кадровые отделы, на специалистов которых параллельно к уже осуществляемым обязанностям могут быть возложены обязанности по организации различных форм поддержки работников и членов их семей, а также внутреннему контролю качества мер ДСР)¹²⁵;

- регулярно проводить встречи и обучающие программы с работниками исследуемых организаций, направленные на усвоение соответствующих знаний и отработку алгоритмов действий, указанных в инструкциях;

- проводить программы обучения для потенциальных и реальных работников организаций сферы публичной власти, направленные на повышение их грамотности в вопросах родительства, а также в вопросах соблюдения баланса между трудовой деятельностью в организациях и семейным, в т.ч. родительским трудом;

- более активно и регулярно пропагандировать семейные ценности в соответствующих организациях и др.

Замечено, что многие респонденты обратили внимание на проблемы финансового обеспечения мероприятий ДСР в организациях системы

¹²⁵ Пояснение: на текущем этапе специалисты кадровых отделов и так иногда совмещают свои непосредственные обязанности по кадровой работе с участием в реализации некоторых мер, дружественных к семьям работников. Неслучайно именно они, а также руководители организаций сферы публичной власти, включены в группу «эксперты» в рамках социологического опроса.

публичной власти, а также на недостаточную самостоятельность этих организаций в принятии решений и проявлении инициатив, в том числе связанных с разработкой и реализацией политики ДСР на местах. Комментируя данные варианты ответов, следует обратить внимание на то, что обе обозначенные выше проблемы тесно взаимосвязаны между собой. Также напомним, что организации сферы публичной власти финансируются за счет бюджетных средств на основании бюджетной сметы с устанавливаемым лимитом (ч. 2-4 и ч. 11 ст. 161, ст. 221 Бюджетного кодекса РФ, ч. 2 ст. 41 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и др.)¹²⁶. Очевидно, что указанный факт не дает им полной самостоятельности в решении многих вопросов, в том числе, связанных с формированием политики ДСР на местах, реализация многих мер которой, безусловно, требует финансовых затрат и вложений. Однако, необходимо отметить, что с одной стороны, зависимость от директив сверху и от предусмотренного лимита бюджетных средств, как и обязанность их целевого расходования, делает организации сферы публичной власти менее самостоятельными в выборе средств, инструментов, мероприятий и направлений поддержки работников и членов их семей в вопросах деторождения и родительства (например, в выборе мер и объема финансирования для их материального стимулирования), с другой стороны – более восприимчивыми к воле и прямым указаниям законодателя, к любым регламентам, официально утвержденным вышестоящими властными структурами.

Считаем, что в таких условиях можно порекомендовать уполномоченным на принятие соответствующих решений органам власти предусмотреть в сметах расходов организаций сферы публичной власти выделять отдельную расходную статью, которая может быть обозначена,

¹²⁶ «Бюджетный кодекс Российской Федерации» от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // СПС «КонсультантПлюс»; Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

например, как *«Расходы на реализацию политики, дружественной к семьям работников»*.—Данное нововведение придаст большую легитимность и обязательный характер политике ДСР, которая будет реализовываться в организациях сферы публичной власти, тем самым будут проявлены и описанные ранее изоморфные механизмы (в том числе нормативного и принудительного изоморфизма), рассматриваемые в рамках неинституционального подхода, положенного в основу теоретико-методологического обоснования ключевых идей настоящего исследования.

Для решения же проблемы, заключающейся в низкой самостоятельности организаций системы публичной власти в выборе мер и направлений политики ДСР, можно порекомендовать более активное использование органами власти, законотворческими структурами и самими организациями сферы публичной власти информационно-цифровых технологий, а также технологий администрирования, специального программного обеспечения, платформ и различных новейших ИТ-решений, которые бы обеспечили их более оперативное взаимодействие между собой, в том числе при обмене мнениями, выдвижении инициатив, предложений, решении актуальных насущных проблем в ходе формирования и активного развития политики ДСР. При этом обратная связь между участниками политики ДСР должна стать более оперативной и эффективной. В таких условиях руководству организаций системы публичной власти целесообразно предоставить больше самостоятельности в решении вопросов, связанных с поддержкой сотрудников в вопросах рождаемости и родительства, закрепив их право в этом направлении на законодательном уровне.

Один из вопросов, который задавался респондентам, был направлен на выявление их мнений о роли организаций системы публичной власти в реализации государственных задач в рамках реализуемой демографической политики. Мы попытались выяснить, считают ли респонденты, что у данных организаций есть особая роль и миссия в решении соответствующих задач. Распределение ответов на данный вопрос представлено на рис. 15.

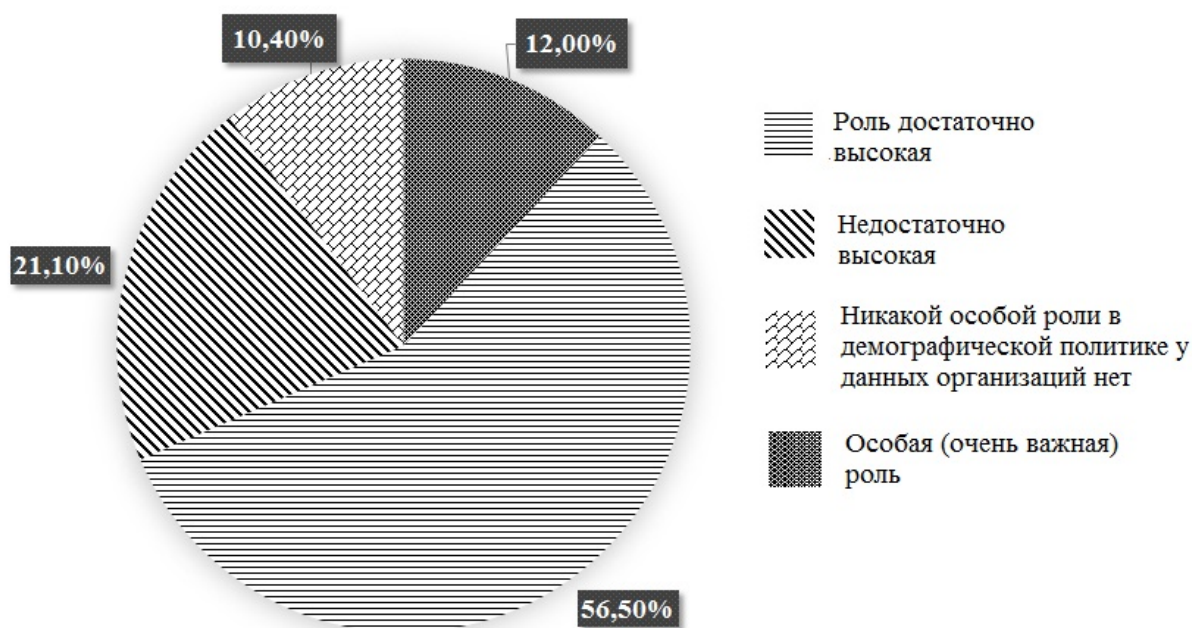


Рис. 15. Распределение ответов респондентов на вопрос о роли организаций системы публичной власти в реализации государственных задач общей демографической политики

Как видно из диаграммы, по мнению большинства опрошенных, роль органов публичной власти в реализации государственных задач общей демографической политики высока (особо важная или достаточно высокая), так как именно они, представляя государственную или муниципальную власть на уровне соответствующих учреждений, в первую очередь, должны быть заинтересованы в реализации приоритетных направлений государственной политики, в том числе в решении демографических проблем – одних из наиболее актуальных для современного российского общества. При этом, как показал анализ комментариев респондентов к своим ответам, многие государственные и муниципальные служащие, принявшие участие в опросе, убеждены, что именно эти организации должны показать своим примером предприятиям (в том числе коммерческим) механизмы и возможности эффективного взаимодействия с государством в рамках общей демографической политики.

Для конкретизации соответствующего круга участников респондентам, помимо прочих, также был задан следующий вопрос: *«Как Вы считаете, кто должен участвовать в разработке и реализации политики ДСР, а также получении в рамках нее мер поддержки?»*.

Наиболее распространенными оказались наиболее очевидные варианты:

- Сами организации, задействованные в реализации данной политики (100%) и, в первую очередь, их руководство (96,8%);

- Работники таких организаций (100%), а также члены их семей (79,2% опрошенных).

Также распространёнными оказались следующие ответы:

- Органы власти и, в первую очередь, нормотворческие структуры, задействованные в разработке нормативно-правовых актов, призванных регулировать вопросы общей демографической политики, в том числе трудовые и семейные права граждан, а также обязанности организаций (в той или иной формулировке данное мнение выразили 78,5% респондентов);

- Надзорные учреждения и инстанции, призванные осуществлять контроль деятельности организаций (61,8% ответов).

Менее распространенными были такие варианты, как:

- Профсоюзы и профсоюзные объединения, участвующие в защите прав работников и членов их семей (46,7%);

- Образовательные и обучающие центры, которые могут быть задействованы в повышении грамотности населения, в том числе работников организаций сферы публичной власти, в вопросах, связанных с целями и задачами общей пронаталистской политики (в т.ч. политики ДСР) (25,9%);

- Медицинские учреждения, участвующие в поддержке пронаталистской политики государства, в т.ч. политики ДСР (13,2%);

- Религиозные организации, пропагандирующие и поддерживающие идеи о семейных ценностях (11,4%);

— Страховые компании и фонды, которые могут быть задействованы в каких-либо программах поддержки и страхования работников и членов их семей (9,1%) и др.

Таким образом, опрошенные респонденты обозначили, а анализ их мнений позволил структурировать перечень участников, которые могут быть задействованы в рамках политики ДСР. Несмотря на то, что респонденты не отметили в качестве участников, которые могут быть задействованы в политике ДСР, информационные агентства, важно в числе акторов рассматривать и организации, представляющие средства массовой информации, реализующие деятельность в области просвещения и информирования населения и работников организаций относительно их обязанностей, возможностей и прав на получение мер поддержки. Кроме того, клиенты, поставщики, партнеры организаций, реализующих политику ДСР, также могут быть заинтересованы в улучшении репутационных и имиджевых характеристик организаций, а, следовательно, рассматриваться в качестве участников политики ДСР. Также к участникам, которые могут быть задействованы в политике ДСР, можно отнести продавцов и производителей товаров, оборудования и программного обеспечения, необходимого (или сопутствующего) при оказании соответствующей помощи работникам и их семьям и др. При этом само взаимодействие акторов также можно разграничить на отдельные его формы и виды.

С этой целью нами был проведен анализ ответов респондентов на ещё один вопрос анкеты, сформулированный следующим образом: *«Какие возможные формы взаимодействия субъектов (акторов), которые могут быть задействованы в реализации политики, дружественной к семьям работников, Вам известны?»*. Выделение похожих по смысловому наполнению ответов позволило их систематизировать и распределить по относительно однородным группам. Как выяснилось, в той или иной формулировке респонденты указали на следующие возможные формы взаимодействия акторов ДСР-пространства:

- взаимодействие организаций и их работников при оказании / получении мер поддержки, дружественных к их семьям (97,2%);
- участие в процессах по совершенствованию нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы трудового, семейного права, общей демографической политики (84,9%);
- изучение различными акторами целей, задач, интересов и потребностей друг друга (73,8%);
- участие в контроле качества мер, реализуемых в рамках политики ДСР, организациями сферы публичной власти (56,2%);
- участие в различных процессах по повышению эффективности политики ДСР (37,2%);
- взаимный обмен опытом и знаниями (27,1%).

Комментируя полученные результаты, следует обратить внимание на разнообразие полученных ответов. В то же время, к формам возможного взаимодействия могут быть отнесены и совершенствование информационно-цифровых технологий, а также иных товаров и оборудования, которые могут быть использованы при реализации политики ДСР и осуществляемых в рамках нее мероприятий. Кроме того, в качестве важной формы взаимодействия можно выделить совместную научно-исследовательскую и изобретательскую деятельность акторов ДСР-пространства.

На основании эмпирического исследования можно сделать вывод о том, что среди работников сферы публичной власти на сегодняшний день сформировалась неоднозначная позиция по ряду важных вопросов о роли, значимости и потенциале участия органов публичной власти в реализации государственных задач в сфере рождаемости и родительства. Полученные эмпирические данные подтверждают, что респонденты понимают политику ДСР как набор мер поддержки, обеспеченных нормативно-правовыми актами. Тем не менее, большинством из них признается важная роль и потенциал этих организаций в решении соответствующих демографических задач. Остальные вопросы - это важные вопросы при разработке политики ДСР, но они пока не

выяснены, поскольку не решены вопросы первого уровня – самой возможности реализации таких мер в организациях публичной власти.

2.3. Механизм формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях системы публичной власти

Основываясь на анализе результатов проведенного опроса, а также выдвинутых и изложенных в параграфе 2.2 аргументах, нами определены формы взаимодействия субъектов, которые могут быть задействованы в реализации политики, дружественной к семьям работников. Они включены в разработанную модель эффективного взаимодействия акторов ДСР-пространства (рис. 16). В рамках разработанной модели все акторы ДСР-пространства задействованы в разнообразных формах взаимодействия между собой. Видится, что именно через такое взаимодействие будет сформирован механизм формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников.

Помимо взаимодействия акторов ДСР-пространства при выполнении ими прямых обязанностей и процессов, которые уже предусмотрены или будут в дальнейшем предусмотрены требованиями законодательства и внутренних документов, существует множество сопутствующих и предшествующих этому форм. Как видно из предлагаемой схемы, к таким формам отнесены:

1) Регулярный мониторинг целей, задач и интересов друг друга участниками ДСР-пространства;

Данная форма взаимодействия предполагает регулярный мониторинг:

а) потребностей реальных и потенциальных адресатов уже реализуемых мер поддержки, а также мер, которые могут быть реализованы в рамках политики ДСР в организациях системы публичной власти. Такой мониторинг осуществляется руководством и персоналом специализированных отделов соответствующих организаций и (или) привлеченными для сотрудничества социологами специализированных организаций;

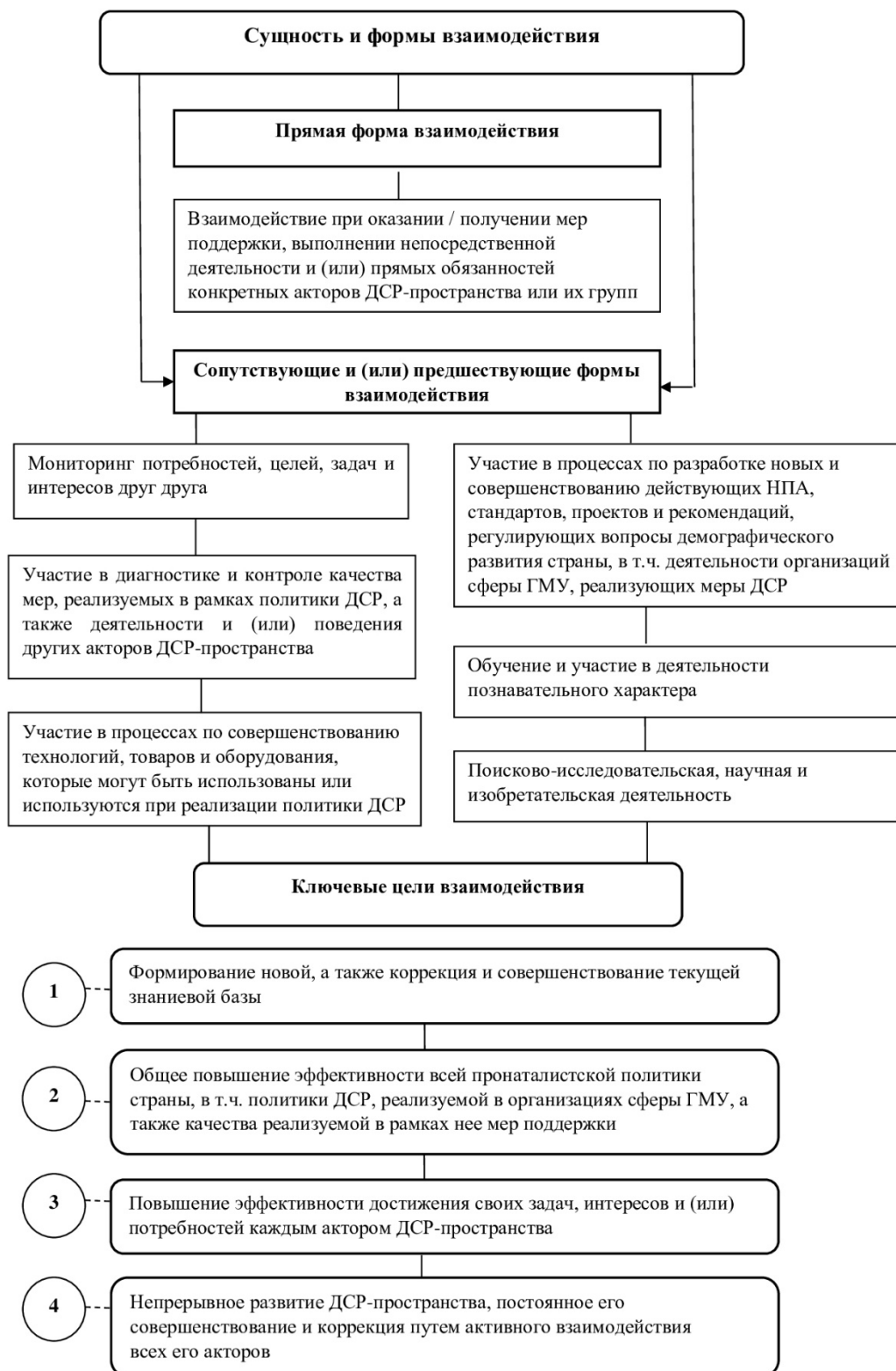


Рис. 16. Предлагаемая модель эффективного взаимодействия акторов ДСР-пространства

б) предложений по совершенствованию политики ДСР, поступающих от различных организаций и учреждений, а также от реальных или потенциальных адресатов мер ДСР;

в) потребностей организаций, уже задействованных или которые могут быть задействованы в будущем в реализации политики ДСР;

г) запросов на приобретение информационно-цифровых (ИЦТ) и иных технологий, оборудования и иных товаров, поступающих от организаций, в т.ч. сферы публичной власти, необходимых им для осуществления эффективной политики ДСР и ее отдельных мер, реализуемый разработчиками, продавцами и установщиками такого оборудования, товаров и ИТ-решений (такая форма мониторинга может производиться путем анализа активности посетителей сайтов компаний, продающих ИЦТ и соответствующие товары, расчета количества поступающих звонков от организаций, реализующих политику ДСР, которые в данном случае будут выступать в качестве потенциальных покупателей, числа заключенных с ними договоров и т.п.);

д) предложений, поступающих от производителей и продавцов информационно-цифровых технологий, оборудования и товаров, необходимых для реализации политики ДСР, осуществляемый руководством либо уполномоченными работниками организаций, реализующих эту политику, либо привлекаемыми для этих целей специалистами сторонних организаций и др.

Таким образом, в рамках данной формы взаимодействия, одни акторы обозначают тем или иным образом свои потребности, цели и запросы, другие же их исследуют и анализируют. При этом идет непрерывный взаимный мониторинг различных потребностей, запросов и пожеланий друг друга двумя или более акторами.

2) Участие в диагностике и контроле качества мер, реализуемых в рамках политики ДСР организациями системы публичной власти, реализуемое через:

а) наблюдение за деятельностью организаций, реализующих политику ДСР, работниками и членами их семей, в т.ч. в период получения мер поддержки; составление ими при необходимости жалоб, писем, отзывов, предложений, с дальнейшим размещением таких обращений на официальных сайтах организаций, направлением соответствующих писем в уполномоченные на их рассмотрение органы и инстанции;

б) изучение и анализ жалоб, отзывов и предложений, поступающих от работников организаций и членов их семей, получивших или не получивших помощь в рамках политики ДСР, реализуемый руководством этих организаций, специально обученным их персоналом или привлеченными для соответствующей работы специалистами иных компаний;

в) исследование жалоб, отзывов, писем и обращений работников организаций и членов их семей, получивших или не получивших помощь в рамках политики ДСР, проводимое органами или учреждениями, которые будут уполномочены на тот или иной вид внешнего контроля качества мер поддержки, реализуемых организациями в рамках политики ДСР;

г) изучение различных показателей деятельности организаций, реализующих политику ДСР (в т.ч. отраженных в статистических отчетах, договорах и иных документах), реализуемое руководством этих организаций, а также их штатными или привлеченными специалистами (юристами, экономистами, специалистами отделов кадров или отделов ДСР, то есть, специальных отделов, которые нами предложено выделять в структуре таких организаций);

д) осуществление выездных плановых и внеплановых проверок деятельности организаций, реализующих политику ДСР, органами и инстанциями, которые будут уполномочены на проведение соответствующих проверок и др.

3) Взаимное обучение и (или) совместное участие в деятельности познавательной направленности:

а) обучение и повышение квалификации специалистов отделов ДСР в специализированных обучающих центрах и учреждениях;

б) совместное участие различных акторов ДСР-пространства в тематических семинарах, в т.ч. посвященных вопросам демографического развития страны, а также роли организаций сферы публичной власти в решении государственных задач по повышению рождаемости, развитию семейных ценностей;

в) реализация наставничества путем обучения новых специалистов отделов ДСР при организациях системы публичной власти их более опытными коллегами или специально обученными наставниками;

г) обучение персонала отделов ДСР разработчиками, поставщиками и продавцами информационно-цифровых технологий работе с такими ИЦТ (программами, онлайн-ресурсами), которые могут быть использованы при планировании, реализации, контроле качества мер, осуществляемых организациями сферы публичной власти в рамках политики ДСР, в том числе в рамках проведения оперативных коммуникаций с другими акторами ДСР-пространства;

д) проведение самими специалистами отделов ДСР, сформированных в рамках организаций сферы публичной власти, обучающих очных и дистанционных (в режиме «онлайн») занятий для своих реальных и потенциальных работников и членов их семей, в т.ч. путем размещения информации об их правах и возможностях, а также конкретных мерах поддержки, которые они могут получить в рамках политики ДСР, на официальных сайтах соответствующих организаций;

ж) формирование предложений по дальнейшему совершенствованию политики ДСР, в т.ч. в организациях сферы публичной власти, их работниками, использование данной информации в качестве сведений обучающего характера специалистами отделов ДСР, а также руководством этих и иных организаций.

4) Участие в процессах по разработке новых и совершенствованию действующих НПА, стандартов и рекомендаций, регулирующих вопросы разработки и совершенствования общей пронаталистской политики государства и политики ДСР в организациях сферы публичной власти.

К данной форме взаимодействия автором отнесена нормотворческая деятельность, уже реализуемая или которая будет реализована в будущем уполномоченными нормотворческими органами, направленная на решение общих демографических задач государства, в том числе через организации сферы публичной власти, построенная, в числе прочего, на анализе писем и обращений от руководства и работников этих организаций, членов их семей, работников и членов семей иных организаций, поставщиков ИЦТ, иного оборудования и товаров (которые могут быть использованы при реализации мер ДСР), а также представителей различных фондов, образовательных, медицинских и иных учреждений, являющихся стейкхолдерами по отношению к политике ДСР (то есть субъектами, прямым или косвенным образом заинтересованными в ее реализации и результатах).

5) Участие в процессах, направленных на совершенствование информационно-цифровых технологий, оборудования и товаров, которые могут быть использованы или уже используются в рамках реализации политики ДСР на местах.

Данный процесс взаимодействия может быть реализован путем информирования руководством и специалистами отделов ДСР разработчиков и продавцов соответствующих информационно-цифровых технологий, товаров и оборудования об удобстве и недостатках их практического применения в рамках политики ДСР. На основе соответствующих сведений их производители также могут постоянно модернизировать, создавать и предлагать более усовершенствованные решения. При этом нормотворческие, контролирующие и надзорные органы будут регулярно совершенствовать имеющие стандарты качества тех или иных товаров, технологий или решений, проводить внешний контроль их качества – тем самым принимая активное

участие в их совершенствовании, повышении эффективности использования и удобства.

б) Совместная поисковая, научно-исследовательская и изобретательская деятельность.

В данной форме деятельности одновременно могут принимать участие различные группы акторов ДСР-пространства. Могут проводиться совместные научные исследования с публикацией их результатов в совместных научных трудах. В результате сотрудничества могут появляться новые результаты интеллектуальной деятельности.

Таким образом, в рассмотренных выше возможных формах взаимодействия акторов ДСР-пространства в качестве ключевых целей нами выделены:

- Постоянное формирование новой, а также коррекция и совершенствование текущей базы знаний;
- Повышение эффективности всех процессов, направленных на достижение интересов, удовлетворение потребностей и решение задач каждого актора;
- Общее повышение эффективности всей пронаталистской политики страны, в т.ч. политики ДСР, а также качества реализуемых в рамках нее мер поддержки;
- Развитие ДСР-пространства, постоянное его совершенствование путем активного взаимодействия всех его акторов.

Следует пояснить, что выделение вышеуказанных целей в качестве ключевых в рамках предлагаемой модели обусловлено тем, что реализация всех перечисленных ранее направлений и мероприятий будет направлена на формирование новой – усовершенствованной – базы знаний. Так, в результате активного взаимодействия всех участников ДСР-пространства будут появляться новые изобретения и труды, так как различные акторы ДСР-пространства и их группы могут участвовать в научной деятельности, создавать изобретения, писать и публиковать книги, посвящённые проблемам

пронаталистской политики, а также выявлению потребностей граждан, нуждающихся в соответствующих мерах поддержки. Кроме того, в рамках социологических исследований могут быть выявлены и систематизированы ключевые запросы организаций, которые должны стать интересантами реализации мер ДСР, а также запросы и потребности их работников и членов их семей. Одновременно будут издаваться новые нормативно-правовые акты, формироваться новые (более эффективные и востребованные) меры поддержки работников организаций, усовершенствованные информационно-цифровые технологии, оборудование, товары и услуги, необходимые для эффективной поддержки этих работников и членов их семей. При этом ожидается, что реализация различных форм взаимодействия акторов ДСР-пространства будет способствовать общему повышению качества мер, реализуемых в рамках политики ДСР организациями сферы публичной власти, а также повышению эффективности деятельности каждого его актора.

Также ожидается, что в соответствии с предложенной моделью руководство организаций и сотрудники рекомендуемых к формированию отделов ДСР будут активно взаимодействовать с иными работниками, в том числе в вопросах внедрения новых и усовершенствования уже реализуемых мер поддержки, расширения их перечня, внедрения систем сервисного обслуживания, различных информационных технологий и новейших ИТ-решений. При этом такая деятельность должна быть основана на сотрудничестве с центрами исследования общественного мнения, юридическими, консалтинговыми, информационно-аналитическими компаниями, средствами массовой информации, страховыми фондами, религиозными организациями и учебными центрами.

Особое внимание следует уделить включению в предлагаемую модель эффективного взаимодействия акторов ДСР-пространства функции контроля. Это связано с возможностями осуществления нескольких ключевых аспектов:

1) *Обеспечение эффективности и достижение целей политики.*

Политика, направленная на поддержку семей работников, должна

реализовываться с соблюдением поставленных целей, таких как улучшение баланса между работой и личной жизнью, повышение удовлетворенности сотрудников, снижение уровня стресса и предотвращение выгорания. Контроль помогает оценить, насколько полно и успешно выполняются эти задачи.

2) **Мониторинг соблюдения обязательств.** Контрольные функции позволяют отслеживать выполнение обязательств по улучшению условий труда, например, через предоставление гибких графиков, удаленной работы, отпусков по уходу за детьми и других мер. Это помогает избежать формального подхода и формализованных решений, которые могут не учитывать реальные потребности сотрудников.

3) **Корректировка и улучшение механизмов реализации.** Контроль позволяет выявить проблемы и ограничения на стадии реализации. Благодаря этому можно своевременно корректировать стратегию, чтобы она отвечала реальным потребностям семей работников. Например, если обнаруживается, что сотрудники не пользуются определенными льготами из-за бюрократических сложностей, управляющий программой орган может изменить процедуру реализации меры.

4) **Оценка воздействия на организацию.** Важно оценивать, как политика семейной поддержки влияет на общий рабочий процесс и производительность служащих организации. Контроль позволяет измерить такие показатели, как текучесть кадров, вовлеченность, производительность и общую эффективность работы коллектива. Это также помогает определить экономическую обоснованность внедрения подобных мер.

5) **Учет мнения работников и обратная связь.** Контрольные мероприятия помогают собирать обратную связь от сотрудников о качестве мер, направленных на поддержку семей. Это важно для того, чтобы понять, какие аспекты требуют доработки и какие инициативы наиболее востребованы. Такая информация дает возможность развивать политику на основе реальных отзывов и нужд работников.

Автором предложена совокупность критериев оценки качества мер поддержки организациями своих работников в рамках политики, дружественной к семьям служащих, включающая набор таких показателей, как результативность; своевременность; социальная справедливость; доступность; правомерность; социальная значимость; достаточность; гарантийность; адресность; экономичность; современность; информативность; оптимальность; удобство; компетентность и внимательность персонала; общая удовлетворенность работника организации и членов его семьи мерами поддержки. Пояснения о содержании выделенных критериев представлены в табл. 12.

Таблица 12

Совокупность критериев качества мер поддержки организациями своих работников в рамках политики ДСР

№ п.п.	Критерии качества меры, реализуемой в рамках политики ДСР организации	Пояснение о сущности и содержании выделенного критерия качества меры политики ДСР в организации
1	2	3
1.	Результативность	Степень достижения запланированных результатов от реализации меры поддержки.
2.	Своевременность	Своевременность получения (оказания) меры поддержки, включая своевременность выявления (в т.ч. путем опросов) потребностей работников организаций, а также членов их семей, оперативность получения (оказания) адресной помощи. Оказание меры поддержки в оптимально разумные сроки.
3.	Социальная справедливость	Отсутствие каких-либо факторов дискриминации работников организаций, получающих помощь в рамках политики ДСР, в том числе по национальному, половому, религиозному признаку
4.	Доступность	Территориальная, социальная и другие формы доступа к комплексу предоставляемых организацией мер поддержки в рамках политики ДСР
5.	Правомерность	Разрешенность (легитимность) оказания советующей меры поддержки работнику организации или членам ее семьи и (или) прямая обязанность организации ее оказания согласно нормам действующего законодательства.

1	2	3
6.	Социальная значимость	Значимость и общественная польза получаемой (оказываемой) меры поддержки
7.	Достаточность	Разумная полнота и достаточность мер поддержки в рамках политики ДСР, обеспечивающая удовлетворение основных (наиболее важных) потребностей работников организаций, имеющих семьи (в том числе в обеспечении разумного баланса между работой и семьей и др.)
8.	Гарантийность	Наличие у работающих в организации лиц гарантий на получение общего и (или) индивидуального пакета мер поддержки в рамках политики ДСР, закрепленных юридически (например, в тексте трудового договора)
9.	Адресность	Оказание адресной поддержки - действительно востребованных и нужных мер поддержки работников организаций и членов их семей с учетом их индивидуальных и семейных потребностей и пожеланий
10.	Экономичность	Разумная и рациональная экономия ресурсов организации и работников, в т.ч. финансовых, материальных, временных и др., предполагающая оптимально короткие (разумные) сроки ожидания работника получения помощи в рамках политики ДСР, его поддержка при оформлении документов на получение этой помощи, применение цифровых и иных технологий, делающих наиболее удобной и быстрой оформление необходимой документации, разумное использование финансовых ресурсов организации при оказании мер поддержки (например, дистанционная работа женщин, имеющих несовершеннолетних детей, может не только не нести дополнительных затрат для предприятий, но напротив, высвобождать свободные площади помещений для работы иных сотрудников и решения иных задач предприятий и т.п.).
11.	Современность	Соответствие принимаемых организациями мер поддержки работников в рамках политики ДСР состоянию современной (текущей) внешней среды, направлениям реализуемой в РФ демографической и семейной политики, требованиям нормативно-правовой базы, актуальным потребностям адресатов советующих мер, сложившимся устоям о семейных ценностях в обществе, реальным возможностям организаций. Соответствие информационных технологий, используемых при реализации мер поддержки, а также применяемого при этом оборудования современным и актуальным на текущий момент времени достижениям научно-технического прогресса.

1	2	3
12.	Информативность	Предоставление руководством и (или) ответственным за реализацию политики ДСР персоналом организации ее работникам развернутых подробных сведений о мерах поддержки их семей, которые они могут получить; условиях их предоставления (требованиям к кандидатам); необходимом пакете документов; алгоритме предоставления таких мер, разъяснение общей политики ДСР организации и ее отдельных пунктов, касающихся конкретных мер и др.
13.	Оптимальность	Правильность подбора комплекса мер поддержки для работников в рамках политики ДСР, их оптимальное сочетание между собой (например, может быть использован обязательный «пакет» поддерживающих мер + дополнительный (индивидуальный), сформированный с учетом потребностей каждого конкретного работника и членов его семьи)
14.	Удобство	Удобство места, времени получения (оказания) помощи, удобство попутно используемых помещений, оборудования, мебели (например, в детских комнатах при организациях), удобство предоставляемого рабочего графика для женщин, имеющих несовершеннолетних детей и т.п. (например, возможность самостоятельного выбора выходных дней, возможность дистанционной работы и т.п.)
15.	Компетентность и внимательность персонала, задействованного в реализации политики ДСР в организации	Внимательность непосредственно задействованного в оказании мер поддержки в рамках политики ДСР персонала к потребностям и запросам работников организации и членов их семей; вежливость, компетентность, наличие специальных знаний в области оказания поддержки и выявления потребностей (в т.ч. в области проведения опросов, знаний социологических методов исследования, знаний алгоритмов работы с работниками организаций, на которых направлена помощь в рамках политики ДСР); наличие специального структурного подразделения или ответственного лица (группы лиц) за реализацию мер ДСР).
16.	Общая удовлетворенность работника организации и членов его семьи мерами (мерой) поддержки	Достижение работником организации и членами его семьи ощущения удовлетворенности от полученной поддержки в рамках политики ДСР, общее впечатление от меры поддержки

Рекомендуемые виды и уровни контроля эффективности реализации политики, дружественной семьям работников, в современных организациях представлены на рис. 17.



Рис. 17. Виды и уровни контроля реализации политики ДСР

Таким образом, функции контроля в реализации политики, дружественной к семьям работников, направлены на повышение эффективности, адаптацию мер к реальным условиям, учет потребностей работников и рациональное использование ресурсов организации.

В рамках контроля эффективности политики ДСР нами предложена следующая форма взаимодействия. Одни акторы (сотрудники организаций) излагают тем или иным образом свои потребности, цели и запросы, другие акторы (эксперты) их анализируют. Таким образом, внутри так называемого ДСР–пространства идет непрерывный взаимный мониторинг потребностей, запросов и пожеланий сотрудников.

Участие в диагностике и контроле качества мер, реализуемых в рамках политики ДСР организациями сферы публичной власти, может быть осуществлено через:

а) наблюдение за деятельностью организаций, реализующих политику ДСР, работниками и членами их семей, в т.ч. во время получения мер поддержки; составление ими при необходимости жалоб, писем, отзывов, предложений, с дальнейшим размещением таких обращений на официальных сайтах таких организаций, направлением соответствующих писем в уполномоченные на их рассмотрение органы и инстанции;

б) анализ жалоб, отзывов и предложений, поступающих от работников организаций и (или) членов их семей, получивших или не получивших помощь в рамках политики ДСР, реализуемый руководством этих организаций, специально обученным их персоналом или привлеченными для соответствующей работы специалистами иных компаний;

в) исследование жалоб, отзывов, писем и обращений работников организаций и членов их семей, получивших или не получивших помощь в рамках политики ДСР, проводимое органами или учреждениями, которые будут уполномочены на тот или иной вид внешнего контроля качества мер поддержки, реализуемых организациями в рамках политики ДСР;

г) изучение различных показателей деятельности организаций, реализующих политику ДСР (в т.ч. отображенных в статистических отчетах, договорах и иных документах), реализуемое руководством этих организаций, а также их штатными или привлеченными специалистами (юристами, экономистами, специалистами отделов кадров или отделов ДСР, то есть, специальных отделов, которые ранее уже было предложено выделять в структуре таких организаций);

д) осуществление выездных плановых и внеплановых проверок деятельности организаций, реализующих политику ДСР, органами и инстанциями, которые будут уполномочены на проведение соответствующих проверок и др.

Кроме того, для оценки эффективности реализации политики ДСР в отношении лиц, которые заняты на публичной, государственной и муниципальной службе, могут рассчитываться следующие показатели:

1. Количественные показатели:

- Коэффициент рождаемости среди сотрудников;
- Доля сотрудников, использовавших отпуск по уходу за ребенком (включая как женщин, так и мужчин);
- Средняя продолжительность отпуска по уходу за ребенком, позволяющая оценить, насколько политика организации способствует балансу работы и семьи;
- Уровень возвращения в организацию после отпуска по уходу за ребенком;
- Доля женщин и мужчин среди руководителей с детьми - как индикатор равных возможностей служащих для карьерного роста.

2. Качественные показатели:

- Степень удовлетворенности семейной политикой (через опросы сотрудников);
- Наличие и использование гибких графиков работы (удаленная работа, сокращенный день);

- Доступность и востребованность программ поддержки семьи (детские комнаты, компенсации за детские сады и т.п.).

Такие показатели могут быть использованы и для сравнительного анализа организаций между собой.

Мы предполагаем, что включение этих показателей в мониторинг политики ДСР поможет не только объективно оценить ситуацию, но и скорректировать подходы к реализации программ поддержки родительского труда сотрудников.

Таким образом, действуя в рамках активного взаимодействия всех участников ДСР-пространства, каждый актор будет выполнять свои функции и роль, реализуя свои потребности и интересы, одновременно участвуя в развитии общей пронаталистской политики страны, в т.ч. политики ДСР. Осуществление такого комплексного взаимодействия будет способствовать совершенствованию всего ДСР-пространства, влияя на все его сферы и элементы и развивая целостный механизм формирования и реализации политики, дружественной к семьям работников.

Анализ результатов эмпирического исследования, перспективы дальнейшего изучения и предварительно заявленное определение института пронаталистской политики, как и предложенная автором классификация его ключевых элементов, позволяет сформулировать определение инновационной политики, дружественной к семьям работников, как важной составляющей части общей пронаталистской политики, которая должна активно продвигаться через организации и, в первую очередь, через организации сферы публичной власти. Предлагается рассматривать такую политику как составляющую часть общей пронаталистской политики государства, как ее важный субинститут. Соответственно – инновационная политика ДСР должна включить в себя основные элементы пронаталистской политики с их некоторой адаптацией под специфику и возможности деятельности организаций исследуемой сферы.

Исходя из изложенного, базируясь на рассмотренных ранее теоретических подходах, автор предлагает концептуализировать терминологическую конструкцию *«Инновационная политика, дружественная к семьям работников, в организациях сферы публичной власти»* (далее по тексту – *ИПДСР*), под которой предлагается понимать важную составляющую часть пронаталистской политики, имеющую свои специфические особенности, контролируемую и реализуемую на различных уровнях, включающую комплекс характеристик и составляющих элементов, представляющую собой инновационную модель саморазвивающейся системы, в рамках которой будет задействован широкий круг акторов, заинтересованных или способных влиять на процессы, ведущие к повышению репродуктивной активности работников организаций сферы публичной власти, формированию и развитию у них семейных ценностей, созданию для них и членов их семей оптимально благоприятной, комфортной, безопасной и оптимально гибкой среды.

Эта категория соотносится с ранее введенным понятием политики ДСР. Таким образом, представленную на рис. 4 схему ключевых категорий исследования целесообразно дополнить категорией инновационной политики, дружественной семьям работников, в системе публичной власти (ИПДСР) (рис. 18).

В соответствии с авторской идеей, регуляторы, адресаты и адресанты, реализующие или заинтересованные в реализации дружественной к семьям работников организаций сферы публичной власти политики, должны стремиться к построению модели инновационной политики, соблюдая правила и принципы ИПДСР.

Учитывая результаты эмпирического социологического исследования, конкретизируем выдвинутую идею и представим сформулированную **классификацию** уровней реализации и контроля, предлагаемых к включению в модель ИПДСР публичной власти.

Ключевые категории исследования



Рис. 18. Соотношение инновационной политики с ключевыми категориями исследования

В данной классификации представлены также составляющие элементы, выделенные в рамках каждого отдельного уровня, включающие в себя, помимо прочего, отдельные направления совершенствования всей политики ДСР в организациях исследуемой сферы.

1. На уровне нормотворческих и надзорных органов, которые будут осуществлять внешнее регулирование и контроль деятельности организаций сферы публичной власти при реализации ими политики ДСР (условно обозначим выделенную группу в качестве «регуляторов»): все элементы ИПП (модели института пронаталистской политики), перечисленные ранее в рамках предложенного определения и классификации в параграфе 1.3, в том числе следующие уточнённые ее элементы (применимые к решению государственных демографических задач именно через организации сферы публичной власти):

1) *Перечень обязательных мер, действий и правил для организаций сферы публичной власти в рамках политики ДСР:* формирование и закрепление на законодательном уровне Перечня обязательных для

исполнения мер, действий и правил, которые должны будут выполнять и соблюдать организации сферы публичной власти в рамках политики ДСР;

2) *Стандарт для оценки качества мер поддержки, оказываемых организациями сферы публичной власти в рамках политики ДСР*: разработка и утверждение на законодательном уровне специального стандарта, который бы содержал правила и критерии внешней оценки, а также непосредственные показатели качества реализуемых организациями сферы публичной власти мер поддержки работников и членов их семей в рамках политики ДСР;

3) *Специальные органы, контролирующие и направляющие деятельность организаций сферы публичной власти, реализующих меры политики ДСР*: формирование на государственном, региональном и местном уровнях специальных органов, которые бы осуществляли внешний контроль качества политики ДСР в организациях сферы публичной власти, в том числе проводимых в рамках нее мероприятий; закрепление полномочий и обязанностей таких органов в нормах отечественного законодательства;

4) *Технологии государственного и муниципального администрирования*: активное использование и непрерывное совершенствование существующих технологий государственного и муниципального администрирования, которое может быть реализовано при ориентации на опыт разработки и применения существующих систем управления качеством в бизнесе – то есть, в коммерческом секторе. Оправданность и возможность использования таких аналогий применительно к сфере публичной власти подтверждается и одной из популярных современных теорий государственного управления (Концепцией New Public Management или NPM), рассмотренной ранее в параграфе 1.2.

Напомним, что в рамках концепции NPM государственная власть может соотноситься с бизнес-структурой, муниципалитеты – с аффилированными с ними компаниями, само государство – с рыночной структурой¹²⁷. В

¹²⁷ Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance» // Ars Administrandi (Искусство управления). 2014. № 2. С. 45-62;

соответствии с отмеченным подходом, организации сферы публичной власти могут рассматриваться в качестве филиалов или структурных подразделений такой фирмы или аффилированных с нею предприятий, их работники (государственные и муниципальные служащие) – как сотрудники соответствующих филиалов или структурных подразделений, а иные организации и лица, заинтересованные в деятельности организаций сферы публичной власти – как контрагенты. Использование же технологий государственного и муниципального администрирования и их регулярное совершенствование может позволить повысить общую эффективность всей сферы публичной власти, действующих в рамках нее организаций, в том числе в процессах по реализации мер политики ДСР.

5) *Меры поддержки:* помимо разработки комплекса мер поддержки всего населения в рамках ИПП, также рекомендуется разработать специальные (более конкретизированные и уточненные) перечни мер для организаций различных организационно-правовых форм и различных сфер деятельности, в том числе отдельно – перечни специальных мер:

а) для организаций сферы публичной власти (предлагается сформулировать и законодательно закрепить список мер, которые бы осуществлялись этими организациями в рамках политики ДСР и были бы направлены на помощь их работникам);

б) для служащих, работающих в данных организациях, но получающих государственные меры поддержки не через саму организацию, в которой ведет свою непосредственную трудовую деятельность тот или иной работник, но через другие инстанции и учреждения, официально уполномоченные на реализацию соответствующих мер поддержки государственных и муниципальных служащих (например, защита работников и членов из семей, выдача им государством специальных субсидий на приобретение жилья и т.д.).

II. На уровне организаций сферы публичной власти (адресантов мер поддержки):

1) *Цели и задачи ИПДСР*: наличие четко сформулированных целей, задач и концепции ИПДСР публичной власти, закрепленных в специальной внутренней документации организаций сферы публичной власти;

2) *Структурное подразделение организации сферы публичной власти, ответственное за разработку, реализацию и эффективность ИПДСР*: выделение в структуре каждой организации сферы публичной власти специального отдела, ответственного за планирование, мониторинг, внутренний контроль качества реализуемых мер ИПДСР;

3) *Меры поддержки*: реализация оптимально полного, достаточного и разностороннего комплекса мер поддержки работников в рамках ИПДСР, включающего:

а) общие меры, которые могут применяться всеми организациями, вне зависимости от их сферы деятельности и организационно-правовой формы, в том числе организациями сферы публичной власти;

б) специальные меры, применяемые только организациями сферы публичной власти в рамках поддержки своих работников и членов их семей.

4) *Свод правил и принципов реализации ИПДСР*: наличие подробного и четкого свода правил и принципов для исполнителей вышеотмеченных мер (организаций сферы публичной власти), закрепленного в специальном внутреннем документе этих организаций, в том числе таких как:

а) Регулярное исследование и мониторинг потребностей своих работников и членов их семей (в т.ч. путем опросов);

б) Планирование и внутренний контроль качества реализуемой политики ДСР и ее отдельных мероприятий;

в) Пропаганда семейных ценностей в организации;

г) Информирование работников о принимаемых организацией сферы публичной власти мерах в рамках политики ДСР;

д) Активное использование при реализации мер ДСР программных продуктов и иных информационно-цифровых технологий;

е) Совершенствование и коррекция мер и инструментов реализуемой в организации политики ДСР и т.д.

5) *Специальная документация, регламентирующая основные права и обязанности руководства организаций, а также их работников в рамках политики ДСР*: наличие внутренней документации организаций публичной власти, в которой были бы подробно расписаны все меры поддержки, которые будут реализовываться в рамках политики ДСР и на которые будут иметь права работники таких организаций и члены их семей, условия получения тех или иных форм поддержки, необходимый для этого пакет документов и др.; размещение такой информации в открытом пространстве организаций сферы публичной власти: на их официальных интернет-сайтах, информационных стендах и др.;

6) *Деятельность и взаимодействие организаций сферы публичной власти, их работников и членов их семей, а также иных акторов, участвующих в ИПДСР*;

7) *Инструментарий ИПДСР*: наличие и активное использование достаточного набора инструментов и средств достижения целей политики ДСР (активное применение информационно-цифровых технологий, а также современных технологий администрирования и бизнес-проектирования при планировании, проектировании, реализации и внутреннем контроле мероприятий ДСР);

8) *Символика и атрибуты ИПДСР*: наличие и постоянное наращивание массы материальных и нематериальных атрибутов и символов успешной политики ДСР в организациях сферы публичной власти и ее ожидаемых результатов, в том числе реализуемое через тематическое оформление сайтов и стендов этих организаций, размещение на них фотографий работников с членами их семей (в т.ч. фотографий многодетных семей), размещение на территории таких организаций плакатов и баннеров с лозунгами политики

ДСР, публикация на их официальных интернет-порталах отчетов о промежуточных результатах политики ДСР и т.д.

III. На уровне ключевых адресатов политики ИПДСР:

Деятельность работников организаций сферы публичной власти и членов их семей в рамках политики ИПДСР: регулярное выражение потребностей (в том числе посредством участия в анкетных и иных опросах, проводимых организацией); реализация дополнительного внутреннего контроля качества получаемых мер поддержки в рамках политики ДСР; выдвижение инициатив и предложений по дальнейшему совершенствованию политики ДСР в организациях сферы публичной власти (например, через форму обратной связи на сайте организации либо путем официального обращения к ее руководству).

Мы считаем, что концептуализация понятий, связанных с развитием политики ДСР и «ДСР-пространства», может происходить не только в рамках научно-исследовательской литературы, но также на уровне нормативно-правовых актов и иных официальных документов, в том числе ориентирующего характера. Например, в рамках действующего национального проекта «Демография» или нового, расширенного и преобразованного по поручению Президента России В. Путина национального проекта «Семья»¹²⁸ (реализация проекта начнётся с 1 января 2025 года.), могло бы быть выделено дополнительное отдельное направление, которое рекомендуем обозначить как *«Формирование и развитие дружественного к семьям работников организаций пространства»*.

Конкретизируя данную идею относительно темы исследования, можно предложить уже в рамках этого направления выработать его отдельные подразделы, которые будут регулировать деятельность организаций по сферам их деятельности либо организационно-правовым формам и численности работающего персонала. Один из таких подразделов, реализация целей и задач которого рекомендуется нами в первую очередь, может быть обозначен как

¹²⁸ Правительство России. Новости. <http://government.ru/news/52022/> (Дата обращения: 16.12.2024 г.)

«Направления и сроки реализации политики, дружественной к семьям работников, в организациях сферы публичной власти».

Кроме того, может быть разработан и издан специальный федеральный закон, регламентирующий права и обязанности организаций, а также работников и членов их семей в рамках реализации данного направления и его отдельных подразделов. Соответствующие меры, закрепленные в нормативно-правовой базе, станут гарантией содействия государства организациям, реализующим меры ДСР в рамках общей пронаталистской политики государства. По мере формирования и развития политики ДСР правила взаимодействия всех субъектов, задействованных в ее реализации, будут приобретать все больше четкости, а механизмы и процессы, протекающие в рамках этой политики, будут становиться все более упорядоченными и результативными.

По результатам проведенного исследования сформулированы следующие выводы:

1. На основе широкой теоретико-методологической базы, представленной целым рядом подходов и концепций (институциональный, неинституциональный, стейкхолдерский, ролевой, гендерный, структурно-функциональный, ситуационный, New Public Management и Good Governance), показано, что они составляют научное обоснование целесообразности вовлечения организаций в реализацию государственных задач в сфере рождаемости и родительства, обеспечивая:

1) понимание важности и возможности создания среды, в рамках которой взаимодействуют различные акторы, способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников, эффективной для деятельности российских организаций, государственных программ поддержки рождаемости и родительства и полезной для всего общества;

2) учет интересов всех задействованных в создании и функционировании этой среды акторов, возможности их дифференциации по значимости и интенсивности вовлечения в реализацию как отдельных мер, так и политики ДСР в целом;

3) возможность применения к государственному аппарату законов и правил менеджмента самостоятельных организаций с определением четких правил взаимодействия всех субъектов, задействованных в реализации политики ДСР;

4) институционализацию политики ДСР в качестве социального института, поддерживающего процессы рынка труда, родительства и формирования эффективной системы публичной власти;

5) приоритетность формирования политики ДСР в органах государственного управления как организациях, в первую очередь подстраивающихся под требования среды и имеющих значительный

потенциал влияния на другие организации, работающие на российском рынке труда;

б) возможность разработки моделей, классификаций и рекомендаций для совершенствования нормативно-правовой базы при построении общей пронаталистской политики, в том числе политики ДСР, а также при разработке конкретных мер, дружественных к семьям работников.

2. Организации сферы публичной власти являются потенциальными субъектами реализации государственных задач в сфере рождаемости и родительства. Особую ценность для обоснования необходимости и возможности активного вовлечения данных организаций в реализацию соответствующих задач представляет неoinституциональный подход.

На базе идей неoinституционального подхода разработана модель постепенного вовлечения современных организаций в политику ДСР. Аргументирована идея о целесообразности первоочередного вовлечения в реализацию данной политики именно организаций сферы публичной власти как представителей органов власти, которые заинтересованы в решении государственных задач (в т.ч. в области демографии), затем – крупных предприятий, не относящихся к сфере публичной власти, но заинтересованных в своих долгосрочных имиджевых характеристиках, в последующем – предприятий среднего и малого бизнеса, индивидуальных предпринимателей и иных акторов, которые могут быть успешно вовлечены в политику ДСР, реализуя механизмы подражательного, принудительного и нормативного изоморфизма.

Основываясь на идеях неoinституционального подхода сформулировано предположение о том, что по мере включения в процессы политики ДСР всё большего числа организаций, стремящихся к ещё большей легитимизации, постепенно их позиции и поведение при реализации основных направлений этой политики станут всё более однородными. Обосновано, что это может привести к повышению эффективности российской пронаталистской политики.

3. Обосновано, что проведение политики ДСР должно осуществляться оптимально широким кругом акторов, которые будут действовать в определенной институциональной среде. Обосновано, что все они могут участвовать в формировании и развитии пространства, дружественного к семьям работников (ДСР-пространства). Под этим термином предложено понимать среду, в рамках которой действуют и взаимодействуют различные акторы, прямым или косвенным образом способствующие реализации политики, дружественной к семьям работников, в том числе в организациях сферы публичной власти.

Построена классификация акторов ДСР-пространства, включающая группы ключевых и иных акторов. Построена классификация форм возможного взаимодействия акторов ДСР-пространства. Все это положено в основу разработки модели эффективного взаимодействия акторов ДСР-пространства. Эта модель, помимо взаимодействия акторов при выполнении ими прямых обязанностей и процессов, включает: регулярный мониторинг целей, задач и интересов друг друга участниками ДСР-пространства; участие в диагностике и контроле качества мер, реализуемых в рамках политики ДСР организациями системы публичной власти; взаимное обучение и (или) совместное участие в деятельности познавательной направленности; участие в процессах по разработке новых и совершенствованию действующих НПА, стандартов и рекомендаций, регулирующих вопросы разработки и совершенствования общей пронаталистской политики государства и политики ДСР в организациях сферы публичной власти; участие в процессах, направленных на совершенствование информационно-цифровых технологий, оборудования и товаров, которые могут быть использованы или уже используются в рамках реализации политики ДСР на местах; совместную поисковую, научно-исследовательскую и изобретательскую деятельность. Для обеспечения эффективности и достижения целей политики, мониторинга соблюдения обязательств, корректировки и улучшения механизмов реализации, оценки воздействия на организацию, учета мнения работников и

получения обратной связи в модель эффективного взаимодействия акторов ДСР-пространства включены функции контроля.

4. Предложено введение категории «инновационной политики, дружественной к семьям работников, в организациях сферы публичной власти» как важной составляющей части института пронаталистской политики, имеющей свои специфические особенности, контролируемой и реализуемой на различных уровнях, включающей комплекс характеристик и составляющих элементов, представляющей собой инновационную модель саморазвивающейся системы, в рамках которой задействован широкий круг акторов, заинтересованных или способных влиять на процессы, ведущие к повышению репродуктивной активности работников организаций системы публичной власти, формированию и развитию среди них семейных ценностей, созданию для них и членов их семей оптимально благоприятной и безопасной среды.

Разработана классификация, включившая в себя ключевые уровни ИПДСР (в т.ч.: а) уровень регуляторов; б) организаций сферы публичной власти; в) работников организаций сферы публичной власти и членов их семей), а также составляющие элементы данной политики, выделенные в рамках каждого отдельного уровня.

5. Разработана методика социологического исследования, ориентированная на выявление степени востребованности, комплексности и достаточности реализуемых мер политики ДСР в органах публичной власти. Она позволят всесторонне оценить состояние и потенциал данной политики, провести анализ круга потенциальных участников и факторов, определяющих их вовлечённость в процессы формирования и реализации политики ДСР. Ее применение позволяет дать характеристику системы взаимодействия акторов, ключевым проблемам и выйти на формулировку обоснованных практических рекомендаций по совершенствованию механизмов реализации политики ДСР. Для проведения эмпирического анализа предложен набор индикаторов,

обеспечивающих комплексное изучение ситуации; описаны критерии ограничения и типологизации объекта эмпирического изучения.

6. Несмотря на высокий социально-экономический потенциал, именно в Центральном федеральном округе наблюдается наиболее сложная и неоднозначная ситуация в демографической сфере: самый высокий среди иных федеральных округов уровень естественной убыли населения, рост численности населения, обусловленный преимущественно высоким миграционным притоком, а не рождаемостью. Улучшение демографической ситуации в ЦФО является одной из приоритетных задач органов власти разного уровня.

Опрос респондентов - государственных и муниципальных служащих, работающих в организациях сферы публичной власти, функционирующих на территории ЦФО, показал, что многие опрошенные (в том числе те, кто пользовался когда-нибудь мерами поддержки, дружественными к их семьям) твердо убеждены, что в организациях сферы публичной власти политика ДСР не проводится. Такое восприятие ситуации респондентами может быть обусловлено нехваткой комплексности и недостаточностью объема предпринимаемых в организациях сферы публичной власти мер поддержки, а также отсутствием специальной документации, в которой были бы закреплены и систематизированы ключевые положения политики ДСР, а также основные права и обязанности ее акторов.

Тем не менее, результаты опроса показали и то, что к мерам, дружественным к семьям работников, проявляется интерес со стороны работников сферы публичной власти, большинством из которых признается их потенциал и востребованность. Наиболее актуальными проблемами вовлечения организаций сферы публичной власти в реализацию политики, дружественной к семьям работников, сегодня являются:

- отсутствие четких указаний законодателя на обязанность организаций сферы публичной власти осуществлять политику, дружественную к семьям работников;

- отсутствие специальных нормативно-правовых актов, которые бы регулировали деятельность организаций при реализации ими политики ДСР;
- недостаточная самостоятельность организаций сферы публичной власти в принятии решений, выработке внутренней политики и выборе мер ДСР, существенная их зависимость от директив сверху;
- проблемы финансового обеспечения мероприятий, дружественных к семьям работников, в организациях сферы публичной власти;
- отсутствие учреждений (органов, инстанций), которые были бы уполномочены осуществлять внешний контроль за политикой ДСР в организациях, в том числе сферы публичной власти (специализированных надзорных органов и инстанций);
- отсутствие в организациях сферы публичной власти специальных структурных подразделений (отделов), которые были бы ответственными за разработку, реализацию и эффективность политики ДСР и реализуемых в рамках нее мероприятий;
- отсутствие в организациях сферы публичной власти специальной внутренней документации, регулирующей вопросы, связанные с политикой ДСР;
- недостаточная мотивированность руководства организаций сферы публичной власти к реализации политики ДСР;
- отсутствие устоявшейся базы знаний и широкой практики (опыта) ведения политики ДСР в организациях сферы публичной власти и др.

7. Для решения выявленных проблем разработан комплекс рекомендаций, направленных на их преодоление:

- Формирование и закрепление в законодательстве Перечня обязательных для исполнения правил и действий, которые должны выполнять и соблюдать организации сферы публичной власти в рамках политики ДСР;
- Формирование на федеральном, региональном и местном уровнях специальных органов, которые будут осуществлять внешний контроль

качества политики ДСР в организациях сферы публичной власти, в том числе реализуемых в рамках нее мероприятий;

- Закрепление полномочий и обязанностей таких органов в официальной нормативно-правовой базе;

- Разработка специальных (конкретизированных и уточненных) перечней обязательных и (или) рекомендуемых мер ДСР для организаций различных организационно-правовых форм и различных сфер деятельности, в том числе для организаций сферы публичной власти;

- Выделение в структуре каждой организации сферы публичной власти специального отдела, который будет ответственным за планирование, мониторинг, внутренний контроль качества реализуемых мер ДСР;

- Разработка специального стандарта, содержащего критерии оценки, а также показатели качества осуществляемых организациями сферы публичной власти мер поддержки работников и членов их семей в рамках политики ДСР;

- Активное вовлечение в процессы внутреннего контроля качества мер ДСР самих работников организаций, а также членов их семей и др.

Ключевые рекомендации по результатам диссертационного исследования связаны также с выделением в национальном проекте отдельного направления «Формирование и развитие дружественного к семьям работников организаций пространства» (с определением направлений и сроков реализации, разработкой и изданием специального федерального закона, который бы регламентировал права и обязанности организаций, а также работников и членов их семей). Отмечено, что такое закрепление мер в нормативно-правовой базе может стать важной гарантией содействия государства организациям, реализующим политики ДСР в рамках общей пронаталистской политики страны.

Несмотря на полученные результаты и сформулированные рекомендации, необходимо отметить, что обозначенные в исследовании вопросы требуют дальнейшего изучения. **Рекомендации и перспективы для дальнейшей разработки темы** лежат в области глубинного анализа

механизмов институционализации политики ДСР в различных типах организаций, оценки долгосрочных эффектов внедряемых мер, а также проработки практических аспектов реализации предложенных моделей взаимодействия акторов. Эти направления позволят расширить теоретико-методологическую базу, обеспечивая вместе с тем более эффективное внедрение политики, дружественной к семьям работников, в контексте реализации пронаталистской стратегии государства.

Список использованных источников

1. Авдеева М.А. Семейная политика во Франции // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2008. № 4. С. 34-44.
2. Айвазова С.Г. Гендер: граница и/или измерение политического поля. Перечитывая классиков // Политическая наука. 2018. № 2. С. 34-48.
3. Архангельский В.Н., Иванова А.Е., Кузнецов В.Н., Рыбаковский Л.Л., Рязанцев С.В. Стратегия демографического развития России. М.: ЦСП, 2005.
4. Багирова А.П. Молодежь как ресурс пронаталистской политики России // В сборнике: Государственная молодежная политика: национальные проекты 2019-2024 гг. в социальном развитии молодежи. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Федеральный научно-исследовательский социологический центр, институт социально-политических исследований. 2020. С. 92-97.
5. Багирова А.П. Престижность родительства и представления о нем в оценках уральского студенчества // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2022. Т. 15. № 1. С. 20-29.
6. Багирова А.П. Ресурсы российской пронаталистской политики: классификация и методические принципы исследования // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2021. Т. 14. № 2. С. 21-28.
7. Багирова А.П. Факторы активизации прародительского труда: сравнительный анализ мнений двух поколений уральских семей // В сб.: Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: Материалы VIII Международной научно-практической конференции: в двух томах. Научн. редактор сборника А.П. Багирова. 2022. С. 187-191.

8. Багирова А.П., Бледнова Н.Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры // Женщина в российском обществе. 2021. С. 150-167.
9. Багирова А.П., Бледнова Н.Д. Экономические меры пронаталистской политики: методы оценки эффективности (на примере работающих женщин Свердловской области) // В книге: I Российско-Иранский социологический форум. Сборник тезисов докладов участников форума. М., 2020. С. 166-179.
10. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика как поддержка реализации государственной пронаталистской политики: содержание и потенциальные эффекты // В кн.: II Всероссийский демографический форум с международным участием. Материалы форума. М., 2020. С. 271-274.
11. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика: оценки и возможности // Human Progress. 2021. Т. 7. № 2. С. 3.
12. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика как инструмент противостояния новым демографическим вызовам // Аист на крыше. Демографический журнал. 2023. № 10 (10). С. 20-23
13. Багирова А.П., Вавилова А.С. Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников: реалии и возможности развития в российских организациях // Управленец. 2022. Т. 13. № 5. С. 34-48.
14. Багирова А.П., Вавилова А.С. Социальная ответственность бизнеса через корпоративную демографическую политику (аспект удаленного труда) // В сборнике: Управление персоналом в программах подготовки менеджеров. Сборник материалов международного научно-практического семинара. Воронеж, 2020. С. 29-33.
15. Багирова А.П., Шубат О.М. Эффективность пронаталистской политики: молодежное измерение // В сборнике: Социально-демографический потенциал российской молодёжи. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2021. С. 5-10.

16. Базарова Е.Л., Ошеров И.С., Рослая Н.А., Шевелева Н.В. Раннее предоставление социального отпуска по беременности как опыт корпоративной демографической политики // Медицина в Кузбассе. 2021. Т. 20. № 3. С. 50-54.
17. Балаева М.Д., Денисова И.В., Пашкина В.Е. Социальные программы поддержки материнства и детства на предприятиях оборонно-промышленного комплекса // Актуальные проблемы авиации и космонавтики: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, посвященной Дню космонавтики. В 3-х томах. Т. 3. Красноярск, 2021.
18. Баранцева Н.А. Динамика рождаемости в Республике Хакасия в 2010-е гг. (в контексте осуществления демографической политики) // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2021. № 3 (45). С. 85-92.
19. Батеева Е.В., Питерская А.Л., Ефремова А.Д., Питерский А.М. Реализация социальных программ в рамках корпоративной социальной ответственности: теоретико-практический анализ на примере социального кодекса ПАО «Лукойл» // В сборнике: Современное право России: проблемы и перспективы. Материалы V международной научно-практической конференции. Москва, 2021. С. 107-114.
20. Бессчетнова О.В. Демографическая политика Франции и России: историко-социологический анализ // Вестник Челябинского государственного университета. 2007. № 17. С. 126-133.
21. Бигулов С.А. Социально-демографическая ситуация в Республике Северная Осетия-Алания в период 2005-2020 гг. // Kavkaz-forum. 2023. № 14 (21). С. 105-116.
22. Бледнова Н.Д. Проблема совмещения профессионального и родительского труда работников с детьми: пути решения // В сборнике: Парадигмы и модели демографического развития. Сборник статей XII Уральского демографического форума, международной научно-практической конференции // Редакторы О.А. Козлова и др. Екатеринбург, 2021. С. 12-19.

23. Бобровская Е.А. Материальное стимулирование рождаемости в ЦФО // Иннов: электронный научный журнал. 2018. № 4 (37). С. 14.
24. Бобровская Е.А. О направлениях повышения рождаемости в регионах ЦФО // Наука и практика регионов. 2018. № 3 (12). С. 113-117.
25. Борисов В.А. Демография. М.: Издательский дом «NOTABENE», 2001. 272 с.
26. Бородинов Е.Е., Саломатина С.Ю. Эволюция теории собственности: от старого институционализма к неоинституционализму // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2023. № 1-1. С. 348-353.
27. Бюджетный кодекс Российской Федерации (от 31.07.1998 № 145-ФЗ, ред. от 04.08.2023) // СПС «КонсультантПлюс».
28. Вавилова А.С. Корпоративная демографическая политика как актуальный аспект социальной ответственности бизнеса // В сборнике: Устойчивое экономическое развитие: проблемы и перспективы. Сборник научных статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции. Новосибирск, 2022. С. 72-76.
29. Вавилова А.С. Повышение эффективности управленческого труда на основе развития организационной культуры: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Екатеринбург. 2013. 153 с.
30. Вавилова А.С. Роль корпоративной демографической политики в поддержке семьи и развитии человеческого потенциала // В сборнике: III Всероссийский демографический форум с международным участием. Материалы форума. М., 2021. С. 26-29.
31. Вавилова А.С., Багирова А.П. Корпоративная демографическая политика: перспективы и значение для нового поколения россиян // В сборнике: Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Материалы VII Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина. 2021. С. 243-247.

32. Вавилова А.С., Багирова А.П. Поддержка молодой семьи как перспективное направление социальной ответственности бизнеса // В сборнике: Семья и преемственность поколений. Материалы международного симпозиума. Иваново, 2022. С. 65-71.
33. Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной службы в контексте реализации нового государственного менеджмента // Управленческие науки. 2017. Т. 7. № 4. С. 80-89.
34. Васильева И.А. Антикризисная государственная поддержка в условиях пандемии // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2022. № 29. С. 29-36.
35. Великая Н.М., Тартыгашева Г.В. Национальный проект «Демография» и перспективы демографического роста глазами экспертного сообщества // Социальная политика и социология. 2021. Т. 20. № 3 (140). С.43-50.
36. Власова О.В. Оценка уровня рождаемости в областях ЦФО // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 331-334.
37. Гокова О.В. Пронаталистская политика с позиции политической социологии // Известия Санкт-Петербургского экономического государственного университета, 2017. № 6. С. 140-144.
38. Горохов С.А. Население Индии растет рекордными темпами / С.А. Горохов, Р.В. Дмитриев // Азия и Африка сегодня. 2011. № 8 (649). С. 11-15.
39. Дадаева Т.М. Гендерная социология. Саранск, 2021.
40. Демографическая ситуация в России: новые вызовы и пути оптимизации. Национальный демографический доклад // Под ред. чл.-корр. РАН, д.э.н. С.В. Рязанцева. М.: Изд-во «Экон-Информ», 2019. 79 с.
41. Демографическое поведение и его детерминация (по результатам социолого-демографического исследования в Новгородской области) // В.Н. Архангельский, В.В. Елизаров, Н.В. Зверева, Л.Ю. Иванова. Москва, 2005. 352 с.

42. ДиМаджио П. Дж., Пауэлл У.В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Классика новой экономической социологии // Сост. В.В. Радаев, Г.Б. Юдин. М.: ИД ВШЭ, 2014.

43. ДиМаджио П. Дж. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях / П. Дж. ДиМаджио, У.В. Пауэлл (Пер. Г.Б. Юдина) // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С.155-184.

44. Дмитриев Р.В. Социальная ответственность предпринимателей как форма поддержки семей группы риска // В сборнике: Православные христианские ценности и духовнонравственные константы: потенциал диалога в полиэтническом и поликонфессиональном пространстве. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием и VIII Региональных Рождественских образовательных чтений. Под редакцией В.В. Андреева, Д.Н. Нестеренко. 2018. С. 184-188.

45. Добренъков В.И. Методы социологического исследования // В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. М.: ИНФРА-М, 2008. 767 с.

46. Егоров Д.О. Новый российский демографический кризис и его сельско-городская проекция (на примере Республики Татарстан) // Регион: экономика и социология. 2020. № 3 (107). С. 190-217.

47. Елисеева И.И. Демография и статистика населения: учебник для академического бакалавриата // Под ред. И.И. Елисеевой, М.А. Клупта. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Издательство «Юрайт», 2017. 405 с.

48. Жилинская К.А. Перспективы и ограничения социально ориентированных некоммерческих организаций на пути повышения рождаемости // В сборнике: Глобальные вызовы демографическому развитию.

Сборник научных статей. В 2-х томах. Редакторы О.А. Козлова и др. Екатеринбург, 2022. С. 361-369.

49. Жилинская К.А. Функции социально ориентированных некоммерческих организаций, работающих в области пронаталистской политики // В сборнике: Современные проблемы экономики и менеджмента. Материалы международной научно-практической конференции. Воронеж, 2022. С. 147-150.

50. Законодательно установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года // Интернет-ресурс: <http://www.kremlin.ru/acts/news/70115>

51. Заякина О.А. Социально-экономическое положение российских семей с детьми // Дискуссия. 2018. № 2. С. 19-23.

52. Здравомыслова Е.А., Темкина А.А. Социальное конструирование гендера // Социологический журнал. 1998. № 3-4. С. 171-182.

53. Зимин М.В., Григорьева Н.В. Современные социологические теории. Липецк, 2020.

54. Зинченко Я.Г. Публичные административные структуры как возможные субъекты корпоративной демографической политики // В книге: II Всероссийский демографический форум с международным участием. Материалы форума. М., 2020. С. 294-296.

55. Зубченко Л.А. Семейная политика Франции // Актуальные проблемы Европы: Сборник научных трудов. М.: ИНИОН, 2009. № 2. С. 72-92.

56. Калабихина И.Е., Лукашевич Н.В., Банин Е.П., Алибаева К.В. Автоматический анализ репродуктивных ценностей пользователей сети ВКонтакте // Интеллектуальные системы. Теория и приложения. 2022. Т. 26. № 1. С. 190-195.

57. Калиновская Е., Бескаравайная Т. COVID-19 стал основной причиной прироста смертности весной и летом 2020 года // Медвестник (21.09.2020). Интернет-ресурс: <https://medvestnik.ru/content/articles/Statistiki-priznali-COVID-19-osnovnoi-prichinoi-izbytochnoi-smertnosti-rossiyan>

58. Капогузов Е.А., Чупин Р.И. Семейная политика в России: эффективность с позиций доказательного подхода // *Terra economicus*. 2021. Т. 19. № 3. С. 20-36.
59. Качалкин В.М. Институциональный подход к формированию государственной демографической политики // *ГосРег: Государственное регулирование общественных отношений*. 2013. № 3. С. 3.
60. Китаевская О.Н., Картушина Е.Н. Корпоративные социальные программы как способ удержания персонала в организации // *Социально-экономические явления и процессы*. 2014. № 9. С. 30-34.
61. Клецина И.С. Отцовство в аналитических подходах к изучению маскулинности // *Женщина в российском обществе*. 2009. № 3. С. 29-41.
62. Клецина И.С. Психология гендерных отношений: теория и практика // Сер. «Гендерные исследования». Санкт-Петербург, 2004.
63. Клупт М.А. Разработка стратегии демографического развития как поле междисциплинарного синтеза // *Леонтьевские чтения*. 2006. № 4. С. 26-40.
64. Клупт М.А. Влияние семейной политики и нормативных представлений о семье на рождаемость: компаративный анализ // *Социологические исследования*. 2020. № 3. С. 40-50.
65. Клупт М.А. Теории и практики семейной политики в XX и XXI столетиях // *Петербургская социология сегодня*. 2019. № 11. С. 5-22.
66. Клупт, М. А. Теория демографического развития: институциональная перспектива // *Общественные науки и современность*. – 2005. – № 2. – С. 139-149.
67. Колбина Е.О. Рождаемость в России: кого и как стимулирует демографическая политика? // *Мир России. Социология. Этнология*. 2023. Т. 32. № 3. С. 75-96.
68. Кон И.С. Маскулинность как история // *Гендерные проблемы в общественных науках*. М: ИЭА РАН. 2001. С. 9 - 37.

69. Кон И.С. Мужская роль и гендерный порядок // Вестник общественного мнения: Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 2. С. 37-43.
70. Концепция демографической политики РФ на период до 2025 года // Интернет-ресурс: <http://government.ru/docs/all/61461>
71. Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance // Ars Administrandi (Искусство управления). 2014. № 2. С. 45-62.
72. Крупко А.Э., Шацких А.Г. Демографические аспекты устойчивого развития Липецкой области // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2022. Т. 19. № 4. С. 26-35.
73. Купряшин Г.Л. Калейдоскоп административных реформ в Европе: опыт и оценки элиты государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2018. № 1. С. 197-205.
74. Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю. Ситуационный подход в принятии стратегических решений // Ученые записки. 2022. № 2 (42). С. 42-44.
75. Леонова Ж.К., Медведева Е.И., Русакович М.В. Семейно-ориентированная государственная политика: требование современных реалий // Вестник ОРЕЛГИЭТ. 2020. № 2 (52). С. 179-186.
76. Максимова О.Б. Гендерные роли и гендерные стереотипы как социокультурные категории: репрезентационный смысл // Мир науки. Социология, филология, культурология. 2021. Т. 12. № 2. Интернет-ресурс: <https://sflk-mn.ru/PDF/08SCSK221.pdf>
77. Маргания Д.Р. Структурный функционализм Р. Мертона // Интернаука. 2021. № 33 (209). С. 40-41.
78. Маринец И.Н., Калюгина С.Н. Формирование социально-ответственного поведения: общенациональный и региональный аспекты // Региональная экономика: теория и практика. 2009. № 31. С. 73-78.
79. Мейер Д.В. Институционализированные организации: формальная структура как миф и ритуал // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер. «Менеджмент». 2007. Вып. 3. С. 155-184.

80. Моххамед Д.А.Ш. Демографический переход и новая пронаталистская политика в Иране // В книге: I Российско-Иранский социологический форум. Сборник тезисов докладов участников форума. М., 2020. С. 24-35.
81. Накачи М. Анализ пронаталистской семейной политики в СССР в 1940-х-1960-х годах // Демографическое обозрение. 2022. Т. 9. № 1. С. 34-55.
82. Нешатаев А.В. Анализ особенностей инструментов пронаталистской политики в регионах с высокими показателями рождаемости // Human progress. 2022. т. 8. № 2. С. 10.
83. Никитина В.С., Испулова С.Н. Роль социальной политики предприятия в его развитии // Социальная политика и социальное партнерство. 2022. С. 320-325.
84. Осипов Г.В. Демографическая политика в России: трансформация, результаты, перспективы // Вестник Российской академии наук. 2014. Т. 84. № 11. С. 963.
85. Осипова И. Репродуктивные установки россиян и отношение к государственным мерам поддержки рождаемости // Демографическое обозрение. 2020. Т. 7. № 2. С. 97-120.
86. Паспорт Национального проекта «Демография» // Интернет-ресурс: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography>
87. Петухов К.А., Германов И.А. Корпоративная социальная ответственность как фактор модернизации российского общества // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2015. № 3. С. 302-306.
88. Под эгидой Ассоциации Центрального федерального округа будет создан Институт демографической политики: Новости от 18 апреля 2022 г. // Интернет-ресурс: <https://narodnoeslovo.ru/news/regionalnye-novosti/pod-egidoy-associacii-centralnogo-federalnogo-okruga-budet-sozdan-institut?ysclid=llb3hwnf2e359090864>
89. Послание Президента Российской Федерации от 10.05.2006 г. // Интернет-ресурс: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/23819>

90. Постановление Правительства РФ от 16 декабря 2022 г. № 2330 «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка» // СПС «КонсультантПлюс».

91. Постановление Правительства РФ от 27 января 2009 г. № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» (с изм. от 4 июня 2022 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

92. Проблемы малого бизнеса: около 90% малых предприятий закрывается в первый год своего существования // Интернет-ресурс: официальный сайт «Газета.Ру».

93. Пфау-Эффингер Б. Опыт кросс-национального анализа гендерного уклада // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 24-35.

94. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы) // Статистический сборник. М.: Росстат, 2022. 151 с.

95. Римашевская Н.М. Социально-экономические и демографические проблемы современной России // Вопросы социального обеспечения. 2004. Т. 74. № 3. С. 209-218.

96. Рождаемость по данным Росстат: аналитический отчет // Интернет-ресурс: <https://rosinfostat.ru/rozhdaemost>

97. Россияне живут на 36,2 тысячи рублей в месяц: новые данные Росстата за 2022 год // Интернет-ресурс: <https://bankstoday.net/latest-news/rossiyane-zhivut-na-36-2-tysyachi-rublej-v-mesyats-novye-dannye-rosstata-za-2022-god>

98. Ростовская Т.К. Корпоративная демографическая политика как составная часть социальной ответственности российских организаций // В сборнике: Стратегия как инструмент социально-экономического развития региона: от разработки к реализации. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Барнаул, 2022. С.113-115.

99. Ростовская Т.К., Васильева Е.Н., Золотарева О.А. Информационные ресурсы как инструмент повышения доступности государственных механизмов поддержки молодой семьи // Информационное общество. 2023. № 1. С. 18-27.

100. Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Багирова А.П. Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 5. С.151-164.

101. Рыбакова, М. В. Цифровые технологии в современной системе государственной службы // Социология. – 2022. – № 2. – С. 271-280

102. Рыбаковский Л.Л. Особенности демографического развития России: прошлое, настоящее, будущее // Социально-трудовые исследования. 2021. № 2(43). С. 8-18.

103. Рязанцев С.В. Демографическая ситуация и демографическая политика в России: успехи и неудачи // Наука. Культура. Общество. 2010. №3. С. 50-59.

104. Рязанцев С.В., Ростовская Т.К. Научный совет «Демографические и миграционные проблемы России» отделения общественных наук Российской академии наук: вклад академической науки в развитие демографии // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: социально-экономические науки. 2022. Т. 15. № 4. С. 7-18.

105. Саенко К. Демографический кризис в Китае и новая политика «одна семья - три ребенка» // В сборнике: Историческая социология и современное социальное развитие в России и Китае. Сборник статей XVIII российско-китайской социологической конференции. Санкт-Петербург, 2022. С. 347-350.

106. Саитова Д.Г. Изменение общественно-политического дискурса как ответ на снижение рождаемости // В сборнике: Парадигмы и модели демографического развития. Екатеринбург, 2021. С. 169-176.

107. Саитова Д.Г. Методика исследования СМИ как социального института поддержки пронаталистской политики // В сборнике: Глобальные вызовы демографическому развитию. В 2-х томах. Редакторы О.А. Козлова и др. Екатеринбург, 2022. С. 271-278.

108. Саитова Д.Г. Особенности применения институционального подхода к анализу пронаталистской политики // Народонаселение. 2022. Т. 25. № 4. С. 126-135.

109. Саитова Д.Г. Оценка эффективности мер пронаталистской политики: актуальность и подходы // В сборнике: Институты развития человеческого потенциала в условиях современных вызовов. Сб. статей XI Уральского демографического форума: в 2-х томах. Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук. 2020. С. 218-226.

110. Саитова Д.Г., Багирова А.П. Использование информационного ресурса пронаталистской политики в муниципальных образованиях Свердловской области // Муниципалитет: экономика и управление. 2021. № 3 (36). С. 69-80.

111. Саитова Д.Г., Бахтина М.С. Институт СМИ в контексте реализации демографической политики России: региональный опыт // ДЕМИС. Демографические исследования. 2022. Т. 2. № 4. С. 95-109.

112. Самошилова Г.М. Проявление институционализма в экономическом наследии отдельных представителей школы политэкономии // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2007. № 1. С. 39-46.

113. Сапожникова К.А. Потенциал социально ориентированных некоммерческих организаций в поддержке российской пронаталистской политики // В сборнике: Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий. Материалы VIII международной научно-

практической конференции: в двух томах. Научный редактор сборника А.П. Багирова. 2022. С. 197-202.

114. Семейная политика в мире и в России: идеология, методы и подходы к оценке эффективности // Интернет-ресурс: http://www.demoscope.ru/weekly/knigi/ns_r17/acrobat/glava4.pdf

115. Семелева Е.В., Елисейкина Е.В., Курмышева Т.В., Попов Н.Н. Институционализация демографии 20 века // Исторический бюллетень. 2023. Т. 6. № 2. С. 133-136.

116. Симченко Н.А., Кирильчук С.П. Теоретический дискурс в развитии положений традиционного институционализма и неoinституционализма в условиях цифровой поляризации // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2022. № 2 (76). С. 177-182.

117. Синдяшкина Е.Н. Отражение демографической политики в показателях рождаемости в России // Социально-трудовые исследования. 2021. № 1 (42). С. 75-85.

118. Смирнов В.А., Груздев В.В., Ершов В.Н. Восприятие семейности и близких отношений на постсоветском пространстве: факторы и направления трансформации // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2021. Т. 27. № 2. С. 101-116.

119. Смирнова С.О. Социальные основы семейной политики советской власти // В сборнике: Актуальные научные исследования. Сборник статей X Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Пенза, 2023. С. 82-84.

120. Современные тенденции рождаемости в России и влияние мер государственной поддержки // В.Н. Архангельский, Ю.В. Зинькина, А.В. Коротаев, С.Г. Шульгин // Социологические исследования. 2017. № 3(395). С. 43-50.

121. Социология Ядова: методологический разговор: Избранные труды В.А. Ядова. М.: Новый хронограф, 2018.

122. Справка к Указу «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Интернет-ресурс: <http://www.kremlin.ru/supplement/3471>

123. Статистический отчет Росстата от 17.03.2023 г. «Оценка численности постоянного населения на 1 января 2023 г. и в среднем за 2022 г. и компоненты ее изменения (с учётом итогов Всероссийской переписи населения 2020 г.) // Интернет - ресурс: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/OkPopul_Comp_2023_Site.xlsx

124. Стенограмма заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам (15.12.2022 г.) // Интернет-ресурс: <http://prezident.org/tekst/stenogramma-zasedaniya-soveta-po-strategicheskomu-razvitiyu-i-nacionalnym-proektam-15-12-2022.html>

125. Темкина А.А., Здравомыслова Е.А. Интерсекциональный поворот в гендерных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. Т. 20. № 5. С. 15-38.

126. Тихомирова Т.М., Тихомиров Н.П. Оценка результативности программы материнского капитала в регионах России // Федерализм. 2020. № 1 (97). С. 5-26.

127. Тумакова Е.С. Некоторые аспекты семейно-демографической политики государства // Социальная работа в сфере семейно-демографической политики: теоретические и прикладные аспекты: Материалы III Международной заочной научно-практической конференции // Под общ. ред. Л.И. Савинова. Саранск, 2012. С. 97-99.

128. Туринцева Е.А. Трансформация пола и гендера в современности: биосоциологический аспект // Социология. 2023. № 3. С. 35-48.

129. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Интернет-ресурс: <http://government.ru/docs/all/61461>

130. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // Интернет-ресурс: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502>

131. Урисбаева А. О процессах модернизации государственной семейной политики в Республике Казахстан // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2021. № 2. С. 158-161.

132. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

133. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 10.07.2023) // СПС «КонсультантПлюс».

134. Федеральный закон от 20.04.2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Интернет-ресурс: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/25409>

135. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 10.07.2023) // СПС «КонсультантПлюс».

136. Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 28.06.2021) // СПС «КонсультантПлюс».

137. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

138. Ценности семейно-детного образа жизни (СеДОЖ-2019): Аналитический отчет по результатам межрегионального социолого-демографического исследования // А.И. Антонов, В.М. Карпова,

С.В. Ляликова и др. // Под ред. А.И. Антонова. М.: ООО «МАКС Пресс», 2020. 486 с.

139. Центральный федеральный округ. Список городов. Численность населения // Интернет-ресурс: <https://geogoroda.ru/federalnyy-okrug/centralnyy?ysclid=lmlvtkmg50216226114>

140. Циткилов П.Я. Франко-германская модель социальной защиты семей с детьми // В сборнике: Актуальные проблемы социальной истории и социальной работы. Сборник научных статей. Новочеркасский инженерно-мелиоративный институт им. А.К. Кортунова; ФГБОУ ВО «Донской ГАУ». Новочеркасск, 2017. С. 102-105.

141. Чевтаева Н.Г. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении. 2-е изд. Юрайт, 2020.

142. Чевтаева Н.Г. (отв. ред.). Социология государственного и муниципального управления в России. Москва: Юрайт, 2024.

143. Четыркина Е.В. Толкотт Парсонс как представитель структурного функционализма в истории социологии // В кн.: XVI Королевские чтения. Сборник материалов Международной молодёжной научной конференции. Самара, 2021. С. 1208.

144. Чжао Ц. Теория стейкхолдеров и теория корпоративной социальной ответственности в поле социологии: сходства и различия // Научный аспект. 2023. Т. 1. № 2. С. 76-80.

145. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2022 г.: // Статистический бюллетень Федеральной службы государственной статистики. М.: РОССТАТ, 2022.

146. Шабанов В.О. Демографическая ситуация в современном Китае // Россия и Китай: история и перспективы сотрудничества: Материалы VII Международной научно-практической конференции (22–23 мая 2017 года). Благовещенск – Хэйхэ, 2017. С. 430-433.

147. Шаламова Л.Ф. Активизация социального потенциала молодежи: управление по результату // Социально-гуманитарные знания. № 5. 2012. С. 241-249.
148. Шубат О.М., Багирова А.П., Янь Д. Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников: потенциал внедрения в российских регионах // Экономика региона. 2022. Т. 18. № 4. С. 1121-1134.
149. Шубат О.М., Тобышева А.А. Когнитивные искажения в исследовании корпоративной демографической политики // В книге: IV Всероссийский демографический форум с международным участием. Сборник тезисов форума. Отв. редактор Т.К. Ростовская. М., 2022. С. 37-38.
150. Шутова Н.В. Корпоративная демографическая политика как способ повышения социальной эффективности стимулирования родительского труда работников предприятия // В сборнике: Социальные процессы современной России. Международная научно-практическая конференция. В 2 томах. Нижний Новгород, 2020. С. 219-222.
151. Щёголев И.О. Увеличение рождаемости является одной из главных задач для регионов ЦФО // Москва, 17 июня 2022 года (ПМЭФ-2022). ТАСС // Интернет - ресурс: <https://tass.ru/obschestvo/14951657?ysclid=llb2tnopja287825407>
152. Ямщикова Т.Н., Журавлева Т.А. Институционализм и современные социально-экономические тенденции общественного развития // Экономическая наука современной России. 2020. № 3 (90). С. 7-18.
153. Beauregard, A. Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives on Fathers and Mothers at the Workplace / A. Beauregard // British Journal of Industrial Relations. – 2001. – Vol. 39, No. 3. – P. 470.
154. Bowen G.L. Corporate Supports for the Family Lives of Employees: A Conceptual Model for Program Planning and Evaluation // Family Relations. 1988. Том 37. № 2. С. 183-188.
155. DiMaggio, P.J. Powell, W.W. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. // Menasha, Wis. Vol. 48. № 2. 1983. P. 147-160.

156. Family-Friendly Workplace Practices // OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs // URL: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
157. Fertility indicators // Eurostat. - Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
158. Freeman E. Strategic Management. A Stakeholder Approach. Pitman: Boston, 1984.
159. Gershuny J. Social Innovation and the Division of Labour. – Oxford: Oxford University Press, 1983. 191 p.
160. Gronau R. Leisure, Home Production and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // Journal of Political Economy. 1977. Vol. 85. № 6. P. 1099–1123.
161. Kulkova I. HR-Practices for Maintaining a Work-Life-Balance // Human Progress. 2017. Tom 3. № 11. C. 1.
162. Las Heras, M. How national context moderates the impact of family-supportive supervisory behavior on job performance and turnover intentions // Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management. – 2015. – Vol. 13, No. 1. – P. 55-82.
163. Lipatova, M. E., Chudnovskaia, I. N. Intergenerational communication as a factor influencing the formation of educational strategies among today's Russian youth // REVISTA INCLUSIONES, 2020, vol. 7 (special issue), pp. 797–815.
164. Mikhailova E.I., Lapteva A.V., Efimov V.S. Scenario of the future of the Sakha (Yakutia) republic // Foresight research journal of Siberian federal university // Humanities and social sciences. 2014. T. 7. № 9. C. 1457-1470.
165. Murray T., Vitasovic D. Corporate Social Responsibility: Australian Case Study Innovation Capabilities: Not for Profit: Transforming Families and Children // In: Innovation Management and Corporate Social Responsibility. CSR, Sustainability, Ethics & Governance. Springer. C. 347-364.

166. Nelson P.T. & Couch S. The Corporate Perspective on Family Responsive Policy // Marriage & Family Review. 1990. Том 15. Вып. 3-4. С. 95-113.
167. O'Connor M.A. Corporate Social Responsibility for Work/Family Balance // St. John's Law Review. 2005. Том 79, № 4. С. 1193-1220.
168. Oakley A. The sociology of housework. // London, 1974. P. 165.
169. Pfeffer J., Salancik G. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row // <https://www.researchgate.net/publication/275017035>
170. Russkikh S.N. The role of the Russian orthodox church in the state's promotion of the «traditional» family as part of family policy // Universe of Russia. Sociology. Ethnology. 2022. Т. 31. № 1. С. 183-202.
171. Rubin, B. A. Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment // Industrial & Labor Relations Review. – 2004. – Vol. 58, No. 1. – P. 147-149.
172. Stillman F., Bowen G.L. Corporate support mechanisms for families: An exploratory study and agenda for research and evaluation // Evaluation and Program Planning. 1985. Том 8. Вып. 4. С. 309-314.
173. World Bank. Governance and Development. Washington, 1992.