



Научная статья
DOI [10.19181/nko.2025.31.3.8](https://doi.org/10.19181/nko.2025.31.3.8)
EDN [NYZKYI](https://edn.nyzyki.ru)
УДК 314.15



А. П. Багирова¹, Е. Ю. Соколова¹

¹Уральский федеральный университет имени первого Президента России
Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О КОРПОРАТИВНОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКЕ И РЕПРОДУКТИВНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ: ПОИСК ВЗАИМОСВЯЗИ

Аннотация. Исследование посвящено анализу репродуктивных ориентаций студенческой молодёжи и их взаимосвязи с восприятием корпоративных демографических мер поддержки. Актуальность работы обусловлена демографическими вызовами, включая снижение рождаемости и старение населения, а также необходимостью реализации государственных инициатив, направленных на поддержку семей. В фокусе исследования — студенты как ключевая группа, чьи репродуктивные решения определяют демографическую динамику в ближайшие десятилетия. На основе социологического опроса (2024 г.; СЗФО, СФО, УрФО; n=2550) выявлено, что на многодетность ориентированы 16% студентов и что их ожидания от работодателей включают комплексные меры поддержки семей. Установлена статистически значимая взаимосвязь между репродуктивными ориентациями и запросом на корпоративные социальные гарантии. Предложены два возможных объяснения этой взаимосвязи: традиционное (корпоративная поддержка как условие реализации существующих намерений, т.е. рождения ожидаемого числа детей) и инновационное (меры работодателей как фактор смещения ориентаций к желаемому числу детей). Результаты подчёркивают необходимость повышения информированности молодёжи о корпоративных демографических программах через образовательные кампании, институционализацию рейтингов социальной ответственности бизнеса и развитие трёхстороннего взаимодействия «государство — вузы — работодатели». Исследование вносит вклад в разработку мер демографической политики, направленных на сокращение разрыва между репродуктивными ориентациями и возможностями их реализации.

Ключевые слова: репродуктивные ориентации, корпоративная демографическая политика, студенческая молодёжь, многодетность, социальная ответственность бизнеса

Для цитирования: Багирова А. П., Соколова Е. Ю. Представления о корпоративной демографической политике и репродуктивные ориентации студенческой молодёжи: поиск взаимосвязи // Наука. Культура. Общество. 2025. Т. 31, № 3. С. 110–125. DOI [10.19181/nko.2025.31.3.8](https://doi.org/10.19181/nko.2025.31.3.8). EDN [NYZKYI](https://edn.nyzyki.ru).

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

Введение. Актуальность исследования репродуктивных ориентаций студенческой молодёжи и их отношения к корпоративным демографическим мерам поддержки обусловлена комплексом социально-демографических вызовов, с которыми сталкивается современная Россия. В связи с такими неблагоприятными демографическими тенденциями, как снижение уровня рождаемости, переход к малодетности, откладывание рождения детей в семье на более поздний период, старение, сбережение населения и его приумножение выступает одним из важнейших национальных приоритетов [1, с. 179].

На протяжении всего 2024 года, объявленного Годом семьи в России, тема поддержки семей с детьми в целом и многодетности в частности находилась в центре внимания государственной политики и общественных обсуждений. В своём послании Федеральному Собранию, представленном 29 февраля 2024 г., Президент Российской Федерации акцентировал внимание на важности пересмотра подходов к поддержке семей с детьми через призму экономического развития: «В горизонте ближайших шести лет мы должны добиться устойчивого роста рождаемости. Для этого будем принимать дополнительные решения в системе воспитания и образования, регионального и экономического развития»¹. Эта позиция была подтверждена и на заседании Государственного совета РФ 20 декабря 2024 г., посвящённого поддержке семей, где глава государства неоднократно акцентировал внимание на многодетности и призывал к созданию условий для того, «чтобы в семьях было трое, четверо и больше детей». По словам Президента РФ, чтобы ответить на демографический вызов, «необходимо более активное участие бизнеса, работодателей в решении проблем демографической повестки страны»².

Отметим, что демографические цели Российской Федерации, заложенные в Указе о национальных целях, предусматривают достижение необходимого суммарного коэффициента рождаемости 1,8 к 2036 г.³ Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации до 2030 г. и на перспективу до 2036 г. предусматривает существенный (в 1,3 раза) рост суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих детей — с 0,372 в 2023 г. до 0,485 в 2035 г. Это, в свою очередь, предусматривает значительное увеличение числа многодетных семей.

В соответствии с установленными задачами и показателями действует «Стратегия действий по развитию и реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности до 2036 года»⁴, в которую Правительство РФ закладывает подход «плюс один ребёнок в каждой семье». Ключевым механизмом реализации утверждённой Стратегии становится новый национальный проект «Семья», в котором в рамках федерального проекта «Поддержка семьи» особое внимание уделяется молодым и студенческим семьям (в отдельную целевую группу от группы «молодые люди 18–35» вынесена группа «студенты»)⁵.

В контексте реализации государственных инициатив в области демографической политики особую значимость приобретает изучение репродуктивных ориентаций и установок именно студенческой молодёжи как высококачественного человеческого капитала, чей репродуктивный потенциал будет опреде-

¹ Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 29.02.2024 «Послание Президента Федеральному Собранию» // КонсультантПлюс. 29.02.2024. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_471111/ (дата обращения 20.05.2025).

² Заседание Государственного Совета // Президент России: [официальный сайт]. 20.12.2024. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/75918> (дата обращения 20.05.2025).

³ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Президент России: [официальный сайт]. 07.05.2024. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50542/page/2> (дата обращения 20.05.2025).

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 15.03.2025 № 615-р «Об утверждении Стратегии действий по реализации семейной и демографической политики, поддержке многодетности в Российской Федерации до 2036 года» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. 15.03.2025. URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-15032025-n-615-r-ob-utverzhdenii/> (дата обращения 20.05.2025).

⁵ Паспорт федерального проекта «Поддержка семьи» национального проекта «Семья» // Минтруд России. 24.02.2025. URL: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/nacproekt_semya?ysclid=m7vgrzpo-gm409416137 (дата обращения 20.05.2025).

лять демографические тенденции страны в ближайшие десятилетия. Исследования Института демографических исследований ФНИСЦ РАН показывают, что среднее желаемое число детей среди студентов составляет 1,94 для мужчин и 1,91 для женщин, при этом 19,7% мужчин и 16,6% женщин выражают намерение иметь троих и более детей, однако эти ориентации часто не реализуются из-за социально-экономических барьеров, включая отсутствие стабильного дохода и поддержки на ранних этапах создания семьи [2, с. 41].

В то же время, исследование, проведённое ВЦИОМ в феврале 2025 года, свидетельствует о том, что «россияне все чаще называют идеальной многодетную семью, и эта модель постепенно вытесняет семью с двумя детьми». Характеризуя результаты изучения репродуктивных планов россиян, ВЦИОМ делает вывод о том, что «тезис “идеальная семья — многодетная” укрепляется ...активнее всего среди 18–24-летних (в 1,4 раза больше в сравнении с 2017 г.)»⁶.

Все это обосновывает важность изучения тех факторов, которые могут способствовать реализации задач государственной политики в области рождаемости. В научной литературе можно найти результаты исследований и репродуктивных установок студентов [3; 4; 5; 6; 7], и многодетности [8; 9], и распространения корпоративных демографических мер [10; 11], однако, комплексный анализ, объединяющий эти аспекты, пока отсутствует. Особую научную и практическую ценность настоящего исследования представляет изучение того, как именно студенты, ориентирующиеся на многодетность, воспринимают и оценивают корпоративные меры поддержки семей работников, рассматривают ли они это в качестве фактора привлекательности работодателя.

Соответственно, в качестве цели настоящего исследования было обозначено выявление специфики восприятия работодателей, реализующих меры поддержки семей работников, студентами, ориентированными на многодетность.

Эмпирическая основа исследования. В октябре-ноябре 2024 г. в Северо-Западном, Сибирском и Уральском федеральных округах было проведено социологическое исследование, направленное на изучение представлений студентов высших учебных заведений этих округов о работодателях и их социальной ответственности в сфере поддержки семей работников. Каждый федеральный округ в выборке представлен двумя субъектами РФ, распределение респондентов (студентов 3–4 курсов бакалавриата и 4–5 курсов специалитета 20 высших учебных заведений) в регионах соответствует генеральной совокупности по профилю обучения и составляет 2550 респондентов.

Расчёт выборки опирался на официальные статистические данные Министерства науки и высшего образования РФ (форма № ВПО-1), содержащие детализированную информацию о численности и структуре обучающихся по программам бакалавриата и специалитета в организациях высшего образования. Методология формирования выборки предусматривала процедуру стратификации, при которой каждое направление подготовки было соотнесено с соответствующими профилями в Общероссийском классификаторе специальностей по образованию. Такой подход позволил достичь пропорционального представительства различных образовательных профилей в выборочной совокупности. Распределение респондентов представлено в таблице 1.

⁶ Репродуктивные планы россиян: два пишем, три в уме? // ВЦИОМ. 25.02.2025. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/reproduktivnye-plany-rossijan-dva-pishem-tri-v-ume> (дата обращения 20.05.2025).

Таблица 1

Социально-демографические характеристики респондентов
(2024, студенты, N=2550)

Социально-демографические характеристики	Число респондентов, чел.	Доля респондентов, %
Пол		
Мужской	1241	48,7
Женский	1309	51,3
Возраст		
18-19	338	13,3
20-21	1771	69,4
22-23	375	14,7
24-28	66	2,6
Регион проживания		
Свердловская область	425	16,7
Челябинская область	425	16,7
Санкт-Петербург	425	16,7
Вологодская область	425	16,7
Новосибирская область	425	16,7
Иркутская область	425	16,7
Профиль обучения		
Гуманитарный, социальный, экономический	1117	43,8
Естественно-научный	499	19,6
Технический	934	36,6

В ряд анализируемых в данном исследовании переменных вошли представления об идеальном работодателе (оценка отдельных параметров, в том числе — мер поддержки семей работников), мнение о важности/неважности наличия мер поддержки семей с детьми при выборе места работы, предпочтения по структуре имеющихся у работодателя мер поддержки. Все эти переменные анализировались в разрезе групп студентов, ориентированных на разное число детей.

В ходе анализа использовались следующие методы: описательный анализ, анализ сопряжённости, оценка статистически значимых различий между группами респондентов по критерию Краскела-Уоллиса.

Репродуктивные ориентации респондентов и ожидания от работодателя. В таблице 2 представлены ориентации опрошенных студентов на то или иное число детей. Доминанта — двухдетность, распространённость ориентаций на многодетность и бездетность среди студентов почти одинакова.

В таблице 3 приведены данные о социально-демографических характеристиках респондентов, ориентированных и неориентированных на многодетность. Видны три переменные, по которым эти группы студентов статистически значимо отличаются: пол; наличие в окружении человека, с которым хотелось бы заключить официальный брак; детность родительской семьи.

Таблица 2

Репродуктивные ориентации опрошенных студентов
(2024, N=2550)

Репродуктивные ориентации	Доля, %
Не ориентированы на рождение детей	15,1
Один ребёнок	23,2
Два ребёнка	45,8
Многодетность	15,9
Итого:	100

Таблица 3

Структура ориентированных и неориентированных на многодетность респондентов
(2024, студенты, N=2550)

Переменные	Студенты, ориентированные на многодетность, %	Студенты, не ориентированные на многодетность, %	Коэфф. Крамера	Асимп. значимость
Пол				
Мужчины	56,5	47,2	0,068	0,001
Женщины	43,5	52,8		
Федеральный округ				
УрФО	32,1	33,6	0,030	0,321
СЗФО	31,4	33,7		
СибФО	36,5	32,7		
Численность населения в месте проживания до поступления в вуз				
Более 1 млн	27,7	30,3	0,044	0,184
От 400 до 1 млн	22,0	17,7		
От 200 до 400 тыс.	24,0	23,3		
Менее 200 тыс.	26,4	28,6		
Профиль подготовки в вузе				
Гуманитарный, социальный, экономический	40,5	44,4	0,034	0,229
Естественно-научный	19,3	19,6		
Технический	40,2	35,9		
Наличие в окружении человека, с которым хотелось бы заключить официальный брак				
Да	50,7	37,9	0,094	0,000
Нет	35,4	45,4		
Затрудняюсь ответить	14,0	16,7		
Количество детей в семье, в которой прошло взросление				
1	17,3	27,7	0,140	0,000
2	46,4	51,2		
3	24,4	14,7		
4	7,7	4,1		
5 и более	4,2	2,3		

Данные показывают, что среди студентов, ориентированных на многодетность, чаще встречаются мужчины (56,5%), в то время как среди студентов, не планирующих многодетность, чаще встречаются девушки (52,8%). Среди ориентированных на многодетность более трети тех, кто сам вырос в многодетных семьях (около четверти респондентов, ориентирующихся на многодетность, выросли в семьях с тремя детьми, 11,9% — в семьях с четырьмя и более детьми). Этот результат, отмечаемый и в других исследованиях, ещё раз подтверждает значимость «семейного кода», который формируется при воспитании в многодетной семье и закладывает устойчивые репродуктивные представления для последующего их воспроизведения в личных сценариях молодого поколения. Федеральный округ, размер населённого пункта, в котором проходило детство, а также профиль подготовки не связаны с какими-либо устойчивыми различиями в репродуктивных ориентациях студентов.

Студенты последних двух курсов обучения либо скоро выйдут на рынок труда, либо уже имеют занятость (о последнем факте свидетельствуют, например, результаты мониторинга трудоустройства выпускников, согласно которым в 2024 г. 53% студентов бакалавриата и специалитета очной формы обучения совмещали учёбу с работой [13, с. 297]), поэтому они с определённой степенью компетенций могут оценивать те или иные аспекты трудовой деятельности. На рис. 1 показана значимость этих аспектов (по 5-балльной шкале) для групп студенческой молодёжи, различающихся по репродуктивным ориентациям. Заметно, что первые места во всех группах отдаются высокой заработной платой и комфортным условиям труда, а меры поддержки работников и их семей во всех группах студентов занимают последнее место.

Отметим, что независимо от ориентаций на ту или иную детность студенты в целом имеют схожие приоритеты в отношении большинства аспектов работы. Однако в отношении мер поддержки работников и их семей обнаружены статистически

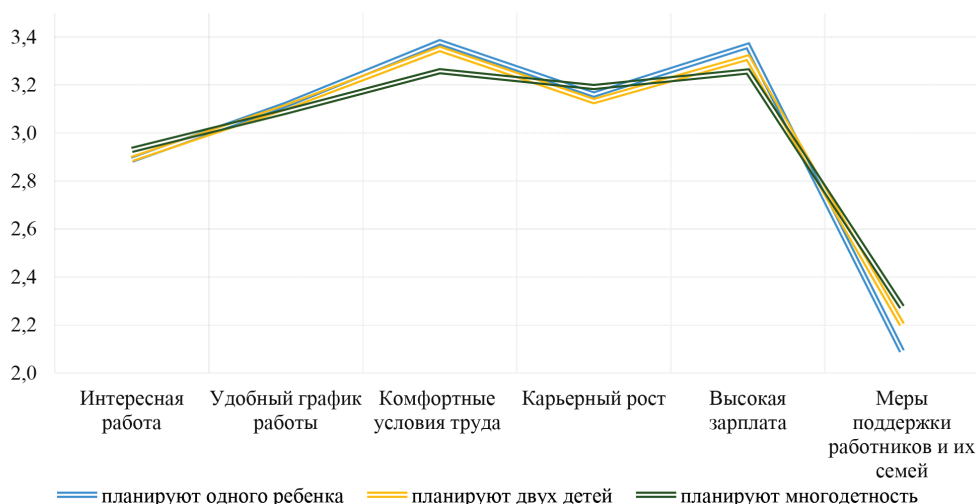


Рисунок 1. Средние показатели значимости аспектов трудовой деятельности для студентов с разными репродуктивными ориентациями (2024, студенты, N=2550)

значимые различия в группах респондентов с разными репродуктивными ориентациями: студенты, ориентированные на многодетность, оценивают значимость мер поддержки работников и их семей гораздо выше в сравнении с теми, кто не ориентирован на такое количество детей, хотя, как и все, отдают этим мерам последнее место (значимость различий, оценённая по критерию Краскела-Уоллиса, представлена в таблице 4). Это может свидетельствовать как о том, что студенты, ориентированные на многодетность, воспринимают поддержку работодателями членов своей семьи в качестве важного аспекта, который может существенно облегчить их жизнь и работу, так и о том, что они рассматривают поддержку членов семьи как дополнительный бонус, который может улучшить их качество жизни, но не является решающим фактором при выборе работодателя. Студенты с высокими репродуктивными ориентациями, скорее всего, считают, что многодетные семьи требуют большего внимания и поддержки со стороны работодателя, вследствие чего и ценят эту поддержку выше в сравнении с теми, кто не ориентирован на многодетность.

Таблица 4

Критерий Краскела-Уоллиса по оценкам значимых аспектов работодателя в группах респондентов, ориентированных на разное количество детей

Переменные	Хи-квадрат	df	Асимп. значимость
Интересная работа	0,557	2	0,757
Удобный график работы	0,583	2	0,747
Комфортные условия труда	5,172	2	0,075
Карьерный рост	1,349	2	0,509
Высокая зарплата	3,132	2	0,209
Меры поддержки работников и их семей	7,926	2	0,019

Данные таблицы 4 показывают, что существует устойчивая взаимосвязь между репродуктивными ориентациями и отношением к корпоративной поддержке работников с детьми (коэффициент Крамера =0,137; $p=0,000$). Доля респондентов, считающих такие меры необходимыми, последовательно возрастает от 55,8% среди не планирующих детей до 81,0% среди ориентированных на многодетность (табл. 5).

Стоит отметить, что по мере возрастания репродуктивных ориентаций происходит не только количественный рост значимости мер поддержки семьи со стороны работодателя, но и качественная трансформация в восприятии этой значимости. Если среди не планирующих детей респондентов их мнения практически равномерно распределились между позитивными и негативными оценками важности семейной поддержки работодателем, то в группах, ориентированных на двоих и более детей, уже сформировалось положительное мнение большинства (77% и 79% соответственно). Эти данные представлены на рисунке 2.

Рисунок 3 демонстрирует существенные различия в предпочтениях относительно распределения мер корпоративной поддержки в зависимости от репродуктивных ориентаций респондентов (значимость различий подтверждена критерием

Таблица 5

Мнения опрошенных студентов о необходимости поддержки работников с детьми работодателем в соотношении с их репродуктивными ориентациями (2024, N=2550)

Мнение о необходимости поддержки работников с детьми работодателем	Группы студентов, ориентированные на... (% от численности группы)			
	отсутствие детей	одного ребёнка	двоих детей	многодетность
Есть необходимость	55,8	71,7	78,3	81,0
Нет необходимости	25,5	15,7	10,0	9,6
Затруднились ответить	18,7	12,5	11,7	9,4
Итого:	100,0	100,0	100,0	100,0

Краскела-Уоллиса, $\chi^2=16,420$, $df=3$, $p=0,001$ для мер поддержки самого работника и $\chi^2=55,206$, $df=3$, $p=0,000$ для мер поддержки членов семьи работника). Приоритеты распределяются в соответствии с тенденцией, при которой доля респондентов, отдающих большее значение мерам поддержки непосредственно работника, снижается с 66,9% среди не планирующих детей до 58,8% среди ориентированных на многодетность. Соответственно, по мере повышения репродуктивных ориентаций наблюдается рост значимости мер, направленных на членов семьи работника, — от 33,1% среди не планирующих детей до 41,2% среди ориентированных на многодетность.

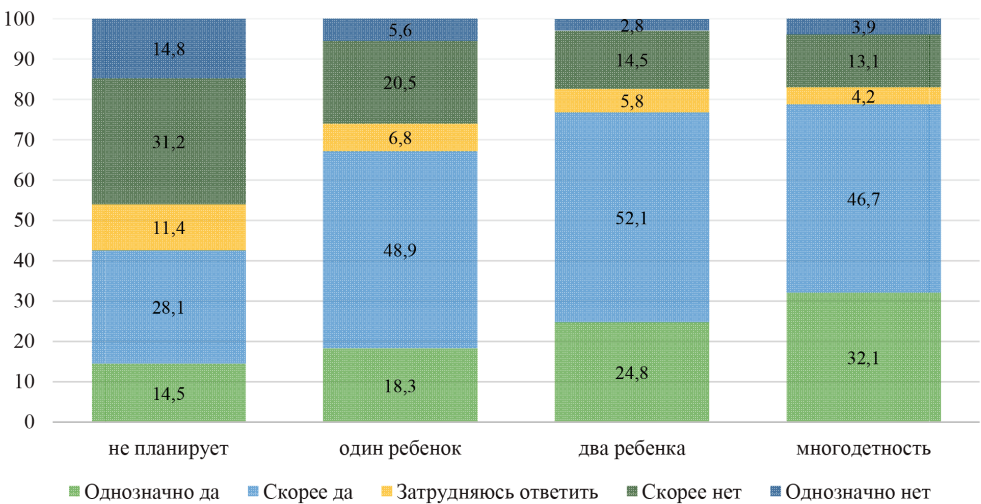


Рисунок 2. Мнения опрошенных студентов о поддержке работодателем сотрудников с семейными обязанностями как важным факторе выбора места работы: группы респондентов с разными репродуктивными ориентациями (2024, N=2550, %)

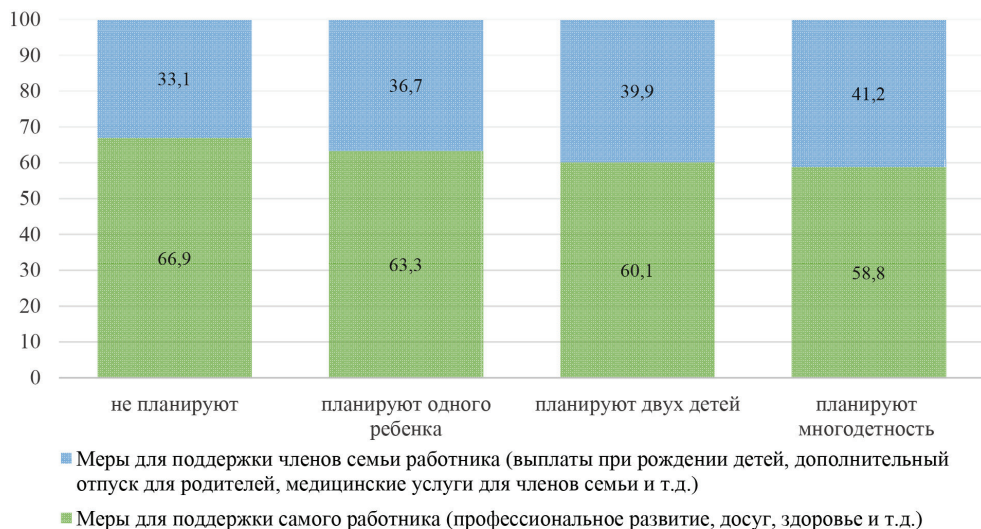


Рисунок 3. Структура предпочтений в отношении мер поддержки со стороны работодателя у респондентов с разными репродуктивными ориентациями (2024, N=2550, %)

Таким образом, студенты последних двух курсов обучения, ориентированные на многодетность, имеют специфический взгляд на меры поддержки со стороны будущего работодателя. Во-первых, они выше, нежели остальные опрошенные, оценивают важность наличия таких мер как черту идеального работодателя, при этом, как и все остальные, отводят этой черте работодателя последнее место в сравнении с высокой зарплатой, комфортными условиями труда и другими характеристиками; во-вторых, они более однозначны во мнении, что наличие мер поддержки семей с детьми — это та характеристика работодателя, которую они будут учитывать при выборе места работы; в-третьих, идеальный работодатель, с их точки зрения, определяя структуру мер поддержки, большую часть мер перераспределяет в пользу поддержки членов семей работников, сокращая, соответственно, долю социального пакета, предназначенного для поддержки самого работника.

Корпоративная поддержка как фактор или следствие репродуктивного выбора. Полученные в ходе исследования данные свидетельствуют о наличии статистически значимой взаимосвязи между репродуктивными ориентациями студентов и их ожиданиями в отношении корпоративной поддержки семей работников со стороны работодателя. Характер этой взаимосвязи допускает неоднозначные интерпретации относительно специфики причинно-следственных отношений.

С одной стороны, можно предположить, что заложенные в границах «семейного кода» репродуктивные ориентации на многодетность формируют поведенческий паттерн, когда молодые люди занимаются активным поиском форм поддержки, способных создать благоприятные условия для реализации имеющихся планов. Наше исследование показывает, что студенты с ориентацией на многодетность демонстрируют осмысленное видение своей жизненной стратегии, подходя к пониманию корпоративной поддержки со стороны работодателя

как к важному элементу социальных гарантий для своей семьи. В этом случае именно расширение доступных мер поддержки семей с детьми со стороны работодателя может выступать катализатором воплощения в жизнь уже существующих намерений.

Однако, как показало исследование, лишь каждый шестой студент ориентирован в настоящее время на многодетность. Данный показатель может объясняться сформировавшейся ещё до активной пронаталистской политики российской социальной нормой относительно двухдетной семьи (формула «не менее одного ребёнка, но и не более двух»), что выражалось в небольшой доле никогда не рожавших женщин и одновременно в ограниченном числе женщин с тремя и более детьми [14, с. 70]. По мнению ряда исследователей, несмотря на поддержку рождаемости и работу по формированию установок на сохранение и укрепление семьи, данные социологических исследований и сейчас не позволяют делать уверенный положительный прогноз относительно демографического будущего России [15, с. 31].

Второе возможное объяснение причинно-следственных взаимосвязей заключается в том, что осведомлённость о мерах корпоративной поддержки семей работников как новое явление в российской действительности может стать фактором, способствующим смещению репродуктивных ориентаций молодёжи в сторону желаемого числа детей (традиционно более высокого, чем ожидаемое). Включение бизнеса в систему комплексной поддержки семей с детьми может снижать субъективно закладываемые риски семьи, связанные с рождением и воспитанием более чем двух детей, оно может способствовать созданию у молодого поколения чувства безопасности и предсказуемости будущего. Нашу гипотезу поддерживает, например, проведённое в 2022–2023 гг. исследование Н. Д. Бледновой, посвящённое изучению степени распространённости мер корпоративной демографической политики в российских организациях на основании данных опроса работающих женщин с детьми. Его результаты демонстрируют, что работники признают необходимость поддержки лиц с семейными обязанностями на корпоративном уровне, говорят о недостаточности существующих механизмов стимулирования таких сотрудников и считают, что оказываемая работодателем поддержка формирует благоприятный социально-психологический климат в компании и способствует более сбалансированному совмещению профессиональной и семейной жизненных сфер [16, с. 128–132]. Доказательной базой выступает и наше более раннее исследование, где показано, что студенты с повышенной осведомлённостью о мерах корпоративной поддержки семей работников больше доверяют работодателям и чаще выбирают такие предприятия в качестве мест работы [17, с. 93].

Стоит отметить, что вне зависимости от выявления первичных и вторичных позиций в причинно-следственной взаимосвязи корпоративных мер поддержки и ориентаций на многодетность, полученные результаты подтверждают значимость учёта обоих аспектов при развитии семейной и демографической политики государства, а также корпоративных демографических политик предприятий.

За последние годы на государственном уровне усилилось понимание важности вовлечения предприятий в решение демографических проблем. Государственная политика перешла от простого обозначения данного вопроса к его глубокой конкретизации, что выразилось в определении приоритетных направлений для дополнительной поддержки многодетных семей, введении регулирую-

щих механизмов, обеспечивающих прозрачность результатов этой деятельности, а также в анонсировании мер стимулирования предприятий, активно участвующих в решении демографических задач. Так, например, в июле 2025 г. внесены изменения в Налоговый кодекс РФ, одно из которых предусматривает расширение налоговых льгот на корпоративную материальную помощь семьям с детьми: необлагаемая НДФЛ и страховыми взносами единовременная корпоративная выплата (в том числе материальная помощь) на каждого ребёнка увеличена с действовавших 50 тыс. рублей до 1 млн рублей⁷.

Однако, несмотря на усилия государства в инициировании эффективного взаимодействия с работодателями в вопросах поддержки молодых семей, недостаточный уровень информированности молодых специалистов об уже существующих на отдельных предприятиях мерах корпоративной поддержки может препятствовать полноценному функционированию трёхсторонней модели взаимодействия (государство — бизнес — вузы), работающей на преодоление демографического барьера. Одна из составляющих этого препятствия — ограниченное представление студентов о возможностях смягчения конфликта между профессиональным и родительским трудом, которого как раз и возможно достигнуть благодаря корпоративным демографическим мерам.

Отсутствие оптимального механизма распространения сведений о реальных преимуществах корпоративной поддержки семейных работников ограничивает осведомлённость студентов о доступных ресурсах и возможностях, которые могли бы способствовать реализации репродуктивных ориентаций. Студенты, находящиеся в процессе принятия решений в отношении своего семейного будущего, зачастую остаются вне информационного поля об инициативах работодателей, лишаясь стимулов, которые могли бы сгладить ощущение невозможности совмещения родительства с построением карьеры. Такой подход предполагает разработку структурированного комплекса действий, направленных на повышение информированности молодёжи о корпоративных демографических мерах, уже реализуемых российскими предприятиями.

На основании полученных результатов сформулируем основные направления возможной работы в сфере продвижения информации о корпоративных демографических политиках российских предприятий среди российской молодёжи:

1. формирование единой упрощённой системы подачи информации для молодого поколения о существовании механизмов поддержки рождаемости и родительства со стороны работодателей. Информация может быть собрана в методические рекомендации с обозначением существующих направлений поддержки и форм их представления предприятиями;
2. проведение регулярных информационных кампаний с акцентом на преимущества и возможности, предоставляемые региональными работодателями для семей с детьми. Эти кампании могут быть реализованы через лекции, семинары, вебинары, регулярные информационные посты, видеоролики и другие формы транслирования, которые обеспечат доступ к владению актуальной информацией о возможностях, предоставляемых работодателями. При выборе страниц в социальных сетях, через которые будет осуществляться коммуникация, следует обратить внимание на организации, выступающие стейкхолдерами в решении демографических

⁷ Президент подписал закон о ряде налоговых льгот для бизнеса и граждан // Минфин России. 23.07.2025. URL: https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=39834 (дата обращения 11.09.2025).

задач в регионе — государственные структуры, бизнес, вузовская среда и некоммерческий сектор;

3. организация экскурсий на предприятия, на которых появляется возможность увидеть, как реализуются корпоративные демографические политики на практике и задать прямые вопросы потенциальным работодателям. Такие экскурсии позволяют молодёжи получить наглядное представление о том, как предприятия поддерживают своих сотрудников с детьми, и как эти меры влияют на их жизнь и работу. Можно организовать онлайн-запись экскурсии с последующей публикацией на онлайн-платформах и в социальных сетях;
4. усиление коммуникационной значимости ЭКГ-рейтинга для молодёжной среды. На сегодняшний день классификация корпоративных демографических мер поддержки, включённых в ЭКГ-рейтинг, даёт комплексное представление о том, каким образом предприятия могут поддерживать своих сотрудников на протяжении всего жизненного пути их семей, обеспечивая баланс между материальными и организационными мерами, а также адаптируя свою политику к разным этапам семейного цикла. Однако ключевыми моментами невозможности представления ЭКГ-рейтинга как механизма информирования молодёжи остаются невысокий охват предприятий, прошедших процедуру анкетирования — экспертной оценки дополнительной информации от участников рейтинга (посредством именно этой процедуры формируются данные раздела «Социальный пакет», раскрывающего наличие мер социальной поддержки на конкретном предприятии), а также нераспространённость информации об этом рейтинге потенциальных работодателей в студенческой среде.

Стоит отметить, что именно совокупность реализации предложенных инициатив, от систематизации информации о существующих мерах поддержки до её продвижения и практического вовлечения молодёжи в работу организаций, позволит создать устойчивую и актуальную систему информирования о поддержке ориентаций молодого поколения на многодетность. Комплексный подход не только повышает уровень информированности, но и моделирует у молодого поколения осознанный запрос на корпоративные меры поддержки семьи, что в перспективе будет стимулировать бизнес к расширению соответствующих программ, а молодёжь — к реализации репродуктивных ориентаций при достойном экономическом положении семьи и чувстве социальной защищённости.

Заключение. Результаты проведённого исследования позволяют сформировать новый взгляд на портрет современной студенческой молодёжи, ориентированной на многодетность. Эмпирическая база исследования ограничена тремя федеральными округами (Северо-Западный, Сибирский и Уральский), что следует учитывать при интерпретации результатов. Выявлено, что эта группа отличается особым восприятием корпоративных демографических мер, рассматривая меры поддержки семьи как неотъемлемый элемент социальных гарантий будущего работодателя. Примечательно, что при общем совпадении приоритетов в выборе места работы (высокая зарплата, комфортные условия труда) именно ориентированная на многодетность молодёжь демонстрирует наиболее требовательное отношение к семейной политике предприятий.

Ключевыми выводами исследования стало установление статистически значимой взаимосвязи между репродуктивными ориентациями студентов и их

ожиданиями в отношении корпоративной поддержки со стороны работодателя. Это позволило предположить два возможных объяснения причинно-следственной взаимосвязи между этими переменными.

Первое характеризуется традиционным представлением, в котором целенаправленный поиск корпоративных мер поддержки накладывается на существующие репродуктивные ориентации. В этом случае ожидание семейных мер поддержки со стороны работодателя выступает как рациональное дополнение к существующим репродуктивным планам, обеспечивая условия для их реализации в ближайшие сроки. Студенты, ориентированные на многодетность, рассматривают корпоративную поддержку как важный фактор, который помогает им реализовать свои планы по созданию большой семьи.

Вторая интерпретация, которая является скорее инновационной, исходит из представления о мерах корпоративной поддержки семей работников как новом явлении российской действительности, которое может способствовать смещению репродуктивных ориентаций молодёжи в сторону более высокого, чем ожидаемое, числа детей — в сторону желаемого числа детей. В этом случае осведомлённость о распространяющихся мерах поддержки со стороны работодателей, уверенность в доступности этих мер для молодёжи, ориентированной на многодетность, может стать катализатором смягчения негативных демографических трендов в сфере рождаемости.

В целом же ориентация студенческой молодёжи на многодетность может быть реализована при условии многоуровневой поддержки, которая на уровне работодателей будет представлять комплексную систему, сочетающую материальные стимулы, гибкие формы занятости и семейно-ориентированную корпоративную культуру. Это потребует координации усилий всех стейкхолдеров демографической ситуации — от государственных органов до отдельных предприятий и образовательных учреждений. Реализация этих мер позволит создать благоприятные условия для трансформации репродуктивных ориентаций молодёжи в реальные семейные решения, способствуя достижению национальных целей в области демографии.

Библиографический список

1. Доброхлеб В. Г., Кондакова Н. А. Состояние и тенденции семейного потенциала современной России: региональный аспект // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27, № 6. С. 178–190. DOI [10.15838/ptd.2023.6.128.11](https://doi.org/10.15838/ptd.2023.6.128.11). EDN [XPGGZW](#).
2. Ростовская Т. К., Кучмаева О. В., Соловьева Н. А. [и др.]. Репродуктивный потенциал молодой семьи: анализ социологического исследования // Женщина в российском обществе. 2024. № 4. С. 35–50. DOI [10.21064/WinRS.2024.4.3](https://doi.org/10.21064/WinRS.2024.4.3). EDN [DDVNWY](#).
3. Багирова А. П., Нешатаев А. В., Вавилова А. С. [и др.]. Родительство в студенчестве: возможности совмещения жизненных стратегий // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 7. С. 32–49. DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49). EDN [JIRKHO](#).
4. Ростовская Т. К., Пачин А. В. Студенческая семья как ключевое направление нового национального проекта «Семья» // ДЕМИС. Демографические исследования. 2025. Т. 5, № 1. С. 152–166. DOI [10.19181/demis.2025.5.1.9](https://doi.org/10.19181/demis.2025.5.1.9). EDN [FYFRDI](#).
5. Вилкова К. А., Груздев И. А., Шмелева Е. Д. [и др.]. Что мы знаем о студенческих семьях: социологический анализ // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 7. С. 67–83. DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-67-83](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-67-83). EDN [MSDITN](#).
6. Ростовская Т. К., Васильева Е. Н., Никольский В. С. Параметры благополучия студенческой семьи в современной России: основные проблемы и поиск ресурсов // Высшее образование в России. 2024. Т. 33, № 7. С. 15–31. DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-15-31](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-15-31). EDN [DGYWQL](#).

7. *Зубок Ю. А., Чупров В. И.* Жизненные стратегии молодежи: реализация ожиданий и социальные настроения // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3(157). С. 13–41. DOI [10.14515/monitoring.2020.3.1602](https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1602). EDN [GTXODD](#).
8. *Журавлева Е. К., Концева О. А.* Опорные точки многодетности в условиях трансформации современной России // Народонаселение. 2024. Т. 27, № S1. С. 28–37. DOI [10.24412/1561-7785-2024-S1-28-37](https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-S1-28-37). EDN [PABRMG](#).
9. *Банных Г. А., Зайцева Е. В., Костина С. Н. [и др.]*. Феномен многодетности в России: социологический анализ изменений // Вопросы управления. 2019. № 1(56). С. 22–36. DOI [10.22394/2304-3369-2019-1-22-36](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-1-22-36). EDN [CVMCCY](#).
10. *Вавилова А. С., Ясь Р. А.* Роль корпоративной демографической политики в решении вопросов рождаемости: кейс сибирского вуза // Human Progress. 2024. Т. 10, № 2. С. 2. DOI [10.34709/IM.1102.2](https://doi.org/10.34709/IM.1102.2). EDN [UQIVGJ](#).
11. *Багирова А. П., Нештаев А. В.* Российский работодатель как потенциальный субъект влияния на демографическую ситуацию в регионе // AlterEconomics. 2024. Т. 21, № 2. С. 268–285. DOI [10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6](https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6). EDN [MLLYNH](#).
12. *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. DOI [10.17059/ekon.reg.2022-4-11](https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-4-11). EDN [KGPWEO](#).
13. *Рожкова К. В., Роцин С. Ю., Травкин П. В.* От совмещения учебы с работой к совмещению работы с учебой? Изменение модели российского высшего образования // Вопросы образования. 2024. № 2. С. 286–322. DOI [10.17323/vo-2024-17242](https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242). EDN [JCPTGU](#).
14. *Малева Т. М., Синявская О. В.* Социально-экономические факторы рождаемости в России: эмпирические измерения и вызовы социальной политике // SPERO. Социальная Политика: Экспертиза. Рекомендации. Обзоры. 2006. № 5. С. 70–98. EDN [TTAKXN](#).
15. *Благорожева Ж. О., Шаповалова И. С.* Влияние альтернативных ценностей и установок на matrimониальные стратегии молодежи // Социальная политика и социология. 2024. Т. 23, № 2(151). С. 30–39. DOI [10.17922/2071-3665-2024-23-2-30-39](https://doi.org/10.17922/2071-3665-2024-23-2-30-39). EDN [HTXQXM](#).
16. *Бледнова Н. Д.* Корпоративные меры демографической политики как фактор снижения конфликта между семьей и работой // XXIII Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л. Н. Когана и современность : Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 17–18 марта 2023) / Под общ. ред. Ю. Р. Вишневого, М. В. Певной. Екатеринбург: УрФУ, 2023. С. 128–132. EDN [CKROMR](#).
17. *Багирова А. П., Колчинская В. Ю., Соколова Е. Ю. [и др.]*. Новые возможности вовлечения вузов в демографическую повестку: региональный кейс // Высшее образование в России. 2025. Т. 34, № 4. С. 80–100. DOI [10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100). EDN [JGRUXR](#).

Поступила: 20.05.2025. Доработана: 15.07.2025. Принята: 07.08.2025.

Сведения об авторах:

Багирова Анна Петровна, доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор, заместитель директора по науке и инновациям Школы государственного управления и предпринимательства, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург, Россия.

a.p.bagirova@urfu.ru

Author ID РИНЦ: [511263](#); ORCID: [0000-0001-5653-4093](#)

Соколова Екатерина Юрьевна, лаборант-исследователь научно-исследовательской лаборатории «Стратегии регионального развития: устойчивость и безопасность экономических систем», Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург, Россия.

e.iu.sokolova@urfu.ru

Author ID РИНЦ: [1304540](#); ORCID: [0009-0009-5114-8025](#)

A. P. Bagirova¹, E. Yu. Sokolova¹

¹ Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia

PERCEPTIONS OF EMPLOYER FAMILY SUPPORT AND REPRODUCTIVE INTENTIONS AMONG UNIVERSITY STUDENTS: THE SEARCH FOR A RELATIONSHIP

Abstract. This study examines university students' reproductive intentions and their relationship with perceptions of employer family support policies. Its relevance stems from current demographic challenges such as declining birth rates and population aging, along with the need to implement state initiatives aimed at supporting families. Students are considered a key group whose reproductive decisions will determine future demographic trends over the next few decades. Based on sociological survey data (2024; Northwestern, Siberian, and Ural Federal Districts; n=2550), it was found that 16% of students plan to have three or more children, while expecting employers to provide comprehensive family support measures. A statistically significant association was found between reproductive intentions and demand for employer-provided family support. Two possible explanations for this relationship are proposed: traditional (corporate support as a condition for realizing existing intentions — i.e., having the number of children they plan for) and innovative (employer measures as a factor that may shift intentions toward larger family sizes). The findings emphasize the need to enhance young people's awareness of employer family support initiatives through educational campaigns, institutionalization of corporate social responsibility ratings, and fostering collaboration among government, universities and employers. This research contributes to the development of demographic policies aimed at bridging the gap between reproductive intentions and the opportunities to realize them.

Keywords: reproductive intentions, corporate demographic policies, student youth, multichild families, corporate social responsibility

For citation: Bagirova A. P., Sokolova E. Yu. Perceptions of employer family support and reproductive intentions among university students: the search for a relationship. *Science. Culture. Society.* 2025;31(3):110–125. (In Russ.). <https://doi.org/10.19181/nko.2021.31.3.8>

Acknowledgements: This work is supported by the Russian Science Foundation, project 24-18-00854, <https://rscf.ru/en/project/24-18-00854/>

References

1. Dobrokhleb V. G., Kondakova N. A. State and trends of family potential in contemporary Russia: Regional aspect. *Problems of Territory's Development.* 2023;27(6):178–190. (In Russ.). DOI [10.15838/ptd.2023.6.128.11](https://doi.org/10.15838/ptd.2023.6.128.11).
2. Rostovskaya T. K., Kuchmaeva O. V., Solovyeva N. A. [et al.]. Reproductive potential of young families: results of a sociological study. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve.* 2024;(4):35–50. (In Russ.). DOI [10.21064/WinRS.2024.4.3](https://doi.org/10.21064/WinRS.2024.4.3).
3. Bagirova A. P., Neshataev A. V., Vavilova A. S. [et al.]. Parenting during the student period: the possibilities of combining life strategies. *Higher Education in Russia.* 2024;33(7):32–49. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-32-49).
4. Rostovskaya T. K., Pachin A. V. Student family as a key area of the new national project "Family". *DEMIS. Demographic Research.* 2025;5(1):152–166. (In Russ.). DOI [10.19181/demis.2025.5.1.9](https://doi.org/10.19181/demis.2025.5.1.9).
5. Vilkova K. A., Gruzdev I. A., Shmeleva E. D. [et al.]. What we know about student families: a sociological analysis. *Higher Education in Russia.* 2024;33(7):67–83. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-67-83](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-67-83).
6. Rostovskaya T. K., Vasilieva E. N., Nikolskiy V. S. The conditions of functioning of the student family in modern Russia: the main problems and resources of well-being. *Higher Education in Russia.* 2024;33(7):15–31. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2024-33-7-15-31](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2024-33-7-15-31).

7. Zubok Yu. A., Chuprov V. I. Youth life strategies: implementation of expectations and social moods. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2020;(3):13–41. (In Russ.). DOI [10.14515/monitoring.2020.3.1602](https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.3.1602).
8. Zhuravleva E. K., Koptseva O. A. Supporting points of large families in the transformation of modern family. *Population*. 2024;27(S1):28–37. (In Russ.). DOI [10.24412/1561-7785-2024-S1-28-37](https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-S1-28-37).
9. Bannykh G. A., Zaitseva E. V., Kostina S. N. [et al.]. The phenomenon of large families in Russia: a sociological analysis of changes. *Management Issues*. 2019;(1): 22–36. (In Russ.). DOI [10.22394/2304-3369-2019-1-22-36](https://doi.org/10.22394/2304-3369-2019-1-22-36).
10. Vavilova A. S., Yas R. A. Role of corporate demographic policy in solving fertility problems: Siberian University case study. *Human Progress*. 2024;10(2):1–14. (In Russ.). DOI [10.34709/IM.1102.2](https://doi.org/10.34709/IM.1102.2).
11. Bagirova A. P., Neshataev A. V. The potential influence of Russian employers on regional demographic trends. *AlterEconomics*. 2024;21(2):268–285. (In Russ.). DOI [10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6](https://doi.org/10.31063/AlterEconomics/2024.21-2.6).
12. Shubat O. M., Bagirova A. P., Yan D. Corporate family-friendly policies: the possibility of implementation in Russian regions. *Economy of regions*. 2022;18(4):1121–1134. (In Russ.). DOI [10.17059/ekon.reg.2022-4-11](https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2022-4-11).
13. Rozhkova K. V., Roshchin S. Yu., Travkin P. V. From combining study and work to combining work and study? The changing model of Russian higher education. *Educational Studies Moscow*. 2024;(2):286–322. (In Russ.). DOI [10.17323/vo-2024-17242](https://doi.org/10.17323/vo-2024-17242).
14. Maleva T. M., Sinyavskaya O. V. Social and economic factors of fertility in Russia: empirical results and challenges for social policy. *SPERO. Social Policy: Expertise. Recommendations. Reviews*. 2006;(5):70–98. (In Russ.).
15. Blagorozheva Zh. O. Shapovalova I. S. The influence of alternative values and attitudes on the matrimonial strategies of youth. *Social Policy and Sociology*. 2024;23(2):30–39. (In Russ.) DOI [10.17922/2071-3665-2024-23-2-30-39](https://doi.org/10.17922/2071-3665-2024-23-2-30-39).
16. Blednova N. D. Corporate demographic policy measures as a factor in reducing conflict between family and work. In: Vishnevsky Y. R., Pevnaya M. V. (eds.). XXIII Ural Sociological Readings. Personality, culture, society: the legacy of L. N. Kogan and modernity: Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference (Yekaterinburg, March 17-18, 2023). Yekaterinburg: UrFU; 2023. P. 128–132. (In Russ.).
17. Bagirova A. P., Kolchinskaya V. Yu., Sokolova E. Yu. [et al.]. New opportunities for involving universities in the demographic agenda: a regional case. *Higher Education in Russia*. 2025;34(4):80–100. (In Russ.). DOI [10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100](https://doi.org/10.31992/0869-3617-2025-34-4-80-100).

Received: 20.05.2025. Corrected: 15.07.2025. Accepted: 07.08.2025.

Author information:

Anna P. Bagirova, Doctor of Economics, Candidate of Sociology, Professor,
Deputy Director for Research and Innovation of the School of Public Administration and
Entrepreneurship, Ural Federal University. Ekaterinburg, Russia.

a.p.bagirova@urfu.ru

ORCID: [0000-0001-5653-4093](https://orcid.org/0000-0001-5653-4093)

Ekaterina Yu. Sokolova, Research Assistant at the Research Laboratory
«Strategies of Regional Development: Sustainability and Security of Economic Systems»,
Ural Federal University. Ekaterinburg, Russia.

e.iu.sokolova@urfu.ru

ORCID: [0009-0009-5114-8025](https://orcid.org/0009-0009-5114-8025)