СГИ:СЭП

ISSN 3033-7909

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ:

СОЦИОЛОГИЯ

SOCIOLOGY

ЭКОНОМИКА

ECONOMICS

ПРАВО

LAW

SOCIAL AND HUMANITARIAN RESEARCH:

SHR:SEL

2026. Том (Vol.) 2. № 1

16+

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: социология, экономика, право

2026. Том 2. № 1

Журнал является рецензируемым изданием
Выходит 4 раза в год

Учредитель и издатель: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет»

Журнал зарегистрирован в комитете РФ по печати. **ISSN 3033-7909**
Свидетельство о регистрации **ЭЛ №ФС77-89985 от 05 сентября 2025 г.**

Адрес редакции:
119435, Москва, пр-т Вернадского, д. 88, комн. 446
Тел.: +7 (499) 438-18-45
E-mail: sep@mpgu.su. **Сайт журнала:** https://journal-sep.ru

Мнение редакционной коллегии
по материалам дискуссионного характера
может не совпадать с мнением авторов.

При полной или частичной
перепечатке материалов ссылка
на журнал «Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право» обязательна.

Подписано в печать 30.09.26
© МПГУ, 2026

SOCIAL AND HUMANITARIAN RESEARCH: Sociology, Economics, Law

2026. Vol. 2. № 1

The Journal is a peer-reviewed scientific publication
The journal is published 4 times per year

Founders of journal:
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Moscow State Pedagogical University”

Journal is registered in the State Press Committee of the Russian Federation.
Certificase of registration **EL No. FC77-89985 dated september 05, 2025**

Editorial office address: 119435, Moscow, Vernadsky Ave., 88, office 446.
Tel.: + 7 (499)438-18-45
E-mail: sep@mpgu.su
Website: https://journal-sep.ru

Editors’s views may differ from the author’s opinions.

In case of partial or complete reproduction of the journal materials, the reference to “Social and Humanitarian Research: Sociology, Economics, Law” is mandadory.

© MPGU, 2026

Мусарский Марк Михайлович (главный редактор), доктор экономических наук, профессор, научный руководитель Института социально-гуманитарного образования МПГУ; e-mail: mm.musarskij@mpgu.su

Глушков Александр Иванович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой права МПГУ; e-mail: ai.glushkov@mpgu.su

Зотов Виталий Владимирович, доктор социологических наук, профессор Учебно-научного центра гуманитарных и социальных наук Московского физико-технического института (национального исследовательского университета); e-mail: om_zotova@mail.ru

Иванов Сергей Юрьевич, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой МПГУ; e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Игумнов Олег Александрович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и менеджмента МПГУ, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Кузнецова Валентина Петровна, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры отраслевой экономики и финансов Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена; e-mail: vpr11000@yandex.ru

Лихачев Михаил Олегович, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и менеджмента МПГУ; e-mail: mo.likhachev@mpgu.su

Ложкин Анатолий Григорьевич, кандидат исторических наук, доцент, Почётный доктор наук Ассоциации исследователей российского общества – XXI, соучредитель и член Дирекции НФ Фонда региональных и общественных связей, Москва, Российская Федерация, e-mail: 1952lozhkin@mail.ru

Лоскутова Ирина Мироновна, доктор социологических наук, кандидат философских наук, профессор, заведующий лабораторией социальных технологий Института клинической психологии и социальной работы Российского национального исследовательского медицинского университета им. Н.И. Пирогова; e-mail: loskutova07@yandex.ru

Минин Анатолий Яковлевич, доктор юридических наук, профессор кафедры права МПГУ; e-mail: aya.minin@mpgu.su

Пашенцев Дмитрий Александрович, доктор юридических наук, кандидат исторических наук, профессор, главный научный сотрудник отдела теории права и междисциплинарных исследований законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; e-mail: dp-70@mail.ru

Платонова Елена Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и менеджмента МПГУ; e-mail: ed.platonova@mpgu.su

Пржиленская Ирина Борисовна, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой культурологии МПГУ; e-mail: ib.przhilenskaya@mpgu.su

Сельская Ольга Владимировна, кандидат социологических наук, доцент Открытого гуманитарно-экономического университета; e-mail: selskaya0719@mail.ru

Соловых Надежда Николаевна, кандидат экономических наук, профессор Департамента экономической теории Финансового университета при Правительстве РФ; e-mail: solovyh2011@yandex.ru

Чвякин Владимир Алексеевич, доктор философских наук, кандидат медицинских наук, профессор кафедры теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой МПГУ; e-mail: 195805@mail.ru

Ширяева Светлана Валентиновна, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой теории и истории государства и права МПГУ; e-mail: sv.shiryaeva@mpgu.su

Состав редакции:
Выпускающий редактор: *Н.А. Дымова*
Дизайн, верстка: *Ю.В. Диярова*

Musarsky Mark Mikhaylovich (Editor-in-Chief), Doctor of Economic Scienses, Professor, Scientific Adviser of Institute of Social and Humanitarian Education, Moscow State Pedagogical University; e-mail: mm.musarskij@mpgu.su

Glushkov Alexander Ivanovich, Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Law, Moscow Pedagogical State University; e-mail: ai.glushkov@mpgu.su

Zotov Vitaly Vladimirovich, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Educational and Scientific Center for Humanities and Social Sciences, Moscow Institute of Physics and Technology (National Research University); e-mail: om_zotova@mail.ru

Ivanov Sergey Yurievich, Doctor of Social Sciences, Professor, Head of the Department of Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova, Moscow Pedagogical State University; e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Igumnov Oleg Aleksandrovich, Doctor of Sociology, Associate Professor, Economic Theory and Management Department professor, Moscow Pedagogical State University, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Kuznetsova Valentina Petrovna, Doctor of Economic Scienses, Accociate Professor, Professor, Department of Industrial Economics and Finance, Russian State Pedagogical University of A.I. Herzen; e-mail: vpr11000@yandex.ru

Likhachev Mikhail Olegovich, Doctor of Economic Scienses, Professor, Department of Economic Theory and Management, Moscow State Pedagogical University; e-mail: mo.likhachev@mpgu.su

Loskutova Irina Mironovna, Doctor of Social Sciences, Candidate of Philosofical Sciences, Head of the Laboratory of Social Technologies at the Institute of Clinical Psychology and Social Work, Russian National Research Medical University named after N.I. Pirogov; e-mail: loskutova07@yandex.ru

Lozhkin Anatoliy Grigorievich, Candidate of Historical Sciences, Accociate Professor, Honorary Doctor of Science of the Association of Researchers of Russian Society – XXI, Co-Founder and Member of The Directorate of The Regional and Public Relations NF Fund; e-mail: 1952lozhkin@mail.ru

Minin Anatoliy Yakovlevich, Doctor of Law, Professor, Department of Law, Moscow Pedagogical State University; e-mail: aya.minin@mpgu.su

Pashentsev Dmitriy Aleksandrovich, Doctor of Law, Candidate of Historical Sciences, Professor, Chief Researcher, Department of Law Theory and Interdisciplinary Studies of Legislation, Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation; e-mail: dp-70@mail.ru

Platonova Elena Dmitrievna, Doctor of Economic Scienses, Professor, Head of the Department of Economic Theory and Management of the Moscow State Pedagogical University; e-mail: ed.platonova@mpgu.su

Przhilenskaya Irina Borisovna, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Head of the Department of Culturology, Moscow Pedagogical State University; e-mail: ib.przhilenskaya@mpgu.su

Selskaya Olga Vladimirovna, Candidate of Social Sciences, Accociate Professor, Open University of Humanities and Economics; e-mail: selskaya0719@mail.ru

Solovykh Nadezhda Nikolaevna, Candidate of Economic Scienses, Professor, Department of Economic Theory, Financial University under the Government of the Russian Federation; e-mail: solovyh2011@yandex.ru

Chvyakin Vladimir Alekseevich, Doctor of Social Sciences, Professor, Department of Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova, Moscow State Pedagogical University; e-mail: 195805@mail.ru

Shiryaeva Svetlana Valentinovna, Candidate of Law, Accociate Professor, Head of the Department of Theory of Government and Rights, Moscow State Pedagogical University; e-mail: sv.shiryaeva@mpgu.su

Editorial staff:
Executive editor *N. Dymova*
Design and layout: *Yu. Diyarova*

Журнал представляет современные работы российских ученых по следующим научным специальностям:

5.4.4. Социальная структура, социальные институты и процессы;
5.4.7. Социология управления;
5.2.5. Мировая экономика;
5.2.3. Региональная и отраслевая экономика;
5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки;
5.1.4. Уголовно-правовые науки.

СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНСТИТУТЫ И ПРОЦЕССЫ (5.4.4)

Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Представительство интересов работников в системе социально-трудовых отношений: барьеры и потенциал развития социального партнерства ... 6

Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Миграционные настроения студентов педагогического вуза: факторы оттока из регионов и меры закрепления кадров ... 15

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ (5.4.7)

Игумнов О.А. Объективность и субъектный характер управления высшим образованием: социологическая интерпретация возможного синтеза в условиях трансформации ... 23

Бразевич С.С., Игумнов О.А. Социологические аспекты сущностных характеристик современных российских корпораций ... 37

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА (5.2.5)

Платонова Е.Д. Государственная политика Китая в сфере реформирования профессионального образования: проблемы сбалансированности национального рынка труда ... 51

РЕГИОНАЛЬНАЯ И ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОНОМИКА (5.2.3)

Туголуков В.А. Формализация социоэкономического развития Российской Федерации по целевой функции всеобщего благосостояния ... 63

ТЕОРЕТИКО-ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРАВОВЫЕ НАУКИ (5.1.1)

Шеяфетдинова Н.А. Социальная функция государства в контексте феномена отложенного материнства ... 75

Колоколов Н.А. Судебная власть в современной государственной действительности ... 83

УГОЛОВНО-ПРАВОВЫЕ НАУКИ (5.1.4)

Терентьев А.В. Правовые аспекты противодействия коррупции в сфере образования ... 90

Глушков А.И., Ботнарь Д.М. Проблемы уголовной ответственности за коррупционные преступления, совершенные с использованием искусственного интеллекта ... 98

The journal presents modern works by Russian scientists in the following scientific specialties:

5.4.4. Social structure, social institutions and processes;
5.4.7. Sociology of Management;
5.2.5. Global Economy;
5.2.3. Regional and sectoral economy;
5.1.1. Theoretical and historical legal sciences of law;
5.1.4. Criminal law sciences.

SOCIAL STRUCTURE, SOCIAL INSTITUTIONS AND PROCESSES (5.4.4)

Ivanov S.Y., Ivanova D.V. Representation of workers' interests in the system of social and labor relations: barriers and potential for the development of social partnership 6

Ivanov S.Y., Ivanova D.V. Migration sentiments of students at a pedagogical university: factors driving outflow from regions and measures to retain staff 15

SOCIOLOGY OF MANAGEMENT (5.4.7)

Igumnov O.A. Objectivity and the higher education management subjective nature: possible synthesis in the transformation context sociological interpretation 23

Brazevich S.S., Igumnov O.A. Modern Russian corporations: essential characteristics, sociological aspects 37

GLOBAL ECONOMY (5.2.5)

Platonova E.D. Chinese government policy on vocational education reform: problems of balancing the national labour market 51

REGIONAL AND SECTORAL ECONOMY (5.2.3)

Tugolukov V.A. Formalization of the socioeconomic development of the Russian Federation within the aim function of the "welfare state" 63

THEORETICAL AND HISTORICAL LEGAL SCIENCES OF LAW (5.1.1)

Sheyafetdinova N.A. The social function of the State in the context of the phenomenon of delayed motherhood 75

Kolokolov N.A. Judicial power in modern state reality 83

CRIMINAL LAW SCIENCES (5.1.4)

Terentyev A.V. Legal aspects of combating corruption in education 90

Glushkov A.I., Botnar D.M. Problems of criminal liability for corruption-related offences committed using Artificial Intelligence 98

УДК 316.3
ББК 60.2561.2
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-6-14

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: БАРЬЕРЫ И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова

Аннотация. *В статье рассматривается представительство интересов работников как ключевой фактор развития социально-партнерских отношений в условиях современных вызовов – дезинтеграции информационной экономики, демографических сдвигов и геополитических изменений. Анализируется эволюция подходов к регулированию социально-трудовых отношений, акцентируется необходимость баланса интересов между работниками и работодателями. Выявлены основные барьеры развития социального партнерства в России: избыточная организационная дистанция, слабость производственной демократии, жесткость нормативно-правового регулирования. Представлены формы соучастия работников в управлении (от рабочего места до национального уровня), обобщен зарубежный опыт. Обоснована значимость социально-ориентированного подхода для формирования субъектности работников и повышения эффективности корпоративного управления. Результаты могут быть использованы при совершенствовании локальных нормативных актов и программ развития персонала.*

Ключевые слова: *социальное партнерство, представительство интересов работников, соучастие в управлении, социально-трудовые отношения, производственная демократия, корпоративное управление, социальное участие.*

Для цитирования: *Иванов С.Ю., Иванова Д.В.* Представительство интересов работников в системе социально-трудовых отношений: барьеры и потенциал развития социального партнерства // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 6–14. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-6-14

© Иванов С.Ю., Иванова Д.В., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

REPRESENTATION OF WORKERS' INTERESTS IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS: BARRIERS AND POTENTIAL FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP

S.Y. Ivanov, D.V. Ivanova

Abstract. *The article examines the representation of workers' interests as a key factor in the development of social partnership relations in the context of modern challenges, such as the disintegration of the information economy, demographic shifts, and geopolitical changes. The article analyzes the evolution of approaches to regulating social and labor relations and emphasizes the need for a balance of interests between workers and employers. The main barriers to the development of social partnership in Russia have been identified: excessive organizational distance, weak industrial democracy, and rigid legal regulation. The article presents forms of employee participation in management (from the workplace to the national level) and summarizes foreign experience. The importance of a socially oriented approach for the formation of employee agency and improving the efficiency of corporate governance. The results can be used to improve local regulatory acts and personnel development programs.*

Keywords: *social partnership, representation of workers' interests, participation in management, social and labor relations, industrial democracy, corporate management, and social participation.*

Cite as: Ivanov S.Y., Ivanova D.V. Representation of workers' interests in the system of social and labor relations: barriers and potential for the development of social partnership. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 6–14. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-6-14

Введение

Высокий уровень дестабилизации современной инновационной экономики, демографические риски и новые социальные реалии самым непосредственным образом влияют на состояние и условия рынка труда. Проблема видится не только в уровне развития, но и в складывающихся объективных условиях и мировых трендах. Предлагаемые устоявшиеся традиционные модели, сколь привлекательными они ни являются, не могут учесть текущие социально-экономические изменения.

В современных условиях принципиально по-новому сменился общий ориентир к регулированию социально-трудовых отношений между работниками и работодателями на различных уровнях. Сегодня можно наблюдать не просто ускоренное наращивание социальных ресурсов, но и более рациональное их использование. Необходимость достижения баланса интересов между субъектами социально-трудовых отношений трудно переоценить. Приоритет отдается использованию гибких качественных форм регулирования складывающихся субъект-объектных отношений.

Однако сегодня нельзя не отметить определенных социальных рисков в развитии таких отношений.

Наличие согласия между представителями руководства организации и сотрудниками предполагает создание и поддержание комфортной рабочей атмосферы и оптимальной организации трудовой деятельности. В ряде предприятий между работниками и администрацией может сохраняться атмосфера недоверия и конфликта, что не способствует открытости и сотрудничеству. Рутинная и однообразная работа, отсутствие различных стимулов нередко снижают у персонала мотивацию к повышению производительности труда. Ситуацию обостряет ограниченность ресурсов при «жестком» корпоративном управлении. Одна из причин складывающейся ситуации связана с наличием в корпоративном управлении значительной организационной дистанции между руководителями и исполнителями, что нередко приводит к разбалансировке и взаимному недопониманию субъектов социальных отношений.

Методология исследования

Авторами использовались общетеоретические методы (абстракции, анализа и синтеза, сравнения, триангуляция), общенаучные концепции (структурно-функциональная, системная, синергетическая), статистические методы, контент-анализ первичных источников.

Основное исследование

Одним из ключевых векторов в перестройке социально-трудовых отношений сегодня видится развитие социального партнерства. Концепция российской модели партнерского взаимодействия зафиксирована в Трудовом кодексе РФ [10]. В широком смысле социальное партнерство строится на взаимовыгодном взаимодействии и сотрудничестве между работниками и работодателями на различных уровнях. Действенность социального партнерства во многом можно определить обеспечением достойных условий трудовой деятельности и их нормативным закреплением, смягчением дифференциации оплаты труда, информационной прозрачностью при принятии стратегических решений. Это позволяет сформировать социально ориентированную систему корпоративного управления и закрепить базовые условия поступательного развития организации.

Нельзя недооценивать роль государства как ключевого партнера в социальной поддержке работников. Она имеет принципиальное значение и заключается в том, что реализуемая социально-экономическая политика должна создавать все необходимые условия для роста доходов населения путем содействия высокой экономической активности, рационального использования ресурсов и мощностей предприятий, регулирования деятельности предприятий-монополистов. Государство в контексте прямых методов социального управления может влиять на уровень доходов населения и их распределение на основе установления минимальной оплаты труда (МРОТ, ПМ). В условиях импортозамещения и с учетом имеющихся финансовых возможностей государство оказывает селективную поддержку предприятиям различных видов экономической деятельности, поддерживает отечественных производителей. В фокусе внимания находятся обеспечение поддержки квалифицированных занятых, сокращение скрытой безработицы и укрепление ресурсной базы отечественного бизнеса.

В то же время устранение государства как ключевого социального партнера от сбалансированного регулирования системы социально-трудовых отношений приводит к наличию существенных диспропорций в оплате труда, низкой цене рабочей силы, недооценке роли квалифицированного труда в создании прибавочного продукта, суженному воспроизводству человека труда.

Вместе с тем полноценное развитие социального партнерства в нашей стране сдерживается целым рядом барьеров. Многие из них связаны с дисбалансом в принятии управленческих решений, отстранением работников от участия в управлении предприятием. Негибкость соучаствующего управления нередко подкрепляется инструментами нормативно-правового принуждения. Следует отметить, что «жесткий» формат развития социально-трудовых отношений, по существу, не оставляет места для развития производственной инициативы работников. Социальный контекст развития социально-трудовых отношений часто никак не связывается с обеспечением эффективной занятости, достойных условий и организации труда. Происходит «неконтролируемое» сращивание интересов социальных партнеров. Затратность форм социальной поддержки при жесткости законодательной базы не позволяет обеспечивать гибкий учет интересов сотрудников.

В этой связи вполне понятен тренд на переход от индивидуальных форм поддержки работников к коллективным. Ответственное ведение бизнеса сегодня приобретает черты социального корпоративизма, ориентированного на ограничительную социальную политику. Ситуация осложняется очень широкими дискреционными полномочиями работодателей, а также широким спектром используемых косвенных форм неформального воздействия на работников.

Многие вопросы развития социально-трудовых отношений – характера и объема взятых социальными партнерами обязательств на рынке труда – решаются в ходе устоявшейся модели переговорного процесса с учетом действующей нормативно-правовой базы. Однако складывающаяся прецедентная практика разрешения трудовых споров не всегда служит руководством к действию и не всегда идет на пользу интересам работников. Тенденция неконтролируемого роста и усиления корпоративной бюрократии характерна для целого ряда элементов организационного управления. Имеющаяся возможность бесконтрольного «вмешательства» в производственную демократию сама по себе способна блокировать развитие социального партнерства. Практика корпоративного управления свидетельствует, что более перспективной формой на ряде предприятий становится соучастие работников в управлении. Данный социально-экономический процесс может реализовываться в различных видах: получение и использование социально-экономической информации о положении организации; выражение мнения рабочей группы по вопросам корпоративного управления; представительство в органах управления и др.

В отечественной и зарубежной практике существуют различные формы взаимодействия социальных партнеров. В рамках развития производственного сотрудничества выделяются следующие уровни соучастия:

- рабочее место (кружки качества, бригады результативности);
- локальный уровень (производственные комитеты и профессиональные организации);
- отраслевой уровень (консультационные комитеты);
- национальный уровень (консультационные советы труда и капитала, профцентры, федерации профсоюзов и бизнеса).

Возможность работников участвовать в управлении реализуется посредством предоставления им права принимать решения на различных уровнях, созданием условий для влияния на оплату труда, управление человеческими ресурсами, организацию и охрану труда.

Институт корпоративного представительства интересов позволяет работникам действовать через производственные советы, профессиональные организации и наблюдательные советы. Спектр решаемых задач призван обеспечивать баланс интересов сторон, повышать прозрачность управленческих решений и информированность коллектива, использовать профессиональный опыт работников для улучшения качества локальных нормативных актов, а также защищать трудовые права и предотвращать конфликты через механизмы учета мнения представительных органов.

Ряд авторов (О.Г. Бетеева, Б.В. Хохлов) особое внимание в исследовании форм соучастия работников в управлении уделяют приоритету косвенного влияния работников через своих представителей в рамках социального партнерства, где ключевая роль отводится представителям работников – профсоюзам [1].

В то же время международный опыт показывает, что система, ориентированная только на нормативно-регламентированные формы соучаствующего управления в ее сегодняшнем формате, нередко становится одной из причин негибкости рынка труда. Представительство интересов работников маскируется опосредованным участием и декларацией принципов производственной демократии. Так, например, в Германии отмечаемые изменения в нормативно-правовой базе часто ориентированы на компенсацию потерь института представительства работников. Зачастую в условиях глобализации нарушаются принципы, связанные с внутренней конкуренцией и добровольностью соучастия. Реализуемая активная политика на рынке труда вовсе не обязательно содействует созданию рабочих мест и росту занятости. Расширенная система социальных гарантий чрезвычайно привлекательна для работников, однако она слишком дорога для налогоплательщиков [2; 3; 4; 5; 6; 7].

Особый вопрос – структурная и технологическая безработица. Наблюдаемая рецессия, вызванная социально-экономической нестабильностью, стимулировала организации к более активному внедрению формализованных технологий для сокращения издержек, в том числе на персонал. На фоне оптимизации издержек работодатели не спешат брать на работу молодежь из-за отсутствия у ее представителей необходимого опыта. Кроме того, предлагаемая работа не всегда соответствует ценностям молодежи. Для современного поколения важны мобильность, гибкость, комфортные условия труда и возможность удаленной занятости, чему соответствует далеко не каждое рабочее место. В то же время текущие управленческие технологии не справляются с задачами, связанными с развитием социального потенциала – с действиями личного взаимодействия или эмпатии [8; 11].

Отсутствие у ряда представителей бизнеса должных стимулов и заинтересованности в социальной ответственности, а также ресурсов для модернизации приводит к сохранению в экономике значительной доли труда с низкой и средней квалификацией, рабочих мест, не отвечающих современным требованиям охраны и безопасности труда, и, наконец, к размыванию института социальной защиты. Это выражается в снижении уровня доходов, уровня социальных гарантий работников, искажении статистики доходов и др. Одна из причин подобных практик неэффективного управления видится не столько в отсутствии обратной связи

в системе корпоративного управления, сколько в неумении наладить эффективную коммуникацию с работниками.

В этой связи интерес представляет ответственное соучастие работников в управлении предприятием. В системе корпоративного управления процесс соучастия затрагивает различные группы отношений между собственниками, работодателями и работниками. Готовность к сотрудничеству появляется там, где имеется взаимовыгодная заинтересованность социальных партнеров. Это выражается и в том, что работники находят интерес и удовлетворение от своей деятельности. Следствием этого является рост ответственности и расширение возможностей. Очевидно, что только отдельное участие персонала в обороте и прибылях организации не способствует его мотивации. Политика управления трудовыми ресурсами должна быть, по меньшей мере, согласована с созданием нового продукта, политикой его сбыта, социальной ответственности бизнеса. Этому способствует гармонизация отношений и соучастие работников в управлении на основе развития институтов социального партнерства, повышения включенности персонала в трудовую деятельность.

Условием и предпосылкой организации диалога между администрацией и работниками, гибкого сочетания жесткого и мягкого корпоративного управления является социальное участие, которое может быть реализовано в форме коллективного управления, выработки и принятия исполнителями общих решений. В этом отношении нельзя не согласиться с позицией Т.М. Дридзе о том, что участие в принятии решений напрямую зависит от уровня уверенности людей в своем влиянии на исход дела. Социальное участие ориентируется на условия, в которых происходит «двойная коммуникация». Ключевым принципом при этом выступает управление обратной связью, которая нами рассматривается и в форме отрицательной и положительной коммуникации. Вместе с тем известный ученый и специалист в области социального управления А.В. Тихонов предупреждает об объективных и субъективных трудностях социального участия, что приводит к низкой организационной эффективности [9, с. 415]. Очевидно, вопрос шире и связан с управлением корпоративной лояльностью сотрудников и их ответственностью за получаемые результаты.

Таким образом, целью реализации социально ориентированной политики на локальном уровне является создание социально справедливой системы отношений, включенной в информационную среду, обеспечивающую социальную коммуникацию и эффективное субъект-объектное взаимодействие. В этой связи важно обеспечить рациональное использование механизмов корпоративного управления, строящихся на свободе личности и развитии института производственной демократии. Социально ориентированное управление по существу должно быть направлено не только на согласование интересов субъектов и объектов управления, но и на результативную организацию диалога социальных акторов (работников и работодателей). Адекватное осознание социальных вызовов, стоящих перед корпоративным управлением, предполагает наличие как модели социального участия, так и средств и ресурсов ее организации.

Интерес представляет диспозиционный подход, на который особое внимание обращает В.А. Ядов [12]. Приоритетная роль, согласно данному подходу, отводится способам формирования субъектности той или иной социальной общности, а также социокультурному составу доминирующего субъекта, его мобилизационным ориентациям. Не всегда администрация предприятия осознаёт важность учета социальной

составляющей корпоративного управления. Ориентация только на экстенсивный путь развития через привлечение дополнительных человеческих ресурсов не позволяет говорить о повышении качества управления. Любые колебания на рынке труда в их численности создают угрозу острого кризиса корпоративного развития.

На фоне увеличивающейся доли изношенного оборудования, которая превышает половину, администрации предприятий вынуждены набирать больше людей для замены выбывших машин и механизмов. Очевидно, что фактор обновления производства всё больше позволил бы высвободить часть трудовых ресурсов и уменьшить имеющийся в стране дефицит кадров. Вместе с тем на этом фоне формируется новая система социальных отношений, которая предполагает выход на новый технологический уклад и новый уровень производительности труда.

Анализ теоретических и эмпирических источников, а также обобщения отечественного и зарубежного опыта позволяет нам говорить о следующих результатах.

Сегодня сохраняются основные барьеры развития социального партнерства в российских организациях: высокая организационная дистанция между руководителями и исполнителями, неразвитость производственной демократии, доминирование «жестких» нормативно-правовых форм регулирования, снижающих инициативу работников. В целом уровни и формы соучастия работников в управлении (от рабочего места до национального уровня) во многом зависят от степени доверия и готовности к сотрудничеству социальных партнеров. При этом переход от индивидуальных к коллективным формам поддержки работников (социальный корпоративизм) сопровождается расширением дискреционных полномочий работодателей и риском формализации представительства. Противоречие между расширенными социальными гарантиями и гибкостью рынка труда требует адаптации к российским условиям.

Выводы

В целом же проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Представительство интересов работников выступает ключевым фактором развития социально-партнерских отношений, поскольку обеспечивает баланс интересов, снижает конфликтогенность и повышает вовлеченность персонала в трудовую деятельность.
2. Существующая в России модель социального партнерства характеризуется доминированием нормативно-правового принуждения над инициативными формами участия, что нередко может ограничивать производственную демократию.
3. Для преодоления выявленных барьеров необходимо развитие гибких качественных форм регулирования – от информирования работников до их прямого представительства в органах управления (наблюдательных советах, производственных комитетах, центрах принятия решений).
4. Эффективность социального участия напрямую зависит от способности администрации организации выстраивать коммуникацию с обратной связью и формировать у работников уверенность в их влиянии на управленческие решения.
5. Перспективным направлением является интеграция социально-ориентированного подхода в стратегию корпоративного управления, что позволит перейти от экстенсивного использования трудовых ресурсов к качественному развитию человеческого потенциала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бетеева О.Г.* Содержание и основные формы соучастия работников в управлении предприятием: анализ отечественного и зарубежного опыта: автореф. дис. … канд. социол. наук / Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М., 2009. 24 с.
2. *Буданова М.А., Гостенина В.И.* Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений. М.: Прометей: МПГУ, 2003. 96 с.
3. *Буданова М.А., Иванов С.Ю.* Зональное управление в социальной организации. М.: АТИСО, 2008. 159 с.
4. *Галкина Т.П.* Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001. 224 с.
5. *Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы / пер. с англ. 8-е изд. М.: ИНФРА-М, 2000. 662 с.
6. *Дьордь Сцелл.* Участие, контроль работников и самоуправление. М.: МНЭПУ, 1993. 204 с.
7. *Пикетти Т.* Капитал в XXI веке / 2-е изд. М.: Ад Маргинем Пресс, 2023. 592 с.
8. *Сасскинд Д.* Будущее без работы: технология, автоматизация и стоит ли их бояться / пер. с англ. под ред. А. Дунаева. М.: Individuum, 2021. 349 с.
9. Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследования / редкол.: А.В. Тихонов и др. М.: Институт социологии РАН, 2010. 415 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.06.2026). Ст. 23–27 (социальное партнерство в сфере труда).
11. *Чупров В.И., Зубок Ю.А.* Социология молодежи. М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. 336 с.
12. *Ядов В.А.* Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Добросвет, 1998. 596 с.

REFERENCES

1. Beteeva, O.G. The Content and Main Forms of Employee Participation in Enterprise Management: An Analysis of Domestic and Foreign Experience: Synopsis of a Dissertation for the Degree of Candidate of Sociological Sciences (Specialty 22.00.08) / O. G. Beteeva; Russian Academy of Public Administration under the President of the Russian Federation. Moscow, 2009. 24 pp.
2. Budanova M.A., Gostenina V.I. Social Partnership in the System of Social and Labour Relations. Moscow: “Prometheus” MPSU, 2003. 96 p.
3. Budanova M.A., Ivanov S.Yu. Zonal Management in a Social Organization. Moscow: ATISO Publishing House, 2008. 159 p.
4. Galkina T.P. Sociology of Management: From Group to Team. Moscow: Finance and Statistics, 2001. 224 p.
5. Gibson J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. Jr. Organizations: Behaviour, Structure, Processes. Transl. from English. 8th ed. Moscow: INFRA-M, 2000. 662 p.
6. György Szell. Participation, Employee Control and Self-Management. Moscow: MNEPU, 1993. 204 p.
7. Piketty, T. Capital in the Twenty-First Century. Moscow: Ad Marginem Press, 2023. 2nd ed. 592 p.

8. Susskind, D. A World Without Work: Technology, Automation, and Whether We Should Fear Them / D. Susskind; translated from English, edited by A. Dunaev. Moscow: Individuum, 2021. 349 pp. (Translated from: A World Without Work / Daniel Susskind. London, 2020).
9. Sociology of Management: Strategies, Procedures and Research Results / editorial board: A. V. Tikhonov et al. Moscow: Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences, 2010. 415 pp.
10. The Labour Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 06.04.2024). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. Articles 23–27 (social partnership in the sphere of labour).
11. Chuprov V.I., Zubok Yu.A. Sociology of Youth. Moscow: Norma: INFRA-M, 2011. 336 p.
12. Yadov V. A. Research Strategy in Sociology: Description, Explanation, and Understanding of Social Reality / V. A. Yadov. Moscow: Dobrosvet, 1998. 596 pp.

Сведения об авторах / About Authors:

Иванов Сергей Юрьевич, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Ivanov Sergey Yurievich, ScD in Social Sciences, Full Professor, Head, Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Иванова Дарья Вячеславовна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: dv.ivanova@mpgu.su

Ivanova Daria Vyacheslavovna, PhD in Social Sciences, Associate Professor, Department of Theoretical and Special Sociology named afer M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: dv.ivanova@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 02.02.2026 / The article was received on 02.02.2026

Статья принята к публикации 12.02.2026 / The article accepted for publication 12.02.2026

УДК 316.3
ББК 60.5
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-15-22

МИГРАЦИОННЫЕ НАСТРОЕНИЯ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА: ФАКТОРЫ ОТТОКА ИЗ РЕГИОНОВ И МЕРЫ ЗАКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВ

С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова

Аннотация. *В статье анализируются миграционные настроения студентов, находящихся на этапе профессионального самоопределения, на примере обучающихся Московского педагогического государственного университета (МПГУ). На основе данных онлайн-опроса (N = 166) выявлены ключевые факторы, определяющие выбор молодыми специалистами места трудоустройства после окончания вуза: уровень заработной платы, карьерные перспективы, качество инфраструктуры. Установлено, что более половины немосковских студентов зачастую не планируют возвращаться в родные регионы, несмотря на выраженную эмоциональную привязанность к малой родине. Обосновывается данная ситуация доминированием экономических мотивов над социально-психологическими при принятии решения о месте жительства и работы. Предлагаются меры по снижению оттока педагогических кадров из регионов. Результаты могут быть использованы при разработке профориентационных программ и региональной кадровой политики.*

Ключевые слова: *миграционные настроения, студенческая молодежь, педагогические кадры, отток из регионов, социальные институты, трудоустройство, профессиональная социализация, социальная структура.*

Для цитирования: *Иванов С.Ю., Иванова Д.В.* Миграционные настроения студентов педагогического вуза: факторы оттока из регионов и меры закрепления кадров // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 15–22. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-15-22

© Иванов С.Ю., Иванова Д.В., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

MIGRATION SENTIMENTS OF STUDENTS AT A PEDAGOGICAL UNIVERSITY: FACTORS DRIVING OUTFLOW FROM REGIONS AND MEASURES TO RETAIN STAFF

S.Y. Ivanov, D.V. Ivanova

Abstract. *This article analyzes the migration sentiments of students at the professional self-determination stage, using Moscow State Pedagogical University (MSPU) as a case study. Based on an online survey (N=166), key factors determining young professionals' choice of employment after graduation were identified: salary level, career prospects, and infrastructure quality. It was found that more than half of non-Moscow students often do not plan to return to their home regions, despite a strong emotional attachment to their small homeland. This situation is substantiated: economic motives predominate over socio-psychological ones when deciding on a place of residence and work. Measures to reduce the outflow of teaching staff from the regions are proposed. The results can be used in the development of career guidance programs and regional personnel policies.*

Keywords: *migration sentiments, student youth, teaching staff, outflow from regions, social institutions, employment, professional socialization, social structure.*

Cite as: Ivanov S.Y., Ivanova D.V. Migration sentiments of students at a pedagogical university: factors driving outflow from regions and measures to retain staff. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 15–22. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-15-22

Введение

Актуальность исследования миграционных настроений студентов педагогических вузов обусловлена устойчивым оттоком квалифицированных педагогических кадров из регионов Российской Федерации, что создает угрозу сбалансированному развитию образовательной системы и усиливает межрегиональное неравенство [8; 14]. Особое значение эта проблема приобретает для студентов столичных педагогических вузов. Обучение в Москве дает студенческой молодежи доступ к профессиональным сетям, стажировкам и проектам, что формирует у нее миграционные установки на закрепление в столице и снижает вероятность возвращения в регионы после выпуска [4; 7].

Безусловно, миграционные настроения студентов педагогического университета представляют собой сложное многоаспектное явление, которое требует глубокого теоретического осмысления [15]. В научной литературе выделяется несколько ключевых подходов к изучению данного феномена. *Социологический подход* акцентирует внимание на том, что миграционные настроения формируются в процессе профессиональной социализации студентов [6]. Это включает в себя не только усвоение профессиональных навыков, но и формирование ценностных

ориентаций и карьерных ожиданий. Миграционные установки студентов часто зависят от их социального окружения, а также от возможностей, которые предоставляет образовательная среда [7]. *Экономические факторы* играют решающую роль в формировании миграционных намерений. Студенты принимают решения о месте жительства и работы, основываясь на уровне заработной платы, карьерных перспективах и качестве жизни [12]. Исследования показывают, что студенты склонны выбирать места с более высокими экономическими возможностями, что может привести к оттоку кадров из менее развитых регионов [8]. *Психологические аспекты* миграционных настроений включают эмоциональную привязанность к малой родине и семье [1]. Несмотря на экономические мотивы, многие студенты испытывают сильное желание вернуться в родные регионы, однако это стремление часто оказывается недостаточным для преодоления экономических барьеров [9]. *Демографические исследования* подчеркивают, что миграционные настроения студентов могут быть связаны с локально-территориальными особенностями их проживания до поступления в вуз [4]. Например, студенты из сельских районов могут иметь разные миграционные установки по сравнению с теми, кто вырос в городских условиях [3].

Особое значение многие исследователи миграционных намерений студентов придают именно фактору специализации. Например, наиболее высокий уровень миграционных установок присущ представителям гуманитарного и естественно-научного профиля. Такие установки можно связать с более высокими шансами трудоустройства по специальности, а также многие придают большое значение академической успеваемости и высокому уровню владения социальным и интеллектуальным капиталом, повышающему не только конкурентоспособность на рынке труда, но и опыт работы уже во время учебы. Если условия, созданные в регионе, не будут отвечать запросам и потребностям выпускника, это может на 80% снизить его убежденность в возможности вернуться в собственный регион. Однако необходимо понимать, что педагогические профили несут в себе во многом социально ответственный характер, и сам выбор этого направления обусловлен всё чаще не практическими и индивидуальными потребностями, а ценностными приоритетами любви к детям и становится призванием. Согласно результатам опроса ВЦИОМ (март 2024), россияне 18–24 лет чаще других остаются в городе, в который они переехали для продолжения учебы (25%). В то же время исследование показало, что 37% получают профессиональное образование в том населенном пункте, в котором они окончили школу. Действительно, мы можем наблюдать если не и значительный, то всё-таки рост числа тех молодых профессионалов, которые после окончания вуза живут и находят работу в том регионе, где оканчивали школу (55%, в том числе 48% – в том же населенном пункте) [11].

В социологической литературе миграционные настроения рассматриваются как совокупность субъективных представлений, оценок и интенций, отражающих готовность индивида к территориальному перемещению [2; 13]. Применительно к студенчеству эти настроения опосредованы процессом профессиональной социализации, в ходе которого формируются ценностные ориентации и карьерные ожидания [6]. В то же время недостаточно изученным остается вопрос о соотношении экономических и социально-психологических факторов в структуре миграционных решений будущих педагогов.

Методология исследования

Авторами использовались общетеоретические методы (абстракции, анализа и синтеза, сравнения, триангуляция), общенаучные концепции (структурно-функциональная, системная, синергетическая), статистические методы, контент-анализ первичных источников, онлайн-анкетирование.

Основное исследование

В этой связи цель данной статьи – на основе эмпирических данных выявить ключевые факторы, влияющие на миграционные настроения студентов МПГУ (в том числе немосковских), и определить меры, способные снизить отток выпускников из регионов. **Предмет исследования** – миграционные настроения студентов как элемент социальной структуры и социального института образования.

В рамках поставленных задач было проведено сфокусированное исследование «Студенты МПГУ о трудоустройстве в регионах: проблемы и стимулы». Исследование было проведено Управлением профессиональной ориентации и содействия трудоустройству студентов МПГУ совместно с кафедрой теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой [10]. Метод сбора первичной информации – онлайн-анкетирование. Объем сфокусированной выборки – 166 респондентов. Выборка квотная по курсу обучения и институту. В опросе приняли участие студенты 1–5 курсов и магистратуры 15 институтов/факультетов. Доля младших курсов (1–3) составила 77%, что позволяет интерпретировать результаты как профессиональные интенции, а не фактические решения о трудоустройстве. Обработка данных включала частотный анализ, расчет мер связи (коэффициент Крамера), группировку ответов.

Особенностью выборки является высокая доля профильных специальностей (более 55%), что дает возможность оценить чувствительность студентов к наличию специализированных вакансий в регионах. В малых городах и сельской местности потребность в профильных педагогах достаточно высока, однако отсутствие конкурентных условий труда блокирует их возвращение.

В ходе опроса было установлено, что среди представителей выборки немосковских студентов 55% не планируют возвращаться в родной регион после окончания вуза (ответы «нет, не планирую» и «скорее нет, чем да»). Напротив, только 29% выразили намерение вернуться. Это свидетельствует о высоком уровне миграционных настроений. Обучение в Москве выступает фактором закрепления кадров в столице: 47% респондентов отметили, что под влиянием обучения решили остаться в крупном городе, тогда как доля желающих применить знания в родном регионе составила 15%. В определенной степени столица предоставляет молодым специалистам достаточно много возможностей для их последующей успешной профессиональной адаптации на рынке труда.

Главными причинами, привлекающими студентов в Москву, являются высокий уровень зарплаты (73%), возможности карьерного роста (72%) и развитая инфраструктура (66%). Подтверждается допущение о том, что современный университет воспринимается не только как место получения диплома, но и как социальный лифт и профессиональная среда. Так, опрос показал, что 60% опрошенных отметили качество образования, 55% – приобретенные знакомства и принадлежность к профессиональному сообществу. Основными барьерами для возвращения в регионы,

по мнению чуть более чем каждого второго респондента, выступают отсутствие карьерных перспектив и плохая инфраструктура. Низкая зарплата как прямой пункт не лидирует, но интерпретируется как следствие отсутствия карьерных траекторий и институциональных условий.

Одна из целей опроса заключалась в выявлении **мотивов возвращения и мер поддержки студентов педагогических вузов**. Согласно полученным результатам, мотивы потенциального возвращения носят преимущественно социально-эмоциональный характер: семья, близкие люди (56%), спокойный темп жизни (36%), привычная социальная среда (31%), любовь к малой родине (25%). Однако при выборе конкретного места работы и проживания доминируют экономические соображения. Наиболее эффективной мерой, способной убедить студентов вернуться, является установление зарплаты на уровне столичной (73%). Далее следуют программы поддержки молодых специалистов (48%), создание современных рабочих мест (39%) и предоставление жилья (37%).

Полученные данные подтверждают наличие дилеммы «Столица и регион» в сознании студентов педагогического вуза. В то же время эмоциональная привязанность к малой родине [9] не компенсирует отсутствие экономических и профессиональных перспектив. Примечательно, что это согласуется с теорией человеческого капитала Г.С. Беккера [2]. Согласно данной теории, индивиды инвестируют в образование с ожиданием максимальной отдачи на рынке труда, а также с концепцией «вынужденной миграции» [5; 16]. Студенты, приезжающие в столицу из регионов, демонстрируют рациональное поведение: они оценивают соотношение выгод и издержек, и если регион не может предложить сопоставимый уровень заработной платы и карьерного роста, решение остаться в столице становится экономически оправданным.

Особого внимания заслуживает высокая доля студентов специализированных направлений. В регионах существует кадровый голод по ряду специалистов, при этом отсутствие специальных условий труда (ставки, оснащение рабочих мест, методическая поддержка) делает возвращение непривлекательным. В целом установлено, что узкая специализация при отсутствии региональных программ сопровождения усиливает миграционный отток.

Резюмируя сказанное, отметим, что уровень миграционных настроений среди немосковских студентов вуза высок: 55% не планируют возвращаться в родные регионы. Обучение в столице усиливает эту установку. Ключевыми факторами притяжения Москвы являются зарплата (73%) и карьерные перспективы (72%). Основные барьеры возвращения – отсутствие карьеры и слабая инфраструктура (по 55%). Мотивы потенциального возвращения носят эмоциональный характер (семья, любовь к родине), однако реальное решение о месте работы принимается на основе экономических критериев – это главный парадокс миграционного поведения студентов. Наиболее действенная мера для снижения оттока – установление зарплаты педагогов в регионах на уровне столичной (73% респондентов). Программы наставничества и карьерные лифты также значимы, но без решения зарплатного вопроса они малоэффективны. Прогноз: без кардинального повышения зарплат и создания прозрачных карьерных траекторий отток выпускников МПГУ из регионов сохранится на уровне не менее 55%.

Выводы

Очевидно, на локальном уровне социального управления важно:

- инициировать диалог с региональными властями о гарантированном уровне зарплат для молодых педагогов (целевые соглашения);
- акцентировать в профориентационных мероприятиях возможности карьерного роста в регионах при условии создания конкурентных условий труда;
- развивать стажировочные площадки и программы наставничества в регионах (в том числе дистанционные форматы);
- систематически измерять настроения студентов с целью корректировки мер поддержки на рынке труда и обеспечения эффективной занятости молодежи.

Таким образом, проблема снижения оттока педагогических кадров из регионов и улучшение кадрового обеспечения образовательных учреждений России сегодня – одна из ключевых задач, которая должна решаться социальными партнерами с учетом экономической целесообразности и укрепления института профессиональной адаптации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. *Беккер Г.С.* Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
3. *Гурьянова М.П.* Сельская школа и социальная мобильность учащихся // Педагогика. 2019. № 5. С. 45–54.
4. *Зайончковская Ж.А.* Миграция населения и рынок труда в России // Мир России. 2018. Т. 27. № 4. С. 34–56.
5. *Зайончковская Ж.А.* Миграция населения: теория и практика исследования. М.: Изд-во МГУ, 2014. 284 с.
6. *Зборовский Г.Е.* Профессиональная социализация студентов и проблемы формирования кадрового потенциала // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 75–84.
7. *Константиновский Д.Л.* Неравенство и образование: опыт социологических исследований жизненного старта российской молодежи (1960–2010 годы). М.: ЦСПиМ, 2018. 552 с.
8. *Мкртчян Н.В., Флоринская Ю.Ф.* Трудовые миграции студентов в России: масштабы, направления, факторы // Вопросы экономики. 2020. № 7. С. 98–115.
9. *Мухина В.С.* Феноменология развития и бытия личности. М.: МПСИ, 2017. 464 с.
10. Отчет о результатах опроса студентов МПГУ «Студенты МПГУ о трудоустройстве в регионах: барьеры и стимулы» / Управление профессиональной ориентации и содействия трудоустройству; Кафедра теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой. М.: МПГУ, 2026. 20 с.
11. Охота к перемене мест – 2024: аналитический обзор // ВЦИОМ Новости. URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/okhota-k-peremene-mest (дата обращения:10.06.2026).
12. *Рыбаковский Л.Л.* Миграция населения: теория и современные исследования // Народонаселение. 2017. № 4. С. 8–20.
13. *Рязанцев С.В.* Миграционные настроения населения России: факторы и тенденции // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 45–57.

14. *Соболева С.В., Смирнова Т.С.* Закрепление педагогических кадров в регионах: роль образовательных и миграционных стратегий студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2021. Т. 25. № 3. С. 112–125.
15. *Сорокин П.А.* Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
16. *Юдина Т.Н.* Социология миграции: учебное пособие. М.: Академический Проект, 2018. 256 с.

REFERENCES

1. Abulkhanova-Slavskaya, K. A. Strategiya zhizni [Life strategy]. Moscow: Mysl', 1991. 299 p.
2. Becker, G. S. Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod [Human behavior: an economic approach]. Moscow: HSE Publishing House, 2003. 672 p.
3. Guryanova, M. P. "Sel'skaya shkola i sotsial'naya mobil'nost' uchashchikhsya" [Rural school and social mobility of students]. Pedagogika [Pedagogy], 2019, no. 5, pp. 45–54.
4. Zayonchkovskaya, Zh. A. "Migratsiya naseleniya i rynok truda v Rossii" [Population migration and the labor market in Russia]. Mir Rossii [Universe of Russia], 2018, vol. 27, no. 4, pp. 34–56.
5. Zayonchkovskaya, Zh. A. Migratsiya naseleniya: teoriya i praktika issledovaniya [Population migration: theory and research practice]. Moscow: Moscow University Press, 2014. 284 p.
6. Zborovsky, G. E. "Professional'naya sotsializatsiya studentov i problemy formirovaniya kadrovogo potentsiala" [Professional socialization of students and issues of human resources development]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies], 2019, no. 6, pp. 75–84.
7. Konstantinovsky, D. L. Neravenstvo i obrazovanie: opyt sotsiologicheskikh issledovaniy zhiznennogo starta rossiyskoy molodezhi (1960–2010 gody) [Inequality and education: sociological research on the life start of Russian youth (1960–2010)]. Moscow: TsSPiM, 2018. 552 p.
8. Mkrtchyan, N. V., Florinskaya, Yu. F. "Trudovye migratsii studentov v Rossii: masshtaby, napravleniya, faktory" [Labor migration of students in Russia: scale, directions, factors]. Voprosy ekonomiki [Issues of Economics], 2020, no. 7, pp. 98–115.
9. Mukhina, V. S. Fenomenologiya razvitiya i bytiya lichnosti [Phenomenology of personality development and being]. Moscow: MPSI, 2017. 464 p.
10. Otchet o rezul'tatakh oprosa studentov MPGU "Studenty MPGU o trudoustroystve v regionakh: bar'ery i stimuly" [Report on the results of a survey of MPSU students "MPSU students on employment in regions: barriers and incentives"]. Office for Professional Orientation and Employment Support, Department of Theoretical and Special Sociology named after M. A. Budanova. Moscow, MPGU, 2026. 20 p.
11. Okhota k peremene mest — 2024: analiticheskiy obzor [Hunting for a change of place — 2024: analytical review]. VCIOM. Electronic resource. URL: (accessed: June 10, 2026).
12. Rybakovsky, L. L. "Migratsiya naseleniya: teoriya i sovremennye issledovaniya" [Population migration: theory and contemporary research]. Narodonaselenie [Population], 2017, no. 4, pp. 8–20.
13. Ryazantsev S. V. "Migratsionnye nastroeniya naseleniya Rossii: faktory i tendentsii" [Migration sentiments of the Russian population: factors and trends]. Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological Studies], 2020, no. 6, pp. 45–57.

14. Soboleva, S. V., Smirnova, T. S. “Zakreplenie pedagogicheskikh kadrov v regionakh: rol’ obrazovatel’nykh i migratsionnykh strategiy studentov” [Retention of teaching staff in regions: the role of educational and migration strategies of students]. Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz [University Management: Practice and Analysis], 2021, vol. 25, no. 3, pp. 112–125.
15. Sorokin, P. A. Chelovek. Tsivilizatsiya. Obshchestvo [Man. Civilization. Society]. Moscow: Politizdat, 1992. 543 p.
16. Yudina, T. N. Sotsiologiya migratsii: uchebnoe posobie [Sociology of migration: a textbook]. Moscow: Akademicheskiy Proekt, 2018. 256 p.

Сведения об авторах / About Authors:

Иванов Сергей Юрьевич, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Ivanov Sergey Yurievich, ScD in Social Sciences, Full Professor, Head, Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: syu.ivanov@mpgu.su

Иванова Дарья Вячеславовна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: dv.ivanova@mpgu.su

Ivanova Daria Vyacheslavovna, PhD in Social Sciences, Associate Professor, Department of Theoretical and Special Sociology named afer M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: dv.ivanova@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 02.02.2026 / The article was received on 02.02.2026

Статья принята к публикации 12.02.2026 / The article accepted for publication 12.02.2026

УДК 316.013
ББК 60.55-422.5
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-23-36

ОБЪЕКТИВНОСТЬ И СУБЪЕКТНЫЙ ХАРАКТЕР УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ: СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВОЗМОЖНОГО СИНТЕЗА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

О.А. Игумнов

Аннотация. *Реформирование системы высшего образования в РФ призвано решить фундаментальные задачи развития данной сферы общественной жизни. Масштабность реформ и их социальная значимость обусловливают необходимость преодоления негативных проявлений в процессе управления реформированием в вузах. Статья содержит результаты анализа проявлений объективности, субъективности и субъектности, которые автором разведены на уровне концептов. Сделан вывод о наличии проблем в управлении на основе менеджеристского подхода, обусловливающего проявления бюропатологий в управлении вузами, что снижает результативность и эффективность их функционирования и способствует неуспешности в целом процесса реформирования системы высшего образования. Автором сделан вывод о неэффективности менеджеризма, предполагающего субъектную неравноправность. Предложен вариант модели управления вузами на основе субъект-субъектной парадигмы, предполагающей понимание всех участников процесса управления в качестве субъектов. Теоретически обоснована возможность синтеза объективности, субъективности и субъектности в управлении вузами в рамках субъект-субъектной парадигмы управления, обеспечивающей их коэволюционное и когерентное сосуществование.*

Ключевые слова: *объективность управления, субъективность управления, субъектность, «субъектизация» объекта управления, трудовой нигилизм, внутренний отказ от работы, менеджеризм, двойная контингентность, социальная бедность, бюропатология, дисменеджмент, порядок управления, субъект-субъектное взаимодействие, «позитивная» организация, регулятивный механизм управления, институциональное управление.*

Для цитирования: *Игумнов О.А.* Объективность и субъектный характер управления высшим образованием: социологическая интерпретация возможного синтеза в условиях трансформации // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 23–36. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-23-36

© Игумнов О.А., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

OBJECTIVITY AND THE HIGHER EDUCATION MANAGEMENT SUBJECTIVE NATURE: POSSIBLE SYNTHESIS IN THE TRANSFORMATION CONTEXT SOCIOLOGICAL INTERPRETATION

O.A. Igumnov

Abstract. *The higher education system reform in the Russian Federation is designed to solve the fundamental tasks of developing this public life sphere. The scale of the reforms and their social significance make it necessary to overcome negative manifestations in the managing the reform processes in higher education institutions. The article contains the results of an analysis of the manifestations of objectivity, subjectivity and subjecthood which are separated by the author at the concept level. It is concluded that there are problems in management based on the managerial approach which causes the bureaucratic pathologies manifestations in the management of universities which reduces the their functioning effectiveness and efficiency and the entire process higher education system reforming failure. The author makes a conclusion about the managerialism inefficiency which presupposes subjective inequality. A variant of the university management model based on the subject-subject paradigm is proposed which assumes an understanding of all participants in the management process as subjects. The possibility of synthesizing objectivity, subjectivity and subjecthood in the universities management within the framework of the subject-subject management paradigm ensuring their coevolutionary and coherent coexistence is theoretically substantiated.*

Keywords: *management objectivity, management subjectivity, subjecthood, "subjectivization" of the management object, labor nihilism, internal rejection of work, managerism, double contingency, social poverty, bureaucratic pathology, dismanagement, management order, subject-subject interaction, "positive" organization, regulatory management mechanism, institutional management.*

Cite as: Igumnov O.A. Objectivity and the higher education management subjective nature: possible synthesis in the transformation context sociological interpretation *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 23–36. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-23-36

Введение

В контексте проблематики статьи концепт «субъектность» рассматривается в оппозиции к концепту «объективность», поэтому полагаем логичным дифференцировать содержание данных понятий в управленческом контексте, а также развести понятия «субъективность» и «субъектность».

Объективность в управлении – фактор, обладающий институциональной природой, поскольку посредством нее устанавливаются законодательные рамки, правила, нормы, которые придают функционированию организации осмысленность

и устойчивость за счет формирования паттернов поведения в любых ситуациях на основе установленных правил, которые известны всем членам организации. В указанном смысле объективность деперсонализирована и формализована, и в этом смысле она, по сути, близка понятию «бюрократия» в том виде, как ее понимал М. Вебер.

Вместе с тем объективность – не догма, не фетиш, а инструмент достижения цели организации, поэтому любая абсолютизация превращает ее в собственную противоположность. Уместно вспомнить триаду Г. Гегеля «количество – качество – мера» и восточную мудрость: «Всё есть яд, и всё есть лекарство, тем и другим его делает мера».

Субъективность в управлении рассматривается как негативное явление, обусловленное личными предпочтениями и пристрастиями. Вместе с тем в управлении образовательными организациями высшего образования субъективность важна, поскольку в данном случае она производна, в определенной степени, от субъектности преподавателя как одной из основных фигур образовательного процесса, его понимания себя в коллективе организации, его оценки собственной позиции в социальном взаимодействии с другими субъектами, что выводит субъектность преподавателя в значимый фактор эффективности образования с точки зрения фасилитации социального взаимодействия.

Не менее важным представляется, кроме того, и тот факт, что субъекта (обучающегося) формирует субъект (преподаватель) посредством трансляции социального опыта проявления субъектности в социальной жизни. Указанный процесс приводит к тому, что в образовательной организации коллектив в привычном понимании («коллектив = МЫ») трансформируется в качественно новое образование, номинируемое в исследованиях по социологии управления как полисубъектная среда, которая интерпретируется как множество «Я» («коллектив = множество “Я”»). Теоретический фокус статьи направлен на оценку социологически обоснованных возможностей синтеза объективности, субъективности и субъектности в рамках формирующихся моделей управления, основанных на новых и модернизированных концептуальных подходах.

Основная часть

Как показывает наш личный опыт работы в образовательных организациях высшего образования, объективность, обладая определенными позитивными свойствами в социальном управлении, достаточно широко распространена в системе образования и проявляется в различных формах, в частности:

1. Замена устных экзаменов письменными рассматривается как способ преодоления субъективности, при том что проверку осуществляет преподаватель, и форма предоставления работы не исключает субъективности, свойственной любому думающему человеку.
2. Введение в вузах платформенных систем, содержащих совокупность заданий для выполнения студентами в письменной форме и предназначенных для использования в режиме, удобном и для студента с учетом темпа его познавательной деятельности, и для преподавателя, имеющего возможность оценивать результаты образовательного процесса по конкретной дисциплине в режиме реального времени.

Формально всё правильно, а по сути – всё та же проверка заданий преподавателем, требующая существенных затрат времени, определяющая невозможность

обратной связи со студентами в очном формате, формализм оценки в связи со значительным объемом заданий и снижением уровня требований к качеству выполнения заданий («есть задание – хорошо, нет задания – плохо», при этом наличие задания рассматривается как более значимый показатель и оценивается выше, чем его качество).

Поскольку не все преподаватели положительно оценивают данную форму, но лишены возможности выбора альтернативы, в их организационном поведении появляются элементы «тихого саботажа» («смысла в выполнении данной функции не вижу, но выполнять нужно»), что обусловливает либо некачественное выполнение функции, либо имитацию ее выполнения при отсутствии значимых результатов.

Опасность подобного поведения преподавателей для организации заключается не в степени конформизма (принятии данности), а постепенном формировании у них трудового нигилизма – отношения к работе как к повинности, которую необходимо «отбыть», но не обязательно в нее «вкладываться». И это уже не саботаж, а осознанное безразличие, которое в российских условиях характеризуется: а) пассивностью («внешне прилично, внутри – пустота»), б) практичностью (отрицанием норм не ради протеста, а ради личной выгоды, что ведет к нарушениям трудовой дисциплины) и в) внутреннему отказу от работы, ведущему к уходу из профессии.

Следует признать, что преподаватель в подобном состоянии, с высокой долей вероятности, может «транслировать» данное состояние обучающимся, но не прямо, а в косвенной форме, что, скорее всего, проявится в снижении уровня требовательности, общего профессионально-личностного тонуса и повышении уровня формализма в исполнении трудовых функций (что приходится наблюдать в общении с коллегами и обучающимися).

3. Формирование критериев эффективности работы преподавателей, зафиксированных в так называемых «эффективных контрактах», которые на самом деле не способствуют повышению эффективности, а формализуют невыполнимость условий их выполнения и недостижимость показателей.
4. Ужесточение контроля и за обучающими, и за обучающимися, когда контроль становится самоцелью управленческой деятельности, а не средством помощи и содействия (например, доступ в аудиторию и выход из нее только по персональной карте в строго определенное время в ряде вузов).

Очевидно, что все указанные проявления объективности обусловлены преобладанием менеджеристского подхода к управлению, предполагающего реализацию принципа управления по результатам, предложенным в работах П. Друкера, применительно к постиндустриальному периоду развития общества. Изначально идея менеджеризма предлагалась для применения в рамках корпоративного управления, но впоследствии была перенесена в сферу управления некоммерческими организациями, в частности, с прагматической целью снизить затраты бюджета на содержание сферы образования.

Подход П. Друкера презюмирует, что все работники ленивы, малоинициативны, поэтому внешняя мотивация должна быть трансформирована во внутреннюю, а индифферентность работника хорошо корректируется размером заработной платы, что и обусловило появление идеи KPI (*key performance indicators*[1]), выполняющих функции метрик, а также рейтингов, фиксирующих значимость результатов. Положения данного подхода достаточно логично встраиваются в систему управления

[1] Ключевые показатели эффективности (пер. с англ.).

бизнес-структур, но в условиях образовательных организаций подобный подход, как показывает анализ практики управления и наш личный опыт, не работает. Вероятно, нужны иные модели управления системой образования для достижения целей повышения качества образования и эффективности его функционирования.

В частности, необходимы модели, которые бы устранили барьеры достижения указанных целей. Так, проблема коррупции в определенной степени могла бы быть решена установлением системы справедливой оплаты труда преподавателей не только с учетом часов аудиторной нагрузки, но и трудозатрат по подготовке материалов к занятиям и проверки заданий, выполненных студентами, а также выполнением значительного объема методической работы (в отдельных случаях). Слабая связь теории с практикой может быть усилена за счет формирования образовательных программ под конкретный запрос бизнес-структур с выделением базового компонента профессиональной подготовки, на освоение которого должны быть прежде всего направлены усилия преподавателей и студентов.

Проблема несоответствия части преподавателей целям трансформации образования решаема в рамках системы повышения квалификации и развития персонала конкретной образовательной организации. Отметим, что указанная проблема осложнена несформированностью внутренней мотивации к освоению нового в связи с непониманием смысла целей организации.

В данном случае проявляет свое действие и проблема двойной контингентности в управлении, когда в организации не сложилось (отсутствует) общее понимание смыслов, что не позволяет корректно интерпретировать ситуацию в терминах организационного тезауруса. По сути дела, в образовательных организациях не сложился коммуникативный код как основа интерпретации организационного контекста. Иными словами, преподавателям редко объясняют (если вообще объясняют) смысл любых преобразований, нововведений, не привлекают в качестве экспертов на этапе разработки управленческих решений, что логично повышает уровень сопротивления изменениям (сложно представить, чтобы человек, который участвовал в обсуждении и планировании изменений, выступал бы против их реализации). Кроме того, утрата (или непонимание) смысла формирует состояние «социальной бедности», при котором человек испытывает состояние «пустоты перспективы», что по последствиям рассматривается гораздо глубже, чем бедность материальная.

При этом решение проблемы двойной контингентности предложено Н. Луманом «в аксиологическом плане, а именно: обращением к гипотетической сумме общих норм и ценностей» [7, с. 26]. И это проблема не столько персонала, сколько менеджмента образовательных организаций, прежде всего потому, что любой менеджер, реализуя функции управления, проявляет властную функцию «в ипостаси генерализованного средства информации» (Н. Луман), а само проявление власти необходимо потому, что она «своей обоюдонаправленной селективностью… упорядочивает социальные ситуации» [15, с. 17–18].

Очевидно, что подобные проблемы содержательно вряд ли могут быть решены в рамках менеджеристского подхода, ориентированного не на взаимодействие, а на подчинение. Тем более что в российских условиях трансформация образования реализуется в форме «бюрократического менеджеризма», обусловленного недостаточным уровнем развития гражданского общества и недостаточным количеством по-настоящему эффективных менеджеров, функции которых стали выполнять необюрократы, воспринявшие идею бюрократии М. Вебера в ложной, искаженной

интерпретации. И в данном обстоятельстве мы видим условия для возникновения серьезного управленческого риска, поскольку бюрократия подобного типа индифферентна к объекту управления, для нее важен результат, а не способ его достижения. Это означает, что модель управления, основанную на парадигме субъект-субъектного взаимодействия, в сложившихся условиях реализовать будет проблематично.

Вероятно, данным обстоятельством и объясняется невысокая в целом результативность реформирования образования, если не считать ее «достижениями» отдельные неоднозначно оцениваемые итоги. Так, в частности, одним из негативных результатов реформы высшего образования мы рассматриваем разрушение сплоченности профессионально-академического сообщества, его «атомизацию». Для авторов реформ очевидно, что управлять сообществом интеллектуалов сложно, проще ими «командовать», предварительно разобщив и поставив в зависимые условия (оплата труда, недостижимые показатели, ведение значительного количества дублирующей отчетной документации, игнорирование обратной связи и рефлексии результатов управленческого процесса и пр.). Очевидно, что указанное обстоятельство актуализирует проблему реализуемости преподавателями академических свобод, что создает парадоксальную ситуацию и подтверждает, в определенной мере, вывод о том, что любые парадоксы в России есть следствие высокой контекстности ее национальной культуры…

Другим негативным результатом, по нашему мнению, является снижение уровня профессионализма как управленцев сферы образования, так и значительной части профессорско-преподавательского состава, поскольку менеджеризм «выжигает» профессионализм, в том числе и профессионализм бюрократии, и ее саму как профессиональную группу, так как профессионализм основан на субъектной позиции его носителя. С профессионалами результативнее советоваться, привлекать их в качестве экспертов, советников, а не превращать их в исполнителей без права на вопрос и сомнение.

По остальным направлениям реформы высшего образования в РФ большого прогресса в достижении целей не видно. Как отмечал в свое время пресс-секретарь президента РФ Д.С. Песков, «задачи частично выполнены, а частично далеки от завершения» [18].

Анализ ситуации в образовании «изнутри» позволяет сделать ряд выводов. В частности: а) «отменить» менеджеризм в образовании невозможно, поскольку он реализуется в рамках модели государственного менеджеризма, будучи системно интегрированным в общую модель государственного управления, отражая ее парадигмальные особенности, и б) «встраивание» системы высшего образования в рыночные механизмы представляет собой нерешаемую, по сути, задачу (сродни попытке вставить «круглое» в «квадратное» или сложить «синее» с «вертикальным»).

Поддерживаем мнение А.М. Осипова, отмечающего, что «менеджеризм как идеология и социальная практика, воплощенная в нормативно-правовой и организационной структурах образования, “взят на вооружение” бюрократами и не противоречит их социальным интересам. В таком случае он составляет тупик управления и обрекает управляемую систему на общественную неэффективность, поскольку выражает концентрацию полномочий бюрократов в ущерб общественно-государственному управлению и экспертному участию, игнорирование научных основ, закрытость и уход от профессиональной и правовой ответственности, сохранение перегрузок и противоречий в управляемой системе» [16, с. 21].

Выход из сложившейся ситуации, по нашему мнению, заключается в формировании новой модели, которая опиралась бы на субъектность как основу управленческих процессов в сфере высшего образования. Указанный вывод отражает и набирающую силу тенденцию к «субъектизации» объекта управления, которая основана на признании субъектности того, кем управляют, понимании его как партнера по достижению общей цели. Реализуемый неформально, данный тренд в значительной степени определяет формирование субъектности как, по сути, основы управленческой деятельности. Сама идея «субъектизации» объекта управления логична в рамках неклассического подхода к пониманию управления, в котором объект управления рассматривается как активная самоорганизующаяся система, обладающая рефлексивной, субъектно-деятельностной позицией.

При этом объективность, в том смысле, в котором данное понятие интерпретируется в данной статье, не выступает препятствием для указанного процесса, а поддерживает его при условии, что она не будет подменять реальные социальные отношения бюрократическими процедурами, менеджеры не станут формировать отношения с персоналом в формате «барин и крестьяне» (бюропатология[2] *sui generis*, когда с работника только спрашивают, не интересуясь наличием его мнения, ресурсов и понимания им целей и способов решения поставленных задач), а будут обеспечивать формирование и соблюдение порядка управления.

Отметим, что указанные выше проявления бюропатологий дали основание известному российскому ученому Г.Б. Клейнеру определить российскую модель менеджмента термином «дисменеджмент», характеризующимся неудачным согласованием интересов собственников, менеджеров и работников на уровне организации; доминированием рентоориентированного и оппортунистического поведения менеджеров и работников; фактической «деколлективизацией» предприятий, то есть минимизацией роли коллективов в структуре управления организацией [12, с. 7]. Указанное определение было разработано ученым применительно к бизнес-организациям, но управленческая практика организаций системы высшего образования показывает, что и в данной сфере присутствуют приведенные выше черты.

Под порядком управления в данном контексте понимаются устоявшиеся, закрепленные формально (а частично – и неформально, в том числе и в ритуалах) правила и традиции делового оборота, определяющие поведение работников в различных ситуациях делового взаимодействия. Согласимся с мнением Г.Б. Клейнера, утверждавшего, что «ритуалы в современном понимании – это и есть укорененные в обществе институты» [13, с. 12], с оговоркой: ритуалы должны быть осмыслены, рациональны и интерпретируемы в рамках организационного тезауруса всеми работниками (что не всегда обеспечивается в образовательных организациях высшего образования).

[2] **Бюропатология** – а) отступление от нормы, приобретающее форму общего перерождения отрасли как целого, ухудшающее структуру социального института (сегментация, конфликтность, формирование паразитирующих и аутсорсинговых подразделений, ограничение доступа к ресурсному обеспечению от работников, непосредственно занятых в образовательном процессе, к управленческим и инфраструктурным подразделениям и т.п.), снижение результативности его функционирования на основе игнорирования ряда институциональных функций, избыточной формализации, приоритета отчетности по отношению к образовательным результатам, контроля над процессом по отношению к самому процессу, профессионального «выгорания», сверхтекучесть персонала и т.п.); б) негативные проявления бюрократии в форме социальных механизмов и последствий; в) недобросовестное управление [17].

В порядке управления воплощается «оптимальное сочетание формальных правил и нормальных отношений между управляющими и персоналом» [21, с. 41].

Уместно в данном контексте обратиться к тезису П. Бурдье, утверждавшему, что социальность не может существовать, не будучи воплощенной и реализуемой в бытии индивидов, а ее структуры – в схемах их деятельности [3]. В подходе Э. Гидденса эта же мысль выражена еще точнее: «Структура не существует независимо от знаний деятелей относительно того, что они делают в процессе повседневной деятельности. Субъекты деятельности всегда имеют представление о том, что делают…» [5, с. 71–72]. Отметим, что в данном случае речь идет о субъектах, то есть об индивидах автономных и независимых, «хотя и связанных взаимодействием, временем и пространством» [11, с. 70–71].

Субъект-субъектный характер взаимодействия, высокий уровень доверия в организации создают определенные условия для формирования неманипулируемого механизма социального управления, устойчивого к целенаправленному искажению отдельными субъектами управления информации с целью принятия более «благоприятных» для них управленческих решений. Основным критерием результативности управления становится обеспечение ценностно-целевой направленности деятельности организации.

Реализация указанных положений дает основание прогнозировать формирование позитивной организации, в которой, по мнению Р. Куинна, «люди преуспевают, превышая ожидания» [14, с. 51], то есть организации, ориентированной на успешность в достижении целей и в трансформации ее членов из исполнителей в субъектов, обладающих способностью к рефлексивному восприятию организационной среды. В организации подобного типа и будет формироваться полисубъектная среда как метасубъект управления. Как показали наши исследования, в организациях подобного типа успешнее всего складываются условия для формирования ее социального капитала, прежде всего в части его системообразующего компонента – реляционного.

С позиций предметно-проблемного поля социологии управления, реализация указанных положений создает основу для складывания у менеджеров представления об управлении как средстве сознательного формирования регулятивных механизмов управления социальным порядком в организации. Регулятивный механизм определяется как «особый вид деятельности, направленный не на достижение какой-либо продуктивной цели… непосредственно, а на поддержание устойчивых отношений между людьми и их целостности, что приводит в итоге к продуктивному результату» [19, с. 71–72]. Именно при подобном подходе к управлению и «происходит формирование адекватных проблеме правил и норм поведения, общих целей и задач; создается внутренне согласованная система их поддержания в рабочем состоянии» [19, с. 74], что и обеспечивает эффективность взаимодействия.

Наша позиция опирается на концептуальный подход, в соответствии с которым «социальное управление в организации может быть представлено как определенный тип взаимодействия, складывающегося между двумя субъектами, один из которых в этом взаимодействии находится в позиции субъекта управления» [9, с. 165–166] («субъектная структура» (по определению В.С. Стёпина) [22, с. 8],), «а второй – в позиции объекта управления» [9, с. 166]. Указанное взаимодействие представляет собой «сознательно конструируемый и направляемый социокультурный механизм регуляции отношений между участниками совместной деятельности, сочетающий их интересы,

организацию и самоорганизацию, формальные и неформальные нормы, достижение продуктивных целей и устойчивости социальных связей» [21, с. 45].

Пропонируемый нами концептуальный подход опирается и на в достаточной степени в теоретическом отношении обоснованную идею институционального управления, предполагающего установление субъектом управления правил развития объекта [1, с. 8] (в традиционном понимании данного концепта). Ценность в управленческом отношении представляет то, что «объект управления не теряет возможности саморазвития, но это саморазвитие происходит в определенных рамках, границах, ограничениях, установленных субъектом» (менеджером), при этом «в процессе саморазвития объект может обнаружить боле эффективный… путь, а результат движения по этому пути может быть более удачным, чем та цель, которая изначально была выработана субъектом управления» [1, с. 8–9].

По нашему мнению, подобное понимание управления формирует необходимые и достаточные условия для формирования субъектности у работника, несмотря на то что правила для объекта установлены субъектом: именно в принятии (либо непринятии) данных правил и условий их реализации работник и проявляет свободу выбора и готовность работать в рамках установленных организацией правил (непринятие данных правил определяет свободу субъекта в выборе другой организации в качестве места работы). Кроме того, современный подход к управлению исходит из признания ценности реализации собственных инициатив работников.

В данной модели существенно меняется и позиция менеджера: из руководителя указующего, действующего прескриптивно, менеджер должен стать «слугой в роли лидера» в рамках концепции лидерства, предложенной Р. Гринлифом. В частности, согласно данной теории, действительные лидерские качества проявляются в том человеке, который ориентирован на оказание помощи и поддержки другим в их профессиональном росте и проявлении инициативы [8]. Лидер в подобных условиях – «слуга» компетентных и мотивированных на достижении цели подчиненных. Очевидно, что для данного типа лидерства логично определены и иные, чем в обычной модели управления, показатели эффективности: индивидуальный профессиональный рост и развитие личности последователей, свободные, относительно независимые действия с их стороны, раскрытие их способностей.

Отметим, что указанные показатели в значительной мере подходят для образовательных организаций высшего образования в контексте решаемых ими задач по формированию будущих профессионалов, а также они способствуют формированию и развитию субъектности преподавателей. Так, если действующая модель управления организациями высшего образования ориентирована на стремление «подстроить» под себя преподавателей, иногда с целью манипулирования ими, в предлагаемой модели менеджменту любого вуза следует искать формы сосуществования с преподавателями как с саморазвивающимися субъектами и сопутствующими социальными процессами в организации. В данной ситуации управленческая логика подсказывает, что «коррекция саморазвития оказывается более эффективной, чем навязывание жесткой воли управленца» [1, с. 15].

В контексте приведенного выше вывода важно отметить и то обстоятельство, что академическая среда вузов отличается определенным уровнем консервативности и инерционности, и она не так податлива и пластична, как хотелось бы этого менеджерам вузов, поэтому оптимальным представляется придать ее функционированию и развитию нужный вектор, считаясь с силой присущей ей инерционности.

Указанные черты институционального управления в данном случае определяют его способность на основе норм и правил устанавливать определенные устойчивые отношения между участниками процесса управления, создавая «основу движения социальной системы самого разного размера по новой траектории» [1, с. 22], что, в нашем понимании, обусловливает успешность любых реформ и инноваций, а также сохранение и успешное функционирование самих организаций в сложившемся институциональном окружении.

Изложение нашей концептуальной позиции будет неполным без понимания сущности концепта «субъектность» и специфики процесса становления субъектности преподавателя. Полагаем, что данный процесс обладает рядом особенностей, обусловленных спецификой педагогического труда.

Субъектность в философском смысле понимается в широком и узком плане (И. Кант, Г.В.Ф. Гегель и др.) [10, с. 672]. С одной стороны, субъектность – это рефлексивное осознание себя как общественного существа, подобного другим людям, как члена социума, как «индивидуальности, всегда имеющей и характеризующей собственное “Я”» [4].

Субъектность формируется в условиях реализации субъект-субъектного подхода во взаимодействии, либо в условиях реализации объект-субъектного преобразования личности, в рамках которого «индивид из объекта, на который влияют обстоятельства, превращается в субъект, господствующий над обстоятельствами» [20, с. 326]. Указанный процесс проходит на двух уровнях: макроуровне (в условиях общего образования) и микроуровне (в условиях профессионального обучения и профессиональной деятельности) [6].

Данный подход предусматривает смыслопоисковый диалог в качестве основного метода формирования и развития субъектности, когда «в характеристике личности, в поведении человека подчеркивается роль активного, творческого начала. При этом человек не подчиняется внешним обстоятельствам, то есть его поведение внутренне детерминировано, что и позволяет ему быть хозяином своей судьбы» [23].

Понятие «субъект», генетически связанное с субъектностью личности, определяется как сложное понятие о человеке в качестве активного деятеля; в частности, А.В. Брушлинский полагает, что «субъект – это высшая системная ценность сущности человека, совокупность его фундаментальных свойств и способностей превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования» [2]. С позиции Т.А. Шамовой, «субъект – это носитель определенных личностных свойств, способный преобразовывать свою жизнедеятельность, с позиции успешного овладения избранной специальностью» [24].

В развитии субъектности личности центральное место занимает социальная среда, способствующая развитию определенных качеств и свойств личности, позволяющих индивиду жить в гармонии с социумом в качестве активного субъекта жизнедеятельности.

Таким образом, субъектность понимается как системное качество личности, которое определяет специфику поведения человека, отношение личности к выполняемой им деятельности и его личностную позицию в деятельности: активность в деятельности, стремление стать субъектом деятельности и определение способов путей достижения.

Субъектность – личностное свойство человека, которое раскрывает сущность человеческого способа бытия, проявляющееся в осознанном и деятельном

отношении к миру и ощущении себя в нем, способности производить взаимообусловленные изменения в мире и в себе. В основе данного свойства лежит отношение к себе как к актору (активному субъекту). Деятельное взаимодействие между участниками образовательного процесса предполагает развитие у них уникальности, сознательности и формирование предпосылок для саморазвития субъектности.

Педагогическая деятельность – это практика в образовательных сообществах. Развитие личности преподавателя и становление его субъектности проходит в совместной с другими деятельности и общении, то есть в со-бытии. При этом преподаватель выступает в данном процессе и как субъект образовательного процесса, и как субъект педагогической деятельности, и в этой амбивалентности заключается значимая сущностная черта данного процесса: субъекта формирует субъект, что относится и к преподавателю, и к обучающимся, субъектность которых в данном процессе выступает в качестве предмета деятельности преподавателя. Добавим, что преподаватель выступает и, в определенном смысле, объектом управленческого процесса, направленного на его профессионально-личностное развитие.

Как субъект образовательного процесса, преподаватель выступает в роли его проектировщика, конструктора, организатора, участника и носителя личностной позиции, готового к принятию ответственности за результаты педагогической деятельности. Субъектность в данном случае предполагает также и владение нормами, способами и средствами осуществления педагогической деятельности.

Важными проявлениями субъектности являются: а) ее проявление посредством категоризации как отношения человека к себе как актору, то есть деятельному, активному участнику жизненных и профессиональных процессов, осознанно и деятельно относящему к миру и себе в этом мире, б) признание и принятие не только собственной активности, но активности других, их свободы выбора, уникальности и способности к саморазвитию, а также совершение ими поступков, основанных на данном признании.

Как было указано выше, концепты «объективность» с одной стороны и «субъектность» и «субъективность» с другой стороны принято рассматривать как оппозиции. Вместе с тем, как показал анализ, при всех существенных различиях между данными концептами, их оппозиционность носит скорее диалектический характер, поскольку это – единство противоположностей, которые сосуществуют *коэволюционно* (существование одного концепта предполагает существование другого концепта) и *когерентно* (сопряженно, взаимосвязанно, согласованно).

Отметим при этом, что подобное диалектическое сосуществование возможно лишь в рамках определенной парадигмы управления, когда данная оппозиция перестает существовать *qua talis* и замещается синтезом указанных концептов, в результате чего формируются новые модели социального управления.

Выводы

В условиях трансформации системы высшего образования в РФ в управлении образовательными организациями высшего образования всё отчетливее проявляется оппозиция концептов «объективность», «субъективность» и «субъектность». Как показал анализ взаимоотношений между данными концептами, указанная оппозиционность не является непреодолимой, поскольку они существуют коэволюционно

и когерентно, в диалектическом взаимодействии, и при переходе к субъект-субъектной парадигме в управлении вузами могут образовывать синтез, на базе которого возможно формирование новых моделей управления.

Формирование субъектности преподавателей вузов, изменение их «исполнительской» позиции на позицию акторов организационной среды выступает ключевым фактором результативности управления и общей успешности реформ высшего образования в РФ.

В качестве факторов риска, возникающих в результате неуспешного формирования субъектности, выделены трудовой нигилизм, внутренний отказ от работы, которые сами по себе выступают факторами снижения общей результативности функционирования вузов.

Анализ практики вузов показал, что менеджеризм как модель управления вузами представляет «тупиковый» вектор эволюции систем управления вузами, что и обусловливает поиск моделей управления, основанных на субъектности всех участников данного процесса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Барков С.А., Колодезникова И.В., Маркеева А.В.* Институциональные матрицы образования: коллективная монография. М.: У Никитских ворот, 2025. 448 с.
2. *Брушлинский А.В.* Субъект: мышление, учение, воображение. М.: МПСИ, 2003. 407 с.
3. *Бурдье П.* Структуры, habitus, практики // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. С. 16–31.
4. *Гегель Г.В.Ф.* Энциклопедия философских наук: в 3 т. Т. 2. Философия природы. М.: Мысль, 1975. 695 с.
5. *Гидденс Э.* Устроение общества. Очерк теории структурации. М.: Академический проект, 2003. 528 с.
6. *Годник С.М.* О значении понятия «субъект» в теоретико-методологическом мышлении и практической деятельности вузовского педагога // Педагогическое образование и наука. 2006. № 1. С. 56–57.
7. *Гостенина В.И., Шилина С.А.* Коммуникативный код управления субъекта власти: формирование идиостиля // Регионология. 2010. № 2. С. 25–33.
8. *Гринлиф Р.К.* Слуга в роли лидера. М.: Рубиновый луч, 2003. 47 с.
9. *Игумнов О.А., Иванов С.Ю.* Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: LII Международная научно-практическая конференция (15 января 2022 г., г. Пенза). Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. С. 164–174.
10. *Кант И.* Критика чистого разума. М.: Эксмо, 2012. 672 с.
11. *Кемеров В.Е.* Общество, социальность, полисубъектность. М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2012. 252 с.
12. *Клейнер Г.Б.* Системные принципы современного управления // Управление. 2013. № 2 (2). С. 5–14. URL: https://doi.org/10.12737/1971 (дата обращения: 06.09.2026).
13. *Клейнер Г.Б.* Управление через ритуалы // Прямые инвестиции. 2012. № 2 (118). С. 12–14.
14. *Куинн Р.* Позитивная организация: Освобождение от стереотипов, принуждения, консерватизма / пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2017. 208 с.

15. *Луман Н.* Власть / пер. с нем. А.Ю. Антоновского. М.: Праксис, 2001. 256 с.
16. *Осипов А.М.* Концепция бюропатологий: к пониманию менеджеризма как тупика управления и развития // Caucasian Science Bridge. 2023. № 6 (4). С. 16–23.
17. *Осипов А.М.* Приоритеты изучения образования в свете проблемы бюропатологий // Вестник Института социологии. 2023. Т. 14. № 2. С. 15–33. URL: https://doi.org/10.19181/vis.2023.14.2.2 (дата обращения: 06.09.2026).
18. Россия в ходе СВО изучает вооружения Запада // Аргументы недели. 2023. 11 мая. URL: https://argumenti.ru/politics/2023/05/830127 (дата обращения: 06.02.2026).
19. Социология управления: стратегии, процедуры и результаты исследований / редкол.: А.В. Тихонов (отв. ред.) и др. М.: Канон⁺: РООИ «Реабилитация», 2010. 607 с.
20. *Таланчук Н.М.* Системно-синергетическая теория воспитания // Профессиональная педагогика: учебник для студентов, обучающихся по пед. специальностям и направлениям. М.: Профессиональное образование, 1997. С. 325–337.
21. *Тихонов А.В.* От социологии менеджмента к социологии управления // Социологические исследования. 2011. № 2. С. 40–45.
22. Философия управления сложностью в условиях конвергенции социогуманитарных и естественно-научных знаний. Материалы «круглого стола» // Философия науки и техники. 2017. Т. 22. № 1. С. 5–29.
23. *Чудновский В.Э.* Смысл жизни: проблема относительной эмансипированности от «внешнего» и «внутреннего» // Психологический журнал. 1995. № 2. С. 15–20.
24. *Шамова Т.И., Давыденко Т.М.* Управление образовательным процессом в адаптивной школе. М.: Педагогический поиск, 2001. 384 с.

REFERENCES

1. Barkov S.A., Kolodeznikova I.V., Markeeva A.V. Institucional’nye matricy obrazovaniya: kollektivnaya monografiya. M.: Izd-vo “U Nikitskih vorot”, 2025. 448 s.
2. Brushlinskij A.V. Sub”ekt: myshlenie, uchenie, voobrazhenie. M.: MPSI, 2003. 407 s.
3. Burd’e P. Struktury, habitus, praktiki // Sovremennaya social’naya teoriya: Burd’e, Giddens, Habermas. – Novosibirsk, 1995. – S. 16–31.
4. Gegel’ G.V.F. Enciklopediya filosofskih nauk : v 3-h t. T. 2. Filosofiya prirody. M.: Mysl’, 1975. 695 s.
5. Giddens E. Ustroenie obshchestva. Ocherk teorii strukturacii. M.: Akademicheskij proekt, 2003. 528 s.
6. Godnik S.M. O znachenii ponyatiya “sub’ekt” v teoretiko-metodologicheskom myshlenii i prakticheskoj deyatel’nosti vuzovskogo pedagoga // Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka. 2006. № 1. S. 56–57.
7. Gostenina V.I., SHilina S.A. Kommunikativnyj kod upravleniya sub”ekta vlasti: formirovanie idiostilya // Regionologiya. 2010. № 2. S. 25–33.
8. Grinlif R.K. Sluga v roli lidera. M.: Rubinovyj luch, 2003. 47 s.
9. Igumnov O.A., Ivanov S.YU. Organizaciya kak sistema social’nogo upravleniya: sociologicheskij podhod // Fundamental’nye i prikladnye nauchnye issledovaniya: aktual’nye voprosy, dostizheniya i innovacii. LII Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya. 15 yanvarya 2022 goda. g. Penza. 2022. 202 s. S. 164–174.
10. Kant I. Kritika chistogo razuma. M.: Eksmo, 2012. 672 s.
11. Kemerov V.E. Obshchestvo, social’nost’, polisub’ektnost’. M.: Akademicheskij Proekt; Fond “Mir”, 2012. 252 s.

12. Klejner G.B. Sistemnye principy sovremennogo upravleniya // Upravlenie. 2013. № 2(2). S. 5–14.
13. Klejner G.B. Upravlenie cherez ritualy // Pryamye investicii. 2012. № 2(118). S. 12–14.
14. Kuinn R. Pozitivnaya organizaciya: Osvobozhdenie ot stereotipov, prinuzhdeniya, konservatizma / Robert Kuinn : [perevod s anglijskogo]. Moskva: Izdatel'stvo "Olimp-Biznes", 2017. 208 s.
15. Luman N. Vlast' / per. s nem. A.YU. Antonovskogo. M.: Praksis, 2001. 256 s.
16. Osipov A.M. Koncepciya byuropatologij: k ponimaniyu menedzherizma kak tupika upravleniya i razvitiya // Caucasian Science Bridge. 2023. № 6(4). S. 16–23.
17. Osipov A.M. Prioritety izucheniya obrazovaniya v svete problemy byuropatologij // Vestnik Instituta sociologii. 2023. Tom 14. № 2. S. 15–33. DOI: 10.19181/vis.2023.14.2.2; EDN: UOVTMS
18. Rossiya v hode SVO izuchaet vooruzheniya Zapada. URL: https://argumenti.ru/politics/2023/05/830127 (data obrashcheniya: 6.02.2026).
19. Sociologiya upravleniya: strategii, procedury i rezul'taty issledovanij / Redkollegiya: A.V. Tihonov (otv. red.) i dr. M.: "Kanon+" ROOI "Reabilitaciya", 2010. 607 s.
20. Talanchuk N.M. Sistemno-sinergeticheskaya teoriya vospitaniya // Professional'naya pedagogika: uchebnik dlya studentov, obuchayushchihsya po ped. special'nostyam i napravleniyam. M., 1997. S. 325–337.
21. Tihonov A. V. Ot sociologii menedzhmenta k sociologii upravleniya // Sociologicheskie issledovaniya. 2011. № 2. S. 40–45.
22. Filosofiya upravleniya slozhnost'yu v usloviyah konvergencii sociogumanitarnyh i estestvenno-nauchnyh znanij. Materialy "kruglogo stola" // Filosofiya nauki i tekhniki. 2017. T. 22. № 1. S. 5–29.
23. CHudnovskij V.E. Smysl zhizni: problema otnositel'noj emansipirovannosti ot "vneshnego" i "vnutrennego" // Psihologicheskij zhurnal. 1995. № 2. S. 15–20.
24. Shamova T.I., Davydenko T.M. Upravlenie obrazovatel'nym processom v adaptivnoj shkole. M.: Pedagogicheskij poisk, 2001. 384 s.

Сведения об авторе / About Author:

Игумнов Олег Александрович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и менеджмента, Московский педагогический государственный университет, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Igumnov Oleg Aleksandrovich, Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Economic Theory and Management Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 13.02.2026 / The article was received on 13.02.2026

Статья принята к публикации 27.02.2026 / The article accepted for publication 27.02.2026

УДК 316.013
ББК 60.55-422.5
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-37-50

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СУЩНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ КОРПОРАЦИЙ

С.С. Бразевич, О.А. Игумнов

Аннотация. *В статье представлены результаты обобщения сущностных черт российских корпораций, проанализированных с позиции социологии управления. Авторы отмечают, что опыт функционирования российских корпораций в интерпретации его аспектов с использованием основных положений социологической науки имеет теоретическую и практическую значимость для масштабирования отдельных его позитивных черт. Выделены черты российских корпораций, которые не нашли достаточного отражения в научных публикациях, но имеют высокую значимость для понимания специфики управления корпорациями как социальными организациями (в частности, гиперинституционализм, этатизация корпораций, автаркия корпораций). Обоснован вывод о том, что исследование сущностных черт российских корпораций представляет собой перспективное направление, развивающее предметно-проблемное поле социологии управления.*

Ключевые слова: *корпорация, социальная структура, корпоративная культура, социальная организация, компонентная гетерогенность, идентичность корпорации, доверие, власть, гиперинституционализм корпораций, этатизация корпораций, автаркия корпораций, корпорация-«государство», корпоративная социальная ответственность.*

Для цитирования: *Бразевич С.С., Игумнов О.А.* Социологические аспекты сущностных характеристик современных российских корпораций // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 37–50. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-37-50

© Бразевич С.С., Игумнов О.А., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

MODERN RUSSIAN CORPORATIONS: ESSENTIAL CHARACTERISTICS, SOCIOLOGICAL ASPECTS

S.S. Brazevich, O.A. Igumnov

Abstract. *The article presents the results of the Russian corporations essential features generalization analyzed from the perspective of management sociology. The authors note that the experience of Russian corporations in interpreting its aspects using the basic principles of sociological science has theoretical and practical significance for scaling up its individual positive features. The author highlights the Russian corporations features that are not sufficiently reflected in scientific publications but are of high importance for understanding the specifics of corporate governance as social organizations (in particular, corporations hyperinstitutionalism, corporations etatization and corporate autarky). The conclusion that Russian corporations essential features study is a promising direction that develops the subject-problem field of management sociology is substantiated.*

Keywords: *corporation, social structure, corporate culture, social organization, component heterogeneity, corporate identity, trust, power, corporations hyper-institutionalism, corporations etatization, corporations autarky, corporation-"the state", corporate social responsibility.*

Cite as: Brazevich S.S., Igumnov O.A. Modern Russian corporations: essential characteristics, sociological aspects. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 37–50. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-37-50

Введение

Корпорации как бизнес-структуры относятся к социальным организациям большого размера. Повышение интереса к исследованию российских корпораций обусловлено, по нашему мнению, тремя обстоятельствами: а) их непродолжительным функционированием, позволяющим отслеживать динамику их формирования и развития, б) степенью влияния корпораций на социальные процессы, прежде всего в части специфики управленческих процессов, которые переносятся в практику управления организациями некоммерческого сектора (зачастую необоснованно с практической точки зрения); в) институциональным характером российских корпораций, интегрированных в рыночные условия, который определяет формирование новых типов работников («человек корпорации») и соответствующих им типов отношений.

Исследование сущности и содержания российских корпораций проводится в рамках различных отраслей научного знания, которые акцентируют внимание на отдельных чертах их деятельности исходя из предметного поля конкретной науки. Социологический подход в исследовании корпораций существенно расширяет понимание их социальной сущности как результата процесса формирования

социальных структур в условиях рыночной среды. Для социологии важно понимание корпораций как социальных организаций, сочетающих экономические, социальные и культурные аспекты, а также отличающихся высокой степенью сложности и динамичностью структуры и ее компонентов.

Корпорация в социологическом понимании рассматривается, кроме того, не только (и не столько) как экономический институт, сколько как социально-экономическая система, в рамках которой переплетены интересы различных групп (акционеров, менеджеров, персонала). Корпорация – это еще и элемент социальной структуры, активно влияющий на социум и взаимодействующий с ним. Корпоративная культура, включающая корпоративные ценности, нормы, правила, ритуалы, формирует идентичность корпорации и определяет поведение работников, реализуя, в определенном смысле, воспитательную функцию корпорации [2; 5; 6; 29; 47].

Основное исследование

Одним из аспектов социологического подхода к пониманию корпорации выступает интерпретация ее социальной природы и множественности компонентов. Корпорация – это социальная организация, объединяющая индивидов, предоставивших средства или собственную способность к труду для ее учреждения и существования, имеющих общие цели и интересы в отношении ее развития, хотя степень совпадения интересов всегда различна. Для корпорации характерна компонентная гетерогенность (множественность субъектного состава, функциональных, имущественных и нормативных характеристик).

К корпоративным элементам принято относить учредителей, менеджмент, персонал, имущество, имущественные и неимущественные права (например, право на интеллектуальную собственность) [3; 12; 46]. Указанные компоненты представляют интерес с позиций социологии управления, поскольку определяют характер социальных отношений в корпорации, эффективность управления и результативность достижения целей.

Корпорация – это объединение индивидуальностей в корпоративной целостности для результативного действия в рамках единого социального континуума. Рассматривая корпорацию и корпоративную солидарность, Е.А. Коршунова отмечает: «Чтобы корпорация успешно функционировала, в ней должны быть заняты работники, которые усвоили принятые образцы поведения, совпадающие с потребностями и ориентациями корпорации. Корпорация – это связь собственных ценностей с обществом как таковым, как целостным образованием» [23, с. 87].

Каждый участник корпорации, как личность с определенными характеристиками, формирует социальную идентичность, а его поведение характеризуется, в свою очередь, социальной основой: статус, занимаемая должность, материальные ценности, респектабельность, образование, интеллигентность [15]. Иными словами, корпорация – это общность, формирующая особый мир существования человека, включающий ценности, образцы поведения, а также явные и скрытые смыслы. Указанные компоненты носят социологический характер, определяя природу отношений и цели существования человека в организации. И они же могут исследоваться с применением социологических методов для изучения корпорации как социальной организации: анкетирование, опрос, контент-анализ, системный и структурно-функциональный анализ, вторичный анализ данных социологических исследований.

Корпорация с точки зрения социологии представляет интерес как организационная целостность, проявляющаяся в организационном единстве. Целостность и единство достигаются посредством формирования корпоративной иерархии, органов корпоративного управления, формализации корпоративных норм, обеспечивающих общность интересов участников [27; 30; 37; 44; 45].

Социологический анализ организационного единства в корпорациях направлен на изучение механизмов формирования подобного единства, согласованности действий участников организации, их ценностных ориентаций и взаимодействия в рамках единой социальной системы. Данный подход позволяет анализировать корпорации как социальные общности системного характера, в которых ключевыми элементами являются общие цели, нормы, культура и взаимодействие между членами коллектива.

Корпорация в указанном качестве, с позиции социологической науки, понимается как структурный элемент социальной реальности и определенное целостное образование, основными элементами которого являются люди, их социальные отношения и взаимодействия. В данном контексте корпорация – это «объединение людей, совместно осуществляющих деятельность для достижения конкретной цели и действующих на основе установленных норм, процедур и правил» [18, с. 165]. Мы исходим из принципиального положения о том, что главным компонентом корпорации являются люди как носители ценностей, ориентированные на сотрудничество, качество труда, социальную солидарность и ответственность [18, с. 168].

Корпорация как социальная общность – это объединение людей, основанное на общих интересах, целях, принципах самоорганизации и взаимоответственности. Такое объединение формирует специфическую социальную структуру, которая влияет на социальные отношения, культуру и экономическую деятельность [9; 40].

С позиций предметного поля социологии управления понимание корпорации как общности людей можно было использовать в качестве объяснительного средства спонтанности организационных процессов и складывания неформальных отношений между людьми. Вместе с тем не все факты организационной жизни укладываются в модель целерационального действия, что может быть объяснено признанием наличия множества потребностей самой организации и ее работников. При этом, «безусловно, принижается роль формальных взаимодействий и процесса достижения организационных целей» [1, с. 21].

С позиции предметного поля социологии управления научный интерес представляют характеристики корпорации как специфической социальной общности:

1. *Общность интересов и целей*. Участники корпорации объединены общими целями, которые могут включать получение прибыли, реализацию профессиональных или иных задач. При этом цель корпорации как социальной организации «не навязывается извне, она определяется социальной гармоничностью, внутренним порядком и сбалансированным сочетанием целей и потребностей субъектов и объектов данной организации как единого функционального организма» [18, с. 165]. Подобная релевантность целей субъекта и объекта управления основана на механизме их субъектности, который «заключается в их рефлексии, то есть осмыслении ценностных оснований, их саморефлексии и взаиморефлексии» [34, с. 120].

2. *Самоорганизация и самоуправление*. Корпорация предполагает внутреннюю структуру и механизмы управления, позволяющие участникам совместно реализовывать свои цели посредством организационного порядка, нивелирующего

планируемые и спонтанные элементы управления, обусловливающие управленческие противоречия. В общем смысле, «в организационном порядке объективируются и накапливаются продукты "прошлого" управленческого труда, и они взаимодействуют с "живым" управленческим трудом, который… был обозначен как целенаправленное воздействие» [35, с. 89]. Исследование процессов формирования и действия организационного порядка имеет не только теоретическую, но и практическую значимость для масштабирования в рамках других организаций в качестве эффективного компонента системы управления.

3. *Иерархия и разделение труда* в корпорации обеспечивают четкость организационной структуры и распределение обязанностей между уровнями управления, которые рассматриваются как факторы успешности функционирования корпораций с большим количеством структурных подразделений и многочисленным персоналом.

4. *Имущественная унифицированность и обособленность*, создающие материальную основу для совместной профессиональной деятельности и формирования на этой основе социальных отношений по поводу достижения общей цели.

5. *Внутренние нормы и стандарты поведения*, формирующиеся в корпорации, которые согласовываются с общественными установками или, наоборот, противопоставляются им.

6. *Идентификация участников с корпорацией*: идентификация всех, кто включен в корпорацию, в качестве ее части, на основе общности целей, что повышает уровень сплоченности и единства. Исследование механизмов согласования индивидуальных ценностей сотрудников и корпорации, а также роли указанных факторов в формировании организационной идентификации имеет практическую значимость в русле проблемы формирования чувства принадлежности и повышения уровня вовлеченности персонала.

Исследование уровня организационного единства в корпорации предполагает использование социологического инструментария, представленного методиками кейс-стади, опросными методами (анкетирование, интервью), контент-анализом, методом фокус-групп, методами сетевого анализа.

Важным представляется и аспект формирования *отношений доверия и гармонии* в корпорации. Ключевую роль в формировании доверительных отношений играет лидер (или руководитель), который определяет правила взаимодействия, демонстрируя честность, открытость, готовность к диалогу и поддержке. Доверие выступает основой формирования социального капитала корпорации как ее основного социального ресурса социально-ориентированного управления, обеспечивающего устойчивость, развитие и достижение стратегических целей корпорации [17; 22].

Недостаточно изученным, по нашему мнению, является аспект отношений собственности, власти и управления. Вместе с тем функционирование и развитие корпорации обеспечивается взаимосвязью и взаимообусловленностью данных отношений [3; 42; 43]. Социологический анализ отношений собственности обеспечивает учет многофакторности социальной среды, включенность субъектов отношений в различные социальные общности, страты, группы в зависимости от обладания собственностью и отношении к богатству и власти.

Власть в корпорации возникает как следствие существования различных властных потенциалов участников. Полномочия и ответственность участников корпорации разграничены и конституированы в определенных статусах и ролях,

выражающих властные отношения между ними. Власть в корпоративных отношениях понимается как способность субъектов корпоративных отношений влиять на деятельность корпорации, принимать решения, распределять ресурсы и контролировать процессы в рамках корпорации. Она может проявляться на разных уровнях и иметь различные формы, связанные с собственностью, управлением, взаимодействием участников и внешними факторами [10; 32].

Управление в корпорации – это система социальных взаимодействий, обеспечивающая регулирование и согласование интересов субъектов и участников корпоративного управления [13; 25]. Критерии эффективности управления с позиций социологии управления включают: уровень социального взаимодействия в корпорации и его влияние на экономические показатели; удовлетворенность сотрудников работой; уровень вовлеченности персонала; способность корпорации адаптироваться к изменениям внешней среды [11; 28; 31].

Вопросы собственности и власти, основанной на обладании собственностью, актуализируют проблему *согласования интересов субъектов корпорации*, причем настолько, что данная проблема становится приоритетной задачей ее функционирования [4; 5].

Социологический аспект процессов согласования интересов в корпорации предполагает исследование механизмов достижения баланса между разнонаправленными интересами участников корпоративных отношений, специфики социальных взаимодействий в данном процессе, методов регулирования и оценки эффективности корпоративного управления [5; 6; 19]. Результаты социологического анализа создают основу для оценки текущего состояния механизмов согласования интересов, разработки рекомендаций по их совершенствованию с учетом интересов групп участников, повышения уровня информированности о лучших практиках корпоративного управления.

Исследование *специфики корпоративной культуры* всегда находится в фокусе внимания специалистов по социологии управления, что объясняется высокой значимостью данного аспекта для корпорации, определяя ее уникальность и конкурентное преимущество. Как совокупность разделяемых членами корпорации ценностей, целей, норм, корпоративного тезауруса, формируемых корпорацией в процессе ее функционирования, корпоративная культура влияет на адаптацию новых сотрудников, формирование чувства причастности к общему делу, регламентацию поведения, а также выступает важным фактором формирования социального капитала корпорации [8; 16; 21; 39].

Цели и методы социологического анализа корпоративной культуры достаточно основательно представлены в публикациях отечественных исследователей [20; 26; 41] и ориентированы на: а) диагностику текущего состояния корпоративной культуры, выявление ее типа, потенциала, проблемных зон и «разрывов»; б) сравнение сложившейся культуры с желаемыми целями и стратегией корпорации для последующей корректировки; в) оценку влияния корпоративной культуры на эффективность корпорации; 4) выработку рекомендаций по совершенствованию, коррекции либо трансформации корпоративной культуры с учетом изменяющегося организационного контекста. Глобальная цель подобных исследований – повышение результативности и эффективности корпорации на основе повышения уровня идентичности персонала корпорации, его вовлеченности и развития социально-ориентированного управления.

Следующий социологический аспект функционирования корпорации – *специфика корпоративного поведения*, рассматриваемого как социальный и экономический феномен, выявление его особенностей, факторов формирования и последствий для корпорации и общества [33; 36]. Научный и практический интерес представляют механизмы формирования мотивации, особенности проявления норм корпоративного поведения в процессах взаимодействия на всех уровнях управления, а также формы влияния корпоративного поведения на эффективность и результативность рабочих групп и корпорации в целом.

Среди социологических аспектов функционирования корпораций выделим один, который, по нашему мнению, недостаточно представлен в научных исследованиях. Это аспект *взаимодействия корпораций с государством*. На первый взгляд, данный аспект относится больше к предметному полю политологии, что, на самом деле, корректно только отчасти.

Прежде всего, речь идет о том, что российские корпорации отличает *гиперинституционализм*: в отличие от западных моделей корпорации, основанных на социальном контракте и доверии к институтам, российские корпорации выполняют функцию замещения находящихся в стадии становления или недостаточно эффективных государственных институтов (например, при решении вопросов социального развития территории функционирования).

Полагаем, что в данном обстоятельстве есть, несомненно, социологическая компонента, отражающая социальные отношения корпорации с социумом (макроуровень) и трансформацию отношений внутри корпораций (мезоуровень), в рамках которой корпорации функционируют в режиме «закрытого периметра» (строят кампусы, медицинские центры, корпоративные университеты), проявляя новую сущностную характеристику – стремление к определенной степени автаркии[3], то есть самодостаточности.

Указанному аспекту противостоит активно развивающаяся в последние десятилетия тенденция к этатизации[4] крупных российских корпораций, которая в российских условиях может быть представлена как своеобразная форма «социального контракта», в рамках которого государство предоставляет гарантии неприкосновенности собственности, административные ресурсы и доступ к государственным заказам. В обмен на предлагаемые условия корпорации принимают на себя обязательства по выполнению ряда политических и социальных функций (сдерживание протестной активности в моногородах, помощь в достижении целей СВО, элементы идеологического контроля по чувствительным вопросам государственной политики).

Указанные обстоятельства дают основания для вывода о том, что современная российская корпорация в ряде случаев всё больше напоминает не классическое акционерное общество, а корпорацию-«государство», понимаемое как субъект социального действия с властными полномочиями над коллективом. Полагаем, что подобная трансформация и сопутствующие ей процессы существенно дополняют предметно-проблемное поле социологии управления.

---

[3] **Автаркия** (греч. *αὐτός* – ***сам*** + *κράτος* – ***власть***) – термин, которым обозначается полная экономическая независимость и самодостаточность государства или максимальное стремление к ним.

[4] **Этатизация** (фр. *etat* – государство) – огосударствление, процесс распространения власти и влияния государства (либо его учреждений) на все сферы жизни общества.

С указанными аспектами связан и аспект социальных функций, которые выполняют российские корпорации, а также взаимного влияния корпораций на социальную среду и социальной среды на корпорации. Понимание общественной значимости деятельности корпорации выражается в распространении практик корпоративной социальной ответственности, понимаемой как «ответственность предприятий за их воздействие на общество. Это означает сведение к минимуму отрицательных экологических, социальных и экономических эффектов и максимальное использование положительных эффектов» [7, с. 46].

Одним из наиболее весомых аргументов для внедрения КСО в практику корпоративного управления является то, что социальная ответственность определяется как активный фактор повышения конкурентоспособности корпорации [38, с. 84]. Концепция социальной ответственности выступает как ключевой элемент системы корпоративного управления, поэтому оценивать ее следует по вкладу, вносимому в достижение стратегических целей корпорации. Внедрение концепции социальной ответственности в систему корпоративного управления оказывает существенное влияние на материальные и нематериальные активы, способствуя росту конкурентоспособности корпорации. В растущем количестве корпораций КСО становится не просто функцией связи с общественностью, но составной частью системы корпоративного управления [14; 20; 24].

Таким образом, социологический подход позволяет увидеть в корпорации не просто экономическую машину, а сложную социальную систему, где переплетаются экономические, социальные и культурные процессы, а ее структура и динамика отражают динамичность социальной реальности. Социологический анализ корпорации позволяет глубже понять ее социальную сущность, механизмы функционирования, а также влияние на общество и индивидуальные судьбы участников корпоративных отношений.

Заключение

Исследование социологических аспектов сущностных характеристик современных российских корпораций направлено на выявление и теоретическое обоснование специфики социальных процессов в условиях динамичных трансформаций корпоративного управления. Обобщение новых явлений и черт российских корпораций, их исследование с помощью социологического инструментария позволяет разработать практические рекомендации по совершенствованию социальных условий управления, обусловливающих результативность и эффективность функционирования российских корпораций, их позитивное влияние на социально-экономическое развитие российского общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Барков С.А.* Теория организации (институциональный подход): учебное пособие. М.: КДУ, 2009. 296 с.
2. *Беляева И.Ю., Данилова О.В., Федотова М.А.* Тенденции трансформации собственности и развитие корпоративных отношений в цифровой экономике // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2020. № 1. С. 7–16.
3. *Бесликоева Е.В.* Современная корпорация: социологический анализ собственности, власти и управления: дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2004. 151 с.

4. *Бойкова Е.Н.* Подходы к оценке сбалансированности интересов участников системы корпоративного взаимодействия // Вестник Университета. 2014. № 2. С. 189–193.
5. *Борисов А.Ф., Челенкова И.Ю.* Механизмы согласования интересов субъектов и участников корпоративного управления: социологический анализ // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 10. С. 174–179.
6. *Борисов А.Ф., Челенкова И.Ю.* Социология корпоративного управления: монография. Старый Оскол: ТНТ, 2022. 220 с.
7. *Борисова Л.Г.* Создание имиджа и новой ценности для организации через корпоративную социальную ответственность // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2020. № 7. С. 45–51.
8. *Бразевич Д.С.* Социологический анализ концепций организационной (корпоративной) культуры как фактора развития современной парадигмы управления человеческими ресурсами // Социология и право. 2014. № 1 (23). С. 30–40.
9. *Бурлака С.Н., Симачкова Н.Н.* Сущность и признаки коммерческой корпоративной организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 4-2. С. 171–175.
10. *Великохатько С.В., Шумаева Е.А.* Корпоративная власть: концепция ее формирования и направлений реализации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2023. № 5. С. 136–140.
11. *Герасимов Б.Н.* Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. № 2. С. 160–169.
12. *Гулин А.А.* Корпорация как социальная общность: понятие, видовые отличия, основные подходы к культуре правового регулирования деятельности в различных странах мира // Социология и право. 2015. № 1. С. 89–97.
13. *Денисова Г.С., Полонская И.Н., Сусименко Е.В.* Акторно-сетевая теория: инновационные аспекты социологической методологии // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13. № 2. С. 137–158. URL: https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.2.797 (дата обращения: 06.09.2026).
14. *Дмитриев Р.В.* Корпоративная социальная ответственность бизнеса: мнение потребителей и населения // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2019. № 1 (49). С. 67–76.
15. *Дятченко Л.Я., Озерова М.М.* Социальная природа корпорации // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2014. № 9 (180). Вып. 28. С. 56–59.
16. *Игумнов О.А.* Корпоративная культура как фактор формирования социального капитала организации // Социология. 2019. № 2. С. 133–141.
17. *Игумнов О.А.* Проблема доверия в формировании социального капитала // Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума «Наука и инновации – современные концепции (г. Москва, 9 августа 2019 г.) / отв. ред. Д.Р. Хисматуллин. М.: Инфинити, 2019. С. 60–68.
18. *Игумнов О.А., Иванов С.Ю.* Организация как система социального управления: социологический подход // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: LII Международная научно-практическая конференция (15 января 2022 г., г. Пенза). Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2022. С. 164–174.

19. *Карпова Е.Г., Баженова С.А.* Внедрение инноваций как фактор совершенствования корпоративной социальной политики компании // Альманах «Крым». Экономика, инновации. 2023. № 40. С. 64–73.
20. *Карпова М.В.* Социологический мониторинг как средство управления корпоративной культурой: дис. ... канд. социол. наук. Ростов-на-Дону, 2011. 164 с.
21. *Кобозева Е.М., Осипова Н.Е.* Методы и подходы к исследованию корпоративной культуры организации // Научный вестник Южного института менеджмента. 2019. № 3. С. 52–56.
22. *Козырева П.М.* Межличностное доверие в контексте формирования социального капитала // Социологические исследования. 2009. № 1 (297). С. 43–54.
23. *Коршунова Е.А.* Корпорация и корпоративная солидарность: традиции, подходы, российская действительность // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 1. С. 87–110.
24. *Краснопольская И.И.* Связь корпоративной социальной ответственности и гражданского общества: теоретическое обоснование // Гражданское общество в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 2–7.
25. *Латур Б.* Пересборка социального. Введение в акторно-сетевую теорию / пер. с англ. И. Полонской. М.: Высшая школа экономики, 2014. 384 с.
26. *Липатов С.А.* Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2012. № 5. С. 55–65.
27. *Мейер Дж., Роуэн Б.* Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 1. С. 43–67.
28. *Нарежнева О.В., Подъяпольская И.В.* Аналитические процедуры в оценке социальной эффективности управления // Омский научный вестник. 2012. № 5 (112). С. 92–95.
29. *Огородов М.Р.* Корпорация как социальная организация // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2007. № 2. С. 71–75.
30. *Павлюткин И.В., Чириков И.С.* Основные социологические подходы к анализу организаций // Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 5. С. 161–176.
31. *Панамарева О.Н., Бажина Д.В.* Критерии эффективности управления организацией как социальной системой // Общество: политика, экономика, право. 2012. № 1. С. 110–118.
32. *Петров В.П.* Корпоративная власть и корпоративное управление // Социология власти. 2005. № 3. С. 131–140.
33. *Попова А.В.* Системный подход к формированию и внедрению кодекса корпоративного поведения: дис. ... канд. социол. наук. М., 2005. 165 с.
34. *Пригожин А.И.* Качество цели // Общественные науки и современность. 2010. № 1. С. 114–125.
35. *Пригожин А.И.* Организации: Системы и люди. Изд. стереотип. М.: ЛЕНАНД, 2020. 176 с.
36. *Родионова М.Е.* Корпоративное поведение как предмет социологического анализа: дис. ... канд. социол. наук. М., 2011. 188 с.
37. *Рубцова М.В.* Социологическая теория управляемости: монография. СПб.: Книжный дом, 2010. 184 с.
38. *Рудакова О.В., Власова М.А., Колесников Д.В.* Социальная ответственность бизнеса в системе корпоративного управления // Вестник ОрелГИЭТ. 2019. № 4 (50). С. 81–88.

39. *Руднев Е.А.* Организационная культура российских компаний в условиях социально-экономических изменений // Российский журнал менеджмента. 2023. Т. 21. № 4. С. 600–618.

40. *Тирских М.Г., Дружинин Г.В.* Корпорируемость социальных общностей: социологические и правовые аспекты // Социология. 2019. № 4. С. 60–73.

41. *Тюриков А.Г., Узюмова Н.В.* Корпоративная культура как объект социологического анализа // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2019. № 6. С. 86–90.

42. *Хвесюк Н.Г.* Корпоративное управление отношениями собственности: социологический анализ. М.: Столичный бизнес, 2012. 322 с.

43. *Хвесюк Н.Г.* Отношения собственности: логика и возможности социологического анализа // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные знания. 2017. Т. 17. № 2. С. 74–78. URL: https://doi.org/10.14529/ssh170211 (дата обращения: 06.09.2026).

44. *Чириков И.С.* Жизнь организации «с точки зрения действующего»: перспектива теории договорного порядка // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. Т. 13. № 4. С. 158–173.

45. *Чириков И.С.* Четыре способа определения организационных границ в социологии // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. С. 129–145.

46. *Численкова И.Ю.* Механизмы урегулирования и согласования интересов участников корпоративного управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. № 57. С. 308–321.

47. *Шухман М.Э.* Основные признаки корпорации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 8-2. С. 368–372. URL: https://doi.org/10.17513/vaael.3669 (дата обращения: 06.09.2026).

REFERENCES

1. Barkov S.A. Organization Theory (Institutional Approach): a study guide / S.A. Barkov. M .: KDU, 2009. 296 p.

2. Belyaeva I.Yu., Danilova O.V., Fedotova M.A. Trends in Ownership Transformation and Development of Corporate Relations in the Digital Economy // Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Economics. 2020. No. 1. Pp. 7–16.

3. Beslikoeva E.V. Modern Corporation: Sociological Analysis of Ownership, Power and Management: Dis. ... Cand. of Sociological Sciences. St. Petersburg, 2004. 151 p.

4. Boykova E.N. Approaches to Assessing the Balance of Interests of Participants in the Corporate Interaction System // Bulletin of the University. 2014. No. 2. P. 189–193.

5. Borisov A.F., Chelenkova I.Yu. Mechanisms for coordinating the interests of subjects and participants of corporate governance: a sociological analysis // Socio-economic phenomena and processes. 2014. Vol. 9. No. 10. P. 174–179.

6. Borisov A.F., Chelenkova I.Yu. Sociology of corporate governance: monograph. Stary Oskol: TNT, 2022. 220 p.

7. Borisova L.G. Creating an image and new value for an organization through corporate social responsibility // Economic development of the region: management, innovation, personnel training. 2020. No. 7. P. 45–51.

8. Brazevich D.S. Sociological Analysis of the Concepts of Organizational (Corporate) Culture as a Factor in the Development of the Modern Paradigm of Human Resources Management // Sociology and Law. 2014. No. 1 (23). P. 30–40.

9. Burlaka S.N., Simachkova N.N. The Essence and Features of a Commercial Corporate Organization // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2019. No. 4–2. P. 171–175;
10. Velikokhatko S.V., Shumaeva E.A. Corporate Power: The Concept of Its Formation and Directions of Implementation // Economics and Management: Scientific and Practical Journal. 2023. No. 5. P. 136–140.
11. Gerasimov B.N. Methodological Tools for Researching and Assessing the Effectiveness of the Organization's Personnel Management Process // International Journal of Humanitarian and Natural Sciences. 2018. No. 2. Pp. 160–169.
12. Gulin A.A. Corporation as a social community: concept, species differences, main approaches to the culture of legal regulation of activities in different countries of the world // Sociology and Law. 2015. No. 1. Pp. 89–97.
13. Denisova G.S., Polonskaya I.N., Susimenko E.V. Actor-network theory: innovative aspects of sociological methodology // Bulletin of the Institute of Sociology. 2022. Vol. 13. No. 2. Pp. 137–158. https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.2.797.
14. Dmitriev R.V. Corporate social responsibility of business: opinion of consumers and the population // News of higher educational institutions. Volga region. Social sciences. 2019. No. 1 (49). P. 67–76.
15. Dyatchenko L. Ya., Ozerova M. M. Social nature of the corporation // Scientific bulletin of Belgorod State University. Series: Philosophy. Sociology. Law. 2014. No. 9 (180). Issue. 28. P. 56–59.
16. Igumnov O. A. Corporate culture as a factor in the formation of an organization's social capital // Sociology. 2019. No. 2. P. 133–141.
17. Igumnov O. A. The problem of trust in the formation of social capital // Collection of scientific articles based on the results of the International Scientific Forum «Science and Innovation Modern Concepts (Moscow, August 9, 2019) / ed. D.R. Khismatullin. Moscow: Infinity Publishing House, 2019. 128 p. P. 60–68.
18. Igumnov O. A., Ivanov S. Yu. Organization as a system of social management: sociological approach // Fundamental and applied scientific research: current issues, achievements and innovations. LII International scientific and practical conference. January 15, 2022. Penza. 2022. 202 p. P. 164–174.
19. Karpova E. G., Bazhenova S. A. Implementation of innovations as a factor in improving the corporate social policy of the company // Almanac «Crimea». Economy, innovations. 2023. No. 40. P. 64–73.
20. Karpova M. V. Sociological monitoring as a means of managing corporate culture: dis. ... cand. sotsial. nauk. Rostov-on-Don, 2011. 164 p.
21. Kobozeva E.M., Osipova N.E. Methods and approaches to the study of the corporate culture of an organization // Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management. 2019. No. 3. Pp. 52–56.
22. Kozyreva P.M. Interpersonal trust in the context of the formation of social capital // Sociological research. 2009. No. 1 (297). Pp. 43–54.
23. Korshunova E.A. Corporation and corporate solidarity: traditions, approaches, Russian reality // Economic sociology. 2002. Vol. 3. No. 1. Pp. 87–110.
24. Krasnopolskaya I.I. The Relationship between Corporate Social Responsibility and Civil Society: A Theoretical Framework // Civil Society in Russia and Abroad. 2020. No. 2. Pp. 2–7.

25. Latour B. Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory / Translated from English by I. Polonskaya. M.: Higher School of Economics, 2014. 384 p.
26. Lipatov S.A. Organizational Culture: Conceptual Models and Diagnostic Methods // Bulletin of Moscow University. Series: 14. Psychology. 2012. No. 5. Pp. 55–65.
27. Meyer J., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremonial // Economic Sociology. 2011. Vol. 12. No. 1. Pp. 43–67.
28. Narezhneva O.V., Pod'yapolskaya I.V. Analytical Procedures in Assessing the Social Efficiency of Management // Omsk Scientific Bulletin. 2012. No. 5(112). Pp. 92–95.
29. Ogorodov M.R. Corporation as a social organization // Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology. 2007. No. 2. Pp. 71–75.
30. Pavlyutkin I.V., Chirikov I.S. Main sociological approaches to the analysis of organizations // Economic sociology. 2010. Vol. 11. No. 5. Pp. 161–176;
31. Panamareva O.N., Bazhina D.V. Criteria for the effectiveness of managing an organization as a social system // Society: politics, economics, law. 2012. No. 1. Pp. 110–118.
32. Petrov V.P. Corporate power and corporate governance // Sociology of power. 2005. No. 3. P. 131–140.
33. Popova A.V. A Systems Approach to the Formation and Implementation of a Code of Corporate Conduct: Dis. ... Cand. of Sociological Sciences. M., 2005. 165 p.
34. Prigogine A.I. Quality of the Goal // Social Sciences and Modernity. 2010. No. 1. P. 114–125.
35. Prigogine A.I. Organizations: Systems and People. Stereotype Publ. M.: LENAND, 2020. 176 p.
36. Rodionova M.E. Corporate Behavior as a Subject of Sociological Analysis: Dis. ... Cand. of Sociological Sciences. M., 2011. 188 p.
37. Rubtsova M.V. Sociological Theory of Governability: Monograph. St. Petersburg: Knizhny Dom, 2010. 184 p.
38. Rudakova O.V., Vlasova M.A., Kolesnikov D.V. Social Responsibility of Business in the Corporate Governance System // Bulletin of OrelGIET. 2019. No. 4(50). P. 81–88.
39. Rudnev E.A. Organizational Culture of Russian Companies in the Context of Socioeconomic Changes // Russian Journal of Management. 2023. Vol. 21. No. 4. P. 600–618.
40. Tirskikh M.G., Druzhinin G.V. Corporability of Social Communities: Sociological and Legal Aspects // Sociology. 2019. No. 4. P. 60–73.
41. Tyurikov A.G., Uzyumova N.V. Corporate culture as an object of sociological analysis // Medicine. Sociology. Philosophy. Applied research. 2019. No. 6. P. 86–90.
42. Khvesyuk N.G. Corporate management of ownership relations: sociological analysis. Moscow: Stolichny business, 2012. 322 p.
43. Khvesyuk N.G. Ownership relations: logic and possibilities of sociological analysis // Bulletin of SUSU. Series: Social and humanitarian knowledge. 2017. Vol. 17. No. 2. P. 74–78. https://doi.org/10.14529/ssh170211
44. Chirikov I.S. The Life of an Organization "From the Actor's Point of View": A Prospective of Contractual Order Theory // Journal of Sociology and Social Anthropology. 2010. Vol. 13. No. 4. Pp. 158–173.
45. Chirikov I.S. Four Ways of Defining Organizational Boundaries in Sociology // Economic Sociology. 2012. Vol. 13. No. 5. Pp. 129–145.

46. Chislenkova I.Yu. Mechanisms for Regulating and Coordinating the Interests of Corporate Governance Participants // Public Administration. Electronic Bulletin. 2016. No. 57. Pp. 308–321.

47. Shukhman M.E. Main Features of a Corporation // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law. 2024. No. 8–2. Pp. 368–372. https://doi.org/10.17513/vaael.3669.

Сведения об авторах / About Authors:

Бразевич Святослав Станиславович, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры международных отношений и политологии гуманитарного факультета, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, e-mail: brazevichss@bk.ru

Brazevich Svyatoslav Stanislavovich, Doctor of Sociology, Professor, the International Relations and Political Science Department professor, Faculty of Humanities, St. Petersburg State University of Economics, e-mail: brazevichss@bk.ru

Игумнов Олег Александрович, доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и менеджмента, Московский педагогический государственный университет, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Igumnov Oleg Aleksandrovich, Doctor of Sociology, Associate Professor, Economic Theory and Management Department professor, Moscow Pedagogical State University, e-mail: oa.igumnov@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 06.02.2026 / The article was received on 06.02.2026

Статья принята к публикации 20.02.2026 / The article accepted for publication 20.02.2026

УДК 338.24
ББК 65.9
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-51-62

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА КИТАЯ В СФЕРЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Е.Д. Платонова

Аннотация. *В статье рассматривается государственная политика в сфере реформирования профессионального образования в Китае с точки зрения разрешения дисбалансов на рынке труда и повышения эффективности образовательных инвестиций государства, компаний и домохозяйств, начиная с 2014 г. Делается вывод о том, что в период с 2014 по 2025 г. в Китае была сформирована государственная система мер в области профессионального образования, направленная на достижение целей и задач, поставленных в пятилетних планах социально-экономического развития Китая. Современный этап реформирования профессионального образования направлен на обеспечение квалифицированными кадрами процесса создания «производительных сил нового типа» в китайской экономике на основе технологического лидерства. Цель статьи – представить результаты анализа государственной политики Китая в сфере реформирования профессионального образования, направленной на нивелирования диспропорций на рынке труда, в период с 2014 по 2025 г.*

Ключевые слова: *государственная политика Китая, рынок труда, профессиональное образование, среднее профессиональное образование, высшее профессиональное образование, инвестиции, кадры, компетенции, технологическое лидерство.*

Для цитирования: *Платонова Е.Д.* Государственная политика Китая в сфере реформирования профессионального образования: проблемы сбалансированности национального рынка труда // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 51–62. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-51-62

© Платонова Е.Д., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

CHINESE GOVERNMENT POLICY ON VOCATIONAL EDUCATION REFORM: PROBLEMS OF BALANCING THE NATIONAL LABOUR MARKET

E.D. Platonova

Abstract. *The article examines the state policy in the field of reforming vocational education in China in terms of resolving imbalances in the labor market and increasing the effectiveness of educational investments of the State, companies and households since 2014. It is concluded that in the period from 2014 to 2025, a state system of measures in the field of vocational education was formed in China, aimed at achieving the goals and objectives set in the five-year plans for socio-economic development and technological China. The modern stage of reforming vocational education is aimed at providing qualified personnel with the process of creating "productive forces of a new type" in the Chinese economy based on technological leadership. The purpose of the article is to present the results of an analysis of China's government policy in the field of vocational education reform aimed at leveling disparities in the labor market from 2014 to 2025. The purpose of the article is to present the results of an analysis of China's state policy in the field of vocational education reform aimed at leveling disparities in the labor market from 2014 to 2025.*

Keywords: *Chinese government policy, labor market, vocational education, secondary vocational education, higher vocational education, investment, human resources, competencies, technological leadership.*

Cite as: Platonova E.D. Chinese government policy on vocational education reform: problems of balancing the national labour market // *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 51–62. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-51-62

Введение

Современный Китай активно решает амбициозную задачу – войти в число лидирующих государств инновационного типа и создать условия для обеспечения мирового технологического лидерства. Одним из направлений решения данной задачи является реформирование профессионального образования и устранение дисбалансов на национальном рынке труда, возникших из-за отставания профессиональной подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и их востребованности со стороны высокотехнологичного сектора китайской экономики, быстро развивающегося под воздействием нового технико-технологического уклада и достижений Четвертой промышленной революции. Признание важной роли профессионального образования в технико-технологическом развитии китайской экономики позволило государственным структурам Китая выработать поэтапный план реформирования системы профессионального образования, которая сформировалась в 50-е гг.

прошлого века и во многом повторяла черты советской модели профессионального образования (техникумы, ПТУ). К 2014 г. актуализировались вопросы повышения эффективности государственных инвестиций в сферу образования и поиска путей привлечения бизнеса к финансированию сферы профессионального образования, которая должна обеспечивать рынок труда высококвалифицированными рабочими кадрами, обладающими необходимыми компетенциями. Цель статьи – представить результаты анализа государственной политики Китая в сфере реформирования профессионального образования, направленной на нивелирование диспропорций на национальном рынке труда, в период с 2014 по 2025 г.

Методы

Методология исследования опирается на общетеоретические методы (анализ и синтез, аналогия, абстрагирование, индукция и дедукция, обобщение), системный, историко-логический и сравнительный подходы, статистические методы анализа данных.

Основное исследование

Исторически система образования Китая сформировалась в 50-х гг. прошлого века под влиянием советской системы, но с более четким выделением двух элементов: профессионального образования и академического образования. До начала реформирования система профессионального образования включала следующие основные типы учреждений:

- во-первых, средние профессиональные школы (техникумы), которые вели подготовку техников и управленцев среднего звена;
- во-вторых, технические училища (школы мастеров), выпускающие квалифицированных рабочих для отраслей народного хозяйства;
- в-третьих, профессиональные старшие школы, появившиеся в 1980-х гг. прошлого века как интеграция общего и профессионального образования после 9-го класса средней школы;
- в-четвертых, высшие профессиональные колледжи, которые возникли в конце 90-х – начале 2000-х гг. и выдавали диплом о трехлетнем профессиональном образовании.

Данные образовательные учреждения не подчинялись единому министерству. Министерство образования частично отвечало за средние профессиональные школы и высшие профессиональные колледжи. Министерство труда и социального обеспечения курировало технические училища и систему профессиональной подготовки рабочих кадров. Министерство промышленности и информатизации, Министерство транспорта, Министерство сельского хозяйства и другие отраслевые министерства руководили ведомственными профессиональными училищами, готовившими рабочие кадры для конкретных отраслей народного хозяйства.

К 2014 г. на национальном рынке труда Китая наблюдался структурный дисбаланс спроса и предложения: повышенный спрос со стороны бизнеса на высококвалифицированных рабочих и недостаточное предложение со стороны выпускников данных учреждений, успешно окончивших учреждения профессионального образования и показывающих высокие профессиональные результаты. В то же время сформировалось избыточное предложение со стороны выпускников университетов с гуманитарным и управленческим образованием и вялый спрос бизнеса на данную

группу сотрудников, что обусловило безработицу среди молодежи с университетским образованием (8,5–9%). Кроме того, качество профессиональной подготовки в образовательных учреждениях отставало от требований быстро развивающихся высокотехнологичных отраслей (микроэлектроника и полупроводники, искусственный интеллект, авиа- и ракетостроение, оптико-электронное приборостроение, телекоммуникационное оборудование и др.) в условиях структурной перестройки китайской экономики и перехода на новую ступень экономического прогресса, связанного с внедрением достижений Индустрии 4.0. и программы импортозамещения. Стало очевидно, что нарастающая потребность народного хозяйства в высококвалифицированных рабочих кадрах с обновленными компетенциями требует реформирования системы профессионального образования.

В мае 2014 г. Государственный совет КНР, обсудив создавшуюся ситуацию на национальном рынке труда, принял стратегический документ «Об ускорении развития современного профессионального образования», который положил начало следующему этапу реформирования профессионального образования. В этом решении признается, что «современное профессиональное образование не в полной мере отвечает потребностям экономического и социального развития, его структура не совсем рациональна, его качество нуждается в улучшении, условия в учебных заведениях слабые, а система и механизмы не работают слаженно» [7]. В документе изложены основные принципы реформирования, следование которым должно было привести к созданию в Китае к 2020 г. современной системы «профессионального образования с китайской спецификой и мировыми стандартами». Эта система должна быть адаптирована к потребностям развития Китая на основе глубокой интеграции промышленности и образования, взаимосвязи между профессиональным и академическим (общим) образованием и реализации концепции непрерывного обучения. Среди принципов реформирования особо выделим следующие:

- государственное управление и использование рыночного механизма;
- принцип равного значения школьного общего образования и профессиональной подготовки;
- ориентация на удовлетворение потребностей молодежи в трудоустройстве;
- интеграция промышленности и образования и дифференцированное управление учебными заведениями;
- систематическая подготовка и диверсифицированное развитие талантов.

В документе подчеркивалась необходимость внедрения инноваций и развитие высшего профессионального образования – колледжей как модели последипломного профессионального образования, ориентированной на спрос, с упором на практическую подготовку и сотрудничество между промышленностью и академическим сообществом.

Выполнение стратегического решения Госсовета КНР от мая 2014 г. потребовало внесения в 2015 г. поправок к Закону КНР «О профессиональном образовании» (1996), в которых были закреплены правовые основы и принципы реформирования профессионального образования, уточнены нормы государственного финансирования и введена независимая аккредитация образовательных программ. Принцип интеграции промышленности и образования был подкреплен предоставлением возможности участия бизнеса в разработке практико-ориентированных программ и учебных планов, а также расширением его прав в области инвестирования в создание современной материально-технической базы

для повышения качества профессиональной подготовки кадров для всех отраслей китайской промышленности, решавшей задачу обретения технологического суверенитета [8]. Кроме того, в поправках к рассматриваемому закону сделан особый акцент на необходимость удовлетворения потребностей в профессиональной рабочей силе инновационного сектора китайской экономики и перехода к сбалансированному национальному рынку труда.

В декабре 2017 г. Госсовет КНР опубликовал исторический документ «Несколько мнений об углублении интеграции промышленности и образования», в котором констатировалось, что «предложение кадров и спрос со стороны промышленности еще не полностью согласованы по структуре, качеству и уровню; проблема разрыва между ними сохраняется» [6]. Предложенный путь решения этой проблемы – «содействие органичной связи между цепочкой образования, цепочкой подготовки кадров, производственной цепочкой и инновационной цепочкой», что предполагало увеличение объема участия промышленных предприятий в управлении учебными заведениями, профессиональном планировании учебных программ и учебных планов, разработке учебников, организации стажировок и практической подготовки всеми возможными способами (наставничество, дуальная система обучения и пр.).

Запрос бизнеса на формирование модели комплексного развития образования и промышленности в практическом плане должен удовлетворяться за счет создания компаниями производственных колледжей, студий, лабораторий, инновационных баз и баз практической подготовки, опираясь на профессиональные училища и высшие учебные заведения или сотрудничая с ними. В документе заявлено, что государство финансово поощряет ведущие предприятия регионов и отраслей к совместному созданию отраслево-образовательных интеграционных групп (альянсов) с профессиональными училищами и вузами, стимулируя участие малых и средних предприятий и способствуя их продуктивной деятельности.

В «Плане реализации реформы национального профессионального образования», утвержденном Государственным советом КНР в феврале 2019 г. (далее – План-19), были поставлены новые задачи по реформированию профессионального образования в «новую эпоху» и окончательному устранению структурного дисбаланса на рынке труда при повышении эффективности государственных и корпоративных инвестиций в сферу образования. В документе указано: «…профессиональное образование должно занять более видное место в реформе образования и инновациях, а также в экономическом и социальном развитии» [1]. В Плане-19 перед партийно-государственными органами и всеми участниками образовательного процесса были поставлены новые задачи, намечены новые направления реформы профессионального образования, с тем чтобы к 2022 г. создать прочную базу для системы профессионального образования, а к 2025–2035 гг. завершить ее полную модернизацию.

Одним из важнейших мероприятий реформы являлось переподчинение системы профессионального образования Министерству образования при ликвидации ведомственной раздробленности [4]. Однако революционность данного документа заключалось в положении о повышении статуса профессионального образования, которое, согласно положениям Плана-19, приравнивается по значимости к академическому образованию с возможностью поступления молодежи по окончанию учреждений профессионального образования непосредственно в университеты (включая магистратуру и аспирантуру).

Кардинальное реформирование системы профессионального образования, начало которому было положено в 2014 г., тормозилось из-за определенных культурных традиций китайских семей, сложившихся еще в 50-е гг. прошлого века. Большинство китайских выпускников с отличными и хорошими аттестатами общего образования стремилось к обучению в университетах, то есть из двух ветвей образования предпочтение отдавалась престижному академическому образованию.

Принципиальное отличие профессионального образования от высшего академического образования заключалось в том, что это практико-ориентированное образование, которое обеспечивает выпускников рабочими профессиями и рабочими местами на предприятиях, выпускающих определенную продукцию и технологические услуги (ИКТ, измерения, внутрицеховая логистика и др.). Академическое образование ориентировано на теорию, фундаментальные науки, исследовательскую работу в научно-исследовательских центрах корпораций, преподавание в университетах.

В китайском обществе этот тип образования исторически пользовался высоким авторитетом и общественным признанием. Родители выпускников средних школ настраивали их на поступление в академические вузы и получение престижной работы после их окончания. Как правило, в профессиональные образовательные учреждения поступала молодежь из менее развитых провинций и менее обеспеченных семей в целях получения рабочей специальности и выхода на рынок труда для занятия рабочих мест на предприятиях. Такой настрой китайских семей приводил к структурному дисбалансу на национальном рынке труда и снижению эффективности инвестиций государства и домохозяйств.

В этот период государственная политика по реформированию профессионального образования была нацелена на повышение авторитета профессионального образования и улучшение его качества, с тем чтобы в сознании китайских семей профессиональное образование перестало ассоциироваться с периферийной ветвью, а занято такое же место, как и академическое образование, а выпускники учреждений профессионального образования перестали считаться неудачниками, которые не смогли поступить в университеты [12].

Документы Государственного совета, изданные в 2014 и 2019 гг., были направлены на слом негативного отношения большинства китайских семей к профессиональному образованию и постепенному стиранию граней в сознании китайского общества между профессиональным и академическим образованием путем повышения качества обучения в профессиональных училищах, техникумах, колледжах.

В 2019 г. Госсоветом КНР была запущена программа пилотных «высококачественных профессиональных колледжей» для приоритетного финансирования лучших колледжей, которые отбирались по критериям качества подготовки и трудоустройства, наличия преподавателей-практиков, интегрированности с бизнесом, участия в НИР предприятий и получения патентов.

Исходя из государственной образовательной политики тех лет, к 2022 г. условия обучения в профессиональных учебных учреждениях в основном должны были соответствовать национальным стандартам на уровне мировых, а большое количество традиционных китайских вузов должно было быть преобразовано в университеты «прикладного уровня», дающие профессиональные степени (бакалавр, магистра). В течение последующих 5–10 лет «профессиональное образование в основном завершит свою трансформацию от преимущественно государственного управления

к системе государственного координированного управления и диверсифицированного социального участия» [1].

На устранение структурного дисбаланса на национальном рынке труда Китая, когда спрос предъявлялся на специалистов с конкретными профессиональными навыками в передовых профессиях, направлена программа «1 + X», которая в Плане-19 получила свое дальнейшее развитие. Согласно положениям данной программы, выпускник учреждений профессионального образования получает один диплом об образовании («1») и несколько профессиональных сертификатов («X»), которые свидетельствуют о наличии подтвержденных профессиональных навыков и умений. С начала реализации этой программы сертификационные экзамены, дающие «X», курировались отраслевыми объединениями предпринимателей или крупными корпорациями (Alibaba, BYD, Huawei и др.). Благодаря этому были выработаны единые национальные стандарты профессионального образования, включающие патриотическое воспитание молодежи и культивирование «духа мастерства». Эти государственные стандарты распространялись на частные средние профессиональные школы, работа которых была одобрена в «Законе КНР о содействии частным школам» [2].

В целях повышения качества профессионального образования и эффективности корпоративных вложений в его развитие в Плане-19 предлагалось воссоздание «дуальной системы» обучения с китайской спецификой как способ интеграции образования и производства и следования «от модели общего образования к типу образования с предпринимательской и социальной направленностью и отличительными профессиональными характеристиками» [1], где бизнес на деле становится равноправным участником и инвестором учебного процесса.

Мероприятия по изменению роли профессионального образования в системе образования Китая подкреплялись созданием надежного механизма бюджетного и корпоративного финансирования, включая повышение заработной платы и льготы для квалифицированных технических специалистов и преподавателей, назначения стипендий обучающимся, поощрение предприятий-партнеров, которые создают «новую систему ученичества на предприятиях».

В 2022 г. в целом успешный ход выполнения государственных решений, принятых в Плане-19, создал условия для внесения изменений в «Закон о профессиональном образовании», новая редакция которого вступила в силу 1 мая 2022 г. (далее – Закон-2022) [3].

На законодательном уровне было определено, что профессиональное образование в формах среднего и высшего профессионального образования имеет такой же важный статус, как академическое образование, и является важнейшей частью национальной системы образования, развития человеческих ресурсов и талантливой молодежи.

На преодоление сдержанного отношения китайских домохозяйств к профессиональному образованию направлено положение Закона-2022, которое законодательно закрепляет единую систему «профессиональных степеней» в конкретной отрасли деятельности (профессиональный бакалавр, профессиональный магистр, профессиональный доктор). Данные степени приравниваются к академическим степеням, но сохраняют практико-ориентированную направленность и позволяют носителям данных степеней строить успешную профессиональную карьеру в высокотехнологичных отраслях экономики.

В Законе-2022 закреплены статус и роль высшего профессионального образования (ВПО), которое выступает высшим образованием, в отличие от среднего профессионального образования (СПО). Эти формы имеют значительные отличия по получаемым объемам знаний и возможностям трудоустройства, как на государственную службу, так и непосредственно в высокотехнологичные отрасли реальной экономики. В учреждения ВПО поступают выпускники 11-го класса (17–18 лет) или выпускники СПО, а после прохождения обучения в специализированных профессиональных колледжах и профессиональных образовательных структурах при университетах получают диплом о высшем образовании. В 2025 г. в стране работало 6741 среднее профессиональное учебное заведение (СПО), 87 профессионально-технических училищ на уровне бакалавриата и 1554 высших специализированных профессиональных колледжа (ВПО) (без Гонконга, Макао, Тайваня) [5].

Практикоориентированность образовательных программ и востребованность на национальном рынке труда выпускников профессионального образования (СПО и ВПО) обеспечивается обязательным участием бизнеса в образовательном процессе, в том числе в программе «1 + X», и частно-государственным финансированием развития учреждений профессионального образования. На законодательном уровне предоставляются налоговые льготы и субсидии для бизнес-структур, активно участвующих в создании корпоративных колледжей, совместных учебных центров и организующих производственную практику (Huawei, Xiaomi, Alibaba, BYD и др.).

Изменения в Законе-2022, поднявшие профессиональное образование с уровня неперспективной с точки зрения китайских домохозяйств профессиональной подготовки до высокоразвитого сектора китайской экономики, позволили снять остроту проблемы структурного дисбаланса на национальном рынке труда и улучшить ситуацию с предложением со стороны китайской молодежи, получившей востребованные профессии и профессиональные навыки в системе профессионального образования. Данные изменения заложили основу дальнейших шагов партийно-государственного руководства Китая в сторону ускоренного решения задач 14-й пятилетки (2021–2025 гг.) и подготовки системы профессионального образования к технологическому прорыву и мировому технологическому лидерству Китая, намеченным в Плане народнохозяйственного и социального развития на 15-ю пятилетку (2026–2030 гг.).

В 2025 г. опубликован стратегический документ, определяющий перспективы движения Китая к новым технологическим и образовательным высотам – «Программа по превращению Китая в образовательную державу на 2024–2035 гг.» (далее – Программа-2035). Этот документ является своеобразной дорожной картой, согласно которой к 2027 г. профессиональное образование (СПО и ВПО) как элемент системы образования Китая должно выйти на качественно новый уровень, обеспечив сбалансированную подготовку инновационных кадров для проактивного формирования новых технологических траекторий в течение выполнения 15-го пятилетнего плана (2026–2030 гг.). К 2035 г. планируется полностью завершить создание системы высококачественного образования и сформировать «обучающееся» общество, что приведет «к постоянному притоку выдающихся новаторов» [9]. Особенностью подходов к постановке задач по обновлению системы профессионального образования является акцентирование внимания на укоренении национальной идентичности, укреплении идеологических и нравственных норм социалистического государства с китайской спецификой в новую эпоху.

Развитие положений Программы-2035 содержится в «Руководящих указаниях Руководящей группы по содействию занятости и защите труда Государственного совета по проведению масштабной кампании по повышению квалификации в сфере профессионального обучения» (июль 2025 г.) [10]. Для поддержания сбалансированного и эффективного рынка труда в части роста предложения высококвалифицированных кадров, способных к восприятию инноваций, в документе изложен трехлетний план (2025–2027 гг.) масштабного повышения квалификации более 30 миллионов человек в высокотехнологичных отраслях (искусственный интеллект, аэрокосмическая промышленность, коммуникации нового поколения, биомедицина, новые энергетические автомобили, низковысотные аппараты) под нужды цифровой экономики, опираясь на углубленную реализацию инициативы «Навыки освещают будущее».

На преображение сферы профессионального образования нацелена вторая фаза «Программы строительства профессиональных высших учебных заведений и специальностей высокого уровня с китайской спецификой» (Программа «двойного превосходства») (2025–2029 гг.), в рамках выполнения которой будут открыты «60 высококлассных профессиональных колледжей и 160 высококлассных профессиональных кластеров в соответствии с новыми требованиями для продвижения модернизации по китайскому образцу и построения сильной образовательной нации» [11].

Заключение

Реформирование профессионального образования в период 2014–2025 гг. решало многие социально-экономические задачи, стоящие перед Китаем. Однако одна из ключевых задач состояла в ликвидации дисбалансов на национальном рынке труда, которые тормозили переход к инновационной экономике и обретение технологического суверенитета. Исследование показало, что государственная политика поэтапного реформирования профессионального образования позволила превратить профессиональное образование из «тупиковой ветви» в высокоразвитую систему, которая выступает самостоятельной сферой подготовки высококвалифицированных «мастеров-рабочих» (СПО) и специалистов с высшим практико-ориентированным образованием (ВПО) для высокотехнологичных отраслей китайской экономики.

Внесение изменений в «Закон о профессиональном образовании» (2015, 2022 гг.) подготовило законодательную основу для формирования новой ситуации на национальном рынке труда путем установления равновесного соотношения «спроса-предложения» на работников, получивших среднее профессиональное образование, и специалистов, имеющих дипломы высшего профессионального образования. Сбалансированность на национальном рынке труда – это необходимое условие для достижения целей и задач социально-экономического и технологического развития Китая, которые поставлены в 15-м пятилетнем плане (2026–2030).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственный совет издал «План реализации реформы национального профессионального образования» // The State Council of The People’s Republic of China: off. website. 2019. 13 февраля. URL: https://www.gov.cn/xinwen/2019-02/13/content_5365377.htm (дата обращения: 01.02.2026).

2. Закон КНР о содействии частным школам. Принят на 31 ой сессии Постоянного Комитета ВСНП 9-го созыва 28 декабря 2002 г. // Бизнес в Китае: информационно-аналитический портал. URL: https://asia-business.ru/law/law3/privateschool/ (дата обращения: 01.02.2026).
3. Закон о профессиональном образовании Китайской Народной Республики (Принято Девятнадцатым заседанием Постоянного комитета Восьмого Всекитайского собрания народных представителей 15 мая 1996 года, пересмотрено Тридцать четвертым заседанием Постоянного комитета Тринадцатого Всекитайского собрания народных представителей 20 апреля 2022 г.) // Министерство образования КНР: оф. сайт. URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html (дата обращения: 01.02.2026).
4. *Мусалитина Е.А., Коняева Е.В.* Проблемы и перспективы среднего профессионального образования в Китае // Наука, инновации и технологии: от идей к внедрению: мат. IV Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 70-летию со дня образования Комсомольского-на-Амуре государственного университета (г. Комсомольск-на-Амуре, 07–08 октября 2025 г.). Комсомольск-на-Амуре: Комсомольский-на-Амуре государственный университет, 2025. С. 136–139.
5. Национальный статистический бюллетень развития образования на 2025 год // Министерство образования КНР: оф. сайт. URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202607/t20260706_1442870.html (дата обращения: 01.02.2026).
6. Несколько мнений об углублении интеграции промышленности и образования. Главное управление Государственного совета / Выдано Государственной администрацией. [2017.] № 95. URL: https://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm (дата обращения: 01.02.2026).
7. Об ускорении развития современного профессионального образования: Решение Государственного совета № 19 (2014) // The State Council of The People's Republic of China: off. website. URL: https://www.gov.cn/zhengce/content/2014-06/22/content_8901.htm (дата обращения: 01.02.2026).
8. *Платонова Е.Д., Платонов А.Ю., Ян Ван.* Оценка вклада профессионального образования в экономику: теоретические аспекты // Пространственная экономика: проблемы экономических структур: мат. III Международной научной конференции (г. Москва, 19 декабря 2025 г.) / под ред. д.э.н., проф. Платоновой Е.Д., д.соц.н., проф. Игумнова О.А. М.: Перо, 2026. С. 203–214.
9. Программный документ, направленный на ускорение строительства Центра образования // Министерство образования КНР: оф. сайт. URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202501/t20250119_1176197.html (дата обращения: 01.02.2026).
10. Руководящие указания Руководящей группы по содействию занятости и защите труда Государственного совета по проведению масштабной кампании по повышению квалификации в сфере профессионального обучения // The State Council of The People's Republic of China: off. website. URL: https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202507/content_7032222.htm (дата обращения: 01.02.2026).
11. Уведомление Министерства образования и Министерства финансов о реализации Плана по созданию высокоуровневых профессиональных колледжей и специальностей с китайской спецификой (2025–2029 гг.) // Beijing Jiaotong Vocational Technical College. URL: https://www.jtxy.com.cn/info/1105/3693.htm (дата обращения: 01.02.2026).

12. *Xie H.* Policy analysis of vocational education reform in China // Международные отношения: история, теория, практика: мат. XIV Научно-практической конференции молодых ученых факультета международных отношений Белорусского государственного университета (г. Минск, 01 февраля 2024 г.). Минск: БелГУ, 2025. С. 534–539.

REFERENCES

1. Gosudarstvennyj sovet izdal “Plan realizacii reformy nacional’nogo professional’nogo obrazovaniya”. 13 fevralya 2019 g. https://www.gov.cn/xinwen/2019-02/13/content_5365377.htm (data obrashcheniya 01.02.2026)
2. Zakon KNR o sodejstvii chastnym shkolam. Prinyat na 31 oj sessii Postoyannogo Komiteta VSNP 9-go sozyva 28 dekabrya 2002 goda URL: /https://asia-business.ru/law/law3/privateschool/ (data obrashcheniya 01.02.2026)
3. Zakon o professional’nom obrazovanii Kitajskoj Narodnoj Respubliki (Prinyato Devyatnadcatym zasedaniem Postoyannogo komiteta Vos’mogo Vsekitajskogo sobraniya narodnyh predstavitelej 15 maya 1996 goda, peresmotreno Tridcat’ chetvertym zasedaniem Postoyannogo komiteta Trinadcatogo Vsekitajskogo sobraniya narodnyh predstavitelej 20 aprelya 2022 goda) URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html (data obrashcheniya 01.02.2026)
4. Musalitina, E. A. Problemy i perspektivy srednego professional’nogo obrazovaniya v Kitae / E. A. Musalitina, E. V. Konyaeva // Nauka, innovacii i tekhnologii: ot idej k vnedreniyu: Materialy IV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, posvyashchennoj 70-letiyu so dnya obrazovaniya Komsomol’skogo-na-Amure gosudarstvennogo universiteta, Komsomol’sk-na-Amure, 07–08 oktyabrya 2025 goda. Komsomol’sk-na-Amure: Komsomol’skij-na-Amure gosudarstvennyj universitet, 2025. S. 136–139
5. Nacional’nyj statisticheskij byulleten’ razvitiya obrazovaniya na 2025 god URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202607/t20260706_1442870.html(data obrashcheniya 01.02.2026)
6. Neskol’ko mnenij ob uglublenii integracii promyshlennosti i obrazovaniya. Glavnoe upravlenie Gosudarstvennogo soveta/ Vydano Gosudarstvennoj administraciej [2017] № 95URL: https://www.gov.cn/zhengce/content/2017-12/19/content_5248564.htm (data obrashcheniya 01.02.2026)
7. Ob uskorenii razvitiya sovremennogo professional’nogo obrazovaniya: Reshenie Gosudarstvennogo soveta № 19 (2014). URL: https://www.gov.cn/zhengce/content/2014-06/22/content_8901.htm (data obrashcheniya 01.02.2026)
8. Platonova, E.D. Ocenka vklada professional’nogo obrazovaniya v ekonomiku: teoreticheskie aspekty/ E.D. Platonova, A.Yu.Platonov, Yan Van // Prostranstvennaya ekonomika: problemy ekonomicheskih struktur. Materialy III Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. g. Moskva, 19 dekabrya 2025 goda / Pod red. d.e.n., prof. Platonovoj E.D., d.soc.n., prof. Igumnova O.A. Moskva: Izdatel’stvo “Pero”, 2026. 254 s. S.203–214
9. Programmnyj dokument, napravlennyj na uskorenie stroitel’stva Centra obrazovaniya. URL: http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s271/202501/t20250119_1176197.html (data obrashcheniya 01.02.2026)

10. Rukovodyashchie ukazaniya Rukovodyashchej gruppy po sodejstviyu zanyatosti i zashchite truda Gosudarstvennogo soveta po provedeniyu masshtabnoj kampanii po povysheniyu kvalifikacii v sfere professional'nogo obucheniya URL: https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202507/content_7032222.htm (data obrashcheniya 01.02.2026)
11. Uvedomlenie Ministerstva obrazovaniya i Ministerstva finansov o realizacii Plana po sozdaniyu vysokourovnevyh professional'nyh kolledzhej i special'nostej s kitajskoj specifikoj (2025-2029 gg.) URL: https://www.jtxy.com.cn/info/1105/3693.htm
12. Xie, H. Policy analysis of vocational education reform in China / H. Xie / Mezhdunarodnye otnosheniya: istoriya, teoriya, praktika. Materialy HIV nauchno-prakticheskoj konferencii molodyh uchenyh fakul'teta mezhdunarodnyh otnoshenij Belorusskogo gosudarstvennogo universiteta. Minsk, 01 fevralya 2024 goda. Minsk, BelGU, 2025. P. 534–539.

Сведения об авторе / About Author:

Платонова Елена Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории и менеджмента, Московский педагогический государственный университет, e-mail: ed.platonova@mpgu.su

Platonova Elena Dmitrievna, Doctor of Economic Sciences, Professor, Head of the Department of Economic Theory and Management, Moscow Pedagogical State University, e-mail: ed.platonova@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 02.03.2025 / The article was received on 02.03.2025

Статья принята к публикации 16.03.2025 / The article accepted for publication 16.03.2025

УДК 323
ББК 66.3
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-63-74

ФОРМАЛИЗАЦИЯ СОЦИОЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИПО ЦЕЛЕВОЙ ФУНКЦИИ ВСЕОБЩЕГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ

В.А. Туголуков

Аннотация. *Формализация социоэкономического развития Российской Федерации – это процесс перевода общих стратегических ориентиров в четкие, измеримые и управляемые показатели. Формализация лежит в основе всей системы государственного планирования и позволяет оценивать эффективность принимаемых мер по целевой функции развития в рамках «государства всеобщего благосостояния». Реализация целевой функции развития – это сложный механизм, который связывает стратегическое видение с конкретными действиями, измеримыми результатами и системой контроля на всех уровнях государственного управления.*

Ключевые слова: *формализация, целевая функция, социоэкономическое развитие, всеобщее благосостояние.*

Для цитирования: *Туголуков В.А.* Формализация социоэкономического развития Российской Федерации по целевой функции всеобщего благосостояния // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 63–74. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-63-74

© Туголуков В.А., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

FORMALIZATION OF THE SOCIOECONOMIC DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION WITHIN THE AIM FUNCTION OF THE "WELFARE STATE"

V.A. Tugolukov

Abstract. *Formalization of the socioeconomic development of the Russian Federation is the process of transference of the general strategic objectives into clear, measurable, and manageable indicators. Formalization is the basis of the entire system of state planning and allows for the evaluation of the effectiveness of measures taken based on the development aim function within the framework of the "welfare state". The aim function of development is not just a declaration of intentions, but a complex mechanism that connects strategic vision with specific actions, measurable results, and a system of control at all levels of government.*

Keywords: *formalization, aim function, socioeconomic development, and general welfare.*

Cite as: Tugolukov V.A. Formalization of the socioeconomic development of the Russian Federation within the aim function of the "welfare state". *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 63–74. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-63-74

Введение

Правовую основу формализации задают такие документы, как:

1. Статья 7 Конституции Российской Федерации [4].
2. Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации (разрабатывается каждые шесть лет на основе посланий Президента, актов Главы государства и Правительства, с учетом прогнозов развития и бюджетного прогноза) [5].
3. Национальные цели развития (например, цели, определенные Указом Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года») [2].
4. Единый план по достижению национальных целей развития (утвержден в конце 2024 г. и определяет стратегические приоритеты, целевые показатели и задачи на перспективу до 2036 г.) [7].

При разработке целевой функции соблюдаются ключевые принципы [6]:

1. Системность (цели увязываются между собой, образуя целостную картину развития).
2. Измеримость (каждая цель выражается через конкретные показатели, которые можно объективно оценить).
3. Достижимость (целевые значения должны быть реалистичными с учетом имеющихся ресурсов и внешних условий).

4. Согласованность (цели всех уровней власти (федерального, регионального, муниципального) должны быть взаимоувязаны).
5. Прозрачность (используются данные официальной статистики и отчетность для мониторинга и контроля).

Основная часть

В основе формализации лежит конституционный принцип социального государства [4], который провозглашает целью создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Однако для практического применения эту цель необходимо формализовать – перевести на язык конкретных индикаторов и инструментов.

Целевая функция в таком контексте – это математическая модель, где максимизируется общественное благосостояние ($\mathbf{U_{БС}}$), которое представляет собой совокупное удовлетворение потребностей всех членов общества при разрешении противоречий экономического и социального характера между эффективностью размещения ресурсов и справедливостью распределения благ.

Именно идея функции благосостояния позволяет «складывать» полезности различных потребителей. В более общем смысле функция благосостояния дает способ ранжировать различные распределения полезности между потребителями. Идея о том, что может быть выработана мера совокупного благосостояния членов общества (функция общественного благосостояния – *social welfare function*), учитывает благосостояние отдельных членов общества и отношения между ними.

Такой функцией является комплексный показатель социально-экономической эффективности деятельности правительства по обеспечению высокого уровня благосостояния населения страны ($\mathbf{U_{БС}}$), как аддитивная свертка [8] компромиссных (по Парето) показателей (индикаторов) социальной и экономической эффективности деятельности правительства при достигнутом уровне индивидуальных функций полезности или доходности (потребления + сбережения):

$$\max \mathbf{U_{БС}} = \sum_{\mathbf{i=1}}^{\mathbf{m}} \mathbf{k_i} \cdot \mathbf{I_i}, \quad (1)$$

где $\mathbf{I_i}$ – i-й функциональный индикатор (показатель) эффективности;
$\mathbf{k_i}$ – весовой коэффициент важности i-го индикатора (показателя) эффективности в общем множестве входящих в $\mathbf{U_{БС}}$ показателей ($\mathbf{i} = 1 \ldots \mathbf{m}$), ($\sum \mathbf{k_i} = 1{,}0$).

Для аналитического представления Целевой Функции БлагоСостояния (ЦБС) и его декомпозиции проводится числовая оценка матрицы попарных сравнений [2] функциональных индикаторов $\mathbf{I_i}$ с оценкой их важности (веса) $\mathbf{k_i}$ в общем множестве входящих в $\mathbf{U_{БС}}$ показателей (индикаторов) $\mathbf{I_i}$:

Индикатор Социальной эффективности ($\mathbf{I_C}$)	*Public Welfare Effectiveness Indicator*
Индикатор Экономической эффективности ($\mathbf{I_Э}$)	*Economic Effectiveness Indicator*
Индикатор Доходности (Потребления + Сбережения) ($\mathbf{I_{П+С}}$)	*Profitableness Indicator (Consumption + Savings Indicator)*

Матрица попарных сравнений (таблица 1) строится «методом строчных сумм» [8]. Строки и столбцы заполняются числами: 1,0 – если имя строки предпочтительнее имени столбца; 0,0 – если имя строки не предпочтительнее имени столбца; 0,5 – если имя строки равноценно имени столбца.

Таблица 1

Матрица попарных сравнений функциональных индикаторов

Функциональный индикатор	$I_С$	$I_Э$	$I_{П+С}$	Σ
$I_С$	0,5	0,5	0,0	1,0
$I_Э$	0,5	0,5	0,0	1,0
$I_{П/С}$	1,0	1,0	0,5	2,5
∑	2,0	2,0	0,5	4,5
Вес	1,0/4,5 = 0,22	1,0/4,5 = 0,22	2,5/4,5 = 0,56	

В результате формула (1) приобретает вид: $\mathbf{U_{БС}} = 0{,}22\mathbf{I^С} + 0{,}22\mathbf{I^Э} + 0{,}56\mathbf{I^{П+С}}$. (2)

Индикатор Социальной эффективности ($\mathbf{I_С}$) характеризует по сути социальную эффективность деятельности правительства по обеспечению благосостояния народа и представляет собой степень расходования государственного бюджета на социальное обеспечение населения ($\mathbf{Р_С}$: здравоохранение, образование, культура, жилищно-коммунальное хозяйство, правопорядок, социальные пособия, субсидии бюджетам региональных органов власти на социальные нужды) из общих расходов государственного бюджета ($\mathbf{ГБ_Р}$) по отношению к общим доходам государственного бюджета ($\mathbf{ГБ_Д}$), учитывая дефицит/профицит государственного бюджета (*рис. 1*):

$$\mathbf{I_С = exp\ [–(ГБ_Р – Р_С) / ГБ_Д]}. \quad (3)$$

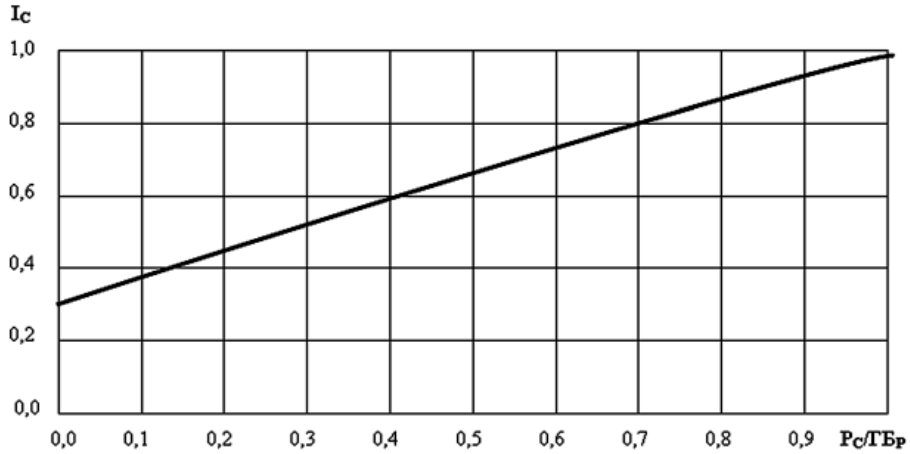


Рис. 1. Индикатор Социальной эффективности ($\mathbf{I_С}$)

Для конкретизации Индикатора $\mathbf{I_C}$ все расходные составляющие величины $\mathbf{P_C}$ (здравоохранение, образование, культура, жилищно-коммунальное хозяйство, правопорядок, социальные пособия, субсидии бюджетам региональных органов власти на социальные нужды) могут быть выражены частными показателями:

1. Оздоровляемость (*Improving sanitary conditions*) – как отношение расходов на здравоохранение к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Оз = P_{ЗО} / P_{C,}} \quad (4)$$

где $\mathbf{P_{ЗО}}$ – расходы бюджета на здравоохранение, руб.

2. Образованность (*well-educating*) – как отношение расходов на образование к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Обр = P_{Обр} / P_C,} \quad (5)$$

где $\mathbf{P_{Обр}}$ – расходы бюджета на образование, руб.

3. Культурность (*culture level*) – как отношение расходов на культуру к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Ку = P_{Ку} / P_C,} \quad (6)$$

где $\mathbf{P_{Ку}}$ – расходы бюджета на культуру, руб.

4. *Обитаемость* (*inhabiting*) – как отношение расходов на жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Обит = P_{ЖКХ} / P_C\,,} \quad (7)$$

где $\mathbf{P_{ЖКХ}}$ – расходы бюджета на ЖКХ, руб.

5. Защищенность (*safety level*) – как отношение расходов на правопорядок к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Защ = P_{Пр} / P_C,} \quad (8)$$

где $\mathbf{P_{Пр}}$ – расходы бюджета на правопорядок, руб.

6. Социальная обеспеченность (*dole providing*) – как отношение расходов на социальные пособия к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Собес = P_{Собес} / P_C,} \quad (9)$$

где $\mathbf{P_{Собес}}$ – расходы бюджета на социальные пособия, руб.

7. Региональная обеспеченность (*regional providing*) – как отношение расходов на субсидии бюджетам региональных органов власти на социальные нужды к величине $\mathbf{P_C}$:

$$\mathbf{Робес = P_{Робес} / P_C,} \quad (10)$$

где $\mathbf{P_{Робес}}$ – расходы бюджета на субсидии бюджетам региональных органов власти на социальные нужды, руб.

Сумма этих показателей равна:

$$\mathbf{Оз + Обр + Ку + Обит + Защ + Собес + Робес = 1,0.}$$

Индикатор Экономической эффективности ($\mathbf{I_Э}$) характеризует по сути экономическую эффективность деятельности правительства по обеспечению благосостояния народа и представляет собой степень расходования государственного бюджета на экономико-хозяйственные нужды государства ($\mathbf{P_Э}$: дотации государственным

предприятиям, субсидии сельскому хозяйству, государственные программы, целевые бюджетные фонды) из общих расходов государственного бюджета (**ГБ$_Р$**) по отношению к общим доходам государственного бюджета (**ГБ$_Д$**), с учетом дефицита/профицита государственного бюджета (*рис. 2*):

$$\mathbf{I_Э = exp\ [–(ГБ_Р – Р_Э) / ГБ_Д]}. \quad (11)$$

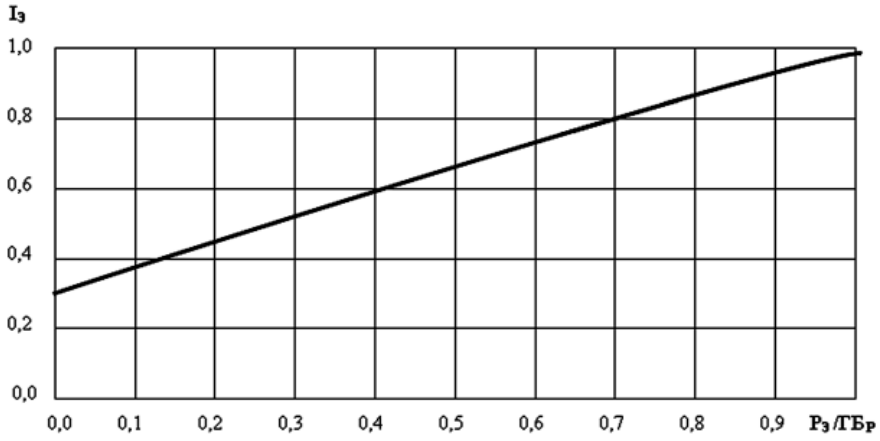


Рис. 2. Индикатор Экономической эффективности (**I$_Э$**)

Повышение благосостояния народа обеспечивается через экономическую деятельность правительства, эффективность которой также может быть выражена через *Индикатор Экономической эффективности* **I$_Э$**, но связанный с валовым внутренним продуктом (**ВВП**):

$$\mathbf{I_Э = exp\ \{–(ГБ_Р / ГБ_Д) \cdot [(ГБ_Р – Р_Э) / ВВП]\}}, \quad (12)$$

где **ГБ$_Р$ / ГБ$_Д$** учитывает (характеризует) дефицит/профицит государственного бюджета;

ГБ$_Р$ / ВВП учитывает (характеризует) степень социализации государственного бюджета или степень реализации товаров и услуг с точки зрения социальности государственного бюджета.

Основное макроэкономическое тождество при формировании государственного бюджета составляет равенство исчислений валового внутреннего продукта (**ВВП**) методом конечного использования (суммирования расходов всех экономических субъектов страны – **ВВП$_Р$**) и распределительным методом (суммирования доходов всех экономических субъектов – **ВВП$_Д$**):

$$\mathbf{ВВП_Р = ВВП_Д} \quad (13)$$

или

$$\mathbf{Р_П + И_В + Р_Г + (Экс. – Имп.) = О_Т + В_{соц} + Н + П_{ЭС} + Д_{ЧС}}, \quad (14)$$

где **Р$_П$** – потребительские расходы, т.е. расходы домашних хозяйств на приобретение товаров и услуг для текущего и будущего потребления как длительного, так и единовременного пользования (однако в данный показатель не может быть включена покупка квартиры, поскольку данный расход относится уже к инвестициям);

$И_в$ – валовые инвестиции экономических субъектов (они могут быть трех видов: в основные фонды (замена или приобретение оборудования, новых фирм), в жилищное строительство (покупка квартиры для того, чтобы в ней жить или сдавать в аренду), в товарно-материальные запасы (продукция на складах на случай «спросовых» колебаний); [Инвестиции, учитывающиеся в **$ВВП_р$**, являются валовыми, поскольку содержат величину амортизации: **$И_в$** = **И** (чистые) + **А** (амортизация)];

$Р_г$ – государственные расходы, которые включают затраты на строительство и содержание дорог, бюджетных предприятий и производственных объектов, школ, больниц, армии и т.д. (сюда не входят трансферты, то есть субсидии и пособия, которые не связаны с кругооборотом в экономике товаров и услуг, выдаются единовременно и не могут быть возвращены в государственную казну, поскольку не облагаются налогом);

(**Экс.** – **Имп.**) – чистый экспорт как разница экспорта и импорта (данный показатель имеет большое макроэкономическое значение: чем больше величина экспорта и меньше импорта, тем больше **$ВВП_р$**, и как следствие, экономика интенсивнее развивается);

$О_т$ – оплата труда работников (заработная плата + премии + материальные пособия), которая производится непосредственно работодателем;

$В_{соц.}$ – взносы на социальное страхование и социальные трансферты, которые производятся непосредственно работодателем;

Н – налоги на производство и импорт: НДС, акцизы, налоги с продаж, на землю и пр. (чистые налоги образуются путем уменьшения показателя общих налогов на величину субсидий);

$П_{ЭС}$ – валовая прибыль экономики, т.е. сумма прибылей всех экономических субъектов;

$Д_{ЧС}$ – доходы от частной собственности, где заработная плата неотделима от собственника предприятия, т.е. это небольшие фирмы, функционирующие без использования наемного труда.

Индикатор доходности (потребления + сбережения) (**$I_{П+С}$**) – это функция от индивидуальных функций полезности, ранжирующая индивидуальные распределения в зависимости от индивидуальных предпочтений, являющаяся возрастающей функцией полезности каждого индивида и представляющая собой взвешенную сумму полезностей:

$$I_{П+С} = \sum_{i=1}^{n} a_i \cdot U_i, \qquad (15)$$

где **a_i** – весовой коэффициент, указывающий процентное отношение **i**-той социальной группы индивидов к общему количеству населения страны (**a_i** = 0,0 … 1,0 ≡ 0% ... 100%); **i** = (1,…, **n)** – количество социальных групп в стране;

$\mathbf{U_i}$ – функция полезности **i**-той социальной группы индивидов, как мультипликатор предельной склонности к потреблению/сбережению $\mathbf{U = 1 / (p + 1)}$, где $\mathbf{p = \Delta_{пк} / \Delta_{ид}}$ – предельная склонность к потреблению/сбережению (при $\mathbf{\Delta_{ид} > 0}$).

$$\mathbf{U = \Delta_{ид} / (\Delta_{пк} + \Delta_{ид}),} \quad (16)$$

где $\mathbf{\Delta_{ид}}$ – индивидуальный доход (ежемесячные пособие, стипендия, пенсия, заработная плата, доход от предпринимательской деятельности и т.п.);

$\mathbf{\Delta_{пк}}$ – «потребительская корзина» [стоимость продуктов и товаров народного потребления (хлеб, молоко, масло, крупы и т.п., одежда, обувь и т.п.), бытовых услуг, общественного транспорта, квартплаты и коммунальных платежей, медицинского обеспечения и т.п.] в фиксированный период времени (1 год).

$\mathbf{\Delta_{ид} / \Delta_{пк} = 1/p}$ – превышение индивидуального дохода над «потребительской корзиной».

В зависимости от индивидуальных функций полезности индивиды в общем количестве населения страны составляют в среднем следующие **i**-тые социальные группы (индивидов):

1. Неработающие (дети, инвалиды, пенсионеры по старости, безработные) и имеющие случайные заработки (от сдачи жилья, приусадебного хозяйства, прислуживания и т.п.) – ~15%.
2. Работающие низшего звена (сельские и городские рабочие, служащие) – ~30%.
3. Работающие среднего звена (государственные служащие, инженерно-технические работники, работники науки, образования, культуры, здравоохранения) – ~25%.
4. Работающие высшего звена (начальники всех уровней производства, директора предприятий и т.п.) – ~20%.
5. Управляющие (топ-менеджеры, банкиры, генеральные директора, председатели советов директоров, чиновники высшего ранга и тому подобные) – ~10%.

Строится зависимость $\mathbf{I_{П+С} = f (1/p)}$, охватывающая все **i**-тые социальные слои населения страны (*рис. 3*).

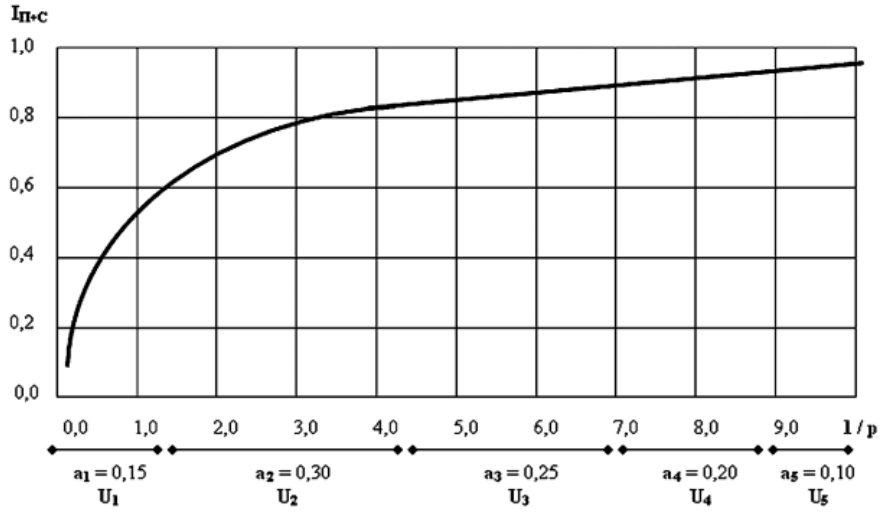


Рис. 3. Индикатор Доходности (Потребления + Сбережения) ($\mathbf{I_{П+С}}$)

Значение *Индикатора доходности (потребления + сбережения)* ($\mathbf{I_{П+С}}$) страны для всех социальных групп населения при принятом их соотношении составит взвешенную величину:

$$\mathbf{I_{П+С}} = \mathbf{a_1} \cdot \mathbf{U_1} + \mathbf{a_2} \cdot \mathbf{U_2} + \mathbf{a_3} \cdot \mathbf{U_3} + \mathbf{a_4} \cdot \mathbf{U_4} + \mathbf{a_5} \cdot \mathbf{U_5} = 0{,}15 \cdot 0{,}40 + 0{,}30 \cdot 0{,}75 + 0{,}25 \cdot 0{,}83 + \\ + 0{,}20 \cdot 0{,}88 + 0{,}10 \cdot 0{,}93 = \mathbf{0{,}762}. \quad (17)$$

Значения величин *Индикаторов Социальной эффективности* ($\mathbf{I_С}$) и *Экономической эффективности* ($\mathbf{I_Э}$) будут взаимоисключающими (см. формулы (3) и (11) соответственно), и приходится выбирать между справедливостью ($\mathbf{I_С}$) и эффективностью ($\mathbf{I_Э}$) (*рис. 4*).

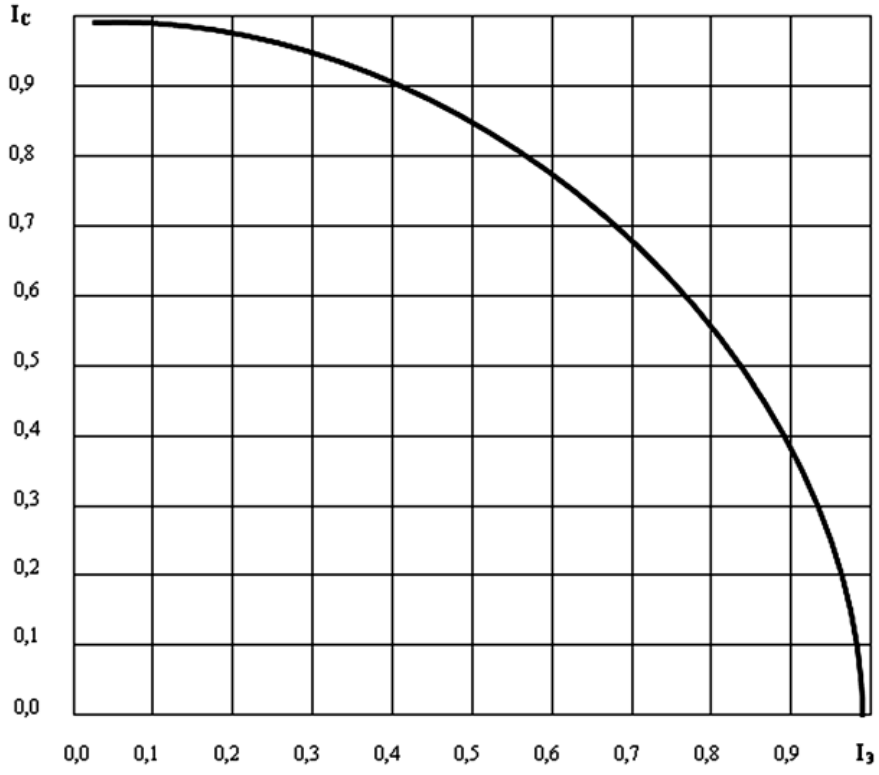


Рис. 4. Выбор между *справедливостью* ($\mathbf{I_С}$) и *эффективностью* ($\mathbf{I_Э}$)

При этом максимальными значениями, близкими к 1,0, величины $\mathbf{I_С}$ и $\mathbf{I_Э}$ будут «обладать» только тогда, когда государственный бюджет (его расходная часть $\mathbf{ГБ_Р}$) будет израсходован или только на социальное обеспечение населения – $\mathbf{Р_С}$ (см. формулу (3)), или только на экономико-хозяйственные нужды государства – $\mathbf{Р_Э}$ (см. формулу (11)) соответственно (см. рис. 4).

Именно сбалансированность расходной части $\mathbf{ГБ_Р}$ государственного бюджета (*Government budget*) позволит получить повышенное значение величины Целевой Функции БлагоСостояния ($\mathbf{U_{БС}}$) народа (см. формулу (2)):

$$\mathbf{U_{БС}} = 0{,}22 \cdot \mathbf{I_С} + 0{,}22 \cdot \mathbf{I_Э} + 0{,}56 \cdot \mathbf{I_{П+С}}.$$

Например, при $\mathbf{I_С} = 0{,}5$, $\mathbf{I_Э} = 0{,}5$ и полученным для принятого соотношения всех социальных групп населения страны $\mathbf{I_{П+С}} = 0{,}762$ величина $\mathbf{U_{БС}}$:

$$\mathbf{U_{БС}} = 0{,}22\cdot\mathbf{0{,}5} + 0{,}22\cdot\mathbf{0{,}5} + 0{,}56\cdot\mathbf{0{,}762} = 0{,}110 + 0{,}110 + 0{,}427 = \mathbf{0{,}647}.$$

А максимальное значение величины *Целевой Функции БлагоСостояния* ($\mathbf{U_{БС}}$) народа может быть получено при значениях $\mathbf{I_С} = 0{,}75$, $\mathbf{I_Э} = 0{,}6$ и $\mathbf{I_{П+С}} = \mathbf{0{,}77}$, если бы средний класс составлял 50% общества (*рис. 5*):

$$\mathbf{U_{БС}} = 0{,}22\cdot\mathbf{0{,}75} + 0{,}22\cdot\mathbf{0{,}6} + 0{,}56\cdot\mathbf{0{,}77} = \mathbf{0{,}728}.$$

При таких значениях состоится *государство всеобщего Благосостояния* (*Welfare State*) – как максимизация *Целевой Функции социоэкономического развития* (см. *рис. 5*).

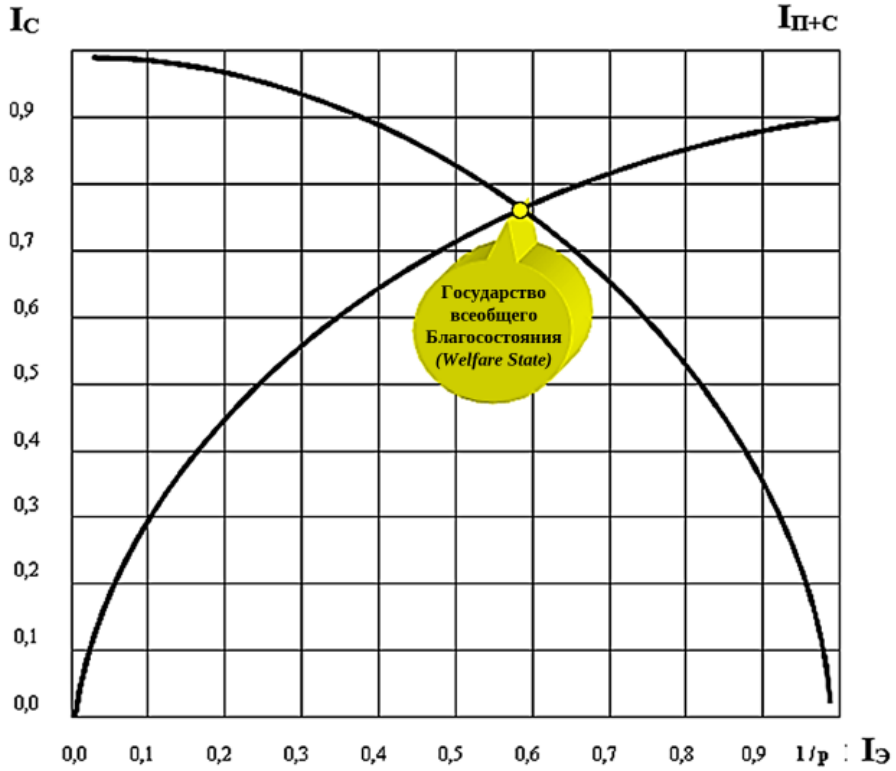


Рис. 5. *Государство всеобщего благосостояния* (*Welfare State*)

Заключение

Таким образом, *Целевая Функция БлагоСостояния народа* ($\mathbf{U_{БС}}$) становится инструментом оценки экономических аспектов качества формирования благосостояния Российской Федерации, представляет важный аналитический инструментарий оценки экономической деятельности правительства и общей оценки социально-экономической политики государства.

Для Российской Федерации стратегически важно привести административно-территориальную структуру государства к целевой функции социоэкономического развития государства [10] как по эффективности размещения ресурсов по федеральным регионам, так и по справедливости распределения благ внутри регионов [9].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Воронин А.Н.* Иерархические модели принятия решений в многокритериальных задачах // Proceedings of the XIVth International Conference “Knowledge-Dialogue-Solution”, KDS-2008 (Varna, Bulgaria, June-July 2008). URL: http://www.foibg.com/ibs_isc/ibs-03/IBS-03-p11.pdf (дата обращения: 06.09.2026).
2. *Гапонов А.* Национальные цели развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года // Армейский сборник. 2025. № 12. URL: army.ric.mil.ru (дата обращения: 06.09.2026).
3. *Заде Л.* Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений. М.: Мир, 1976. 165 с. URL: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_rc_2371686/ (дата обращения: 06.09.2026).
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Ст. 7 // ППТ.ру. РФ. URL.: https://pravo.ppt.ru/kodeks/cons/st-7 (дата обращения: 06.09.2026).
5. О стратегическом планировании в Российской Федерации: Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ (с изменениями и дополнениями). Статья 16. Стратегия социально-экономического развития Российской Федерации // Гарант. URL: https://base.garant.ru/70684666/7a58987b486424ad79b62aa427dab1df/ (дата обращения: 06.09.2026).
6. *Певнева А.Г., Калинкина М.Е.* Методы оптимизации. СПб.: Университет ИТМО, 2020. 64 с. URL: https://books.ifmo.ru/file/pdf/2681.pdf (дата обращения: 06.09.2026).
7. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2026 год и на плановый период 2027 и 2028 годов. Сентябрь 2025 г. // Министерство экономического развития РФ. URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/bc142016f6ab3772370bb0b4541fc778/prognoz_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_2026-2028.pdf (дата обращения: 06.09.2026).
8. *Саати Т.* Принятие решений. Метод анализа иерархий. М.: Радио и связь, 1993. 314 с.
9. *Туголуков В.А.* Вперед, Россия! К Всеобщему Благосостоянию! М.: Спутник+, 2018. 144 с.
10. *Шулус А.А.* Социоэкономические основы социального государства // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2009. № 1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsioekonomicheskie-osnovy-sotsialnogo-gosudarstva (дата обращения: 07.09.2026).

REFERENCES

1. Voronin, A.N. «Hierarchical Models of Decision-Making in Multicriteria Problems.» Proceedings of the XIVth International Conference «Knowledge-Dialogue-Solution» KDS 2008, Varna, Bulgaria, June-July 2008. Available at: http://www.foibg.com/ibs_isc/ibs-03/IBS-03-p11.pdf.
2. Gaponov, A. National Development Goals of the Russian Federation through 2030 and Through 2036, ARMY DIGEST No. 12, 2025. Available at: army.ric.mil.ru
3. Zade, L. The Concept of a Linguistic Variable and Its Application to Approximate Decision-Making. Moscow: Mir, 1976, 165 p. Available at: https://rusneb.ru/catalog/000200_000018_rc_2371686/

4. Article 7 of the Constitution of the Russian Federation. Available at: https://pravo.ppt.ru/kodeks/cons/st-7.
5. Federal Law of June 28, 2014 No. 172-FZ «On Strategic Planning in the Russian Federation» (as amended). Article 16. Strategy for Socioeconomic Development of the Russian Federation. Available at: base.garant.ru.
6. Pevneva A.G., Kalinkina M.E., Optimization Methods. St. Petersburg: ITMO University, 2020. 64 p. Available at: https://books.ifmo.ru/file/pdf/2681.pdf
7. Forecast of Socioeconomic Development of the Russian Federation for 2026 and for the Planning Period of 2027 and 2028. Available at: economy.gov.ru
8. Saati, T. Decision Making. Analytic Hierarchy Process Method. Moscow: Radio and Communications, 1993.
9. Tugolukov, V.A. Forward, Russia! Toward General Welfare! – Moscow: Sputnik+ Publishing House, 2018.144 p.
10. Shulus, A.A. Socioeconomic Foundations of the Welfare State. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sotsioekonomicheskie-osnovy-sotsialnogo-gosudarstva/viewer

Сведения об авторе / About Author:

Туголуков Валентин Алексеевич, кандидат технических наук, старший научный сотрудник, Ведущее Агентство Рыночных Исследований, Анализа Новых Технологий & Комплексных Оценок (ВАРИАНТ & КО), e-mail: variant_co44@mail.ru

Tugolukov Valentin Alekseevich, Candidate of Technical Sciences, Senior Researcher, Leading Agency for Market Research, Analysis of New Technologies & Comprehensive Assessments (VARIANT & CO), e-mail: variant_co44@mail.ru

Статья поступила в редакцию 17.03.2026 / The article was received on 17.03.2026

Статья принята к публикации 31.03.2026 / The article accepted for publication 31.03.2026

УДК 34.09
ББК 60.7
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-75-82

СОЦИАЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ ГОСУДАРСТВА В КОНТЕКСТЕ ФЕНОМЕНА ОТЛОЖЕННОГО МАТЕРИНСТВА

Н.А. Шеяфетдинова

Аннотация. *Социальная функция государства включает в себя спектр мер, направленных на выравнивание демографической ситуации в стране. Перенаселение или убыль населения вызывают соответствующие шаги со стороны государства по отношению к обществу. Наметившаяся в ряде стран тенденция на выбор личной демографической стратегии отложенного материнства подразумевает разработку государством адекватных мер социальной политики для воздействия на подобную настроенность при наличии демографического кризиса. Первоочередной задачей государства представляется исследование мотивации женщин, ориентирующихся на отложенное материнство. Факторами, способствующими укреплению данной установки, являются финансовая составляющая и желание обеспечить себя и будущего ребенка, что требует времени, а также профессиональная самореализация, что также может сподвигнуть женщину отложить материнство. Государство, осуществляя социальную функцию, способно повлиять комплексом поддерживающих мер на данные репродуктивные установки женщины.*

Ключевые слова: государственная политика, социальная функция государства, материнство, отложенное материнство, демография.

Для цитирования: *Шеяфетдинова Н.А.* Социальная функция государства в контексте феномена отложенного материнства // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 75–82. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-75-82

© Шеяфетдинова Н.А., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

THE SOCIAL FUNCTION OF THE STATE IN THE CONTEXT OF THE PHENOMENON OF DELAYED MOTHERHOOD

N.A. Sheyafetdinova

Annotation. *The social function of the state includes a range of measures aimed at leveling the demographic situation in the country. Overpopulation or population decline generates appropriate steps on the part of the State in relation to society. The emerging trend in a number of countries towards choosing a personal demographic strategy for deferred motherhood implies the development by the state of adequate social policy measures to influence such attitudes in the presence of a demographic crisis. The primary task of the state is to study the motivation of women who focus on deferred motherhood. Factors contributing to the strengthening of this attitude are the financial component and the desire to provide for themselves and the unborn child, which takes time, as well as professional self-realization, which can also encourage a woman to postpone motherhood. The state, exercising a social function, is able to influence these reproductive attitudes of a woman with a set of supportive measures.*

Keywords: *state policy, social function of the state, motherhood, deferred motherhood, demography.*

Cite as: Sheyafetdinova N.A. The social function of the State in the context of the phenomenon of delayed motherhood. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 75–82. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-75-82

Введение

Государство, регулируя доступными ему способами социальные процессы, не может игнорировать демографические тенденции в обществе. Последние в ряде случаев чреваты негативными последствиями для самого государства, ставя его существование под угрозу. К примеру, регулярная убыль населения грозит в результате невозможностью государства поддерживать свое существование.

Кризис семьи и непрочность брачных отношений непосредственно влияют на демографический кризис [6, с. 181]. Следует отметить, что противоположные процессы также осложняют существование государства, поскольку кратно увеличившееся население необходимо обучить, социально обеспечить, трудоустроить и не допустить социальных катаклизмов. Какие же тенденции присущи государственной перспективе при доминировании в обществе тренда на отложенное материнство? На первый взгляд – сценарий с уменьшением населения, поскольку возрастные роженицы имеют меньший репродуктивный потенциал, чем молодые матери, чей репродуктивный возраст позволяет биологически ориентироваться на возможность большего количества детей. Социальная политика государства может быть настроена преломить подобную тенденцию (более позднего материнства) различными мерами. Однако не следует забывать,

что отложенное материнство – это зачастую сознательное решение, которое имеет четкую индивидуальную мотивацию. Первоочередная задача государства состоит в том, чтобы разобраться с мотивами женщины и лишь потом при необходимости пытаться влиять на них.

Методология исследования основывается на фундаменте диалектики, а также системном, структурном, функциональном методах и методе сравнения.

Основные результаты

Многие женщины осведомлены о возможности отложить материнство [2, с. 403]. Краеугольным камнем воздержания от раннего деторождения часто выступает материальная составляющая, поскольку «для государства важно повышение рождаемости, а для молодых людей часто важнее повышение индивидуального благополучия» [7, с. 68]. Важна определенная компромиссность, в данном вопросе сопряженная с устраивающим уровнем социального обеспечения государством молодых людей и переориентацией их сознания на приоритет более раннего материнства, что явит собой некий общественно-государственный консенсус.

Отмечающийся кризис современной российской семьи [4, с. 15] накладывает свой отпечаток на выбор женщиной собственного возрастного периода для рождения детей, поскольку семья может являться как существенным подспорьем для форсирования деторождения, так и тормозящим фактором, если девушка (женщина) живет в неблагополучных условиях или наблюдает их повсеместно вокруг.

На материнство воздействуют как долгосрочные, так и краткосрочные факторы [9]. Ученые делают вывод, что отношения с матерью влияют на формирование приоритета отложенного материнства [11], при этом влияние отцов на позицию деторождения своих дочерей ниже, чем у матерей [3, с. 55]. Проведенные исследования также позволяют сделать вывод об ориентации сторонников отложенного материнства на семью с малым количеством детей [10]. Дилемма выбора оптимального жизненного пути балансирования между карьерой и материнством стоит перед многими женщинами [13, с. 384]. Склонность к позднему браку и отложенному материнству есть, в том числе, результат повышения образованности женщин [12, с. 638]. Проблемные отношения с партнером служат основанием для отложенного материнства для ряда женщин [1, с. 357].

Социальные выплаты были и остаются основным инструментом поддержки семей в РФ [5, с. 4]. Сбои в социальном обеспечении делают целесообразным введение родительского контроля за данным институтом [14, с. 92]. Важные для потенциального деторождения меры социальной поддержки должны подразумевать не разовые акции с масштабным финансированием по факту рождения ребенка, а пролонгированное достойное обеспечение роженицы до момента достижения ребенком возраста, позволяющего матери без риска неустроенности ребенка вернуться к работе. Данные риски минимизируются тогда, когда ребенок идет в школу, в том случае если государство возлагает на себя обязанность обеспечить всех детей бесплатным для родителей пребыванием в группе продленного дня. Определенная материальная поддержка, оказываемая социально уязвимым категориям матерей (матери-одиночки, малоимущие матери), может и не сподвигнуть недостаточно обеспеченных женщин родить раньше, в том случае, если они имеют небольшой, по их мнению, достаток, поскольку страх потери дохода не компенсируется теми небольшими для них суммами, которыми

обеспечивает их государство при вынужденном переходе (в связи с рождением ребенка) в категорию малоимущих. В связи с чем встает вопрос о заинтересовывающей мотивации для данной группы потенциальных матерей.

Фактором, сводящим на нет все опасения невозвратных финансовых потерь в связи с более ранним материнством, служит обеспечение женщины в полном объеме тем уровнем заработной платы, который у нее был до рождения ребенка, с сохранением занимаемой должности не до трех, а до семи лет. Кроме того, карьерно ориентированная женщина заинтересована в сохранении своей квалификации, что ее мотивирует в поддержании своих деловых качеств, умений, знаний и навыков на должном уровне. Долгое же отсутствие в фазе активной рабочей деятельности может негативно отразиться на конкурентоспособности родившей женщины, к тому же рынок труда может существенно измениться во время отсутствия матери в трудовом процессе. Подобный негативный сценарий может быть компенсирован со стороны государства правом женщины на бесплатную и неоднократную (!) переподготовку или повышение квалификации по ее выбору в период или после декретного отпуска. Как мы видим, предлагаемый спектр мер достаточно затратен для государства, но именно он может оказаться единственно эффективным при рассматриваемой мотивации отложенного материнства. Фактически сущностно государство тем самым вынуждено приравнивать материнство к реализации профессиональной деятельности. Не каждое государство способно на такую социальную политику, считая, в том числе, что материнский инстинкт – это биологическая данность, которая не должна быть оплачиваема. Однако отложенное материнство показывает, что материнский инстинкт способен у многих женщин подчиниться рациональным рассуждениям приоритетности социальной реализации женщины.

Как ни парадоксально, но возникает вопрос, кто более заинтересован в ребенке безотлагательно. И при демографическом кризисе оказывается, что стратегически мыслящему государству рождение каждого потенциального ребенка более важно сейчас потому, что женщине с идеей об отложенном материнстве он, возможно, и нужен, но позже. Соответственно, более заинтересованная сторона должна создать условия для реализации интересуемого другой стороной.

Кроме стимулирующей финансовой составляющей государство может использовать и в ином ключе финансовый инструментарий минимизации отложенного материнства в виде «налога на бездетность», идея о котором возникает регулярно. Однако явится ли это финансовым стимулом форсировать деторождение? Вопрос остается открытым, тем более при достаточной финансовой обеспеченности женщины, могущей позволить себе данный налог оплачивать. Аргументом изменения мотивации женщины часто служит апелляция к ее биологическому возрасту как фактору, влияющему на репродуктивную способность организма (чем старше, тем маловероятнее его реализовать). Однако вспомогательные репродуктивные технологии, активно развивающиеся в современности, предоставили возможность женщинам планирующим материнство в более позднем возрасте реализовать это намерение. И фактором, способствующим тому, служит финансовая состоятельность женщины, позволяющая ей обратиться к таким технологиям. Данная ситуация показывает, что и научно-технический прогресс способен обусловить определенные репродуктивные тенденции в сознании.

Хотя на первый взгляд кажется, что как раз неким ситуационно стабилизирующим фактором для сочетания интересов государства в виде повышения уровня рождаемости и выбором женщиной более позднего времени рождения детей с целью трудовой и иной самореализации могли бы выступить новые репродуктивные технологии, однако на примере суррогатного материнства учеными отмечается недостаточная правовая его регламентация [8, с. 117], что тормозит его популяризацию, в том числе среди женщин, мотивированных на отложенное материнство, из-за опасений остаться и вовсе без ребенка по прихоти суррогатной матери, ввиду правовых коллизий, пробелов и закрепленной приоритетности интересов суррогатной матери.

Соответственно, социальная функция государства должна подразумевать более выверенное, в том числе юридически, отношение самого государства к разрешаемым вспомогательным репродуктивным технологиям, чтобы население в лице потенциальных матерей могло быть уверенным в конечном результате их использования и рассчитывать (или не рассчитывать) на них.

В рамках социальной функции государство может взять на вооружение и еще одно направление. Это создание изначальных условий, дающих определенные преференции женщинам, для выстраивания своей карьеры не в ущерб более раннему, чем они изначально планировали, деторождению. Как уже реализующийся вариант – это право женщины на переход на дистанционную работу, в том случае, если специфика работы это позволяет сделать, с полным сохранением заработной платы.

Заключение

Отношение государства к отложенному материнству показывает, какие интересы заботят государство в первую очередь. Если увеличение численности населения безотносительно к его «качеству» в виде образованности, разносторонней развитости, то раннее материнство соответствует данным интересам. Если же «качество» предпочесть количеству, то численности населения, возможно, будет меньше, однако матери, родившие в сознательном возрасте не из-за проблем со здоровьем, а в силу продуманной позиции, предпочтя в качестве первичного ориентира построение карьеры, имеют возможность вложить в ребенка больше средств и времени в его развитие. Тогда как молодые матери вынуждены зачастую заниматься поиском средств для существования своей семьи. Перспективной представляется социальная политика всестороннего обеспечения родившей женщины, которая к тому же давала бы ей возможность конкурировать на рынке труда с более свободной для самореализации бездетной женщиной. Однако данный вектор развития социальной функции государства, безусловно, финансово затратен и может оказаться демотивирующим (в отношении отложенного материнства) фактором для женщин без детей, в том случае, если государство поспособствует конкурентоспособности и/или финансовому обеспечению всех родивших (а не только одиноких и малоимущих) матерей. Подобная перестройка сознания, которая произойдет у женщины с доминированием идеи отложенного материнства, в конечном итоге может поспособствовать отказу от этой идеи и рождению ребенка в более раннем возрасте, что, возможно, и требуется в конечном итоге государству, находящемуся в демографическом кризисе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Блох М.Е., Хомякова С.Н.* Мотивы отложенного материнства // Психология стресса и совладающего поведения: устойчивость и изменчивость отношений, личности, группы в эпоху неопределенности: мат. VI Международной научной конференции. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2022. С. 353–358.
2. *Бортнюк О.А., Нигматулина Е.В.* Анализ мотивов отложенного материнства (на примере женщин Г. Хабаровска) // Актуальные вопросы современной медицины: мат. VII Дальневосточного медицинского молодежного форума (Хабаровск, 02–14 октября 2023 г.). Хабаровск: Дальневосточный гос. мед. ун-т, 2023. С. 402–405.
3. *Бурменская Г.В., Алмазова О.В., Карабанова О.А.* [и др.] Эмоционально-смысловое отношение девушек к материнству // Консультативная психология и психотерапия. 2018. Т. 26. № 4 (102). С. 46–64.
4. *Воронцов А.В.* Укрепление института семьи – основа демографической стабилизации российского общества // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2016. № 4. С. 13–17.
5. *Горбуль Ю.А., Еремина О.Ю.* Государственная поддержка семей с детьми как ядро социальной функции государства // Сибирский юридический вестник. 2022. № 1 (96). С. 3–8.
6. *Завгородний Д.А.* Основные подходы к определению причин демографического кризиса в современной России // Актуальные проблемы современной науки в 21 веке: сборник материалов III Международной научно-практической конференции, (Махачкала, 28 декабря 2013 г.). Ч. 1. Махачкала: Апробация, 2013. С. 178–181.
7. *Ивченков С.Г., Ивченкова М.С.* Социально-экономический контент репродуктивного самоопределения молодежи // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2021. Т. 14. № 2. С. 63–71.
8. *Левушкин А.Н.* Суррогатное материнство – территория безопасности: обеспечение частных и публичных интересов при защите прав ребенка в сфере биомедицины // Детство – территория безопасности: сборник материалов конференции (Москва, Московский городской педагогический университет, 08 октября 2021 г.). Саратов: Саратовский источник, 2022. С. 113–118.
9. *Макаренцева А.О.* Динамика вступления в материнство в современной России // Мир России. Социология. Этнология. 2022. Т. 31. № 1. С. 162–182.
10. *Рудзинская Т.Ф.* Материнство как социокультурный и социально-психологический феномен в свете гуманизации образования // Гуманизация образовательного пространства: материалы международной научной конференции (Саратов, 20–21 октября 2016 г.). Саратов: Перо, 2016. С. 889–897.
11. *Садовникова Т.Ю., Карабанова О.А., Бурменская Г.В.* [и др.]. Детско-родительские отношения как условие формирования отношения к родительской позиции матери у девушек в период вхождения во взрослость / // Педагогическое образование в России. 2018. № 9. С. 52–61.
12. *Сидоркина В.М., Фадеева И.М.* Семейные ценности в региональном социуме: факторы изменений // Регионология. 2017. Т. 25. № 4 (101). С. 628–641.
13. *Таракановская К.С.* Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 382–405.

14. *Шабаева О.А.* Социальное обслуживание как функция государства: проблемные аспекты и пути совершенствования // Пятые международные теоретико-правовые чтения имени профессора Н.А. Пьянова: материалы конференций (Иркутск, 01 ноября 2023 г.). Москва – Иркутск: Межрегиональная ассоциация теоретиков государства и права, 2024. С. 88–93.

REFERENCES

1. Bloh M.E., Homyakova S.N. Motivy otlozhennogo materinstva /V sbornike: Psihologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: ustojchivost' i izmenchivost' otnoshenij, lichnosti, gruppy v epohu neopredelennosti. Materialy VI Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Kostroma, 2022. S. 353–358.
2. Bortnyuk O. A., Nigmatulina E.V. Analiz motivov otlozhennogo materinstva (na primere zhenshchin G. Habarovska) // Aktual'nye voprosy sovremennoj mediciny: materialy VII Dal'nevostochnogo medicinskogo molodezhnogo foruma (Habarovsk, 02–14 oktyabrya 2023 g.) Habarovsk: Dal'nevostochnyj gosudarstvennyj medicinskij universitet, 2023. S. 402–405.
3. Emocional'no-smyslovoe otnoshenie devushek k materinstvu / G. V. Burmenskaya, O. V. Almazova, O. A. Karabanova [i dr.] // Konsul'tativnaya psihologiya i psihoterapiya. 2018. T. 26. № 4(102). S. 46-64.
4. Voroncov A.V. Ukreplenie instituta sem'i - osnova demograficheskoj stabilizacii rossijskogo obshchestva // Vestnik social'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki. 2016. № 4. S. 13–17.
5. Gorbul' Yu. A., Eremina O. Yu. Gosudarstvennaya podderzhka semej s det'mi kak yadro social'noj funkcii gosudarstva // Sibirskij yuridicheskij vestnik. 2022. № 1(96). S. 3–8.
6. Zavgorodnij D. A. Osnovnye podhody k opredeleniyu prichin demograficheskogo krizisa v sovremennoj Rossii // Aktual'nye problemy sovremennoj nauki v 21 veke: sbornik materialov 3-j mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, (Mahachkala, 28 dekabrya 2013 goda). Tom Chast' 1. Mahachkala: Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu \»Aprobaciya\», 2013. S. 178-181.
7. Ivchenkov S. G., Ivchenkova M. S. Social'no-ekonomicheskij kontent reproduktivnogo samoopredeleniya molodezhi // Vestnik Yuzhno-Rossijskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Social'no-ekonomicheskie nauki. 2021. T. 14. № 2. S. 63–71.
8. Levushkin A. N. Surrogatnoe materinstvo – territoriya bezopasnosti: obespechenie chastnyh i publichnyh interesov pri zashchite prav rebenka v sfere biomediciny //Detstvo – territoriya bezopasnosti: sbornik materialov konferencii (Moskva, Moskovskij gorodskoj pedagogicheskij universitet, 08 oktyabrya 2021 g.). Saratov: Saratovskij istochnik. 2022. S. 113–118.
9. Makarenceva A. O. Dinamika vstupleniya v materinstvo v sovremennoj Rossii // Mir Rossii. Sociologiya. Etnologiya. 2022. T. 31. № 1. S. 162–182.
10. Rudzinskaya T. F. Materinstvo kak sociokul'turnyj i social'no-psihologicheskij fenomen v svete gumanizacii obrazovaniya // Gumanizaciya obrazovatel'nogo prostranstva: materialy mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii (Saratov, 20–21 oktyabrya 2016 g.). Saratov: Pero, 2016. S. 889–897.
11. Detsko-roditel'skie otnosheniya kak uslovie formirovaniya otnosheniya k roditel'skoj pozicii materi u devushek v period vhozhdeniya vo vzroslost' / T. Yu. Sadovnikova, O. A. Karabanova, G. V. Burmenskaya [i dr.] // Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii. 2018. № 9. S. 52–61.

12. Sidorkina V.M. Fadeeva I.M. Semejnye cennosti v regional'nom sociume: faktory izmenenij // Regionologiya. 2017. T. 25. № 4(101). S. 628–641.
13. Tarakanovskaya K.S. Materinstvo i universitet: strategii balansa zhizni i raboty //Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny. 2021. № 3. S. 382–405.
14. Shabaeva O. A. Social'noe obsluzhivanie kak funkciya gosudarstva: problemnye aspekty i puti sovershenstvovaniya // Pyatye mezhdunarodnye teoretiko-pravovye chteniya imeni professora N.A. P'yanova: materialy konferencij (Irkutsk, 01 noyabrya 2023 g.) Moskva-Irkutsk: Mezhregional'naya associaciya teoretikov gosudarstva i prava, 2024. S. 88–93.

Сведения об авторе / About Author:

Шеяфетдинова Наталья Александровна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории и истории государства и права, Московский педагогический государственный университет, e-mail: SheiafetdinovaUP@mail.ru

Sheyafetdinova Natalia Aleksandrovna, Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law, Moscow Pedagogical State University, e-mail: SheiafetdinovaUP@mail.ru

Статья поступила в редакцию 09.02.2026 / The article was received on 09.02.2026

Статья принята к публикации 24.02.2026 / The article accepted for publication 24.02.2026

УДК 340 (063)
ББК 67.0
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-83-89

СУДЕБНАЯ ВЛАСТЬ В СОВРЕМЕННОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ

Н.А. Колоколов

Аннотация. *Судебно-властные правоотношения – составная часть, элемент, разновидность государственно-властных правоотношений. Поскольку судебно-властные отношения – элемент в системе, то и уровень их развития, и эффективность предопределены уровнем развития государственно-властных отношений. Речь идет о сложении всех активностей в системе государства и общества. В таких условиях мечты о том, что нужно найти такой суд, который «вытащит» экономику, – схоластические рассуждения, аналогичные поискам философского камня.*

Ключевые слова: *власть, судебная власть, судебная система, современная судебная система, развитие судебной системы.*

Для цитирования: *Колоколов Н.А.* Судебная власть в современной государственной действительности // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 83–89. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-83-89

JUDICIAL POWER IN MODERN STATE REALITY

N.A. Kolokolov

Abstract. *Judicial-governmental legal relations are an integral part, an element, a kind of state–governmental legal relations. Since judicial-power relations are an element in the system, both the level of their development and effectiveness are predetermined by the level of development of state-power relations. We are talking about the addition of all activities in the system of the state and society. In such conditions, dreams that it is necessary to find a court that will "pull out" the economy, scholastic reasoning similar to the search for the Philosopher's stone.*

© Колоколов Н.А., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Keywords: *government, judicial power, judicial system, modern judicial system, development of the judicial system.*

Cite as: Kolokolov N.A. Judicial power in modern state reality. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 83–89. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-83-89

Введение

Независимая судебная власть: стратегический подход

О независимости судебной власти вообще, суда в частности написано очень много. Интересный взгляд на эту проблему принадлежит проф. Л.В. Головко. В свой статье «Построение независимой судебной власти: стратегический подход» автор сначала предлагает читателю ответить на три вопроса: «А. Существует ли в современной России абстрактная политическая потребность в независимой судебной власти?»; «Б. Существует ли в современной России конкретная политическая воля, направленная на создание независимой судебной власти?»; «В. Существует ли в современной России интеллектуальный проект формирования независимой судебной власти?» [4, с. 144, 147, 148], после чего констатирует: «Становление в России подлинно независимой судебной власти абсолютно невозможно без изменения вектора развития национальной университетской доктрины» [4, с. 166].

Методология

В ходе исследования использовались формально-юридический, функциональный, сравнительный, исторический методы и группа логических методов познания.

Основная часть

Что же мы имеем на текущий момент? Автор отвечает: «эклектического монстра», вытолкнувшего отечественную процессуальную систему в состояние «до 1864 года». В результате мы сейчас имеем не столько «пореформенное» (по отношению даже к Судебной реформе Александра II), сколько «дореформенное» правосудие, которое по духу ближе к началу XIX столетия, нежели к его второй половине (как бы нас ни уверяли в обратном современные российский «процессуальные реформаторы») [4, с. 158].

О очередной «третьей судебной реформе» (интересно, как и откуда считать? – *Н. Колоколов*) пишет проф. В.В. Момотов. Из его публикации следует, что «судебная власть не только создана, но и состоялась в качестве важнейшего столпа государственного развития и стабильности». «Сегодня перед нами стоят иные задачи – обеспечить дальнейшее развития правосудия, его модернизацию, повысить качество и эффективность» [10, с. 134–146].

У скептика Е.И. Алексеевской по этому поводу читаем: «…часть гипотез автора (высказанные в 1-ом издании книги) подтвердилась, и, более того, дальнейшие преобразования судебной системы и правил ее функционирования идут по спрогнозированному негативному сценарию» [1, с. 6].

Власть реальная, власть гипотетическая

Реальные судебно-властные правоотношения, как и иные властные отношения, следует отличать от их имитации. Классику организации властного механизма, пусть и образно, но очень точно и кратко в своих стихах изобразил А.С. Пушкин:

1. «Но человека человек / Послал к анчару властным взглядом, / И тот послушно в путь потек…» («Анчар»).
2. «Вдруг слабым манием руки / На русских двинул он полки» («Полтава»).

В первом случае участников правоотношения всего двое: царь и раб. Отношения между субъектами ясны и конкретны, их организация не требует от царя никаких усилий, для инициации действия достаточно взгляда. Его властный характер царь сформировал ранее.

Во втором случае в праве короля Карла XII отдавать любые, пусть и влекущие гибель войска, распоряжения не сомневается целая армия. Карл XII с 15 лет на троне, уверенно руководит королевством, легко побеждает искушенных в государственных делах монархов-противников. С учетом того, что войны Карл XII (1682–1718) вел в течение 18 лет, в его праве руководить государством не сомневалось, по крайней мере, большинство шведов.

Если в первом случае в организации власти существенную роль могла играть созданная царем система принуждения, то во втором примере уповать только на мощь системы принуждения не приходится, ибо очевидно, что шведская элита задействовала иные механизмы государственно-властных отношений.

В.И. Ленину приписывают фразу: «Не нужно бояться человека с ружьем». Многие каналы российского телевидения показали, что «ружья» боятся не все. Некий бизнесмен на букву М. не только проигнорировал требования вооруженного автоматом полицейского, но и чуть не задавил его своим «Мерседесом».

Казалась бы, за полицейским вся мощь государства, которое при желании легко сотрет М. в «лагерную пыль». Только вот экран телевизора констатирует: властные отношения в примитивнейшей схеме «полицейский – правонарушитель» возникают не всегда. Не случайно полицейский боится «власть употребить», не говоря уже о применении оружия. Он понимает: бизнесмен откупится, а он, в лучшем случае, отделается утратой работы. Такова нынешняя российская реальность, такова структура власти: «“Всё куплю,” – сказало злато. / “Всё возьму,” – сказал булат»!

Согласно СМИ, приказ о задержании М. дал лично Председатель СК РФ генерал юстиции А.И. Бастрыкин. Тот факт, что функции сержанта полиции выполняет «многозвездный» генерал от следствия, – прямое свидетельство того, что государственно-властный механизм не работает.

СК РФ на своем сайте отчитался, что расследование по делу М. завершено, при этом скромно умолчал, что виновник аварии – «золотой мальчик», на защиту которого уверенно бросился М., – ответственности избежал: ему благосклонно позволили выехать из страны [2, с. 46].

Примеры, подобные приведенному выше, далеко не единичны, следовательно, вывод может быть только один: надлежащий режим государственно-властных отношений установить в современной России пока не удалось. Пока приходится констатировать, что в системе государственной власти обозначились лишь некоторые авторитеты, которые способны запустить работу только отдельных государственных

структур. Во многих случаях наличие государственно-властных отношений только имитируется. Руководители ограничиваются тем, что отдают распоряжения, а исполнители не спешат их исполнять, причем не только потому, что последует команда: «Отставить!»

Судебная система

Нашей истории известны два подхода к организации современных судебных систем. Первый: единое царство делится на судебные округа, в которых функционируют суды первой инстанции. Функция второй инстанции возложена на 12 судебных палат. Следующая инстанция – Сенат. Ну а выше – Государь, помазанник божий.

Второй – сталинский. Первое ключевое звено системы управления – районная партийная организация (райком). На подведомственной ей территории функционируют райсовет, райисполком, райотдел милиции (РОВД), райпрокурор, ну и, конечно, райсуд. Как правило – односоставный. Дела – в основном уголовные, ну и «тряпичные». Так раньше судьи снисходительно говорили о делах гражданских.

Итак, начиная с 30-х годов основное звено судебной системы – районный народный суд. Второе звено – областной суд. Выше только суды союзной республики и СССР. Изменилось ли что-то с тех пор? В принципе ничего: было три звена, три базовых звена и осталось (район, область, Россия). Правда, вместо слова «народный» в районном звене появился термин – федеральный. Последнее означает, что судьи в нем не местные – комиссары (уполномоченные представители) центральный судебной власти.

20 лет назад был учрежден институт мировых судей. С одной стороны, они вроде как в федеральную систему входить не должны, с другой – они ее элемент, формируемый представителями центра, управляемый и снабжаемый из центра.

«Жители забытой деревни»

Н.А. Некрасов (1821–1878) в своем стихотворении «Забытая деревня» (1855) предельно четко сформулировал правовую идеологию россиян: ждут, когда приедет барин, который их рассудит. Естественно, что таковой не приехал, да и зачем барину себя утруждать разрешением споров, без разрешения которых общество как существовало, так и существует.

В этой связи удивляет: с одной стороны, терпеливое ожидание российского общества, жаждущего некого хорошего, доброго чиновника от правосудия; с другой – административный нажим на судей: они только «должны», «обязаны»… [11]

Да, судьи, безусловно, и должны, и обязаны, но есть ли у них возможность для классического служения праву (или хотя бы закону)? Говоря уже современным языком, «человек с лопатой может копать, а может и не копать», поскольку и мотивированность, и направленность его действий предопределена множеством факторов, в числе которых «добрая воля конкретного судьи» [11, с. 25], далеко не самая главная составляющая в оправлении правосудия. В очередной раз напомним: судья, даже мудрейший, не всемогущ, так как главное в процессе не он, а стороны. А вот сторон-то и нет, они окопались в «забытой деревне», ждут барина…

Эффективность судебной власти

Об эффективности судебной власти в целом, то есть об эффективности судебно-властных отношений, мы тоже неоднократно писали. Не может быть суда (государства в целом) более передового, чем тот, который дан нашему сознанию.

Е.И. Алексеевская, ссылаясь на суждение математиков, писала ранее и повторяет сейчас: «Мы сознательно уклоняемся от построения идеальных моделей судебной системы, поскольку разделяем убеждение С.П. Капицы о том, что при “стремительном развитии всё время увеличиваются социальные и экономические градиенты, поскольку нет времени на установление равновесия”» [5, с. 95; 1, с. 42].

Проф. Л.В. Головко в своей последней книге «Государство и уголовное судопроизводство» пишет: «если сегодня и есть в уголовно-процессуальной науке что-то по-настоящему актуальное, то это проблема государства и его роли в организации и функционировании судопроизводства» [3, с. 5].

Мы уже неоднократно писали, что уголовно-правовые возможности государства, ввергнутого в постпреступный синдром, невелики. Максимум, что оно может:

- во-первых, единичного и конкретного преступника уничтожить, то есть казнить, что в рамках нынешних ценностей – негуманно;
- во-вторых, преступника можно пленить (лишить своды пожизненно или на определенный срок), что накладно, да и для общества в целом вредно, ибо разрываются социальные связи;
- наконец, в-третьих, преступника можно наказать рублем, при условии, конечно, что таковой у него имеется [6, с. 42–47; 7 с. 71–74].

Естественно, что применению норм уголовного права должна предшествовать поимка преступника, в данном случае речь заходит уже собственно об уголовном процессе и касается, с одной стороны, интенсивности розыска, с другой – соблюдения прав человека.

Проф. В.В. Лунев (1932–2022) по этому поводу спрашивал своего читателя, что следует делать в случае кражи ценной вещи в изолированной аудитории: сразу и тотально «всех обыскать, найти предмет и виновного» или «расследовать дело в течение многих месяцев и ничего не найти» [9, с. 40].

Уважаемый профессор как минимум лукавил, ибо подвергнуть всех присутствующих в аудитории тщательному и полному обыску, конечно, можно, унизив тем самым сразу всех и каждого (возможно, найдется даже и ценная вещь), а вот что касается выявления виновного, то это только надежда на успех, так как опытный воришка найдет способ своевременно избавиться от краденного. Вспомним образ «Кирпича» из кинофильма «Место встречи изменить нельзя»: чтобы изобличить известного всем оперативникам карманного вора, главный герой картины – Глеб Жеглов идет на дерзкую и явно незаконную фальсификацию – подбрасывает «Кирпичу» предмет кражи в карман.

Стратегии борьбы с преступностью, о которых писал академик В.Н. Кудрявцев (1923–2007), не исключают применения по отношению к правонарушителю любых мер, от его уничтожения, до взаимовыгодного договора между преступником и государством [8].

Заключение

Судебная власть – явление объективное, как и все прочие виды власти, свойственные человеческому обществу, начиная от организации отношений в семье, заканчивая властью государственной.

Аппарат судебной власти – судебная система, архитектура которой предопределена уровнем развития общества в целом.

Судебно-властные отношения – элемент государственно-властных отношений, что и определяет потолок их эффективности.

Прежде чем ответить на вопрос, каким должен быть суд, необходимо ответить другой вопрос: «Как называется общество, в котором мы живем?»

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алексеевская Е.И.* Законы развития судебной системы. 2-е изд., доп. М.: Юстицинформ, 2022. 156 с.
2. *Глобенко О.А.* Стадия возбуждения уголовного дела: слово народа // Уголовное судопроизводство. 2016. № 2. С. 44–46.
3. *Головко Л.В.* Государство и его уголовное судопроизводство. М.: Городец, 2022. 464 с.
4. *Головко Л.В.* Построение независимой судебной власти: стратегический подход // Всероссийский научный журнал «Вопросы правоведения». 2010. № 3. С. 144–168.
5. *Капица С.* Парадоксы роста: Законы развития человечества. М.: Альпина нон-фикшн, 2010. 192 с.
6. *Колоколов Н.А.* Философия наказания: эволюция нравственности // История государства и права. 2016. № 10. С. 42–47.
7. *Колоколов Н.А.* Уголовное наказание: эволюция нравственности // Международный журнал уголовное судопроизводство. Проблемы теории и практики [= Criminal Procedure. Problems of Theory and Practice]. 2016. № 2. С. 71–74.
8. *Кудрявцев В.Н.* Стратегии борьбы с преступностью. М.: Юристъ, 2003. 349 с.
9. *Лунев В.В.* Очерк 1. Проблемы уголовного права и других наук криминального цикла // Уголовное право. Актуальные проблемы теории и практики: сборник очерков / под ред. В.В. Лунева. М.: Юрайт, 2010. 779 с.
10. *Момотов В.В.* Судебная реформа 2018 г. в Российской Федерации: концепция, цели, содержание (Часть I) // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 134–146.
11. Нравственные начала российского правосудия: мат. Седьмой Межрегиональной научно-практической конференции / отв. ред. О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. М.: Проспект, 2016. 144 с.

REFERENCES

1. Alekseevskaya E.I. Zakony razvitiya sudebnoj sistemy. 2-e izd., dop. M.: Yusticinform, 2022. 156 s.
2. Globenko O.A. Stadiya vozbuzhdeniya ugolovnogo dela: slovo naroda // Ugolovnoe sudoproizvodstvo. 2016. № 2. S. 44–46.
3. Golovko L.V. Gosudarstvo i ego ugolovnoe sudoproizvodstvo. M.: Gorodec, 2022. 464 s.
4. Golovko L.V. Postroenie nezavisimoj sudebnoj vlasti: strategicheskij podhod // Vserossijskij nauchnyj zhurnal «Voprosy pravovedeniya». 2010. № 3. S. 144–168.
5. Kapica S. Paradoksy rosta: Zakony razvitiya chelovechestva. M.: Al’pina non-fikshn, 2010. 192 s.
6. Kolokolov N.A. Filosofiya nakazaniya: evolyuciya nravstvennosti // Istoriya gosudarstva i prava. 2016. № 10. S. 42–47.

7. Kolokolov N.A. Ugolovnoe nakazanie: evolyuciya nravstvennosti // Mezhdunarodnyj zhurnal ugolovnoe sudoproizvodstvo. Problemy teorii i praktiki. (Criminal penalties: the evolution of morality // International journal Criminal Procedure. Problems of Theory and Practice). 2016. № 2. S. 71–74.
8. Kudryavcev V.N. Strategii bor'by s prestupnost'yu. M.: Yurist», 2003. 349 s.
9. Luneev V.V. Ocherk 1. Problemy ugolovnogo prava i drugih nauk kriminal'nogo cikla // Ugolovnoe pravo. Aktual'nye problemy teorii i praktiki: sbornik ocherkov / Pod red. V.V. Luneva. M.: Yurajt. 779 s.
10. Momotov V.V. Sudebnaya reforma 2018 g. v Rossijskoj Federacii: koncepciya, celi, soderzhanie (Chast' I) // Zhurnal rossijskogo prava. 2018. № 10. S.134–146.
11. Nravstvennye nachala rossijskogo pravosudiya. Materialy Sed'moj Mezhregional'noj nauchno-prakticheskoj konferencii / Otv. red. O.A. Egorova, Yu.F. Bespalov. M.: Prospekt, 2016. 144 s.

Сведения об авторе / About Author:

Колоколов Никита Александрович, доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры теории и истории государства и права, Московский педагогический государственный университет; Судья Верховного Суда РФ (в почетной отставке), e-mail: nikita_kolokolov@mail.ru

Kolokolov Nikita Aleksandrovich, Doctor of Law, Accociate Professor, Professor of the Department of Theory of Government and Rights, Moscow State Pedagogical University, retired suprime court judge, e-mail: nikita_kolokolov@mail.ru

Статья поступила в редакцию 11.02.2026 / The article was received on 11.02.2026

Статья принята к публикации 25.02.2026 / The article accepted for publication 25.02.2026

УДК 343.9
ББК 67.7
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-90-97

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Терентьев

Аннотация. *Данная статья посвящена анализу российского законодательства, направленного на противодействие коррупции в сфере образования. За последние годы в России сформирована комплексная система антикоррупционного регулирования, включающая разработку и внедрение соответствующих нормативных правовых актов, способствующих повышению эффективности борьбы с данным негативным явлением.*

Для формирования в обществе устойчивого негативного отношения к коррупции и повышения уровня антикоррупционного сознания граждан необходимо согласованное и системное взаимодействие государственных органов. В этом важная роль отводится государственным образовательным организациям, осуществляющим просветительскую деятельность, направленную на разъяснение мер противодействия коррупции и формирование у граждан этических норм антикоррупционного поведения.

Создание цивилизованного общества невозможно без задействования значительного потенциала системы образования и развития широкого просветительского движения, направленного на разъяснение мер противодействия коррупции, принимаемых государством.

Ключевые слова: *антикоррупционное поведение, воспитание, государственные органы, коррупция, образование, образовательные организации, правовое регулирование, правосознание, просветительская деятельность.*

Для цитирования: *Терентьев А.В.* Правовые аспекты противодействия коррупции в сфере образования // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 90–97. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-90-97

© Терентьев А.В., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

LEGAL ASPECTS OF COMBATING CORRUPTION IN EDUCATION

A.V. Terentyev

Abstract. *This article is devoted to the analysis of Russian legislation aimed at combating corruption in the field of education. In recent years, Russia has developed a comprehensive system of anti-corruption regulation, including the development and implementation of relevant regulatory legal acts that enhance the effectiveness of combating this negative phenomenon. In order to form a stable negative attitude towards corruption in society and increase the level of anti-corruption awareness of citizens, coordinated and systematic interaction of government agencies is necessary. In this regard, an important role is assigned to state educational organizations that carry out educational activities aimed at explaining anti-corruption measures and forming ethical standards of anti-corruption behavior among citizens. The creation of a civilized society is impossible without harnessing the significant potential of the education system and developing a broad awareness-raising movement aimed at clarifying anti-corruption measures taken by the State.*

Keywords: *anti-corruption behavior, education, government agencies, corruption, education, educational organizations, legal regulation, legal awareness, educational activities.*

Cite as: Terentyev A.V. Legal aspects of combating corruption in education. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 90–97. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-90-97

Введение

Борьба с коррупцией на национальном уровне является важнейшим элементом реализации государственного суверенитета Российской Федерации. Государственная антикоррупционная политика ориентирована на существенное сокращение масштабов коррупции в системе публичного управления. Особое внимание уделяется формированию у граждан устойчивого неприятия любых проявлений коррупции и развитию антикоррупционного правосознания.

Образовательные организации играют особую роль в решении данной задачи, осуществляя просветительскую деятельность, направленную на информирование населения о мерах по противодействию коррупции и формирование антикоррупционного сознания. Без подобного просвещения цивилизованное развитие общества представляется невозможным.

Основная часть

Коррупция представляет собой глобальную социальную проблему, затрагивающую не только Россию, но и большинство государств мира. Для ее эффективного

решения, особенно в части противодействия и предупреждения, необходима четкая и последовательная правовая база.

Международное противодействие коррупции основывается на системе международных нормативных правовых актов, направленных на борьбу с данным негативным явлением. Особое место среди них занимает Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции 2003 г., являющаяся всеобъемлющим международным соглашением, к которому присоединились 172 государства. Это первый глобальный международно-правовой акт в сфере противодействия коррупции, который вступил в силу 14 декабря 2005 г. Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Федеральным законом от 8 марта 2006 г. № 40-ФЗ.

Данная Конвенция определяет криминализацию коррупционных деяний и устанавливает их перечень. К ним относятся хищение, незаконное присвоение или иное нецелевое использование имущества, принадлежащего государству, публичным должностным лицом, а также злоупотребление служебным положением и другие. Помимо этого Конвенция предлагает меры по предотвращению коррупции как в государственном, так и в частном секторе, содействует налаживанию международного взаимодействия в этой области и возвращению украденных активов.

Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию от 27 января 1999 г., ратифицированная Федеральным законом от 25 июля 2006 г. № 125-ФЗ, предоставляет государствам-участникам рекомендации по включению в национальные законодательства определенных деяний, квалифицируемых как коррупционные [2]. В документе особо подчеркивается, что коррупция представляет серьезную угрозу верховенству закона, нарушает принципы эффективного государственного управления, подрывает стабильность демократических институтов и наносит ущерб моральным основам общества.

Правовое регулирование деятельности по противодействию коррупции в Российской Федерации нашло свое отражение в Конституции РФ и федеральном законодательстве и закрепило роль всех участников данных правоотношений на государственном уровне, создав эффективную правоохранительную систему, гарантирующую защищенность граждан и общества от преступных посягательств. Конституция Российской Федерации закрепляет базовые принципы, лежащие в основе противодействия коррупции [3]. К их числу относятся, в частности:

- *принцип правового государства*, предполагающий верховенство закона и обязательность его соблюдения для всех лиц, находящихся на территории России;
- *принцип обеспечения прав и свобод человека и гражданина*, определяющий смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной, исполнительной и судебной власти, а также органов местного самоуправления и гарантирующий судебную защиту этих прав.

В России борьба с коррупцией в государственных структурах строится на правовой базе, фундаментом которой служит основной закон страны. В соответствии с частью 2 статьи 15 Конституции Российской Федерации, на все уровни публичной власти – от федерального до местного, а также на государственных служащих и общественные объединения – возлагается обязанность строго соблюдать положения Конституции и действующих нормативных правовых актов.

Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных

служащих» регламентированы стандарты антикоррупционного поведения, которые представляют совокупность правил, установленных на законодательном уровне и выраженных в форме ограничений, запретов и требований. Приведем ниже некоторые из них.

1. Государственные служащие должны предоставлять достоверные сведения о полученных доходах и принадлежащем им имуществе, а также обязательствах имущественного характера.
2. Указанным лицам запрещено вести предпринимательскую деятельность, принимать участие в деятельности органов управления коммерческими организациями на платной основе, приобретать доходные ценные бумаги.
3. Не допускается получение ими вознаграждения в связи с исполнением должностных обязанностей от юридических и физических лиц.
4. Недопустимо разглашение и использование ими сведений конфиденциального характера или служебной информации, за исключением случаев использования в связи с исполнением обязанностей.
5. Госслужащим запрещается использовать должностные полномочия в интересах политических партий, других общественных объединений, религиозных объединений и иных организаций.

В 2008 г. принят Федеральный закон № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [4], который определяет ключевые принципы противодействия коррупции, правовые основы механизма регулирования мер, направленных на предупреждение, минимизацию и устранение последствий коррупционных деяний. Этот закон регламентирует следующие понятия коррупционных правонарушений: злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства.

Борьба с коррупцией строится на фундаментальных принципах, главными из которых являются признание и соблюдение основных прав и свобод человека и гражданина, а также строгое соблюдение законности и открытости деятельности всех государственных и местных органов власти.

В статье 5 закона указано, что Президент РФ определяет основные направления государственной политики в области противодействия коррупции, а Федеральное Собрание РФ обеспечивает разработку и принятие федеральных нормативно-правовых актов, направленных на борьбу с коррупционными проявлениями, и осуществляет контроль за деятельностью органов исполнительной власти в пределах своих полномочий.

Указом Президента России от 8 марта 2015 г. № 120 «О некоторых вопросах противодействия коррупции» устанавливаются ограничения для должностных лиц в государственных органах и корпорациях. В частности, им запрещается хранить наличные деньги и ценности в иностранных банках, находящихся за пределами России, а также владеть и (или) пользоваться зарубежными финансовыми инструментами при замещении соответствующих должностей.

Следующий указ Президента России от 15 июля 2015 г. № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия

коррупции», был призван обеспечить единую государственную политику в данном направлении. В данном документе утверждены три типовых положения: «Типовое положение о комиссии по координации противодействия коррупции в субъекте РФ», «Типовое положение о подразделении федерального органа, занимающегося профилактикой коррупционных и других правонарушений», а также «Типовое положение об органе субъекта РФ по профилактике коррупционных и других правонарушений».

Значимую роль в борьбе с коррупцией сыграло постановление Правительства России от 9 января 2014 г. № 10 «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации». Согласно постановлению, лицам, занимающим государственные (муниципальные) должности, государственным (муниципальным) служащим и сотрудникам других организаций запрещается принимать подарки, которые не разрешены действующим российским законодательством.

Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», искоренение коррупции – один из национальных приоритетов страны (пункт 25). Документ подчеркивает важность противодействия преступлениям коррупционной направленности, а также нецелевому расходованию и хищению бюджетных средств в государственных органах и организациях с государственным участием.

В Российской Федерации противодействие коррупции в сфере образования регулируется, в числе прочего, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» [5]. В соответствии со статьей 30 данного закона, образовательные организации вправе принимать локальные нормативные акты по ключевым направлениям организации и осуществления образовательной деятельности. Эти нормативные акты играют ключевую роль в сфере образования и являются необходимым условием ее эффективного функционирования. Они также обеспечивают детализацию и практическую реализацию положений федерального законодательства в области образования. Кроме того, локальные акты регламентируют взаимоотношения в рамках каждой образовательной организации, что способствует предупреждению и минимизации негативных последствий коррупционных проявлений.

В официальных правовых документах указывается, что решения и меры, принимаемые властью в области борьбы с преступностью, должны быть открытыми, конкретными и понятными каждому гражданину [1]. Важнейшим фактором в организации профилактики и противодействия коррупции в образовательных учреждениях является информирование обучающихся и сотрудников образовательных организаций о последствиях несоблюдения установленных ограничений и запретов, направленных на предотвращение коррупционных проявлений в образовательной среде.

Одновременно с этим существуют важные аспекты, касающиеся прав и обязанностей всех участников образовательного процесса, особенно в части отношений, подверженных повышенному риску коррупции. Особенно это заметно при решении вопроса о конфликтности конкретной ситуации и при определении степени материальной заинтересованности сторон [6].

Учитывая изложенные обстоятельства, можно констатировать, что сложившаяся ситуация обусловливает потребность в разработке и научном обосновании теоретических положений и выводов, а также практических рекомендаций и предложений по формированию действенного механизма реализации мер по профилактике и противодействию коррупции в сфере образования. При этом непосредственному и всестороннему исследованию должны быть подвергнуты действующие нормы, регулирующие профилактические меры по противодействию коррупции в сфере образования и определяющие соответствующее правовое положение.

Противодействие коррупции является одной из первостепенных задач государственной политики, и система образования играет одну из ключевых ролей в ее осуществлении. В рамках образовательного процесса реализуются меры, направленные на предупреждение коррупционных проявлений, формирование антикоррупционного мировоззрения и укрепление правовой культуры всех участников образовательных отношений.

Среди мер, призванных активизировать деятельность государственных служащих в борьбе с коррупцией в сфере образования, можно выделить:

- создание единой системы правил в сфере образовательной деятельности, включающей запреты, ограничения и требования, направленные на профилактику и предотвращение любых проявлений коррупции;
- формирование в педагогическом сообществе устойчивого негативного отношения к коррупции;
- проведение антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов, осуществляемой как органами государственной власти, так и организациями гражданского общества и самими гражданами;
- разработку антикоррупционных стратегий в образовательных организациях, создание специализированных подразделений и назначение ответственных должностных лиц по противодействию коррупции, а также оценку коррупционных рисков и внедрение иных мер по их минимизации и предотвращению.

Следует отметить, что в процессе обучения и воспитания осуществляется всестороннее развитие личности – духовное, интеллектуальное и нравственное. Формируются ценностные ориентиры и развиваются навыки, необходимые для осознания и проявления активной гражданской позиции по отношению к коррупционным проявлениям.

Выводы

С учетом изложенного можно констатировать, что организация работы по профилактике и противодействию коррупции в образовательных организациях может осуществляться по следующим направлениям:

1. *Формирование нормативно-правовой базы противодействия коррупции*: разработка внутренних нормативных актов, проведение независимой экспертизы новых локальных актов на предмет коррупционных рисков, формирование перечня должностей с повышенным уровнем коррупциогенности.
2. *Участие в антикоррупционном мониторинге*: образовательные организации должны предоставлять полные сведения о проводимых антикоррупционных мероприятиях и о воспитательной работе по формированию у обучающихся

антикоррупционных ценностей. Указанная информация подлежит размещению на официальном сайте образовательного учреждения в специальном разделе, посвященном противодействию коррупции.

3. *Организация взаимодействия с правоохранительными органами и учредителями образовательных организаций* в целях координации профилактической и контрольной деятельности.
4. *Организация взаимодействия с родителями (законными представителями)*. Данное направление требует особо тщательной проработки, поскольку именно в процессе общения родителей с руководством и педагогами образовательных учреждений нередко возникают ситуации, которые могут быть расценены как коррупционные.
5. *Формирование правовой грамотности и антикоррупционной компетенции* у обучающихся и сотрудников образовательной организации как ключевое направление профилактики коррупции.

Из изложенного следует, что антикоррупционное поведение представляет собой совокупность общественных взглядов и принципов, формирующих нормы поведения граждан и государственных служащих и выражающихся в конкретных действиях, направленных на противодействие коррупции. Эффективность мер по борьбе с коррупцией и привлечению виновных к ответственности будет незначительной, если у граждан не сформируется внутреннее неприятие любых ее проявлений.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Алексеев С.Н.* Эффективность институционально-правового механизма обеспечения правопорядка: автореф. дис. канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2011. С. 9–11.
2. Конвенция об уголовной ответственности за коррупцию // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 20. Ст. 2394.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) // СЗ РФ. 2014. 4 августа. № 31. Ст. 4398.
4. О противодействии коррупции: Федеральный закон Российской Федерации // СЗ РФ. 2008. № 52, ч. 1. Ст. 6228.
5. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) // Российская газета. № 303. 2012. 31 декабря.
6. *Плюгина И.В.* Конфликт интересов в сфере образования // Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе, в деятельности организаций: причины, предотвращение, урегулирование: науч.-практ. пособие / отв. ред. А.Ф. Ноздрачев. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М., 2016. С. 128–136.

REFERENCES

1. Alekseev S. N. The effectiveness of the institutional and legal mechanism for ensuring law and order: abstract of the dissertation. kand. jurid. Nauk. N. Novgorod, 2011. pp. 9–11.
2. Convention on Criminal Liability for Corruption // Collection of legislation of the Russian Federation. 2009. No. 20. St. 2394.

3. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2014. August 4th. No. 31.
4. Art. 4398.3. On combating corruption: The Federal Law of the Russian Federation // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2008. No. 52, part 1. Art. 6228.
5. Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012 «On Education in the Russian Federation» (as amended on July 14, 2022) // Rossiyskaya Gazeta. No. 303. 2012. December 31.
6. Plyugina I. V. Conflict of interests in the field of education // Conflict of interests in state and municipal service, in the activities of organizations: causes, prevention, settlement: scientific and practical. the manual / ed. by A. F. Nozdrachev, Moscow: Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation: INFRA-M, 2016. Pp. 128–136.

Сведения об авторе / About Author:

Терентьев Александр Викторович, кандидат юридических наук, профессор кафедры права, Московский педагогический государственный университет, e-mail: aterentyiev63@gmail.com

Terentyev Alexander Victorovish, candidate of Legal Sciences, Professor of the Department of Law, Moscow Pedagogical State University, e-mail: aterentyiev63@gmail.com

Статья поступила в редакцию 13.02.2026 / The article was received on 13.02.2026

Статья принята к публикации 27.02.2026 / The article accepted for publication 27.02.2026

УДК 343
ББК 67.4
https://doi.org/10.31862/3033-7909-2026-01-98-105

ПРОБЛЕМЫ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА КОРРУПЦИОННЫЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ, СОВЕРШЕННЫЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

А.И. Глушков, Д.М. Ботнарь

Аннотация. *Статья посвящена анализу вопросов уголовно-правовой ответственности за преступления коррупционного характера в условиях распространения технологий искусственного интеллекта. Рассматриваются теоретические подходы к определению субъекта преступления в ситуациях, когда общественно опасное деяние совершено с использованием автономных алгоритмов. Особое внимание уделяется вопросу определения ответственности разработчиков программного обеспечения, владельцев технических систем и пользователей цифровых технологий. Определены основные уголовно-правовые риски, возникающие при использовании искусственного интеллекта, а также выявлены ограничения действующих правовых конструкций. На основе проведенного исследования обоснованы направления совершенствования российского уголовного и уголовно-процессуального законодательства в условиях динамичного развития информационных технологий.*

Ключевые слова: *искусственный интеллект, уголовная ответственность, субъект преступления, цифровые технологии, правовое регулирование.*

Для цитирования: *Глушков А.И., Ботнарь Д.М.* Проблемы уголовной ответственности за коррупционные преступления, совершенные с использованием искусственного интеллекта // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2026. № 1. С. 98–105. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-98-105

© Глушков А.И., Ботнарь Д.М., 2026

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

PROBLEMS OF CRIMINAL LIABILITY FOR CORRUPTION-RELATED OFFENCES COMMITTED USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE

A.I. Glushkov, D.M. Botnar

Abstract. *The article is devoted to the analysis of issues related to criminal liability for corruption-related crimes in the context of the spread of artificial intelligence technologies. Theoretical approaches to determining the subject of a crime in situations where a socially dangerous act is committed using autonomous algorithms are examined. Special attention is paid to the issue of determining the liability of software developers, owners of technical systems, and users of digital technologies. The main criminal and legal risks arising from the use of artificial intelligence are identified, and the limitations of existing legal frameworks are revealed. Based on the conducted research, the directions for improving Russian criminal and criminal procedural legislation in the context of the dynamic development of information technologies are substantiated.*

Keywords: *artificial intelligence, criminal liability, subject of crime, digital technologies, legal regulation.*

Cite as: Glushkov A.I., Botnar D.M. Problems of criminal liability for corruption-related offences committed using Artificial Intelligence. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2026, No. 1, pp. 98–105. DOI: 10.31862/3033-7909-2026-01-98-105

Введение

Стремительное распространение технологий искусственного интеллекта оказывает всё более заметное влияние на традиционные правовые конструкции, в том числе на институт уголовной ответственности в целом и по конкретным видам преступлений в частности. В связи с этим возникают новые риски причинения вреда охраняемым уголовным законом общественным отношениям, которых раньше не существовало. Это связано, прежде всего, с использованием автономных алгоритмов в целом ряде видов деятельности: от управления информационными процессами до анализа различных данных и принятия юридически значимых решений.

В силу изложенных обстоятельств есть основания полагать, что в современных условиях особую актуальность приобретает вопрос о том, насколько классические подходы уголовного права, основанные на персональной ответственности физического лица, в том числе являющегося должностным лицом, способны адекватно реагировать на вызовы цифровой эпохи. Как можно в XXI в. обеспечить эффективную правовую оценку последствий применения искусственного интеллекта?

Основная часть

В настоящее время в научной среде присутствуют полярные точки зрения на вопрос об определении места искусственного интеллекта (далее – ИИ) в системе уголовно-правового регулирования. С одной стороны, ИИ рассматривается как технический инструмент, используемый человеком и потому не способный выступать самостоятельным субъектом ответственности. В данном случае вину будет нести субъект права, то есть человек. С другой стороны, обсуждаются модели распределения ответственности между разработчиками, владельцами, операторами и пользователями интеллектуальных систем. Поэтому целесообразно определить пределы уголовно-правового регулирования указанных вопросов.

Современное уголовное право исходит из того, что субъектом преступления может быть только физическое лицо, обладающее вменяемостью и достигшее установленного законом возраста уголовной ответственности. По преступлениям коррупционного характера субъектом преступления может быть только должностное лицо. Такая конструкция долгое время обеспечивала устойчивость уголовно-правовой системы, поскольку предполагала наличие у субъекта деяния, запрещенного уголовным законом, сознания, воли и способности осознавать общественную опасность своих действий.

Однако развитие и масштабное внедрение ИИ усложнило эту модель. Возможности ИИ сейчас всё чаще используют в принятии различных решений, в том числе имеющих юридическое значение, которые в свою очередь могут носить коррупционный характер, то есть затрагивать основы государственного управления, права граждан, экономическую стабильность и нравственные устои общества.

Одновременно с этим, считается, что ИИ не обладает ни волей, ни психическим отношением к содеянному. ИИ выступает как механизм, способный в определенных пределах самостоятельно формировать запрашиваемый результат. Налицо правовая неопределенность. Безусловно, вред общественным интересам, охраняемым уголовным законом, может быть причинен совокупностью технических решений, заложенных на этапе разработки и эксплуатации компьютерной системы. Возникает вопрос, кого именно следует считать носителем уголовно-правовой ответственности? Это может быть лицо, которое допустило использование опасной технологии без надлежащего контроля: разработчик, пользователь, владелец и т.п. Правового единства в решении этого вопроса не достигнуто.

Представляется, что в рассматриваемой ситуации в целом и по преступлениям коррупционного характера в частности возложение уголовной ответственности на систему ИИ не соответствует базовым началам отечественного уголовного права. ИИ отличает отсутствие сознания, вины и способности нести юридические последствия. Следовательно, субъектом преступления его признать нельзя. ИИ можно рассматривать лишь как средство совершения противоправного деяния или как фактор, влияющий на его последствия. В противном случае будет нарушена логика установления персональной вины, лежащая в основе уголовного закона, в том числе регламентирующего ответственность за совершение преступлений коррупционного характера.

С учетом изложенного можно констатировать, что одной из основных задач современного уголовно-правового регулирования необходимо рассматривать сохранение и реализацию принципа вины в классическом его понимании с учетом

его адаптации к ситуации, сложившейся в результате развития современных информационных технологий. В этой связи недопустимо списывать всё на автономность современных интеллектуальных систем, так как есть конкретные лица (специалисты в области IT-технологий), которые обеспечивают функционирование этих систем и могут контролировать их работу.

В силу изложенных обстоятельств, как нам представляется, внимание юридической общественности должно быть сконцентрировано на выработке критериев ответственности человека (разработчика, пользователя, владельца соответствующей интеллектуальной системы), а не рассматривать целесообразность признания ИИ субъектом преступления.

Согласно положениям ст. 19 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ), «уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, достигшее возраста, установленного настоящим Кодексом» [8]. Этой нормой закона однозначно закреплен персональный характер уголовной ответственности. Очевидно, что даже если вред причинен в результате функционирования автономной цифровой системы, ответственность в любом случае должна возлагаться на конкретное физическое лицо, причастное к ее работе. Действующее отечественное уголовное законодательство не допускает возможности признания ИИ самостоятельным субъектом какого-либо преступления, в том числе коррупционной направленности.

Согласно положениям ст. 73 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации (УПК РФ), «при производстве по уголовному делу подлежит доказыванию виновность лица в совершении преступления» [7]. Тем самым законодатель однозначно определил антропоцентрический характер уголовного судопроизводства в целом и по уголовным делам о коррупционных преступлениях в частности. В этой связи должностным лицам, осуществляющим доказывание по уголовным делам, в обязательном порядке необходимо установить виновность конкретного лица (в том числе должностного лица), форму его вины и мотивы совершения уголовно наказуемого деяния.

Как мы видим, в УПК РФ не говорится об ИИ как о возможном субъекте преступления. Безусловно, совокупность и совпадение определенных алгоритмов и технических решений может повлечь за собой нарушение закона, однако правового регулирования этого казуса законодатель не предусматривает.

Согласно положениям ст. 2 Федерального закона от 31.07.2020 № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации», «технологии искусственного интеллекта – технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта» [6]. В данном нормативном правовом акте закреплено определение указанного понятия, а также регламентирована возможность применения ИИ в различных сферах общественных отношений. В то же время необходимо отметить, что данный закон не устанавливает оснований уголовной ответственности, его нормативные предписания определяют лишь общее направление государственной политики в сфере цифровых инноваций.

Можно заключить, что законодателем предприняты определенные шаги в части правовой регламентации использования ИИ в различных сферах жизнедеятельности, однако далеко не все вопросы, в том числе связанные с определением оснований уголовной ответственности за коррупционные преступления, совершенные с использованием искусственного интеллекта, получили свое разрешение.

Представляется целесообразным рассмотреть мнения и точки зрения различных авторов по рассматриваемой проблематике.

Так, например, Ю.С. Балалаева указала, что «искусственный интеллект сегодня не может выступать самостоятельным субъектом юридической ответственности» [1, с. 10]. В свою очередь И.Н. Мосечкин отметил, что «искусственный интеллект не является самостоятельным субъектом преступления, но сможет выступать в качестве него в случае признания его личностью» [5, с. 461]. Названные ученые допускают вероятность расширение круга субъектов преступления ввиду динамичного развития ИИ, но только в перспективе.

В юридической печати представлено и диаметрально противоположное мнение. В частности, В.А. Лаптев утверждает, что «AI-роботы приобретают правосубъектность и выступают участниками отношений, несут самостоятельную юридическую ответственность» [3, с. 99]. Схожую точку зрения изложила А.В. Ильина, а именно: «если в мире юридические лица уже получили свою правосубъектность, то и искусственный интеллект тоже имеет на это право» [2, с. 81].

Представленные высказывания наглядно свидетельствуют о том, что затронутая проблематика является, во-первых, актуальной, во-вторых, не получившей до настоящего времени единого и однозначного теоретико-методологического разрешения.

Учитывая изложенные обстоятельства, полагаем, что основной уголовно-правовой риск при квалификации преступления, совершенного с использованием искусственного интеллекта, связан с трудностью определения субъекта уголовной ответственности и установления вины. Поскольку, согласно отечественному законодательству, уголовной ответственности подлежит только вменяемое достигшее установленного законом возраста физическое лицо (по коррупционным преступлениям – должностное лицо), то ИИ не может рассматриваться в качестве самостоятельного носителя указанного вида ответственности. В этой ситуации на практике достаточно трудно будет конкретизировать список виновных лиц. В нормах действующего законодательства он также не представлен.

Второй риск состоит в том, что ИИ может быть использован в качестве инструмента (средства) совершения общественно опасного деяния: преступники могут с помощью ИИ облегчить (упростить) себе исполнение противоправной деятельности. В частности, посредством возможностей ИИ осуществимо автоматизировать (усовершенствовать) мошеннические схемы, манипулировать (оперировать в нужную сторону) юридически значимой информацией (сведениями) и проч. В этой связи логично возникает вопрос: как правильно квалифицировать преступление?

Представляется, что причинение вреда общественным интересам, а по коррупционным преступлениям – посягательство на основы государственного управления, права граждан, экономическую стабильность и нравственные устои общества во всех случаях осуществляет не ИИ, а конкретный человек (должностное лицо), который использует информационные технологии в своих преступных целях.

В свете рассматриваемых проблем также необходимо принять во внимание, что безоглядное и некритическое отношение к результатам работы ИИ, поспешное их использование в ходе осуществления производства по уголовным делам, в том числе о коррупционных преступлениях, а также отсутствие постоянного контроля над информационными технологиями со стороны человека не только опрометчиво, но и безрассудно. При работе с ИИ следователю и дознавателю в обязательном

порядке потребуется помощь соответствующего специалиста, чтобы минимизировать риск совершения ошибок при сборе и проверке доказательств, а также принятии юридически значимых решений.

В этой связи представляется обоснованным утверждение А.Е. Михеева и А.Г. Маркелова о том, что «будущее уголовного судопроизводства – за синтезом правовой точности и технологического интеллекта» [4, с. 586].

Проведенный анализ позволяет выделить несколько направлений совершенствования положений отечественного законодательства, регламентирующего вопросы уголовной ответственности за преступления (в том числе коррупционного характера), совершенные с использованием искусственного интеллекта, а также вопросы осуществления уголовного судопроизводства.

В частности, целесообразно по-прежнему строго и в полном объеме обеспечить реализацию принципа персональной уголовной ответственности. Одновременно необходимо законодательно закрепить перечень субъектов (специалистов), участвующих в использовании ИИ в различных сферах деятельности. Таким образом будет очерчен круг лиц, подпадающих под признаки субъекта преступления. Кроме того, необходимо законодательно прописать, при наличии каких конкретно обстоятельств и условий может наступить уголовная ответственность в отношении лица (в том числе должностного лица), допустившего противоправное использование информационных технологий и результатов ИИ.

В целях совершенствования механизма доказывания по уголовным делам о преступлениях, совершенных с использованием искусственного интеллекта, в том числе о преступлениях коррупционной направленности, необходимо оптимизировать положения уголовно-процессуального законодательства: закрепить статус цифровых следов и критерии допустимости их использования в качестве доказательств. Наряду с этим целесообразно регламентировать обязательное привлечение к участию в уголовном судопроизводстве специалиста в области IT-технологий, а также производство судебной экспертизы для оценки механизма формирования результатов, полученных с помощью ИИ и в дальнейшем использованных в противоправной деятельности.

В свете рассматриваемых проблем необходимо подчеркнуть, что в рамках уголовного судопроизводства необходимо устанавливать (доказывать) обстоятельства, указанные в ст. 73 УПК РФ, в число которых входят конкретные обстоятельства события преступления (время, место, способ и другие обстоятельства совершения общественно опасного деяния) и виновность конкретного физического лица (форму его вины и мотивы). Цифровые инструменты должны быть органично встроены в этот процесс доказывания.

Положениями Федерального закона от 31.07.2020 № 258-ФЗ «Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации» сформирована основа для тестирования цифровых инноваций. Это направление деятельности необходимо динамично развивать: в частности, основанные на результатах деятельности ИИ правовые решения сначала апробировать в пилотных (экспериментальных) проектах, а после обобщения и анализа полученных результатов внедрять их в уголовно-правовую практику. Так, например, можно осуществить пилотный проект по установлению ответственности за вред, причиненный с использованием результатов ИИ, по механизму осуществления сбора и проверки цифровых доказательств.

Обновление положений действующего законодательства целесообразно реализовывать поэтапно. Сначала пилотные проверки должны получить свое экспериментальное подтверждение. Затем полученные результаты допустимо реализовать в виде поправок и дополнений в нормы уголовного и уголовно-процессуального законодательства.

Выводы

Проведенный анализ показал, что развитие технологий ИИ ставит перед уголовным правом принципиально новые вопросы, связанные прежде всего с определением субъекта ответственности. Действующая уголовно-правовая модель по-прежнему исходит из классического понимания субъекта преступления. Однако в законодательство следует вносить коррективы. Дальнейшее совершенствование законодательства должно быть направлено на уточнение правил ответственности человека за создание и использование интеллектуальных систем.

Перспективным представляется формирование уголовно-процессуальных правил сбора, проверки и оценки цифровых следов, усиление роли судебной экспертизы. Такой подход позволит сохранить базовые принципы уголовного права и одновременно адаптировать их к условиям цифровой эпохи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Балалаева Ю.С.* Проблема определения субъектов юридической ответственности за вред, причиненный искусственным интеллектом: анализ путей решения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2023. № 3 (99). С. 10–19.
2. *Ильина А.В.* Правосубъектность искусственного интеллекта: реальность или вымысел? // Актуальные проблемы юриспруденции. 2022. С. 74–82.
3. *Лаптев В.А.* Понятие искусственного интеллекта и юридическая ответственность за его работу // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 2. С. 79–102.
4. *Михеева А.Е., Маркелов А.Г.* Роль искусственного интеллекта в анализе цифровых следов при расследовании преступлений // Вестник науки. 2025. № 12 (93). С. 581–589.
5. *Мосечкин И.Н.* Искусственный интеллект и уголовная ответственность: проблемы становления нового вида субъекта преступления // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2019. Т. 10. № 3. С. 461–476.
6. Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2020 № 258-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 03.08.2020. № 31, ч. I. Ст. 5017.
7. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ // СЗ РФ. 24.12.2001. № 52, ч. I. Ст. 4921.
8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.

REFERENCES

1. Balalaeva Yu.S. The problem of determining the subjects of legal liability for harm caused by artificial intelligence: an analysis of possible solutions // Bulletin of the St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023. No. 3 (99). Pp. 10–19.
2. Ilyina A.V. The legal personality of artificial intelligence: reality or fiction? // Current Problems in Jurisprudence. 2022. Pp. 74–82.

3. Laptev V.A. The Concept of Artificial Intelligence and Legal Liability for Its Operation // Right. Journal of the Higher School of Economics. 2019. No. 2. Pp. 79–102.
4. Mikheeva A.E., Markelov A.G. The Role of Artificial Intelligence in Analyzing Digital Traces in Crime Investigation // Vestnik nauki. 2025. No. 12 (93). Pp. 581-589.
5. Mosechkin I.N. Artificial Intelligence and Criminal Liability: Problems of the Formation of a New Type of Criminal Subject // Bulletin of St. Petersburg University. Pravo. 2019. Vol. 10, No. 3. Pp. 461–476.
6. Article 4921.8. Federal Law No. 258-FZ dated 07/31/2020 «On Experimental Legal regimes in the field of digital innovations in the Russian Federation» // Collection of Legislation of the Russian Federation, 08/03/2020, No. 31 (Part I). Article 5017.
7. Criminal Procedure Code of the Russian Federation dated 18.12.2001 No. 174-Federal Law // Collection of Legislation of the Russian Federation, 12/24/2001, No. 52 (Part I)
8. Criminal Code of the Russian Federation dated 13.06.1996 No. 63-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation, 17.06.1996, No. 25. Art. 2954.

Сведения об авторах / About Authors:

Глушков Александр Иванович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой права, Московский педагогический государственный университет, e-mail: ai.glushkov@mpgu.su

Glushkov Alexander Ivanovich, Doctor of Law, Professor, Head of the Department of Law, Moscow Pedagogical State University, e-mail: ai.glushkov@mpgu.su

Ботнарь Дарья Михайловна, аспирант Института социально-гуманитарного образования, Московский пегагогический государственный университет, e-mail: dm.botnar@mpgu.su

Botnar Darya Mikhailovna, postgraduate student at the Institute of Social and Humanitarian Education, Moscow Pedagogical State University, e-mail: dm.botnar@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 16.03.2026 / The article was received on 16.03.2026

Статья принята к публикации 30.03.2026 / The article accepted for publication 30.03.2026