



DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-27-39  
EDN: WHPYEL

## КОРПОРАТИВНАЯ ГРАЖДАНСТВЕННОСТЬ В ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СФЕРЕ КАК НОВАЯ ТЕМА ИССЛЕДОВАНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Багирова А.П.

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина  
(620002, Россия, Екатеринбург, ул. Мира, 19)

E-mail: a.p.bagirova@urfu.ru

### Финансирование:

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

### Для цитирования:

Багирова А. П. Корпоративная гражданственность в демографической сфере как новая тема исследований в современной России // Народонаселение. – 2025. – Т. 28. – № 1. – С. 27-39. DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-27-39; EDN: WHPYEL

**Аннотация.** Решение вопросов, связанных с низкой рождаемостью, является сегодня одним из важнейших приоритетов российского государства. Статья посвящена широко обсуждаемой в настоящее время проблеме вовлечения предприятий в поддержку выполнения сотрудниками семейных обязанностей. Обосновывается, что в связи с вхождением поддержки семей с детьми, роста рождаемости в национальные цели развития России реализация корпоративных демографических политик сегодня может рассматриваться уже не как локальная мера поддержки работников, а как позиция корпоративной гражданственности, которую занимает руководство предприятий. Цель исследования состоит в изучении динамики развития в научном дискурсе тематики, связанной с поддержкой работодателями выполнения работниками родительских обязанностей, и разработке концептуального подхода к изучению этой тематики в современной России. Наукометрический анализ литературы по корпоративной гражданственности и корпоративной демографической политике, проиндексированной в базе международного научного цитирования Web of Science за 1990–2024 гг., показал, что основная часть исследований сосредоточена в небольшом круге стран и слабо включает Россию. В статье представлена концептуальная модель исследования развивающегося в России процесса вовлечения работодателей в решение демографических задач страны. В качестве основных заинтересованных сторон данного процесса выделены органы публичного управления, работодатели и работники. В качестве концептуальных подходов предложены взаимоувязанность и необходимость балансировки интересов участников процесса включения бизнеса в решение демографических задач, рассмотрение корпоративной гражданственности в демографической сфере как особой позиции работодателя, комплексность изучения процесса корпоративной гражданственности в демографической сфере становления в современной России.

**Ключевые слова:** корпоративная гражданственность в демографической сфере; корпоративная демографическая политика; политика, дружественная семьям работников.

## Введение

В последнее время российская политика стимулирования рождаемости развивается крайне динамично. И речь здесь идёт не только о новых мерах поддержки. Принимаются новые документы стратегического характера, формулируются новые цели политики поддержки рождаемости (многодетность семей), в её реализацию включаются новые институты (например, работодатели<sup>1</sup>). Возможность привлечения теорий корпоративной социальной ответственности к обоснованию участия предприятий в достижении демографических задач России, казалось бы, лежит на поверхности. Однако, лишь в последнее время в нашей стране об этом стало заявлять не только академическое сообщество, но и органы публичного управления, и сами работодатели<sup>2</sup>. При этом и те, и другие особо выделяют это направление из всех других векторов корпоративной социальной ответственности. Предприятие, встающее на этот путь, занимает особую позицию — позицию корпоративной гражданственности в демографической сфере. Это связано с тем, что поддержка работников с детьми, меры для детей и супругов работников потенциально влияют на решение важнейшей государственной задачи, лежащей в области повышения рождаемости. Данное направление поддержки отличается от каких-либо иных, задачи которых сводятся лишь к росту лояльности и вовлечённости работников, повышению производительности труда на предприятии. В случае выбора направленности корпоративной социальной политики на поддержку сотрудников с детьми предприятие решает задачу другого — го-

сударственного — масштаба. Таким образом, под корпоративной гражданственностью в демографической сфере в современной России можно понимать позицию работодателей, ориентированную на включение и реализацию в системе поддержки своих работников мер, направленных на их семьи, способствующих рождению у сотрудников детей, а значит — создающих условия для преодоления низкой рождаемости.

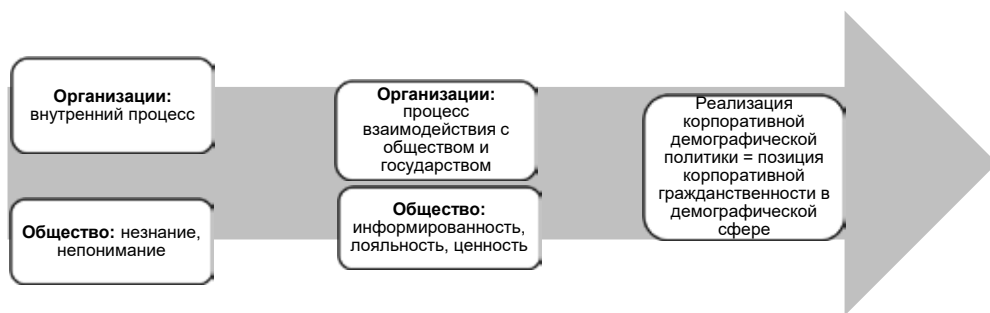
Конкретным воплощением позиции корпоративной гражданственности в демографической сфере являются корпоративные демографические политики. Они в последние годы прошли серьёзный путь в сфере бизнеса и обществе в целом от неприятия и непонимания до признания в качестве одного из важнейших инструментов демографического развития (рис. 1).

Вопросы актуальности вовлечения различных акторов в решение демографических задач периодически озвучиваются учёными и практиками. Российский демограф М. А. Клупт говорил о важности участия в этом работодателей ещё в 2006 г. [1]. В последние годы российские учёные стали разрабатывать эту тематику, опираясь на положение неoinституциональной теории о невозможности изоляции организаций от окружающей их среды<sup>3</sup>. Исследователями отмечается, что «целью реализации российскими организациями корпоративной демографической политики является обеспечение наиболее благоприятных нравственных, экономических и социальных условий для реализации сотрудниками предприятия родительских и других семейных функций при условии их занятости на рынке труда» [2, с. 158]. С этой позиции проанализированы отдельные реализуемые практики российских корпораций [3–4], выявлен тип организационной культуры, наиболее благоприятствующий внедрению корпоративной демографической политики [5], выявлены кластеры российских регионов, в которых такой тип политики в организациях наиболее востребован с точки

<sup>1</sup> ВЦИОМ: Работодатели как субъекты реализации демографической политики / ВЦИОМ, 2024 год. — URL: [https://ok.wciom.ru/fileadmin/user\\_upload/presentations/2024/client\\_newsletter\\_for\\_the\\_year\\_of\\_family\\_issue\\_1.pdf](https://ok.wciom.ru/fileadmin/user_upload/presentations/2024/client_newsletter_for_the_year_of_family_issue_1.pdf) (дата обращения: 10.01.2025).

<sup>2</sup> Например: Ефимов И. Главное «ДЕЛО» в жизни — семья // ДЕМинформ, 14.08.2024. — URL: <https://deminform.ru/news/glavnoye-delo-v-zhizni-semya>; Кемеровский «Азот» ввел выплаты для сотрудников за новорожденных детей // Интерфакс. Россия, 03.06.2024. — URL: <https://www.interfax-russia.ru/siberia/news/kemerovskiy-azot-vvel-vyplaty-dlya-sotrudnikov-za-novorozhdennyh-detey> (дата обращения: 10.01.2025).

<sup>3</sup> Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Классика новой экономической социологии / сост. В. В. Радаев, Г. Б. Юдин. — Москва : ИД ВШЭ, 2014. — 381 с.



**Рис. 1. Динамика реализации и восприятия корпоративных демографических политик в России (2010–2024)**

Fig. 1. Dynamics of implementation and perception of corporate demographic policies in Russia (2010–2024)

Источник: разработано автором.

зрения демографической ситуации и наиболее реален с точки зрения ситуации экономической [6]. Отметим, что ситуация последнего времени, связанная с обострением кадрового дефицита [7], может рассматриваться как потенциальный драйвер развития и тиражирования практик корпоративной демографической политики.

В то же время, несмотря на актуальность вопросов вовлечения различных акторов в решение государственных демографических задач и возможность с помощью вовлечения работодателей усиливать кадровый потенциал предприятий, реализация таких корпоративных политик пока не стала устойчивой практикой для российских организаций. Информационная повестка наполняется отдельными новостными сюжетами на эту тему не так часто<sup>4</sup>. Одна из причин этого кроется в том, что подобные меры для российских предприятий не обладают «доказанной экономической эффективностью» [8]. При этом зарубежными исследователями выделен целый спектр получаемых компаниями выгод от реализации «политики, дружественной к семьям работников».

<sup>4</sup> Например: Шаповалова А. Бизнес поддержал многодетных на деле // Lenta.ru, 13.10.2023. – URL: <https://lenta.ru/news/2023/10/13/mnogodetny/>; Кемеровский «Азот» ввел выплаты для сотрудников за новорожденных детей // Интерфакс. Россия, 03.06.2024. – URL: <https://www.interfax-russia.ru/siberia/news/kemerovskiy-azot-vvel-vyplaty-dlya-sotrudnikov-za-novorozhdennyh-detey> (дата обращения: 10.01.2025).

На материалах предприятий отдельных стран мира обоснованы такие преимущества, как снижение текучести кадров, рост удовлетворённости работников условиями труда и повышение производительности труда [9], усиление привлекательности компании [10], расширение возможностей найма высококвалифицированных сотрудников [11]. Учёными даже выявлено, что поддержка семей работников выполняет функцию своего рода замещения заработной платы [12]. Одна из немногочисленных оценок экономической эффективности подобных практик представлена для российских предприятий в методике, реализованной для ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» [13].

Цель нашего исследования — изучение публикационной активности по тематикам, связанным с поддержкой работодателями выполнения работниками родительских обязанностей, и разработка концептуального подхода к изучению этой проблемы в современной России. Наукометрический анализ проводился по двум тематикам: 1) корпоративная гражданственность; 2) политики, дружественным семьям работников (в российской науке такие политики чаще называются корпоративными демографическими политиками). Для анализа использовалась международная база научного цитирования Web of Science. Данные брались за период с 1990 по 2023 годы. Из анализа были исключены

конференционные статьи, обзоры, редакторские колонки и оставлены только статьи в журналах — исследовательские и обзорные. Использованные методы исследования включали в себя анализ динамики, анализ структуры, оценку наукометрических показателей, сопоставительный анализ.

### Результаты

В зарубежной литературе, представленной в Web of Science, тематика корпоративной гражданственности обозначена на порядок сильнее, чем тематика политик предприятий, дружественных семьям работников (табл. 1).

На рис. 2 и 3 представлена динамика числа публикаций и цитирований по двум анализируемым тематикам. Развитие темы корпоративной гражданственности имеет скорее затухающий характер, а темы политик, дружественных семьям работников — волнообразный. Кроме того, тематика корпоративной гражданственности начала звучать в научной зарубежной литературе намного раньше, нежели тема политик, дружественных семьям работников — соответственно с середины 1990-х гг. и с середины нулевых годов XXI века. Основная часть исследований по обоим тематикам сосредоточена в небольшом круге стран (табл. 2).

Таблица 1

**Основные наукометрические показатели по проблематикам корпоративной гражданственности и политик, дружественных семьям работников**

Table 1

Main scientometric indicators on issues of corporate citizenship  
and policies friendly to employees' families

| Тематика                                  | Общее число публикаций | Число цитирований | Среднее число цитирований на статью | H-Index |
|-------------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------------------|---------|
| Корпоративная гражданственность           | 510                    | 26041             | 51,1                                | 74      |
| Политики, дружественные семьям работников | 43                     | 1141              | 26,5                                | 17      |
| Разница в значениях, число раз            | 11,9                   | 22,8              | 1,9                                 | 4,4     |

Источник: рассчитано автором по данным Web of Science.

Таблица 2

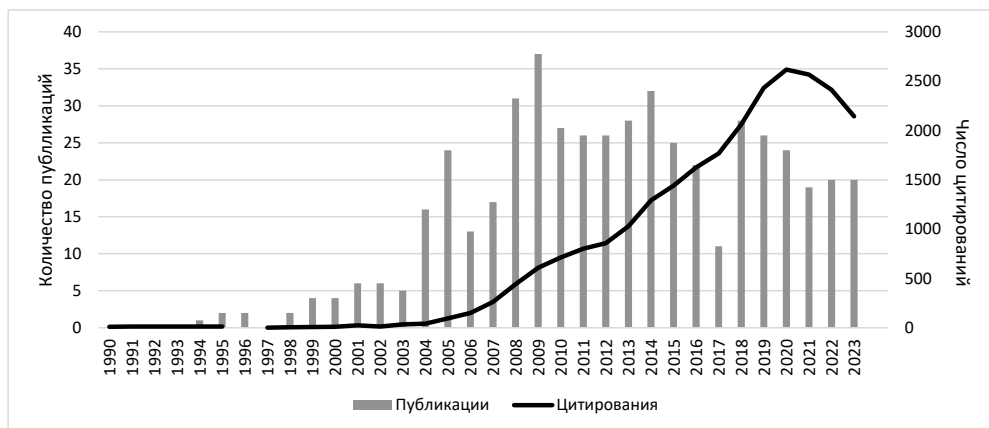
**Основные страны, с университетами которых аффилированы авторы, исследующие корпоративную гражданственность и политики, дружественных семьям работников**

Table 2

The main countries whose universities are affiliated with the authors who study the  
issues of corporate citizenship and policies friendly to the families of employees

| Тематика                        | Общее число стран | Страны из ТОП-3                   | Доля исследований в странах из ТОП-3, % | Место России в списке стран по числу публикаций |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Корпоративная гражданственность | 63                | США<br>Великобритания<br>Германия | 50,0                                    | 19                                              |
| Политики, дружественные семье   | 19                | США<br>КНР<br>Южная Корея         | 72,1                                    | 5                                               |

Источник: рассчитано по данным Web of Science.



**Рис. 2. Динамика числа публикаций и цитирований по тематике корпоративной гражданственности в Web of Science с 1990 по 2023 годы**

Fig. 2. Dynamics of the number of publications and citations on corporate citizenship in the Web of Science from 1990 to 2023

Источник: составлено автором по данным Web of Science.



**Рис. 3. Динамика числа публикаций и цитирований по тематике политик, дружественных семьям работников, в Web of Science с 1990 по 2023 годы**

Fig. 3. Dynamics of the number of publications and citations on family-friendly policies in the Web of Science from 1990 to 2023

Источник: составлено автором по данным Web of Science.

Основная часть исследований корпоративной гражданственности сосредоточена в ограниченном наборе предметных полей: бизнес и менеджмент, этика, экология. Исследования политик, дружественных семьям работников, имеют иной набор ключевых предметных областей: и статьи, и цитирования прежде всего лежат в сфере менеджмента, социологии и публичного управления. Для нашего исследования важно отметить факт того, что в Web of Science отсутствуют научные работы, в которых одновременно ставятся вопросы корпоративной гражданственности и политик, дружественных к семьям работников.

### Обсуждение результатов

Проведённый анализ двух тематик приводит к следующим выводам. Во-первых, российские исследования корпоративной гражданственности и политик, дружественных семьям работников, видимые зарубежному сообществу, сегодня крайне незначительны. Во-вторых, в настоящее время в России сложилась ситуация, которая актуализирует повестку в отношении этих двух тематик: ставятся вопросы, связанные с корпоративными демографическими политиками; введено рейтингование предприятий на уровне Национального стандарта «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)»<sup>5</sup>. В-третьих, возросла важность широкой постановки вопроса о корпоративных демографических политиках.

Это обусловлено несколькими позициями: 1) вхождением поддержки семей с детьми в область национальных целей развития России, повышения рождаемости — в целевые показатели и задачи<sup>6</sup>; 2) необходимостью поиска новой для российского бизнеса

риторики в связи с ориентацией на суверенизацию экономики и возможностью ответить на этот поиск с помощью концепции корпоративной гражданственности в демографической сфере; 3) возможностью и важностью трансляции идеи корпоративной гражданственности в демографической сфере через интересы сразу нескольких групп (работодатели, государственные и муниципальные служащие, работники — настоящие и потенциальные), каждая из которых должна понимать собственные задачи участия в корпоративных демографических политиках и связь этих практик с позицией корпоративной гражданственности.

Осуществленный анализ зарубежной научной литературы [14–22], а также результаты многолетних оценок демографической ситуации, её динамики и детерминант, выполненных российскими учёными [23–26], позволили разработать следующую концептуальную модель изучения развивающегося в современных российских условиях процесса вовлечения работодателей в решение демографических задач страны (рис. 4).

Предлагаемая модель исследования опирается на совокупность теорий публичного управления, с помощью которых может быть обосновано вовлечение института бизнеса в решение демографических задач. Интересантами данного процесса выступают: 1) органы публичного управления, ответственные за достижение целей на региональном уровне и имеющие возможность способствовать распространению корпоративных демографических практик; 2) работодатели, чей потенциальный интерес к внедрению корпоративных демографических политик описывается через пока не всегда осознаваемую ими возможность формирования экономических, кадровых, репутационных преимуществ; 3) работники, которые рассматривают корпоративные демографические меры как надстройку над государственными мерами, направленными на повышение рождаемости, а в условиях кадрового дефицита — и как фактор привлекательности работодателя. Включение ассоциаций работодателей и родителей в схему изучения темы вовлечения работо-

<sup>5</sup> Национальный стандарт Российской Федерации «Индекс деловой репутации субъектов предпринимательской деятельности (ЭКГ-рейтинг)», ГОСТ Р 71198–2023. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/1304634006> (дата обращения: 20.08.2024).

<sup>6</sup> Указ о национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года. Утв. 07.05.2024. — URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/73986> (дата обращения: 20.08.2024).

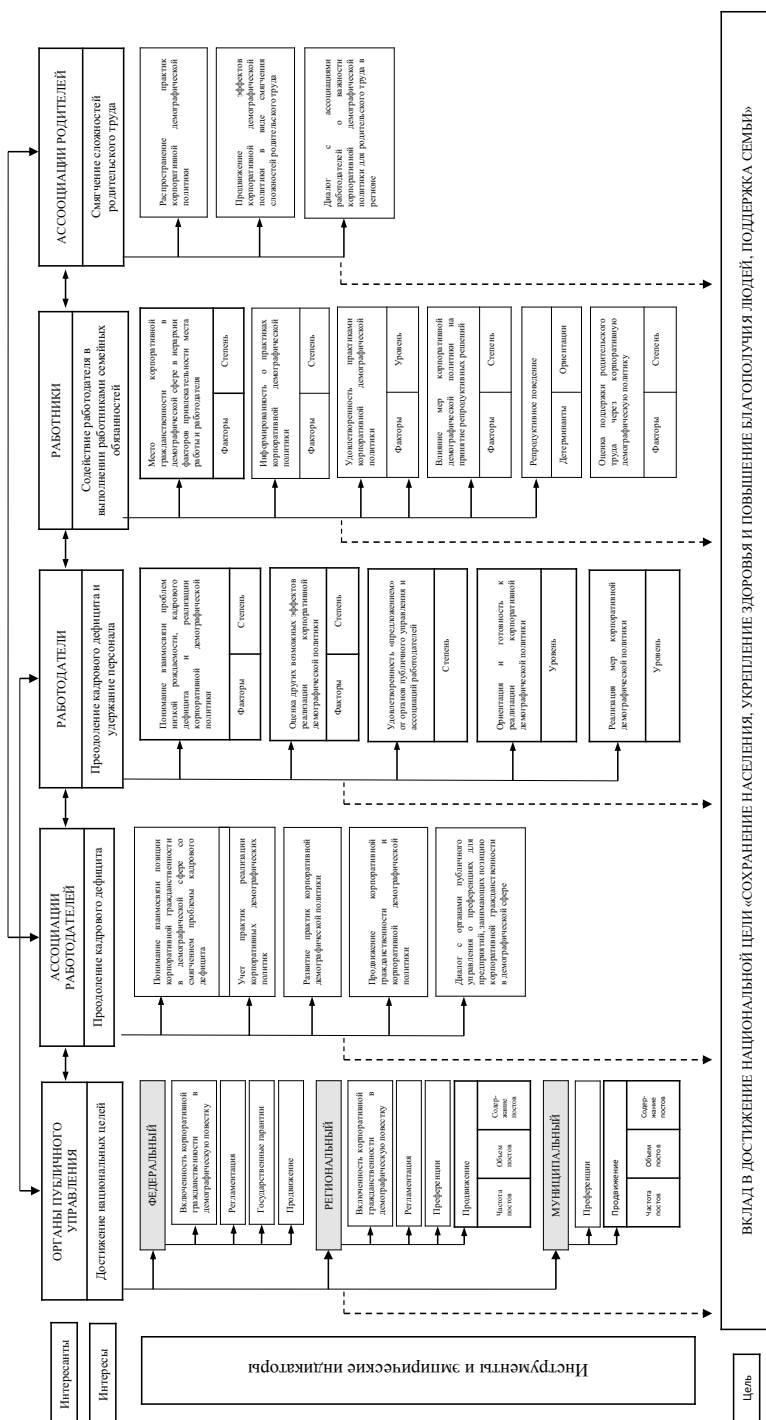


Рис. 4. Концептуальная модель исследования становления корпоративной гражданственности в демографической сфере современной России

Fig. 4. A conceptual model for the study of the formation of corporate citizenship in the demographic sphere in modern Russia  
Источник: составлено автором.

дателей в решение демографических задач представляется важным с точки зрения новизны явления в нашей стране и продвижения, тиражирования немногочисленного опыта — как реализации практик корпоративных демографических политик российскими предприятиями, так и их использования работниками, являющимися или планирующими стать родителями.

Представленная модель исследования основывается на следующих концептуальных подходах.

1. Связь экономического развития и демографической ситуации, взаимоувязанность интересов участников процесса включения бизнеса в решение демографических задач, необходимость балансировки этих интересов. Так, например, органы публичного управления, осознавая важность движения к национальной цели развития страны, не только признают необходимость вовлечения бизнеса в демографическую повестку регионов и страны в целом, но и тиражируют опыт отдельных, вставших на этот путь предприятий, создают для них преференции. Работодатели, осуществляя затраты на реализацию корпоративных демографических мер, видят преимущества такого вектора стратегического развития, получая, с одной стороны, государственные преференции, поддержку в реализации этой позиции, а с другой — повышая лояльность персонала, производительность труда, репутационные выгоды и снижая затраты на поиск и сохранение персонала в условиях кадрового дефицита на региональных рынках труда. Работники, пользуясь корпоративными демографическими мерами в дополнение к государственным, осознают свою ценность для работодателя, усиливают мотивацию на сохранение занятости у того работодателя, который реализует комплекс мер, направленных на смягчение сложностей родительского труда.

2. Рассмотрение корпоративной гражданской ответственности в демографической сфере как особой позиции работодателя, при которой он, во-первых, осознает сложность демографической ситуации, во-вторых, понимает собственный потенциал влияния

на неё, в-третьих, на основании диалога с персоналом (ассоциациями работников, родителей и др.) формирует систему направленных на работников мер, создающих дополнительные стимулы для рождения у них детей, в-четвертых, видит и получает разнообразные эффекты от вовлеченности в решение государственной задачи.

3. Комплексное изучение процесса становления корпоративной гражданственности в демографической сфере в России (который проходит этапы формирования практик корпоративных демографических политик, тиражирования опыта, развития позиции корпоративной гражданственности) через систему общих и специфических для отдельных интересантов показателей. Общие индикаторы оценивают одни и те же аспекты этого процесса с позиции различных потенциально вовлечённых в него сторон (например, понимание органами публичного управления, бизнесом, работниками возможностей влияния предприятий на демографическую ситуацию через корпоративные меры; оценка необходимости вовлечения предприятий в демографическую повестку и др.), а специфические предполагают замеры для отдельных групп интересантов (например, для работодателей — степень вовлеченности в процесс и оценка потенциальных эффектов, для работников — степень удовлетворённости, динамика репродуктивных намерений, для органов публичного управления — нацеленность на разработку мер поддержки предприятий, вовлечённых в демографическую повестку).

### Заключение

Решение вопросов, связанных с низкой рождаемостью, является сегодня одним из важнейших приоритетов российского государства. Если раньше корпоративные демографические политики реализовывались в нашей стране «факультативно» и эпизодически, отдельными предприятиями, то сейчас постановка этого вопроса выходит на новый уровень — разработки стандартов данной деятельности, распространения практик корпоративной демографи-

ческой политики на предприятия разных регионов, сфер деятельности и размеров. Проведённый анализ показал, что реализация корпоративных демографических политик зарубежными учёными до сих пор не рассматривалась с позиции корпоративной гражданственности.

На новом этапе развития нашей страны, когда вопросы поддержки семей с детьми и роста рождаемости ставятся в национальные цели и задачи, необходима новая риторика для реализации этого направления социальной политики предприятий. Рассмотрение корпоративных демогра-

фических политик с позиции корпоративной гражданственности в демографической сфере ставит их на новый уровень, повышая возможности тиражирования конкретных практик, и роста социальной и экономической эффективности политик в целом. Продолжение исследования предполагает эмпирическое изучение интересантов, потенциально имеющих различное отношение к реализации позиции корпоративной гражданственности в демографической сфере и не всегда видящих эффекты от реализации или использования корпоративных демографических политик.

### Литература и Интернет-источники

1. **Клупт, М.А.** Разработка стратегии демографического развития как поле междисциплинарного синтеза / М.А. Клупт // Леонтьевские чтения. Актуальные экономические проблемы России. — 2006. — № 4. — С. 26–40. EDN: TKMRYR
2. **Ростовская, Т.К.** Концепция корпоративной демографической политики российских организаций в контексте социальной ответственности бизнеса / Т.К. Ростовская, А.А. Шабунова, А.П. Багирова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. — 2021. — Т. 14. — № 5. — С. 151–164. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.9; EDN: SZVVIW
3. **Немытов, А.А.** Успешные корпоративные практики российского бизнеса в сфере поддержки здоровья сотрудников / А.А. Немытов, О.М. Шубат // Human progress. — 2023. — Т. 9. — № 4. — С. 20. DOI: 10.34709/IM.194.20; EDN: BKMNMS
4. **Тобышева, А.А.** Корпоративная демографическая политика: детерминанты и практики / А.А. Тобышева, О.М. Шубат // Human Progress. — 2024. — Т. 10. — Вып. 1. — С. 6. DOI: 10.34709/IM.1101.6; EDN: FBALPB
5. **Вавилова, А.С.** Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников, как конкурентное преимущество российских организаций / А.С. Вавилова, А.П. Багирова // Современная конкуренция. — 2022. — Т. 16. — № 4 (88). — С. 74–84. DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-4-74-84; EDN: RZAGWY
6. **Шубат, О.М.** Корпоративная политика, ориентированная на семьи работников: потенциал внедрения в российских регионах / О.М. Шубат, А.П. Багирова, Д. Янь // Экономика региона. — 2022. — Т. 18. — № 4. — С. 1121–1134. DOI: 10.17059/ekon.reg.2022-4-11; EDN: KGPWEO
7. **Александрова, О.А.** Проблема дефицита кадров в промышленном секторе экономики: причины и направления решения / О.А. Александрова // Уровень жизни населения регионов России. — 2024. — Т. 20. — № 2. — С. 150–162. DOI: 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_2\_1\_150\_162; EDN: SLCFKI
8. **Перегудов, С.П.** Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии / С.П. Перегудов, И.С. Семененко. — Москва : Прогресс Традиция, 2008. — 447 с. EDN: SUPJHZ
9. **Kim, J.** Family-Friendly Human Resource Policy: Is It Still Working in the Public Sector? / J. Kim, M.E. Wiggins // Public Administration Review. — 2011. — No. 71. — P. 728–739. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2011.02412.x
10. **Bourhis, A.** Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? / A. Bourhis, R. Mekkaoui // Relations Industrielles / Industrial Relations. — 2010. — No. 65(1). — P. 98–117. DOI: 10.2307/23078261

11. **Xu, S.** New progress in research on family-friendly welfare in enterprises: a review of influencing factors and effects from a social point of view / S. Xu, L. Li, S. Lai, Y. Lu // *Development of Human Resources*. — 2021. — No. 38(1). — P. 113–129. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2021.2.008 (In Chinese)
12. **Hao, Y.** A review of research and the status of implementation of family-oriented policies / Y. Hao, Y. Wang, H. Lu // *Human Resource Development in China*. — 2016. — No. 23. — P. 41–49. (In Chinese)
13. **Витик, С.В.** Стимулирование репродуктивного труда на российских предприятиях (механизм и оценка эффективности): диссертация / С.В. Витик. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, 2012. — 160 с. EDN: QGBLFZ
14. **Capriotti, P.** Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issues on corporate websites / P. Capriotti, Á. Moreno // *Public Relations Review*. — 2007. — Vol. 33. Iss. 1. — P. 84–91. DOI: 10.1016/j.pubrev.2006.11.012
15. **Gürlek, M.** Corporate social responsibility and work engagement: Evidence from the hotel industry / M. Gürlek, M. Tuna // *Tourism Management Perspectives*. — 2019. — Vol. 31. — P. 195–208. DOI: 10.1016/j.tmp.2019.05.004
16. **John, A.** Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? / A. John, F. Qadeer, G. Shahzadi, F. Jia // *Journal of Cleaner Production*. — 2019. — Vol. 215. — P. 784–795. DOI: 10.1016/j.jclepro.2019.01.074
17. **Kruggel, A.** Corporate citizenship: Structuring the research field / A. Kruggel, V. Tiberius, M. Fabro // *Sustainability (Switzerland)*. — 2020. — No. 12(13). — P. 1–19. DOI: 10.3390/su12135289
18. **Laksmana, I.** Corporate citizenship and earnings attributes / I. Laksmana, Y.-wen Yang // *Advances in Accounting*. — 2009. — Vol. 25. Iss. 1. — P. 40–48. DOI: 10.1016/j.jadiac.2009.02.001
19. **Li, Z.D.** Family-friendly policy evolution: a bibliometric study / Z.D. Li, B. Zhang // *Humanities and Social Sciences Communications*. — 2023. — No. 10(1). — P. 1–17. DOI: 10.1057/s41599-023-01784-x
20. **Su, Z.-qin.** Directors' prior life experience and corporate donations: Evidence from China / Z.-qin Su, Y. Xu, Z. Xiao, H.G. Fung // *North American Journal of Economics and Finance*. — 2020. — Vol. 53. — Article Number 101191. DOI: 10.1016/j.najef.2020.101191
21. **Tutton, J.** Should business have 'a sense of morality'? Company director views on corporate engagement with socio-political issues / J. Tutton, V. Brand // *Public Relations Review*. — 2023. — Vol. 49. Iss. 1. — Article Number 102278. DOI: 10.1016/j.pubrev.2022.102278
22. **Warhurst, A.** Future roles of business in society: The expanding boundaries of corporate responsibility and a compelling case for partnership / A. Warhurst // *Futures*. — 2005. — Vol. 37. Iss. 2–3. — P. 151–168. DOI: 10.1016/j.futures.2004.03.033
23. **Ростовская, Т.К.** Семья и демографические процессы в современной России / Т.К. Ростовская, В.Н. Архангельский, А.Е. Иванова, [и др.]. — Москва : Экон-Информ, 2021. — 257 с. EDN: IWUIJX
24. **Рязанцев, С.В.** Демографическое благополучие России. Национальный демографический доклад / С.В. Рязанцев, Т.К. Ростовская, В.Н. Архангельский, [и др.]. — Москва : Перспектива, 2022. — 108 с. EDN: YHMZPP
25. **Рыбаковский, Л.Л.** Рождаемость населения регионов России в конце XX — начале XXI вв.: тенденции, особенности и последствия / Л.Л. Рыбаковский, Т.А. Фадеева // *Народонаселение*. — 2024. — Т. 27. — № 2. — С. 111–124. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-2-111-124; EDN: PEYBVC
26. **Шабунова, А.А.** Баланс работы и семьи: оценки успешных работающих родителей / А.А. Шабунова, Г.В. Леонидова // *Народонаселение*. — 2023. — Т. 26. — № 1. — С. 123–134. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.10; EDN: PWJWQK

**Сведения об авторе:**

Багирова Анна Петровна, д.э.н., к.соц.н., проф., проф. Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, Россия.

Контактная информация: e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru; ORCID: 0000-0001-5653-4093; РИНЦ SPIN-код: 4288-4508.

DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-27-39

## CORPORATE CITIZENSHIP IN THE DEMOGRAPHIC SPHERE AS A NEW RESEARCH TOPIC IN MODERN RUSSIA

Anna P. Bagirova

Ural Federal University  
(19 Mira str., Ekaterinburg, Russia, 620002)

E-mail: a.p.bagirova@urfu.ru

### Funding:

This work is supported by the Russian Science Foundation under grant № 24-18-00854. URL: <https://rscf.ru/project/24-18-00854/>.

### For citation:

Bagirova A. P. Corporate citizenship in the demographic sphere as a new research topic in modern Russia. *Narodonaselenie [Population]*. 2025. Vol. 28. No. 1. P. 27-39. DOI: 10.24412/1561-7785-2025-1-27-39 (in Russ.)

**Abstract.** Addressing issues related to low fertility is one of the most important priorities of the Russian state today. The article is devoted to the currently widely discussed problem of involving enterprises in supporting the fulfillment of family responsibilities by their employees. It is proved that due to the inclusion of support for families with children and birth rate growth in the national development goals of Russia, implementation of corporate demographic policies today can no longer be considered as a local measure of employee support, but as a position of corporate citizenship taken by the management of enterprises implementing appropriate support measures. The purpose of the study is to consider dynamics in the development of scientific discourse on the topics related to support of employers for fulfillment of parental duties by employees, and to develop a conceptual approach to the study of this topic in modern Russia. A scientometric analysis of the literature on corporate citizenship and corporate demographic policy indexed in the Web of Science International scientific citation database for 1990–2024 showed that most of the research is focused on a small circle of countries and does not include Russia, there is currently no simultaneous formulation of issues of corporate citizenship and policies friendly to workers' families. The article presents a conceptual model for studying the process of involving employers in solving demographic problems of the country. Public administration bodies, employers and employees are identified as the main stakeholders in this process. The conceptual approaches include interconnectedness and necessity of balancing the interests of participants in the process of business inclusion in solving demographic problems, consideration of corporate citizenship in the demographic sphere as a special position of the employer in this process, and comprehensive studying the process of its formation in modern Russia.

**Keywords:** corporate citizenship in the demographic sphere; corporate demographic policy; family-friendly policy of employees.

### References and Internet sources

1. Klupt M.A. Razrabotka strategii demograficheskogo razvitiya kak pole mezhdistsiplinarnogo sinteza [Development of demographic development strategy as the field of interdisciplinary synthesis]. Leont'yevskiy chteniya. Aktual'nyye ekonomicheskiye problemy Rossii [Leontiev Readings: Topical Economic Problems of Russia]. 2006. No. 4. P. 26–40. (in Russ.)
2. Rostovskaya T.K., Shabunova A.A., Bagirova A.P. Kontseptsiya korporativnoy demograficheskoy politiki rossijskikh organizatsiy v kontekste sotsial'noj otvetstvennosti biznesa [The concept

- for corporate demographic policy of Russian enterprises in the framework of corporate social responsibility]. *Ekonomicheskije i sotsial'nyje peremeny: fakty, tendentsii, prognoz [Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast]*. 2021. Vol. 14. No. 5. P. 151–164. DOI: 10.15838/esc.2021.5.77.9 (in Russ.)
3. Nemytov A.A., Shubat O.M. Uspeshnyje korporativnyje praktiki rossijskogo biznesa v sfere podderzhki zdorov'ya sotrudnikov [Successful Russian business practices of supporting employee health]. *[Human Progress]*. 2023. Vol. 9. No. 4. P. 20. DOI: 10.34709/IM.194.20 (in Russ.)
  4. Tobysheva A.A., Shubat O.M. Korporativnaya demograficheskaya politika: determinanty i praktiki [Corporate demographic policy: determinants and practices]. *[Human Progress]*. 2024. Vol. 10. No. 1. P. 6. DOI: 10.34709/IM.1101.6 (in Russ.)
  5. Vavilova A.S., Bagirova A.P. Korporativnaya politika, orientirovannaya na sem'i rabotnikov, kak konkurentnoje preimushchestvo rossijskikh organizatsij [Integration of Family-friendly Policies into the Corporate Culture of the Organization: Benefits and Effects]. *Sovremennaya konkurentsia [Journal of Modern Competition]*. 2022. Vol. 16. No. 4(88). P. 74–84. DOI: 10.37791/2687-0657-2022-16-4-74-84 (in Russ.)
  6. Shubat O.M., Bagirova A.P., Yan D. Korporativnaya politika, orientirovannaya na sem'i rabotnikov: potentsial vnedreniya v rossijskikh regionakh [Corporate family-friendly policies: The possibility of implementation in Russian regions]. *Ekonomika regiona [Economy of Regions]*. 2022. Vol. 18. No. 4. P. 1121–1134. DOI: 10.17059/ekon.reg.2022-4-11 (in Russ.)
  7. Aleksandrova O.A. Problema defitsita kadrov v promyshlennom sektore ekonomiki: prichiny i napravleniya resheniya [The problem of personnel shortage in the industrial sector of the economy: reasons and directions for solution]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population in the Regions of Russia]*. 2024. Vol. 20. No. 2. P. 150–162. DOI: 10.52180/1999-9836\_2024\_20\_2\_1\_150\_162 (in Russ.)
  8. Peregudov S.P., Semenenko S.P. Korporativnoje grazhdanstvo: kontseptsii, mirovaya praktika i rossijskije realii [Corporate Citizenship: Concepts, World Practice and Russian Realities]. Moscow. Progress Traditsiya [Progress Tradition]. 2008. 447 p. (in Russ.)
  9. Kim J., Wiggins M.E. Family-friendly human resource policy: Is it still working in the public sector? *Public Administration Review*. 2011. № 71. P. 728–739. DOI: 10.1111/j.1540-6210.2011.02412.x
  10. Bourhis A., Mekkaoui R. Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive? *Relations Industrielles / Industrial Relations*. 2010. № 65(1). P. 98–117. DOI: 10.2307/23078261
  11. Xu S., Li L., Lai S., Lu Y. New progress in research on family-friendly welfare in enterprises: a review of influencing factors and effects from a social point of view. *Development of Human Resources*. 2021. № 38 (1). P. 113–129. DOI: 10.16471/j.cnki.11-2822/c.2021.2.008 (in Chinese)
  12. Hao Y., Wang Y., Lu H. A review of research and the status of implementation of family-oriented policies. *Human Resource Development in China*. 2016. No. 23. P. 41–49. (in Chinese)
  13. Vitik S.V. Stimulirovaniye reproduktivnogo truda na rossijskikh predpriyatiyakh: mekhanizm i otsenka effektivnosti [Stimulation of Reproductive Labor at Russian Enterprises: mechanism and Assessment of Effectiveness]. Dissertation. Ekaterinburg. Ural'skij federal'nyj universitet [Ural Federal University]. 2012. 160 p. (in Russ.)
  14. Capriotti P., Moreno Á. Corporate citizenship and public relations: The importance and interactivity of social responsibility issues on corporate websites. *Public Relations Review*. 2007. Vol. 33. Iss. 1. P. 84–91. DOI: 10.1016/j.pubrev.2006.11.012
  15. Gürlek M., Tuna M. Corporate social responsibility and work engagement: Evidence from the hotel industry. *Tourism Management Perspectives*. 2019. Vol. 31. P. 195–208. DOI: 10.1016/j.tmp.2019.05.004
  16. John A., Qadeer F., Shahzadi G., Jia F. Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? *Journal of Cleaner Production*. 2019. Vol. 215. P. 784–795. DOI: 10.1016/j.jclepro.2019.01.074
  17. Kruggel A., Tiberius V., Fabro M. Corporate citizenship: Structuring the research field. *Sustainability (Switzerland)*. 2020. Vol. 12(13). P. 1–19. DOI: 10.3390/su12135289

18. Laksmana I., Yang Y.-wen. Corporate citizenship and earnings attributes. *Advances in Accounting*. 2009. Vol. 25. Iss. 1. P. 40–48. DOI: 10.1016/j.adiac.2009.02.001
19. Li Z.D., Zhang B. Family-friendly policy evolution: a bibliometric study. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2023. Vol. 10(1). P. 1–17. DOI: 10.1057/s41599-023-01784-x
20. Su Z.-qin, Xu Y., Xiao Z., Fung H.G. Directors' prior life experience and corporate donations: Evidence from China. *North American Journal of Economics and Finance*. 2020. Vol. 53. Article number 101191. DOI: 10.1016/j.najef.2020.101191
21. Tutton J., Brand V. Should business have 'a sense of morality'? Company director views on corporate engagement with socio-political issues. *Public Relations Review*. 2023. Vol. 49. Iss. 1. Article Number 102278. DOI: 10.1016/j.pubrev.2022.102278
22. Warhurst A. Future roles of business in society: The expanding boundaries of corporate responsibility and a compelling case for partnership. *Futures*. 2005. Vol. 37. Iss. 2–3. P. 151–168. DOI: 10.1016/j.futures.2004.03.033
23. Rostovskaya T.K., Arkhangelsky V.N., Ivanova A.E., Kuchmaeva O.V., Semenova V.G. Sem'ya i demograficheskiye protsessy v sovremennoj Rossii [Family and Demographic Processes in Modern Russia]. *Ekon-Inform. [Econ-Inform]*. 2021. 257 p. (in Russ.)
24. Ryazantsev S.V., Rostovskaya T.K., Arkhangelsky V.N., et al. Demograficheskoye blagopoluchiy Rossii. Natsional'nyy demograficheskij doklad [Demographic Well-being of Russia. National Demographic Report]. Moscow. Perspektiva [Perspective]. 2022. 108 p. (in Russ.)
25. Rybakovsky L.L., Fadeeva T.A. Rozhdaemost' naseleniya regionov Rossii v kontse 20 — nachale 21 vv.: tendentsii, osobennosti i posledstviya [Fertility of the population of Russian regions in the late 20th — early 21st centuries: trends, features and consequences]. *Narodonaselenie [Population]*. 2024. Vol. 27. No. 2. P. 111–124. DOI: 10.24412/1561-7785-2024-2-111-124 (in Russ.)
26. Shabunova A.A., Leonidova G.V. Balans raboty i sem'i: otsenki uspekhnykh rabotayushchikh roditel'ey [Work-family balance: assessments of successful working parents]. *Narodonaselenie [Population]*. 2023. Vol. 26. No. 1. P. 123–134. DOI: 10.19181/population.2023.26.1.10 (in Russ.)

**Information about the author:**

*Bagirova Anna Petrovna*, Doctor of Economics, Candidate of Sociology, Professor, Ural Federal University, Ekaterinburg, Russia.

Contact information: e-mail: a.p.bagirova@urfu.ru; ORCID: 0000-0001-5653-4093; Elibrary SPIN-code: 4288–4508.

Статья поступила в редакцию 21.08.2024, утверждена 17.02.2025., опубликована 31.03.2025.