

Научная статья

УДК: 658.310.9

EDN:NLCUEE

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МООО «РОССИЙСКИЕ СТУДЕНЧЕСКИЕ ОТРЯДЫ» В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Наталья Николаевна ПУШКАРЕВА

Государственный университет управления (ГУУ), Москва, Россия
89258816869@mail.ru, SPIN-код: 6580-9240, [https:// orcid.org/ 000-0002-0688-5474](https://orcid.org/000-0002-0688-5474).

Аннотация. Актуальность статьи определяется усилением конкуренции за технологическое лидерство и нарастанием дефицита кадров в стратегически значимых отраслях экономики России. В этих условиях особую значимость приобретает поиск механизмов перехода молодежи из системы высшего образования к профессиональной деятельности и формирование управляемых кадровых потоков.

Цель работы – выявление институциональной роли молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» (РСО) в системе государственной кадровой политики и обоснование организационных решений, обеспечивающих их интеграцию в кадровый контур.

Материалы предпринятого исследования включают результаты социологических опросов и аналитических разработок Центра «14–35» Государственного университета управления за 2024–2025 гг. Методологическую основу составили институциональный и системный подходы, позволившие рассмотреть кадровую политику как совокупность формальных и неформальных механизмов координации кадровой политики.

В результате выявлено, что существующие инструменты взаимодействия образования и рынка труда не обеспечивают устойчивого сопровождения профессионального становления молодежи. Установлено, что РСО выполняют функции институционального посредника, снижают издержки перехода «образование – занятость», а также формируют ранний трудовой опыт. Обоснована необходимость их более глубокой интеграции в систему государственной кадровой политики.

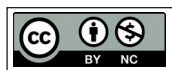
Научная новизна исследования заключается в интерпретации РСО как элемента кадровой инфраструктуры и в обосновании создания ресурсного образовательно-методического центра, служащего механизмом координации кадровых потоков.

Ключевые слова: МООО «Российские студенческие отряды», кадровая политика, Центр социологических исследований «14–35», институционализация, STEM-молодежь, молодежь.

Заявление о конфликте интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Для цитирования: Пушкарёва Н.Н. Институционализация деятельности МООО «Российские студенческие отряды» в системе государственной кадровой политики // Вестник Поволжского института управления. 2026. Т. 26, № 3. С. 60–72. EDN:NLCUEE

© Пушкарёва Н.Н., 2026



INSTITUTIONALIZATION OF ACTIVITIES OF YOUTH ALL-RUSSIAN PUBLIC ORGANIZATION “RUSSIAN STUDENT DETACHMENTS” WITHIN THE SYSTEM OF STATE PERSONNEL POLICY

Natalia N. PUSHKAREVA

State University of Management (SUM), Moscow, Russia
89258816869@mail.ru, SPIN-код: 6580-9240, <https://orcid.org/000-0002-0688-5474>.

Abstract. The relevance of the study is determined by the increasing global competition for technological leadership and the growing shortage of personnel in strategically important sectors of the Russian economy. Under these conditions, particular importance is attached to identifying effective mechanisms for transitioning young people from higher education to professional employment and for forming manageable workforce flows.

The aim of the study is to identify the institutional role of youth all-Russian public organization “Russian Student Detachments” in the system of state personnel policy and to substantiate organizational solutions ensuring their integration into the national workforce framework.

The empirical base includes the results of sociological surveys and analytical studies conducted by the Center for Sociological Research “14–35” of the State University of Management in 2024–2025. The methodological framework is based on institutional and systems approaches, which make it possible to consider personnel policy as a set of formal and informal coordination mechanisms.

The findings indicate that existing mechanisms of interaction between education and the labor market do not provide sustainable support for the professional development of young people. It is demonstrated that Russian Student Detachments perform the function of an institutional intermediary, reduce the costs of transition from education to employment, and shape early work experience. The study substantiates the need for their deeper integration into the system of state personnel policy.

The scientific novelty of the research lies in interpreting Russian Student Detachments as an element of workforce infrastructure and in substantiating the creation of a resource-based educational and methodological center as a mechanism for coordinating workforce flows.

The results obtained contribute to refining approaches to the development of personnel policy in the context of technological transformation of the economy.

Полученные результаты позволяют уточнить подходы к формированию кадровой политики в условиях технологической трансформации экономики.

Keywords: MOOO “Russian Student Detachments”, personnel policy, Center for Sociological Research “14–35”, institutionalization, STEM youth, youth.

Conflicts of interest. The author declares no conflicts of interest.

For citation: Pushkareva N.N. Institutionalization of Activities of Youth All-Russian Public Organization “Russian Student Detachments” within the System of State Personnel Policy // Bulletin of the Volga Institute of Management. 2026. Vol. 26, №. 3. P. 61–72. EDN:NLCUEE

Введение. Современное развитие экономики в значительной степени определяется конкуренцией за технологическое лидерство и контроль над ключевыми направлениями научно-технического прогресса. Расширение цифровых технологий, внедрение искусственного интеллекта и усложнение производственных процессов меняют требования к структуре и качеству трудовых ресурсов. В этих условиях кадровый потенциал становится одним из ключевых факторов устойчивого развития государства, а способность обеспечивать его воспроизводство — важнейшим элементом экономической конкурентоспособности.

В 2023 г. была принята Концепция технологического развития России до 2030 г., ориентированная на то, что к концу третьего десятилетия XXI в. Россия должна обладать собственной научной, кадровой и технологической базой критических и сквозных технологий¹. На обеспечение независимости и конкурентоспособности государства нацелена принятая в 2024 г. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации до 2035 г.² Однако, реализуя стратегию технологического суверенитета, Россия сталкивается с нарастающим дефицитом специалистов в стратегически значимых отраслях — промышленности, энергетике, сфере высоких технологий и иных секторах, формирующих основу долгосрочного развития³. Отчасти проблема имеет институциональный характер: существующие механизмы взаимодействия системы образования, работодателей и органов публичной власти не обеспечивают управляемости кадровых потоков и их своевременной адаптации к потребностям экономики.

По мнению исследователей, «проблема разрыва содержания и результатов образования с требованиями рынка труда является одной из базовых в повестке обновления системы» [1, с. 120]. Несмотря на расширение практико-ориентированных форм обучения, развитие стажировок и целевого набора, переход молодежи от образования к занятости нередко сопровождается институциональными барьерами — отсутствием системного сопровождения, дефицитом наставничества, недостаточной координацией акторов кадровой политики. В результате

¹ Об утверждении Концепции технологического развития на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-п. URL: <http://government.ru/docs/48570/>

² О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации: Указ Президента РФ от 28 февр. 2024 г. №145. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50358?ysclid=mm9hqv7z9j228539866>

³ Рынок труда в России – 2026: снижение спроса на STEM-кадры и новые тренды. URL: https://www.rambler.ru/pro/rabota/56100511/?utm_content=pro_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink <https://www.rambler.ru/pro/rabota/56100511-rynok-truda-v-rossii-2026-snizhenie-sprosa-na-stem-kadry-i-novye-trendy/>

формируется дисбаланс между ожиданиями государства, работодателей и молодежи, снижающий эффективность кадрового воспроизводства.

В настоящее время возрастает значимость институтов, способных обеспечить организованный вход молодежи в трудовую деятельность и снижение транзакционных издержек взаимодействия «образование — производство — государство». Одним из таких институтов является движение РСО, деятельность которых приобретает новое значение в контексте государственной кадровой политики.

Цель настоящего исследования состоит в обосновании институциональной роли РСО в системе государственной кадровой политики и определение организационно-управленческих механизмов их интеграции в кадровый контур Российской Федерации в условиях технологической трансформации экономики.

Достижение поставленной цели предполагает анализ эволюции РСО как институционального субъекта, выявление их функционального потенциала в формировании управляемых кадровых потоков, оценку институциональных дефицитов перехода «образование — занятость», а также обоснование организационной модели координации деятельности РСО в системе государственной кадровой политики.

Материалы и методы исследования. Исследование выполнено в рамках институционального и управленческого анализа государственной кадровой политики с использованием эмпирических данных, полученных Центром социологических исследований «14—35» Государственного университета управления в 2024—2025 гг.⁴, а также результатов опубликованных аналитических материалов по деятельности РСО.

Методологическую основу работы составляют положения нового институционализма Д. Норта, рассматривающего институты как устойчивые правила и механизмы координации взаимодействия акторов. В рамках данного подхода государственная кадровая политика анализируется в качестве системы формальных и неформальных институтов, регулирующих переход «образование — занятость».

Для выявления роли РСО в структуре государственной кадровой политики использовался институциональный анализ. При сопоставлении формальных механизмов кадровой политики (практик, целевого обучения, центров карьеры) и институционализированных практик РСО применялся сравнительно-аналитический метод. Для обоснования создания ресурсного образовательно-методического центра как институционального механизма координации кадровых потоков использовались элементы системного подхода.

⁴ Центр социологических исследований «14—35». URL: <https://guu.ru/university/csr/>

Результаты исследования. Эволюция государственной кадровой политики в условиях технологической трансформации в Российской Федерации отражает переход от преимущественно административного регулирования занятости и подготовки специалистов [2] к стратегически ориентированной системе управления человеческим капиталом [3; 4]. Если в индустриальный период кадровая политика рассматривалась главным образом как инструмент обеспечения отраслей необходимыми трудовыми ресурсами, то в условиях цифровой экономики и глобальной технологической конкуренции она приобретает характер комплексного стратегического механизма [5].

В современной научной традиции кадровая политика интерпретируется как элемент стратегического управления государством, обеспечивающий согласование целей социально-экономического развития с механизмами воспроизводства человеческого капитала [6; 7]. А.И. Турчинов обосновывает непосредственную связь между воспроизводством человеческого капитала и стабильностью государственного управления [8].

В 1993 г. Д. Норт удостоился Нобелевской премии, доказав, что экономический рост зависит не только от технологий или ресурсов, но и о состоянии институциональной среды [9]. Если данный институциональный подход применить к государственной кадровой политике, то она представляет собой совокупность формальных правил и организационных механизмов, структурирующих взаимодействие акторов рынка труда, образовательных организаций и органов публичной власти. О. Уильямсон, развивая теорию транзакционных издержек, подчеркивал, что эффективность институциональной среды определяется способностью снижать неопределенность и издержки координации между субъектами [10]. Применительно к кадровой политике это означает необходимость формирования управляемых кадровых потоков и устойчивых каналов перехода в системе «образование — занятость».

В исследовательской среде внимание акцентируется на том, что в условиях ориентации на технологический суверенитет кадровая политика приобретает статус одного из ключевых инструментов национальной безопасности [11–13]. Тем самым кадровая политика интегрируется в реализацию национальных проектов (с 1 января 2025 г. Национальный проект «Кадры»⁵) и государственных программ, направленных на промышленное развитие, цифровую трансформацию, инфраструктурное строительство, развитие науки и образования.

⁵ Паспорт национального проекта «Кадры» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2025 г.). URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/412295680/1>

Однако анализ эмпирических материалов, полученных в рамках исследований Центра социологических исследований «14–35» в 2024 г., доказывает, что при наличии стратегических установок сохраняется институциональный разрыв между формально декларируемыми целями и реальными механизмами их реализации [14]. Молодежь демонстрирует высокий запрос на практико-ориентированную деятельность, ранний трудовой опыт и наставничество, тем не менее существующие инструменты кадровой политики не всегда обеспечивают системное сопровождение профессионального становления.

С позиции теории нового институционализма институты обеспечивают координацию между системой образования, работодателями и государством, снижая неопределенность и транзакционные издержки. Формальные институты включают нормативно-правовые акты, государственные программы, механизмы целевого обучения, квотирования рабочих мест, систему практик и стажировок; неформальные — ценности, профессиональные нормы, корпоративную культуру, модели наставничества, социальный капитал. Согласно эмпирическим данным, полученным в ходе изучения деятельности РСО, сочетание формальных и неформальных институтов обеспечивает устойчивость кадровых потоков.

Исследование деятельности РСО выявило, что организация фактически выполняет функцию посредника между образовательными организациями и работодателями, управляя потоком кадров из вузов непосредственно к рабочим местам [15]. РСО участвуют в регулировании рынка труда, выстраивают сетевое взаимодействие на региональном уровне, адаптируют молодежь к реальным условиям производства и формируют культуру профессиональной ответственности. В отличие от формальных механизмов распределения практик РСО обеспечивают сопровождение студента в процессе трудовой деятельности, снижая издержки неопределенности для работодателя.

С точки зрения сторонников теории транзакционных издержек, переход от образования к занятости сопровождается значительными издержками поиска информации, оценки компетенций, адаптации и контроля [10]. Во-первых, работодатели не готовы вкладываться в обучение студентов без гарантий их будущего трудоустройства. Во-вторых, вузы часто формально относятся к практике, а у студентов возникает высокий уровень тревожности из-за отсутствия опыта. Так, по данным онлайн-опроса STEM-молодежи, 49% респондентов отмечают недостаток практического опыта и видят в этом барьер для трудоустройства, а 73% рассматривают стажировки и практику как приоритетный фактор карьерного развития⁶.

⁶ Центр социологических исследований «14-35». URL: <https://guu.ru/university/csr/?ysclid=mmaelzhbz5678948253>

Результаты опроса подтверждают наличие определенного разрыва в механизмах кадровой политики. В такой ситуации РСО выступают элементом снижения транзакционных издержек и «формирования устойчивого канала профессиональной социализации» [16].

Более глубокому пониманию кадровой политики государства на современном этапе способствует теория «тройной спирали», в которой инновационное развитие рассматривается как итог взаимодействия университета, бизнеса и государства [17]. В рамках этой модели университет производит знания, бизнес обеспечивает их коммерциализацию, государство формирует нормативную и институциональную среду. Однако современные условия требуют расширения данной модели. В кадровой политике недостаточно учитывать только институциональное взаимодействие трех акторов. Молодежные организации, выступающие посредниками между образованием и производством, становятся самостоятельными субъектами кадрового процесса. Включение молодежных институтов в модель взаимодействия позволяет перейти к новому формату, где общество (в данном случае организованная молодежь) выступает активным участником координации.

Примером РСО как института государственной кадровой политики является уникальный отечественный опыт, не имеющий аналогов в мире. Историческая трансформация РСО с 1959 г. демонстрирует переход от формы молодежного общественного движения, актуального для советской эпохи, к устойчивому институту, который может быть встроен в современную систему государственной кадровой политики. В советский период студенческие строительные отряды выполняли задачу мобилизации молодежи для реализации масштабных инфраструктурных проектов, при этом идеологическая составляющая опосредовала трудовую деятельность. Работа РСО была включена в государственные программы хозяйственного освоения территорий и развития промышленности, что способствовало организованному вовлечению молодежи в производственные процессы [18].

После перестройки движение РСО пережило институциональный кризис, связанный с изменением экономической модели и трансформацией системы государственного управления, однако с 2000-х годов начался процесс институционализации РСО в новых условиях. Создание в 2004 г. общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» стало точкой формализации движения, закрепления его организационной структуры, механизмов координации и взаимодействия с органами государственной власти⁷.

⁷ Молодежная общероссийская общественная организация «Российские студенческие отряды». URL: <https://трудкрут.рф/?ysclid=m72tvvn0e5779751509>

Дальнейшая интеграция РСО в государственные проекты и федеральные программы способствовала их включению в контур государственной политики. РСО стали участвовать в реализации инфраструктурных, строительных, транспортных, энергетических и социальных проектов, обеспечивая привлечение молодежи к выполнению работ в стратегически значимых отраслях и трансформировались из преимущественно добровольной формы трудовой активности в институционально оформленный субъект, выполняющий функции кадровой мобилизации.

В рамках институционального подхода данный процесс можно охарактеризовать как формирование устойчивых правил и организационных механизмов, структурирующих взаимодействие государства, образовательных организаций, работодателей и молодежи. Институционализация РСО выразилась в закреплении их официального статуса, формировании региональной сети штабов, выстраивании системного взаимодействия с вузами и предприятиями, а также в разработке механизмов подготовки и сопровождения участников.

Результаты деятельности Центра социологических исследований «14—35» в последние годы демонстрируют, что РСО способны управлять движением кадров из образовательных организаций непосредственно к рабочим местам, участвовать в регулировании рынка труда, выстраивать сетевое взаимодействие на региональном уровне и оперативно реагировать на запросы работодателей⁸.

В отличие от традиционных форм взаимодействия вузов и предприятий, где организация практики часто имеет формальный характер, а основная ответственность за ее прохождение возлагается на студента, деятельность РСО обеспечивает институционализированное посредничество. В рамках данной модели организация выступает координатором и центральным звеном во взаимодействии между вузом, работодателем и студентом.

Эмпирические данные подтверждают высокий запрос молодежи на ранний трудовой опыт. По результатам масштабного исследования (более 87 тыс. студентов), 76% студентов готовы совмещать учебу с работой по специальности; 94% опрошенных считают необходимым наличие наставника в период профессионального становления⁹.

При фиксации работодателями дефицита практических навыков у выпускников РСО вполне могут выступать как профпробы (хотя данное понятие чаще применяется при описании профориентационной

⁸ Центр социологических исследований «14—35» URL: https://guu.ru/wp-content/uploads/PCO_Вклад_в_социально-экономическое_развитие_страны.pdf

⁹ Там же.

работы у школьников) [19]). Профпробы подготавливают к профессии, позволяя «моделировать конкретный вид профессиональной деятельности» [20, с. 266].

Еще одной особенностью механизма РСО является точность «доставки» кадров к месту работы, так как студотряды формируются по профилю подготовки с учетом потребностей и территориальное расположение предприятий. Это позволяет восполнить кадровый дефицит в стратегических отраслях (сельском хозяйстве, строительстве, промышленности, медицине и др.)

Таким образом, РСО выступают как институциональный инструмент снижения разрыва между образованием и занятостью, формируя управляемый кадровый поток и интегрируя молодежь в экономические процессы на раннем этапе профессионализации.

Вместе с тем особенность РСО в качестве института государственной кадровой политики заключается не только в организационной функции, но и в выраженном социализационном и ценностном компоненте. В ходе исследований Центра «14—35» установлено, что участие в деятельности РСО способствует формированию широкого спектра гибких компетенций (*soft skills*), включая ответственность, дисциплину, умение работать в команде, коммуникативные навыки и навыки лидерства [15].

Подтвержденная в ходе анализа практик РСО схема развертывания социального процесса «контакты — действие — взаимодействие» отражает поэтапную профессиональную социализацию: от первичного включения в коллектив до устойчивого взаимодействия в производственной среде [21]. В то же время формирование командной идентичности, взаимной ответственности и доверия создает основу для последующего включения в профессиональное сообщество.

Исследование показывает, что у молодежи значимым барьером для трудоустройства выступают внутренние факторы — неуверенность в себе, страх отсутствия опыта, сомнения в профессиональном выборе. Участие в студенческих отрядах снижает эти барьеры за счет психологической поддержки, наставничества и коллективного формата работы. Причастность к масштабным и значимым государственным проектам формирует чувство солидарности с национальными целями развития [15].

Обсуждение результатов. Рассматривая значение РСО, целесообразно осмыслить положения теории социального капитала П. Бурдье. Французский философ определял его как совокупность «реальных или потенциальных ресурсов, связанных с обладанием устойчивой сетью более или менее институционализированных отношений взаим-

ного знакомства и признания» [22]. Студотряды создают устойчивые горизонтальные связи, формируют доверие в процессе деятельности. Студенческие годы самые запоминающиеся, поэтому выработанные в это время навыки общения в дальнейшем усиливают профессиональные возможности. Одновременно возникает ценностная ориентация на деятельность, коллективизм и ответственность, что качественно усиливает кадровый потенциал.

РСО, таким образом, выполняют двойную функцию в системе государственной кадровой политики:

- организационную, обеспечивая управляемость кадровых потоков;
- функцию социализации, формируя профессиональную идентичность и ценностные основания трудовой деятельности.

В свою очередь, это позволяет рассматривать деятельность РСО как структурный компонент государственной кадровой политики в условиях технологической трансформации экономики.

Выявленный институциональный разрыв между системой образования и рынком труда, подтвержденный эмпирическими данными, указывает на необходимость перехода к системной организационной модели координации кадровых потоков. Студенческие отряды обладают значительным потенциалом в обеспечении ранней профессионализации и снижении издержек перехода от образования к трудоустройству. Однако масштабирование данного потенциала требует дополнительной нормативной и организационной поддержки.

В связи с этим представляется обоснованным создание ресурсного образовательно-методического центра по сопровождению деятельности РСО в системе государственной кадровой политики на базе Государственного университета управления.

Создание такого центра позволит решить ряд задач институционального характера:

1. Аналитическое и исследовательское направление для системного мониторинга кадровых потребностей стратегических отраслей, оценка эффективности участия РСО в реализации государственных проектов, разработка моделей управляемых кадровых потоков.
2. Методическое сопровождение и стандартизация практик, в том числе разработка типовых моделей взаимодействия «вуз — РСО — работодатель», формирование методических рекомендаций по организации практик и стажировок, разработку программ наставничества.
3. Образовательное направление, предполагающее подготовку и повышение квалификации командиров и руководителей штабов РСО, разработку модулей по кадровой навигации и профессиональному самоопределению.

4. Координационное направление, включающее создание единой цифровой платформы взаимодействия РСО, вузов и работодателей, сопровождение пилотных проектов в стратегических отраслях.

Заключение. Проведенный анализ позволяет рассматривать РСО не как вспомогательную форму молодежной занятости, а как элемент кадровой инфраструктуры, встроенный в систему государственного управления. Их деятельность обеспечивает раннее включение молодежи в трудовую среду, снижает неопределенность перехода «образование — занятость» и формирует устойчивые каналы привлечения кадров в стратегические отрасли экономики.

Эмпирические данные, полученные в ходе исследований Центра социологических исследований «14–35», подтверждают наличие институционального разрыва между образовательной системой и рынком труда. Запрос на практику, наставничество и реальный профессиональный опыт фиксируется у большинства респондентов и свидетельствует о недостаточности действующих механизмов кадровой координации. В этой ситуации РСО демонстрируют способность компенсировать данный разрыв, совмещая функции организационного посредничества и профессиональной социализации.

Вместе с тем дальнейшее развитие и масштабирование данного потенциала требует перехода от отдельных практик к более устойчивым формам институционального взаимодействия. Одним из возможных решений данной проблемы может выступать создание ресурсного образовательно-методического центра на базе Государственного университета управления, ориентированного на координацию деятельности РСО в системе государственной кадровой политики.

Функционально такой центр способен обеспечивать аналитическое сопровождение кадровых процессов, разработку типовых моделей взаимодействия «вуз — РСО — работодатель», методическую поддержку программ наставничества и подготовку управленческих кадров внутри отрядного движения, а также стать площадкой для интеграции образовательных организаций, работодателей и молодежных институтов в рамках единого кадрового контура.

Включение РСО в систему государственной кадровой политики через создание специализированного координационного центра позволяет перейти от ситуативных форм вовлечения молодежи к более устойчивой модели кадрового обеспечения. Такая модель в большей степени соответствует задачам технологического развития и обеспечивает не только количественное, но и качественное воспроизводство кадрового потенциала.

Список источников

1. Серова А.В., Суханова Е.А., Отт М.А. Как преодолеть разрыв высшего образования с требованиями рынка труда? Организационные модели взаимодействия с работодателями // Университетское управление: практика и анализ. 2024. Т. 28, № 2. С. 120–130. DOI: 10.15826/umpra.2024.02.020. EDN: GDHMKU
2. Бардулин Е.Н., Лукин В.Н., Мусиенко Т.В. Управление человеческим капиталом: тенденции исследования // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2021. № 3 (35). С. 60–69. DOI: 10.37468/2307-1400-2021-3-60-69. EDN: BVGWO
3. Нурпеисова А.А., Фазылжан Д. Мировой опыт эффективного управления развитием человеческого капитала // Вестник Университета «Туран». 2023. № 2. С. 285–296. DOI: 10.46914/1562-2959-2023-1-2-285-296. EDN: NWGZQD
4. Мичурина О.Ю., Дубинина Н.А. Управление человеческим капиталом промышленного предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Сер.: Экономика. 2023. № 3. С. 16–27. DOI: 10.24143/2073-5537-2023-3-16-27. EDN: DJSMXC
5. Петух А.В., Коргина О.А. Особенности современной кадровой политики в условиях цифровизации экономических процессов // Естественно-гуманитарные исследования. 2023. № 2 (46). С. 428–435. EDN: WMBYWA
6. Рузанов А.А. Теоретические подходы к понятию кадровой политики в государственных органах // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2022. № 2. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2022/02/17535>
7. Буттанова Н.П. Сущность кадровой политики на государственной гражданской службе, ее принципы и проблемы реализации // Современные научные исследования и инновации. 2022. № 11 (139). EDN: QMJGBY
8. Турчинов А.И. Кадровая политика и риски консолидации общества // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5, № 6. С. 13–16. DOI: 10.12737/24100. EDN: YSFATC
9. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/6310/6311>
10. Уильямсон О. Механизмы государственного управления. URL: <https://archive.org/details/mechanismsofgove0000will>
11. Дубень А.К. Технологический суверенитет как основа национальной безопасности Российской Федерации // Вопросы безопасности. 2023. № 4. С. 166–172. DOI: 10.25136/2409-7543.2023.4.69347. EDN: JZMTQE
12. Петров М.Н., Филиппов Я.С. Технологический суверенитет: основные принципы концепции национальной научно-технологической безопасности // Вопросы инновационной экономики. 2023. Т. 13, № 3. С. 1185–1198. DOI: 10.18334/vines.13.3.118646. EDN: AIMDAX
13. Черноусов Д.А. Технологический суверенитет как стратегический приоритет развития России: анализ и перспективы // Вопросы инновационной экономики. 2025. Т. 15, № 1. С. 39–56. DOI: 10.18334/vines.15.1.122564. EDN: QSECHZ
14. Пушкарева Н.Н., Киселев М.С., Гуров Г.А. Социологический анализ вклада Российских студенческих отрядов в социально-экономическое развитие страны: результаты и перспективы // Социология. 2025. № 2. С. 64–71. EDN: YMLFRU
15. Вклад российских студенческих отрядов в социально-экономическое развитие страны / С.В. Чуев, А.А. Анферов, Г.А. Гуров [и др.]. М.: ИНФРА-М, 2026. 228 с. DOI 10.12737/2224021

16. Макарова С.Н. Основные подходы к исследованию взаимосвязи понятий «профессиональная социализация» и «профессионализация» // Современные проблемы науки и образования. 2018. № 5. URL: EDN: PHXXLU
17. Ye F.Y., Yu S.S., Leydesdorff L. The Triple Helix of University-Industry-Government Relations at the Country Level and Its Dynamic Evolution Under the Pressures of Globalization // Journal of the American Society for Information Science and Technology. 2013. Vol. 64, No. 11. P. 2317–2327. DOI:10.1002/asi.22931
18. Цветков М.С. Общая характеристика советской государственной молодежной политики революционного и послереволюционного периода // Исторический бюллетень. 2025. Т. 8, № 2. С. 202–207. EDN: PSEHHI
19. Кельберер Г.Р. Профессиональные пробы как инструмент формирования методической культуры педагога // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2016. Т. 2, № 3. С. 193–204. DOI: 10.21684/2411-197X-2016-2-3-193-204. EDN: WYXSEX
20. Прохоров А.В. Профессиональная проба как инструмент профориентационной работы // Вестник Тамбовского университета. Сер.: Гуманитарные науки. 2023. Т. 28, № 2. С. 258–266. DOI: 10.20310/1810-0201-2023-28-2-258-266. EDN: PIKMPP
21. Парк Р., Берджесс У. Введение в социологию. URL: <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.107514>
22. Бурдые П. Формы капитала. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/2601>

Сведения об авторе

ПУШКАРЕВА

Наталья Николаевна,

кандидат социологических наук,
доцент кафедры государственного
и муниципального управления,
директор центра социологических
исследований «14–35»

Государственный университет
управления (ГУУ), Москва, Россия
89258816869@mail.ru,
SPIN-код: 6580-9240,
<https://orcid.org/000-0002-0688-5474>.

Статья поступила в редакцию
13.03.2026

Одобрена после рецензирования
09.04.2026

Принята к публикации
25.05.2026

The author

Natalia N. PUSHKAREVA,

Candidate of Sciences (Sociology),
Docent at the State and Municipal
Management Department,
Director of the Center for Sociological
Research “14–35”,

State University of Management (SUM),
Moscow, Russia
89258816869@mail.ru,
SPIN: 6580-9240,
<https://orcid.org/000-0002-0688-5474>

The article was submitted
13.03.2026

Approved after reviewing
09.04.2026

Accepted for, publication
25.05.2026