

Научная статья
УДК 316.334.23
<https://elibrary.ru/ORRUOT>

Управление социальной ответственностью научного учреждения как инструмент внутреннего социального партнерства

Анжела Михайловна Салогуб¹, Ольга Константиновна Шиманская², Елена Владиславовна Давыдова³, Марина Адамовна Арсельгова⁴

^{1,3} Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

² Центр по изучению проблем религии и общества Института Европы РАН, Москва, Россия

⁴ Ингушский научно-исследовательский институт гуманитарных наук им. Ч. Э. Ахриева, Республика Ингушетия, Магас, Россия

¹ salogubam@yandex.ru

² shimansk@mail.ru

³ elen.davidova2012@yandex.ru

⁴ marinaarselgova@mail.ru

Аннотация. В условиях необходимости укрепления научного суверенитета и глобальной конкуренции за интеллектуальный капитал ключевое значение приобретают механизмы реализации социального партнерства внутри научных учреждений. В статье рассматривается интеграция принципов Diversity, Equity, and Inclusion (DEI; разнообразие, справедливость, инклюзивность) в систему управления внутренней социальной ответственностью научного учреждения в качестве такого механизма. Цель исследования – показать, что принципы DEI, критически переосмысленные и адаптированные к российской социокультурной и управленческой специфике, могут быть органично встроены в управление внутренней социальной ответственностью научной организации. Методологическую основу составили: теоретический анализ ключевых концепций (социальная ответственность, внутреннее социальное партнерство, принципы DEI), историко-институциональный анализ предпосылок внутреннего партнерства в российской науке, а также обзор международного опыта внедрения DEI. На основе синтеза этих подходов предложена концепция интеграции принципов DEI во внутреннюю социальную ответственность научного учреждения, ориентированная на переход от фрагментарных мер к модели внутреннего социального партнерства. Показано, что такая интеграция позволяет актуализировать и модернизировать позитивные элементы исторически сложившихся практик научного коллективизма, не сводя процесс к механическому заимствованию западных управленческих шаблонов. Обосновывается, что формирование внутренней экосистемы, основанной на принципах разнообразия, справедливости и инклюзии, способствует удержанию талантов, укреплению научной добросовестности и повышению конкурентоспособности российских научных учреждений. Научная новизна работы заключается в интерпретации принципов DEI как управленческого инструмента, трансформирующего кадровую политику научного учреждения в платформу внутреннего социального партнерства.

Ключевые слова: социальная ответственность, научные учреждения, внутреннее социальное партнерство, человеческий капитал, принципы DEI, организационная культура

Для цитирования: Салогуб, А. М., Шиманская, О. К., Давыдова, Е. В., Арсельгова, М. А. Управление социальной ответственностью научного учреждения как инструмент внутреннего социального партнерства // Власть и управление на Востоке России. 2026 № 1 (114). С. 118–132. EDN: ORRUOT



Original article

The Management of a Scientific Institution's Social Responsibility as a Tool for the Internal Social Partnership

Angela M. Salogub¹, Olga K. Shimanskaya², Elena V. Davydova³, Marina A. Arselgova⁴

^{1,3} The Pyatigorsk State University, Pyatigorsk, Russia

² The Institute of Europe of the RAS, Moscow, Russia

⁴ The Ingush Research Institute of Humanities named after Ch.E. Akhriev, Republic of Ingushetia, Magas, Russia

¹ salogubam@yandex.ru

² shimansk@mail.ru

³ elen.davidova2012@yandex.ru

⁴ marinaarselgova@mail.ru

Abstract. *In the context of the need to strengthen scientific sovereignty and intensifying global competition for intellectual capital, the mechanisms for implementing social partnership within scientific institutions are gaining key importance. The article examines the mechanism of integration of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) principles into the internal social responsibility (SR) management system of a scientific institution. The aim of the study is to demonstrate that DEI principles, when critically reinterpreted and adapted to Russian socio-cultural and managerial context, can be organically integrated into the management of the internal SR of a scientific organization. The methodological basis includes a theoretical analysis of key concepts (social responsibility, internal social partnership, DEI principles), a historical and institutional analysis of the prerequisites for internal partnership in Russian science, and a critical review of international experience in implementing DEI. The article proposes a concept for integrating DEI principles into the internal SR of a scientific institution, based on the integration of these approaches, aimed at transitioning from fragmented measures to a model of internal social partnership. It is shown that such integration enables the updating and modernization of the positive elements of historically established practices of scientific collectivism, without reducing the process to the mechanical adoption of Western management templates. The article proves that the formation of an internal ecosystem based on the principles of diversity, equity and inclusion facilitates talent retention, strengthens research integrity and enhances the competitiveness of Russian scientific institutions. The scientific novelty of the study lies in interpreting DEI principles as a management tool that transforms a scientific institution's human resources policy into a platform for internal social partnership.*

Keywords: *social responsibility, scientific institutions, internal social partnership, human capital, DEI principles, organizational culture*

For citation: Salogub, A. M., Shimanskaya, O. K., Davydova, E. V., Arselgova, M. A. (2026) The Management of a Scientific Institution's Social Responsibility as a Tool for the Internal Social Partnership. *Power and Administration in the East of Russia*, no. 1 (114), pp. 118–132. EDN: EDN: ORRUOT



Введение

Современные российские научные учреждения сталкиваются с комплексом управленческих вызовов. Наряду с задачей укрепления технологического суверенитета¹ [Шкодинский и др., 2022], на первый план выходят внутренние проблемы: привлечение, развитие и удержание интеллектуального капитала [Васильев, 2022], создание устойчивой инновационной среды и обеспечение высочайших стандартов научной этики и достоверности [Юревич, 2022]. Такой фокус закономерен, поскольку, как отмечают исследователи, в современных реалиях именно интеллектуальный капитал, основанный на качественном человеческом потенциале, становится ключевым фактором инновационного развития и конкурентоспособности в условиях внешних вызовов [Шумилина, 2023].

В мировой практике управления ответом на подобные вызовы становится глубокая интеграция принципов корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития, где особое место занимает фокус на человеческом капитале через призму разнообразия, справедливости и инклюзии (Diversity, Equity, and Inclusion, далее – DEI). Эмпирические исследования подтверждают, что DEI все чаще становится центральным компонентом корпоративной социальной ответственности как стратегический способ демонстрации приверженности развитию человеческого капитала [Mullin et al., 2024]. Более того, анализ в области точных и естественных наук (STEM) демонстрирует, что повышение разнообразия и инклюзивности напрямую ведет к росту научного влияния исследований, улучшению финансовых результатов и созданию более творческой и продуктивной среды [Kamalumpundi et al., 2024]. Многочисленные исследования свидетельствуют, что социально ответственное поведение организации является не столько филантропией, сколько стратегическим элементом управления рисками и источ-

ником долгосрочной устойчивости, позволяя привлекать таланты и укреплять репутацию [Carrol, 2016; Mullin et al., 2024]. Эта логика восходит к классической концепции взаимной ответственности организации и общества, согласно которой успех компании напрямую зависит от ее способности отвечать на социальные ожидания и вкладываться в развитие той среды, которая ее порождает и поддерживает [McGuire, 1963, p. 11]. Для научного учреждения, чья деятельность основана на производстве нового знания, такая стратегическая инвестиция в среду в первую очередь принимает форму управления внутренней социальной ответственностью перед своим коллективом, который и является ключевой средой для генерации идей. Именно этот внутренний аспект приобретает критическое значение для преодоления вызовов, связанных с человеческим капиталом.

В современной ситуации, когда от научных учреждений закономерно ожидают выполнения более широкой социальной функции – активного участия в жизни региона и общества, что часто обозначается концепцией «третьей миссии» [Кудряшова, 2018] – роль внутреннего управления кардинально меняется. В этом контексте управление внутренней социальной ответственностью (далее – СО) претерпевает качественную трансформацию: из фрагментарного набора кадровых мер и социальных льгот оно эволюционирует в стратегическую платформу для внутреннего социального партнерства. Под последним понимается система взаимных обязательств и доверительных отношений между руководством учреждения, научными лидерами и рядовыми сотрудниками, основанная на общих ценностях, прозрачности и совместной ответственности не только за условия труда, но и за качество, этичность и социальную значимость конечного научного результата, а в итоге – за устойчивость и репутацию всей организации [Салогуб, Арсельгова, 2022].

Цель данной статьи – показать, что

¹ Указ Президента Российской Федерации от 25.04.2022 № 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» // Собрание законодательства РФ. 2022. №18. Ст. 3052.

принципы DEI, критически переосмысленные и адаптированные к российской социокультурной и управленческой специфике, могут быть органично встроены в систему управления внутренней СО научной организации. Такая интеграция позволяет не механически заимствовать западные управленческие шаблоны, а актуализировать и модернизировать позитивные элементы исторически сложившихся практик научного коллективизма. В результате формируется эффективный механизм для решения отмеченных ранее ключевых проблем: высокой текучести кадров, вызовов научной добросовестности и необходимости создания среды, стимулирующей прорывные исследования.

Глобальные ориентиры и организационные ценности: формирование основы для внутреннего партнерства

Эволюция управления в направлении социальной ответственности тесно связана с формированием и закреплением организационных ценностей, выходящих за рамки узкоэкономических интересов. Организационные ценности, понимаемые как разделяемые членами коллектива фундаментальные принципы и убеждения, определяющие «правила игры» и идентичность организации [Бакурадзе, 2018. С. 23], сегодня все чаще формируются под влиянием глобальных нормативных ориентиров. Например, ключевыми среди них выступают Цели устойчивого развития ООН (далее – ЦУР), в особенности Цель 4 («Качественное образование», далее – ЦУР 4) и Цель 17 («Партнерство в интересах устойчивого развития», далее – ЦУР 17), а также глобальный призыв к «Десятилетию действий»². Эти документы задают рамки, в которых современные организации, включая научные учреждения, конструируют свою социальную роль и систему ценностей.

Для научных учреждений принятие этих глобальных ориентиров в качестве организационных ценностей означает осознание своей роли не как замкнутой «башни из слоновой кости», а как активного субъекта, ответственного за дости-

жение общечеловеческих целей, что находит прямое отражение в содержании социальной ответственности:

служение общественному благу и устойчивому развитию становится ключевой ценностью, трансформирующейся в обязательство направлять исследовательский потенциал на решение актуальных социальных, экономических и экологических проблем;

генерация и распространение достоверного знания как вклад в ЦУР 4, что подразумевает как внутреннюю работу по развитию сотрудников, так и внешнюю работу по просвещению общества;

партнерство (ЦУР 17) осознается как императив, реализуемый как вовне (в модели «тройной спирали» с государством и бизнесом) [Салогуб, Арсельгова, 2023], так и внутри (через построение партнерских отношений с сотрудниками).

Таким образом, современные организационные ценности научных учреждений эволюционируют от узкопрофессиональных к социально-ориентированным. Прибыль, а для некоммерческих организаций эффективное использование бюджета, перестает рассматриваться как самодостаточная цель, уступая место более комплексным ценностям создания общественно-полезной ценности, развития человеческого капитала и вклада в устойчивое развитие. Именно эта ценностная рамка создает благодатную почву для внедрения принципов DEI как конкретных управленческих практик, воплощающих декларируемые ценности в повседневную жизнь организации.

Внутренняя социальная ответственность: контуры нового формата управления через партнерство

Эволюция концепции социальной ответственности демонстрирует закономерный сдвиг к осознанию важности внутреннего аспекта. Для научного учреждения внутренняя СО означает создание экосистемы, в которой сотрудник не просто выполняет трудовую функцию, а имеет возможность и мотивацию полностью реализовать свой творческий и интеллектуальный потенциал. Такой

² Десятилетие действий [Электронный ресурс]. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/decade-of-action> (дата обращения: 20.01.2022).

подход предполагает переход от модели «работодатель – наемный работник» к модели стратегического партнерства, ключевые принципы и практические контуры которой будут раскрыты далее.

Данная модель базируется на нескольких фундаментальных принципах. Во-первых, происходит переосмысление статуса сотрудника: из «человеческого ресурса» он превращается в носителя уникального интеллектуального капитала. Инвестиции в его развитие, карьеру и благополучие прямо влияют на научную продуктивность и конкурентоспособность учреждения в целом. Во-вторых, отношения строятся на основе системы взаимных обязательств. Учреждение берет на себя обязательство создавать справедливые, прозрачные и безопасные условия для профессиональной деятельности и роста. В ответ ученый принимает на себя повышенную, опережающую ответственность за этику, достоверность, самостоятельный характер и социальную значимость своих исследований. В-третьих, формируется культура научного сообщества внутри организации, объединенного общими ценностями: служение научной истине, уважение к коллеге и различным точкам зрения, открытость диалога, коллективная ответственность за качество «научного продукта» и репутацию института.

Именно в рамках этой логики партнерства принципы DEI (*разнообразие, справедливость и инклюзия*) получают сущностное, а не формальное наполнение, становясь основой для формирования интеллектуальной среды.

Разнообразие понимается прежде всего как разнообразие научного мышления и исследовательских подходов, что на практике означает поощрение плюрализма научных школ, междисциплинарных подходов, исследовательских стилей и уникальных исследовательских стратегий ученых. Важно подчеркнуть, что подлинное разнообразие в профессиональной среде не сводится к выполнению количественных показателей, а

представляет собой целостный подход, учитывающий широкий спектр различий – от типа мышления и личностных особенностей, а также интеллектуального опыта и культурной идентичности исследователей [Курочкина и др., 2023]. Защита этого интеллектуального разнообразия от давления административной конъюнктуры или доминирования одной методологической парадигмы становится ключевым условием генерации принципиально новых идей.

Справедливость в модели внутреннего социального партнерства выступает ключевым механизмом, обеспечивающим баланс взаимных обязательств. В классическом понимании DEI этот принцип означает обеспечение справедливого доступа к возможностям и ресурсам³. В отличие от формального равенства, которое предполагает предоставление всем одинакового объема ресурсов, справедливость ориентирована на предоставление каждому того, что необходимо именно ему для достижения успеха и реализации потенциала. В нашей модели это конкретизируется следующим образом. Со стороны учреждения справедливость выражается в создании дифференцированных, но прозрачных и обязательных для всех правил доступа к ресурсам: финансированию, инфраструктуре, публикационной поддержке и карьерным траекториям. Например, молодому ученому на старте самостоятельной карьеры может быть предоставлен больший объем наставничества и стартового финансирования по сравнению с профессором, что и составляет суть справедливого, а не просто равного, распределения возможностей. Со стороны ученого ответным обязательством является признание этих справедливых правил, добросовестная научная работа и повышенная ответственность за ее результат, выступающая как форма морального ответа на предоставленные возможности для развития.

Инклюзия – создание такой среды полноценного участия, где голос и экс-

³ *The University of Virginia, College of Arts & Sciences. (n.d.). What are Diversity, Equity, and Inclusion (DEI)? Retrieved February 23, 2024, from <https://psychology.as.virginia.edu/what-are-diversity-equity-and-inclusion-dei>*

пертиза каждого исследователя не просто допускаются, но активно востребованы. Ключевым условием для этого является формирование инклюзивного мышления на всех уровнях организации, когда и руководство, и рядовые сотрудники осознают личную ответственность за построение такой культуры и действуют проактивно [Курочкина и др., 2023]. Формирование такого мышления предполагает реальную включенность молодых ученых, специалистов смежных дисциплин в процессы стратегического обсуждения, планирования исследований и принятия решений. Инклюзивная среда в научном коллективе – это не просто отсутствие угрозы социальной изоляции, а активно поддерживаемая практика, в которой сомнение в устоявшейся парадигме, критика методологии или сообщение об этическом нарушении воспринимаются не как риски, а как необходимая и высокоценная форма профессиональной заботы о качестве научного знания и репутации учреждения. Таким образом, инклюзия реализуется через активное принятие взаимных обязательств и включенность в процессы производства знания.

Положение людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) остается одним из ключевых индикаторов инклюзивности российского образования и науки. Число студентов вузов с инвалидностью и ОВЗ с 2019 г. выросло на 56% и достигло 39 441 чел.⁴, однако их доля в общем контингенте все еще невелика. Эти обучающиеся нуждаются прежде всего в выравнивании стартовых возможностей и условиях участия в образовательном процессе на равных со сверстниками, что вписыва-

ется в понимание университета как социального, или метаинститута, отвечающего за доступ к развитию и социальной мобильности.

Нормативная база инклюзивного высшего образования сформирована: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»⁵ закрепляет право инвалидов на образование и необходимые условия его получения, Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁶ вводит адаптированные программы и индивидуальные маршруты для инвалидов и лиц с ОВЗ, а Приказ Минобрнауки России от 25.04.2025 № 384⁷ регламентирует доступность объектов и услуг в сфере науки и высшего образования.

Вместе с тем исследования инклюзивного высшего образования демонстрируют, что при достаточно подробной регламентации физических условий доступности остается нерешенным вопрос психологической безопасности и принятия студентов с особенностями здоровья. Отношение нормотипичных студентов к людям с инвалидностью в целом позитивно, но ему сопутствуют ограниченный опыт общения, стремление сохранять социальную дистанцию и недостаточная информированность; схожие методические и социально-психологические барьеры отмечаются и у преподавателей [Лоскутова и др., 2025; Гринина, 2015; Михаленкова и др., 2021]. Эти наблюдения важны для понимания инклюзии в научном учреждении: создание безбарьерной среды не может ограничиваться устранением физических барьеров и должно включать формирование психо-

⁴ Минобрнауки: число студентов вузов с инвалидностью за пять лет выросло на 56% / Информационное агентство ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/26278729>

⁵ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Справочно- правовая система «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/

⁶ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

⁷ Приказ Минобрнауки России от 25.04.2025 № 384 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере науки и высшего образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.05.2025 № 82198) // Справочно- правовая система «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_505429/

логически безопасного пространства и толерантных практик взаимодействия, в которых молодые ученые и аспиранты с различными особенностями развития включены в научную жизнь на равных основаниях. Именно в таком расширенном понимании инклюзия становится практическим выражением принципов DEI во внутреннем управлении научной организации.

Таким образом, переосмысленные через призму внутреннего социального партнерства принципы DEI трансформируются из набора формальных деклараций в систему конкретных управленческих практик, институтов и культурных норм. Их интеграция в стратегию управления внутренней социальной ответственностью позволяет, как было отмечено ранее, создать саморегулирующуюся экосистему, где разнообразие талантов поддерживается справедливыми правилами и реализуется через инклюзивные процедуры совместной работы.

Российский контекст: исторические предпосылки и современные вызовы для интеграции DEI

Механическое заимствование западных DEI-практик в российскую научную среду часто приводит к их формальному внедрению и скрытому или открытому сопротивлению со стороны коллектива. Успешная интеграция требует учета и творческого переосмысления собственного исторического опыта и культурного кода.

Исторический фундамент для построения внутреннего социального партнерства в российской науке был заложен в советский период, несмотря на присутствие тому времени идеологические ограничения. Система научных учреждений СССР культивировала мощные институты научного наставничества и коллективной ответственности. [Масалимова, Баянов, 2023. С. 170]. Институт научного руководителя, шефство опытных ученых над молодежью, развитая, хотя и директивно управляемая, социальная инфраструктура (ведомственное жилье, базы отдыха, поликлиники) создавали плотную ткань взаимных обязательств и чувство принадлежности к единой корпорации ученых. Важнейшим элементом был этос

советского ученого, основанный на идее служения прогрессу и общественному благу, который содержал в себе сильный компонент социальной справедливости и инклюзивности, предоставляя уникальные лифты социальной мобильности для выходцев из разных слоев и национальностей. Коллективная ответственность за результат и репутацию лаборатории или института была не пустым звуком.

Распад этой целостной системы в 1990-е годы, ставший частью общего кризиса социально-трудовых отношений и институтов партнерства в стране [Делегеоз, 2017], привел к глубокой социальной и управленческой травме: фрагментации профессиональных сообществ, росту индивидуализма, утрате многих социальных гарантий и, как следствие, ослаблению чувства коллективной ответственности. Часть современных системных проблем российской науки – от «текучки» перспективных кадров и «утечки мозгов» [Васильев и др., 2022; Грязнова и др., 2019] до распространения практик, нарушающих научную этику – может рассматриваться как отдаленное последствие этого разрыва социальных связей и коллективного этоса.

Таким образом, стратегическая задача заключается не в отказе от исторического наследия, а в его сознательной модернизации и институционализации. Принципы DEI в современном российском научном учреждении могут и должны быть представлены не как навязанная извне управленческая повестка, а как закономерное развитие и профессионализация лучших сторон традиционного научного этоса – солидарности, поддержки талантов, культуры научных дискуссий и коллективного поиска истины, но теперь на принципиально новой основе: добровольной, системно управляемой, где управление социальной ответственностью становится ключевым инструментом институционализации этих ценностей, транспарентной и встроенной в стратегию развития учреждения.

В логике интеграции принципов DEI особое значение приобретает переход от медицинской к социальной модели понимания инвалидности и уязвимо-

сти в научном учреждении. В российских исследованиях этот подход развернуто представлен в работах Е. Р. Ярской-Смирновой и П. В. Романова, которые показывают, что ключевым источником исключения выступают барьеры, создаваемые социальной и институциональной средой, а не индивидуальные особенности человека [Ярская-Смирнова, Романов, 2005]. Тем самым образовательные и научные организации несут ответственность за создание условий, при которых люди с инвалидностью и другими особыми потребностями могут на равных реализовывать свое право на образование и участие в академической жизни. На уровне научного учреждения такая логика выражается в требовании формирования безбарьерной среды и толерантных условий для молодых исследователей с различными особенностями развития. В этом контексте безбарьерная среда понимается не только как совокупность архитектурных и технических решений, но и как психологически безопасное пространство, в котором формируется социальная идентичность и опыт успешной интеграции, о чем свидетельствуют исследования университетской среды для студентов с ограниченными возможностями [Зиновьева, 2016]. Толерантные условия и инклюзивное образовательное пространство рассматриваются в современных работах как необходимое условие реализации социального права каждого человека быть полноценным участником общества [Алехина, Шеманов, 2026]. Именно в таком понимании социальная модель научного учреждения, опирающаяся на принципы DEI, предполагает развитие человеческого капитала и внутреннего социального партнерства за счет целенаправленного устранения барьеров и поддержания безбарьерной, в том числе психологически безопасной, среды.

От несистемных инициатив к экосистеме партнерства: стратегическая интеграция DEI в управление внутренней социальной ответственностью

Анализ текущего состояния многих российских научных учреждений, как

показывают результаты исследований, позволяет выявить ключевую дилемму: отдельные элементы, созвучные принципам DEI (например, деятельность советов молодых ученых, попытки справедливого распределения грантов, неформальное наставничество), чаще всего носят стихийный, фрагментированный и несистемный характер [Салогуб, Арсельгова, 2022]. Они существуют, но остаются периферийными, а их эффективность зависит от личной воли отдельных руководителей, что делает такие инициативы неустойчивыми. Для трансформации этих разрозненных элементов в драйвер организационного развития требуется их институционализация через интеграцию в ядро управленческой стратегии. Именно такой подход позволяет перейти от эпизодических мер к формированию устойчивого института внутреннего социального партнерства, основанного на взаимных обязательствах и доверии. Похожие закономерности проявляются и в системе высшего образования.

Исследования инклюзивного высшего образования и практик поддержки студентов с инвалидностью показывают, что схожая проблема характерна и для университетской среды: меры по развитию безбарьерной среды, сопровождению и наставничеству часто носят локальный, проектный характер и зависят от энтузиазма отдельных сотрудников или подразделений [Мирзаева, 2024; Афонькина, 2022]. Авторы подчеркивают, что без стратегической институционализации такие инициативы не приводят к устойчивым изменениям статуса людей с инвалидностью, их образовательных и профессиональных траекторий.

Перенос этой логики в контекст научных учреждений позволяет рассматривать интеграцию принципов DEI в управление внутренней социальной ответственностью как способ систематизации уже существующих, но разрозненных практик – от форм наставничества и поддержки молодых исследователей до механизмов защиты от дискриминации. В таком случае внутреннее социальное партнерство выступает не только как ценностная рамка, но и как управленчес-

кий формат, в котором создаются прозрачные и предсказуемые правила доступа к ресурсам, возможностям развития и участию в принятии решений для разных групп сотрудников, включая тех, кто имеет особые потребности.

На основе системного анализа предлагается концепция интеграции DEI-принципов, структурированная по трем взаимосвязанным компонентам системы управления.

1. *Стратегический компонент:* ценности, прозрачность и подотчетность как основа доверия. Успех DEI-трансформации невозможен без искренней и видимой приверженности высшего руководства, которая, согласно исследованиям, является решающим фактором для укоренения ценностей DEI в организационной культуре [Varach, 2023]. Такая приверженность выражается не в декларациях, а в конкретных шагах: закреплении принципов разнообразия, справедливости и научной добросовестности в миссии и стратегических документах учреждения. Ключевым инструментом в этом компоненте становится внедрение регулярной социальной отчетности, где публично раскрываются данные о кадровом составе, динамике участия в программах развития, работе по укреплению этического климата. Прозрачность такого рода формирует основу для доверия и выступает механизмом обратной связи, позволяя корректировать политику на основе объективных данных и регулярных анонимных опросов сотрудников.

2. *Инструментальный компонент* предполагает справедливые и прозрачные системы управления и развитие возможностей. Принципы DEI воплощаются в конкретные, формализованные организационные процедуры, минимизирующие субъективизм и обеспечивающие реализацию принятых стратегических обязательств. Он включает внедрение четких, публичных и конкурсных механизмов распределения ключевых ресурсов – финансирования пилотных проектов, доступа к уникальному оборудованию, командировок. Критерии карьерного роста (аттестации, конкурсы

на должности) также должны быть максимально объективированы и контролироваться комиссиями с ротационным, междисциплинарным и межпоколенческим составом.

Важной частью инструментального компонента является создание структурированной системы профессиональной поддержки, выходящей за рамки формального наставничества. Как показывают современные исследования в наукоемких областях (STEM), успешная системная работа с талантами требует смещения на развитие таких комплексных программ сопровождения, которые включают обучение навыкам профессионального развития, построения карьеры и напрямую входят в сферу ответственности DEI-стратегий [Kamalumpundi et al., 2024]. Речь идет о комплексных программах адаптации, «карьерных лифтах» для молодых ученых, курсах по развитию надпрофессиональных навыков, например, управление проектами, научная коммуникация. Такие инвестиции в человеческий капитал являются стратегическими и напрямую влияют на научную продуктивность.

3. *Культурный компонент* – инклюзивные практики и институты саморегуляции. Данный компонент направлен на изменение повседневных норм взаимодействия и укрепление научного этоса, обеспечивая «оживление» формальных правил в повседневной жизни организации. В его состав, во-первых, входит развитие инклюзии как практики со-управления и диалога. Речь идет о создании постоянных площадок для включения ученых разного статуса, возраста и специализации в обсуждение стратегических вопросов (например, через рабочие группы). Предполагается активное культивирование культуры конструктивной дискуссии, где альтернативные точки зрения не подавляются, а рассматриваются как источник инноваций. Критически важно при этом проактивно работать над искоренением микроагрессий – тонких, часто неосознанных высказываний или действий, которые создают токсичную атмосферу и являются одним из ключе-

вых барьеров на пути к полноценному включению и чувству принадлежности в научных коллективах [Kamalumpundi et al., 2024]. Во-вторых, культурный компонент предполагает развитие этики как института саморегулирования. Речь идет о формировании действенных институтов – этических комитетов с реальными полномочиями и независимостью, обеспечиваемой, например, включением внешних экспертов, а также защищенных каналов для анонимного сообщения о нарушениях. Поддержка и ресурсное обеспечение социальных инициатив, исходящих от самих сотрудников, укрепляют чувство сопричастности и коллективной ответственности. Именно на уровне культурного компонента формируется психологически безопасная, безбарьерная среда повседневного взаимодействия, в которой молодые ученые и аспиранты, в том числе имеющие особенности развития, воспринимаются как полноправные участники общих процессов.

Таким образом, предложенная концепция демонстрирует, что интеграция DEI – это не внедрение набора разрозненных тренингов, а глубинная перестройка управления, затрагивающая его стратегию, процессы и культуру. Такой подход воплощает принципы внутреннего социального партнерства, создавая среду, где разнообразие талантов поддерживается справедливыми правилами и реализуется через инклюзивные практики совместной работы.

Заключение

Управление внутренней социальной ответственностью, концептуально пересмысленное как платформа для внутреннего социального партнерства, предлагает российским научным учреждениям суверенный и прагматичный путь ответа на вызовы нового времени. Этот путь основан на стратегическом развитии и институционализации собственного позитивного исторического и культурного опыта.

Интеграция принципов DEI в эту си-

стему управления позволяет:

1) активизировать и модернизировать ценности научного коллективизма, взаимоподдержки и корпоративной ответственности, придав им адекватную современным условиям управленческую форму. Такой подход предполагает переход от неформальных традиций к структурированным практикам, которые закрепляются в управленческой политике. Ярким примером такой институционализации является Концепция развития наставничества в РФ до 2030 года, которая ставит целью развитие человеческого капитала через системное внедрение наставничества, основанного на принципах индивидуального подхода, добровольности и построения доверительных отношений⁸;

2) систематизировать и вывести на стратегический уровень уже существующие, но разрозненные инициативы в области работы с кадрами, обеспечения справедливости и укрепления научной этики. Наглядным примером такого стратегического подхода служит опыт международного научного сообщества: создание постоянного Комитета по разнообразию и инклюзивности (DIC) в крупной исследовательской организации позволило перейти от частных инициатив к системному анализу ключевых барьеров [Kam et al., 2024];

3) сформировать устойчивую среду доверия и взаимных обязательств, которая повышает лояльность сотрудников, снижает транзакционные издержки управления и создает основу для долгосрочной продуктивной работы талантов. Эмпирические исследования подтверждают, что целенаправленное наставничество, основанное на доверительных отношениях, является критически важным фактором для профессионального развития и долгосрочного удержания талантливых ученых [Fraser et al., 2025];

4) укрепить конкурентные позиции и репутацию учреждения на глобальном рынке интеллектуального труда, пози-

⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://government.ru/docs/55086/> (дата обращения: 26.01.2026).

ционируя его как современного, ответственного и привлекательного работодателя для ученых нового поколения. Этот эффект подтверждается эмпирически: институты, внедряющие стандартизированные подходы к DEI, не только создают более справедливую среду, но и демонстрируют рост производительности и удовлетворенности, что напрямую влияет на их отраслевую репутацию и способность привлекать лучшие умы [Macias Gonzalez et al., 2023].

Полученные результаты позволяют интерпретировать управление внутренней социальной ответственностью как инструмент реализации социальной модели научного учреждения, в рамках которой ключевым ориентиром становится создание безбарьерной среды как в физическом, так и в психологическом плане. Речь идет не только о нормотипичных сотрудниках, но и о молодых ученых, аспирантах и исследователях с различными особенностями развития,

для которых толерантные условия и инклюзивная организационная культура являются необходимым условием равноправного участия в научной деятельности и внутреннем социальном партнерстве [Ярская-Смирнова, Романов; Зиновьева, 2016; Алехина, Шеманов, 2026].

Таким образом, управление внутренней социальной ответственностью, использующее адаптированные принципы DEI в качестве инструмента построения партнерства, выходит за рамки формальных практик. Оно становится механизмом целенаправленного формирования организационной культуры, устойчивого именно благодаря учету конкретных культурно-исторических условий [Bagach, 2023]. В конечном счете, именно такая система управления формирует новый научный этос XXI века, основанный на справедливости, интеллектуальной открытости, коллективном творчестве и безусловном приоритете достоверного социально ответственного знания.

Список источников:

1. Алехина, С. В., Шеманов, А. Ю. Философские и методологические основы инклюзивного образования: учебник для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2026. 268 с.
2. Афонькина, Ю. А. Инклюзивный ландшафт социальных сред современного российского общества в контексте независимой жизни людей с инвалидностью: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 5.4.4. Мурманск, 2022. 41 с. EDN: MZPVBM
3. Бакурадзе, А. Б. Функции и иерархия ценностей управления социальной организации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Философия, 2018. № 1. С. 17–26. EDN: XPIBUT.
4. Васильев, А. А., Шугуров, М. В., Серебряков, А. А. Проблема оттока ученых за рубеж в условиях новой фазы антироссийских санкций и задачи обеспечения научно технологической безопасности. В сб.: Пенькова А. Н. (ред.) Перспективы развития институтов права и государства: сб. науч. ст. 5 й Международной научной конференции, Курск, 12 мая 2022 года. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. С. 439–446. EDN: ESRNGD.
5. Гринина, Е. С. Отношение студенческой молодежи к лицам с ограниченными возможностями здоровья // Известия Саратовского университета. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития, 2015. № 4 (16). С. 333–338. EDN: VDOSQR
6. Грязнова, Е. В., Треушников, И. А., Мальцева, С. М. Тревожные тенденции в системе российского образования: анализ мнений ученых и педагогов // Перспективы науки и образования, 2019. № 2 (38). С. 47–57. DOI: 10.32744/pse.2019.2.4 EDN: RGOSPF.
7. Делегеоз, Е. Г. Социальное партнерство в России: исторические основы становления и развития // Гуманитарные, социально экономические и общественные науки, 2017. № 2. С. 112–115. EDN: YFNBER
8. Зиновьева, В. И. Формирование социальной идентичности студентов с огра-

ниченными возможностями в вузовской среде // Вестник Томского государственного университета, 2016. № 406. С. 86–89. DOI: 10.17223/15617793/406/13 EDN: WJBIUT

9. Кудряшова, Е. В., Сорокин, С. Э. Социальная ответственность в контексте «третьей миссии» университетов // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки, 2018. № 5. С. 142–149. DOI: 10.17238/issn2227-6564.2018.5.142. EDN: VKJWIO.

10. Курочкина, А. А., Лукина, О. В., Шарапова, А. О. Политика DE&I как инструмент честного найма: особенности внедрения и факторы влияния // Экономика и управление, 2023. № 4. С. 398–406. DOI: 10.35854/1998-1627-2023-4-398-406 EDN: IKJSDR

11. Лоскутова, И. М., Лимонова, М. А., Юдина, Е. Н., Панич, Н. А. Отношение студентов к лицам с инвалидностью и ОВЗ: социологический анализ // Теория и практика общественного развития, 2025. № 11. С. 32–41. DOI: 10.24158/tipor.2025.11.2 EDN: RBKENY

12. Масалимова, А. Р., Баянов, Д. И. Модели прошлого и современного наставничества: точки соприкосновения и расхождения в исторической ретроспективе // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология, 2023. № 2. С. 170–179. DOI: 10.25688/2076-9121.2023.17.2.09 EDN: RMDZMS

13. Мирзаева, Е. Р. Социальные эффекты и риски инклюзивного высшего образования в современном российском обществе: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 5.4.4. Белгород, 2024. 23 с.

14. Михаленкова, И. А., Ростомашвили, И. Е., Шумова, Ю. В., Шумов, А. В., Измайлова, Л. С. Сравнение отношения студентов высших учебных заведений различного профиля образования к сокурсникам с ограниченными возможностями здоровья // Вестник НГПУ, 2021. № 1. С. 7–30. DOI: 10.15293/2658-6762.2101.01 EDN: TDZYDJ

15. Салогуб, А. М., Арсельгова, М. А. Социальная ответственность научного учреждения: социолого-управленческий анализ // Гуманитарий Юга России, 2022. Т. 11. № 4. С. 84–102. DOI: 10.18522/2227-8656.2022.4.6. EDN: DKXHPP.

16. Шкодинский, С. В., Кушнир, А. М., Продченко, И. А. Влияние санкций на технологический суверенитет России // Проблемы рыночной экономики, 2022. № 2. С. 75–96. DOI: 10.33051/2500-2325-2022-2-75-96. EDN: GYKHTL.

17. Шумилина, В. Е. Интеллектуальный капитал: понятие, особенности, оценка // Наука и мир, 2023. № 3. С. 6–10. DOI: 10.26526/2307-9401-2023-3-6-10 EDN: HTWRBK

18. Юревич, М. А. Кооперация университетов и бизнеса как фактор формирования технологического суверенитета // Проблемы развития территории, 2022. Т. 26. № 4. С. 47–60. DOI: 10.15838/ptd.2022.4.120.4 EDN: BYNWWN

19. Ярская-Смирнова, Е. Р., Романов, П. В. Доступность высшего образования для инвалидов // Университетское управление: практика и анализ, 2005. № 1. С. 89–99. EDN: PISYBX

20. Barach, J. (2025) A Scoping Review of the Impacts of Organizational Culture on Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Efforts. *Proceedings of The International Conference on Research in Human Resource Management*, vol. 1, pp. 11–34. DOI: 10.33422/icrhrm.v1i1.740 EDN: LIQOUD

21. Carroll, A. B. (2016) Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, vol. 1, no. 3. DOI: 10.1186/s40991-016-0004-6.

22. Fraser, K., Watson, K. H., Gonzalez, C. A., Houston, B., Saba, G. W., Cayley, W. E. Jr., Belen, M. (2025) Underrepresented in Medicine Mentorship Program: Perceived Benefits and Lessons Learned. *Family Medicine*, vol. 57, no. 3, pp. 177–184. DOI: 10.22454/FamMed.2024.592893 EDN: ILFZUQ

23. Kam, J. W. Y., Badhwar, A., Borghesani, V. et al. (2024) Creating diverse and inclusive scientific practices for research datasets and dissemination. *Imaging Neuroscience*, vol. 2,

imag 2 00216. DOI: 10.1162/imag_a_00216.

24. Kamalumpundi, V., Neikirk, K., Kamin Mukaz, D., Vue, Z., Vue, N., Perales, S., Hinton, A. (2024) Diversity, equity, and inclusion in a polarized world: Navigating challenges and opportunities in STEMM. *Molecular Biology of the Cell*, vol. 35, no. 11, p. vol. 2, pp. 1–8. DOI: 10.1091/mbc.E24-06-0264 EDN: NUHXL

25. Macias Gonzalez, A. D. Y., McCallum, S., De Lora, J. A. (2023) Implementing standardized diversity, equity, and inclusion approaches within scientific communities. *Trends in Cell Biology*, vol. 33, no. 11, pp. 899–902. DOI: 10.1016/j.tcb.2023.08.006 EDN: XXLKAV

26. McGuire, J. W. (1963) *Business and Society*. New York: McGraw Hill.

27. Mullin, C., Gould, R., Parker Harris, S., Jones, R. (2024) Updated trends in disability, diversity, and corporate social responsibility. *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 61, no. 2, pp. 1–18. DOI: 10.3233/jvr-240032.

28. Salogub, A. M., Arselgova, M. A. (2023) Values of modern organizations and social responsibility of scientific institutions. In: Popkova, E. G. (ed.) *Sustainable Development Risks and Risk Management. Advances in Science, Technology & Innovation*. Cham: Springer, pp. 861–870. DOI: 10.1007/978-3-031-34256-1_68.

References:

1. Alyokhina, S. V., Shemanov, A. Yu. (2026) *Philosophical and methodological foundations of inclusive education: textbook for universities*. Moscow: Yurait Publishing House, 268 p. (in Russ.).

2. Afonkina, Yu. A. (2022) *The inclusive landscape of the social environments of modern Russian society in the context of the independent life of people with disabilities: abstract of the dissertation. ... Doctor of Social Sciences: 5.4.4. Murmansk, 41 p. (in Russ.)*.

3. Bakuradze, A. B. (2018) Functions and hierarchy of values of the social organization management. *Vestnik of Tver State University. Series: Philosophy*, no. 1, pp. 17–26. EDN: MZPVBM (in Russ.).

4. Vasiliev, A. A., Shugurov, M. V., Serebryakov, A. A. (2022) The problem of the outflow of scientists abroad in the context of the new phase of anti-Russian sanctions and the task of ensuring scientific and technological security. In collection: Penkova A. N. (ed.) *Prospects for the development of institutions of law and the state: collection of scientific articles of the 5th International Scientific Conference, Kursk, May 12, 2022*. Kursk: Southwestern State University, pp. 439–446. EDN: ESRNGD (in Russ.).

5. Grinina, E. S. (2015) Attitude of student youth to people with reduced capabilities. *Izvestiya of Saratov University. New series. Series: Educational Acmeology. Developmental Psychology*, no. 4, pp. 333–338. EDN: VDOSQR (in Russ.).

6. Gryaznova, E. V., Treushnikov, I. A., Maltseva, S. M. (2019) Disturbing Trends in the Russian Education System: the Analysis of Scientists' and Teachers' Opinions. *Perspectives of Science and Education*, no. 2 (38), pp. 47–57. EDN: RGOCPF (in Russ.).

7. Delegeoz, E. G. (2017) Social partnership in Russia: historical foundations of its formation and development. *Humanities, socio-economic and social sciences*, no. 2, pp. 112–115. EDN: YFNBER (in Russ.).

8. Zinovieva, V. I. (2016) Special aspects of disabled people's identification in a higher education institution. *Tomsk State University Journal*, no. 406, pp. 86–89. DOI: 10.17223/15617793/406/13 EDN: WJBIUT (in Russ.).

9. Kudryashova, E. V., Sorokin, S. E. Social responsibility in the context of the third mission of universities. *Vestnik of Northern (Arctic) Federal University. Series: Humanitarian and social sciences*, no. 5, pp. 142–149. DOI: 10.17238/issn2227-6564.2018.5.142 EDN: VKJWIO (in Russ.).

10. Kurochkina, A. A., Lukina, O. V., Sharapova, A. O. (2023) DE&I Policy as an honest hiring tool: Features of implementation and factors of influence. *Ekonomika i upravlenie*

= *Economics and Management*, no. 29(4), pp. 398–406. DOI: 10.35854/1998-1627-2023-4-398-406 EDN: IKJSDR (in Russ.).

11. Loskutova, I. M., Limonova, M. A., Yudina, E. N. & Panich, N. A. (2025) Students' Attitudes toward Persons with Disabilities and Health Impairments: Sociological Analysis. *Theory and Practice of Social Development*, no. (11), pp. 32–41. DOI:10.24158/tipor.2025.11.2 EDN: RBKEHY (in Russ.).

12. Masalimova, A. R. & Bayanov, D. I. (2023). Past and contemporary mentoring models: points of convergence and divergence in historical retrospect. *MCU Journal of Pedagogy and Psychology*, no. 17(2), pp. 162–176. <http://doi.org/10.25688/2076-9121.2023.17.2.09> EDN: RMDZMS (in Russ.).

13. Mirzayeva, E. R. Social effects and risks of inclusive higher education in modern Russian society: abstract of the dissertation. ... kand. Social Sciences: 5.4.4. Belgorod, 2024. 23 p. (in Russ.).

14. Mikhalenkova, I. A., Rostomashvili, I. E., Shumova, Yu. V., Shumov, A. V., Izmailova, L. S. (2021) Attitudes of Undergraduates Majoring in Different Branches of Science Towards Fellow Students With Disabilities. *Science for Education Today*, no. 1. pp. 7–30. DOI: 10.15293/2658-6762.2101.01 EDN: TDZYDJ (in Russ.).

15. Salogub, A. M., Arselgova, M. A. (2022) Social Responsibility of a Scientific Institution: Socio-Managerial Analysis. *Humanities of the South of Russia*, vol. 11 (56), no. 4, pp. 84–102 DOI 10.18522/2227-8656.2022.4.6 EDN: DKXHPP (in Russ.).

16. Shkodinsky, S. V., Kushnir, A. M., Prodchenko, I. A. (2022) The impact of sanctions on Russia's technological sovereignty. *Market economy problems*, no. 2, pp. 75–96. DOI: <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2022-2-75-96> EDN: GYKHTL (in Russ.).

17. Shumilina, V. E. (2023) Intellectual Capital: Concept, Features, Assessment. *Science & World*, no. 3, pp. 6–10. DOI: 10.26526/2307-9401-2023-3-6-10 EDN: HTWRBK (in Russ.).

18. Yurevich, M. A. (2022) University-business cooperation as a driver of technological sovereignty. *Problems of Territory's Development*, no. 26 (4), pp. 47–60. DOI: 10.15838/ptd.2022.4.120.4 EDN: BYNWWN (in Russ.).

19. Yarskaya-Smirnova, E. R., Romanov P. V. (2005) Accessibility of Higher education for Disabled. *Journal University Management: Practice and Analysis*, no. 1, pp. 89–99. EDN: PISYBX (in Russ.).

20. Barach, J. (2025) A Scoping Review of the Impacts of Organizational Culture on Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Efforts. *Proceedings of The International Conference on Research in Human Resource Management*, vol. 1, pp. 11–34. DOI: 10.33422/icrhrm.v1i1.740 EDN: LIQOUD

21. Carroll, A. B. (2016) Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, vol. 1, no. 3. DOI: 10.1186/s40991-016-0004-6.

22. Fraser, K., Watson, K. H., Gonzalez, C. A., Houston, B., Saba, G. W., Cayley, W. E. Jr., Belen, M. (2025) Underrepresented in Medicine Mentorship Program: Perceived Benefits and Lessons Learned. *Family Medicine*, vol. 57, no. 3, pp. 177–184. DOI: 10.22454/FamMed.2024.592893 EDN: ILFZUQ

23. Kam, J. W. Y., Badhwar, A., Borghesani, V. et al. (2024) Creating diverse and inclusive scientific practices for research datasets and dissemination. *Imaging Neuroscience*, vol. 2, imag 2 00216. DOI: 10.1162/imag_a_00216.

24. Kamalumpundi, V., Neikirk, K., Kamin Mukaz, D., Vue, Z., Vue, N., Perales, S., Hinton, A. (2024) Diversity, equity, and inclusion in a polarized world: Navigating challenges and opportunities in STEMM. *Molecular Biology of the Cell*, vol. 35, no. 11, vol. 2. p. 1–8. DOI: 10.1091/mbc.E24-06-0264 EDN: NUHXL5

25. Macias Gonzalez, A. D. Y., McCallum, S., De Lora, J. A. (2023) Implementing standardized diversity, equity, and inclusion approaches within scientific communities. *Trends in Cell Biology*, vol. 33, no. 11, pp. 899–902. DOI: 10.1016/j.tcb.2023.08.006

EDN: XXLKAV

26. McGuire, J. W. (1963) *Business and Society*. New York: McGraw Hill.27. Mullin, C., Gould, R., Parker Harris, S., Jones, R. (2024) Updated trends in disability, diversity, and corporate social responsibility. *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 61, no. 2, pp. 1–18. DOI: 10.3233/jvr-240032.28. Salogub, A. M., Arselgova, M. A. (2023) Values of modern organizations and social responsibility of scientific institutions. In: Popkova, E. G. (ed.) *Sustainable Development Risks and Risk Management. Advances in Science, Technology & Innovation*. Cham: Springer, pp. 861–870. DOI: 10.1007/978-3-031-34256-1_68.

Статья поступила в редакцию 29.01.2026; одобрена после рецензирования 02.03.2026; принята к публикации 04.03.2026.

The article was submitted 29.01.2026; approved after reviewing 02.03.2026; accepted for publication 04.03.2026.

Информация об авторах

А. М. Салогуб – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры креативно-инновационного управления и права, Пятигорский государственный университет;

О. К. Шиманская – кандидат философских наук, доцент, старший научный сотрудник отдела социальных и политических исследований, Институт Европы РАН;

Е. В. Давыдова – кандидат педагогических наук, доцент, заведующий кафедрой креативно-инновационного управления и права, Пятигорский государственный университет;

М. А. Арсельгова – старший научный сотрудник отдела социально-политических исследований, Ингушский научно-исследовательский институт гуманитарных наук им. Ч. Э. Ахриева.

Information about the authors

A. M. Salogub – Doctor of Sociology, Docent, Professor of Department of Creative and Innovative Management and Law, Pyatigorsk State University;

O. K. Shimanskaya – Candidate of Science (Philosophy) Department of Social and Political Studies Center for Religion and Society Studies Institute of Europe RAS;

E. V. Davydova – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor Head of the Chair of Creative and Innovative Management and Law, Pyatigorsk State University;

M. A. Arselgova – Senior Researcher Department of Socio-Political Research, Ingush Research Institute of Humanities named after Ch. E. Akhriev.