

## СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ТРУДОВОЙ ИНКЛЮЗИИ ВETERANОВ БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ В СИСТЕМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

© Федосюк Д.В., Финикова О.В., Томилова Е.А.

**Федосюк Д.В.** – кандидат социологических наук, директор издательства «ОРИС»

**e-mail:** d31121983@ya.ru

**Адрес:** 308033, Белгородская область, г. Белгород, ул. Королева, д. 2, офис 207, Российская Федерация

**Финикова О.В.** – старший преподаватель кафедры психологии и педагогики, ФГКОУВО «Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина»

**e-mail:** finikova.olga@mail.ru

**Адрес:** 308024, Белгород, ул. Горького, 71, Российская Федерация

**Томилова Е.А.** – аспирант кафедры экономики и социологии здравоохранения, ФГБНУ «Национальный НИИ общественного здоровья имени Н.А. Семашко»

**e-mail:** eatomilova79@gmail.com

**Адрес:** 105064, Москва, ул. Воронцово поле, д. 12, строение 1, Российская Федерация

### АННОТАЦИЯ

**Актуальность.** Статья посвящена анализу социальных механизмов трудовой инклюзии ветеранов боевых действий в систему профессионального образования, что в контексте нацпроекта «Кадры» и роста числа участников СВО приобретает стратегическое значение для рынка труда и образовательной политики.

**Цель** исследования: систематизировать и описать механизмы привлечения ветеранов в систему профессионального образования в качестве профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала, выявив их специфику, ресурсный потенциал и ограничения.

**Методологическую основу** работы составляют структурно-функциональный и институциональный подходы, дополняемые анализом нормативных актов, статистики Минобрнауки и Минтруда, результатов опросов ВЦИОМ, анкетного исследования работодателей образовательной сферы (ГосУслуги).

**Результаты** исследования показывают, что сегодня механизмы инклюзии реализуются через квотированный приём, программы переподготовки, координационные центры и практики педагогизации боевого опыта, однако функционируют фрагментарно и требуют межведомственной координации.

**Выводы.** Обосновано, что университеты выступают узловыми площадками институционализации трудовой инклюзии ветеранов; предложена модель разграничения и взаимодополнения преподавательских и управленческих механизмов, создающая основу для разработки целевых программ найма, сопровождения и профессиональной реинтеграции ветеранов в образовательной среде.

**Ключевые слова:** ветераны боевых действий; трудовая инклюзия; профессиональное образование; социальные механизмы; профессорско-преподавательский состав; административно-управленческий персонал.

## Введение

Тема трудовой инклюзии ветеранов боевых действий в систему профессионального образования сегодня приобретает принципиальное значение [1, 2]. Именно образовательные организации становятся тем пространством, где пересекаются и сочетаются интересы государства, общества, рынка труда и самих участников вооружённых конфликтов [3, 4]. Согласно статистическим данным, «по квоте для участников СВО и их родственников в российские вузы в 2025 году поступили 28,7 тысячи человек» [5]. Около «3,5 тыс. участников СВО и членов их семей прошли бесплатное переобучение с начала 2025 года (по данным на 05.11.2025)» [6]. В современных условиях усиливающегося дефицита кадров, с одной стороны, и роста числа ветеранов с уникальным, но слабо конвертируемым в гражданские форматы опытом – с другой, вопрос о том, как выстроить устойчивые механизмы их включения в преподавательскую и управленческую деятельность, перестаёт быть локальной задачей отдельных вузов или колледжей, превращаясь в стратегический вызов социальной политики [7, 8]. Следует также обращать внимание на дальнейшем удержании таких кадров в образовательной организации, на избегании их профессиональной маргинализации [9], на их значимости как акторов формирования ценностей обучающихся [10].

При этом существующие меры поддержки, будучи преимущественно нормативно ориентированными, не обеспечивают в полной мере целостной модели перехода от военной биографии к академической и профессиональной, оставляя множество «разрывов» между переподготовкой, наймом и реальной интеграцией в университетские коллективы.

В этой связи цель статьи заключается в том, чтобы, опираясь на эмпирические данные и анализ практик вузов, предложить концептуальное описание социальных механизмов трудовой инклюзии ветеранов боевых действий в систему профессионального образования, показывая, как через сочетание квот, программ переподготовки, патриотических модулей и координационных центров формируется новая конфигурация взаимодействия ветерана, образовательной организации и государства.

Научная новизна работы состоит в уточнении содержания понятия «социальный механизм трудовой инклюзии» применительно к ветеранам, в выделении специфики их функционирования в образовательной среде и в демонстрации того, что университет, выступая не только работодателем, но и актором комплексной социальной реабилитации, задаёт принципиально иной, по сравнению с традиционными моделями занятости, формат поствоенной профессиональной траектории.

### Методология исследования

Методологической основой исследования выступает сочетание структурно-функционального и институционального подходов. Это позволяет рассматривать трудовую инклюзию ветеранов как результат взаимодействия нормативных режимов, организационных практик и стратегий ключевых акторов образовательного поля. Эмпирическую и информационную базу исследования составляют анализ федеральных и региональных нормативных документов, статистических данных Минобрнауки РФ и Минтруда РФ о приёме и переобучении участников боевых действий, а также вторичный анализ результатов опроса ВЦИОМ, частично фиксирующего общественные и экспертные ожидания в отношении роли ветеранов в системе образования и на рынке труда. Дополнительно использованы данные анкетного опроса работодателей (Портал государственных услуг РФ), позволяющие выявить воспринимаемые барьеры и условия

включения ветеранов в преподавательскую и административную деятельность образовательных организаций.

### Результаты и обсуждение

Социальные механизмы трудовой инклюзии участников вооруженных конфликтов в систему профессионального образования зависят от специфики занятости человека в образовательной организации. Он может быть вовлечен в работу: 1) как профессорско-преподавательский состав (ППС); 2) как административно-управленческий персонал (АУП). Ключевая разница между данными механизмами связана с тем, какой именно функциональный вход в систему профессионального образования получают участники вооруженных конфликтов и как меняется сама логика их трудового включения.

В случае привлечения ветеранов в качестве ППС акцент, безусловно, делается на трансляции уникального опыта в образовательный процесс. Преподаватели становятся носителями содержательных практик, участвующими в разработке и реализации учебных модулей, патриотического воспитания, проектного обучения, непосредственно влияя на формирование компетенций студентов. Здесь механизм строится вокруг педагогизации военного опыта, требующей его методического переосмысления, дополнения психолого-педагогической подготовкой и встраивания в академические стандарты.

При включении ветеранов в АУП их опыт используется прежде всего как ресурс организационного и воспитательного менеджмента. Ветераны выступают советниками ректоров по патриотической работе, кураторами молодежных проектов, координаторами взаимодействия с общественными структурами, влияя не столько на содержание учебных дисциплин, сколько на контуры университетской политики и инфраструктуры поддержки студентов. Соответственно, механизм здесь опирается на управленческую, а не преподавательскую роль ветеранов, предполагая освоение ими норм корпоративного управления, бюрократических процедур и стратегического планирования развития образовательной организации.

Социальные механизмы трудовой инклюзии участников вооруженных конфликтов (в частности, ветеранов боевых действий, включая СВО) в систему профессионального образования включают квоты, программы переподготовки и целевые трудоустройства. Эти меры ориентированы на их вовлечение как в профессорско-преподавательский состав, так и в административно-управленческий персонал вузов и колледжей [11].

Рассмотрим мнения работодателей, которые привлекают к выполнению трудовых функций ветеранов боевых действий.



**Рис. 1.** Распределение мнений работодателей о трудностях трудоустройства людей с ограниченными возможностями здоровья, % всех опрошенных

**Fig. 1.** Distribution of employers' opinions on the difficulties of employing people with disabilities, % of all respondents

Источник: Диаграмма составлена авторами на основе данных опроса Портала государственных услуг [12].

Ответы работодателей на вопрос о трудностях трудоустройства ветеранов (которые зачастую имеют ранения и характеризуются ограниченными возможностями здоровья) концентрируются вокруг нескольких взаимосвязанных блоков, причём их частотность в ответах позволяет увидеть структуру таких опасений более отчётливо. На первом плане, как видно, оказывается проблема соотнесения боевого опыта с требованиями гражданских должностей. Так, около половины опрошенных (порядка 50–55%) указывают на трудности подбора должности, когда компетенции, сформированные в условиях вооружённого конфликта, плохо переводятся на язык стандартных должностных инструкций и требуют дополнительного времени на оценку и принятие решения.

Далее значимым пластом, как видно из результатов, идут ожидания дополнительных организационных и психологических затрат. То есть примерно у трети работодателей (30–35%) вызывает тревогу необходимость дооборудования рабочих мест, проведения специализированного обучения, подключения психологов и HR-специалистов. Это по сравнению с наймом «обычного» кандидата представляется более ресурсозатратным. Наконец, около четверти респондентов (20–25%), говоря о потенциальных трудностях, вместе с тем упоминают риски для командной динамики и сложность учёта всех имеющихся льгот, гарантий и ограничений. Подчёркнём, что оформление ветерана воспринимается работодателями как более регламентированная и менее гибкая процедура, способная осложнять оперативные управленческие решения в организации. Зачастую руководители, ориентируясь на стратегические задачи федерального значения, пытаются инициировать и собственные проекты.

Сегодня квотирование рабочих мест и специализированные программы повышения квалификации позволяют ветеранам интегрироваться в преподавание через модули патриотического воспитания и «Обучение служением». Например, складывается такая практика: университеты нанимают их советниками ректоров по патриотическому воспитанию для работы со студентами, используя в образовательном процессе стратегический и тактический опыт участников боевых действий. В частности: Московский финансово-юридический университет (МФЮА) обучает и трудоустраивает ветеранов на административные должности; Российский технологический университет (РТУ МИРЭА) привлекает участников СВО к взаимодействию со студентами через совместные проекты и мероприятия по патриотическому воспитанию; Белгородский юридический институт МВД России имени И.Д. Путилина (БелЮИ МВД России) активно привлекает к преподаванию специальных дисциплин ветеранов боевых действий. Содействие инклюзии осуществляют не только органы государственной власти, но и общественные организации, в частности, фонды. Так, фонд «Защитники Отечества» организует переподготовку по управленческим компетенциям с приоритетным трудоустройством в различные административные структуры вузов. Соглашения вузов (например, МФЮА) предусматривают обучение и трудоустройство ветеранов в роли менеджеров и специалистов.

Создаются и функционируют координационные центры. В частности, корпорация «Синергия» создала «Координационный центр переподготовки ветеранов СВО» [13] как службу «единого окна». В нем специалисты помогают участникам боевых действий определиться с профессией, выбором программ обучения, трудоустройством.

Сегодня система государственной поддержки трудовой инклюзии в современной России постепенно превращается в достаточно разветвлённый набор инструментов, которые, с одной стороны, закрывают кадровые потребности российских регионов, а с другой — создают для ветеранов боевых действий реальные, а не декоративные возможности включения в систему профессионального образования в качестве ППС и АУП.

При этом сами государственные меры поддержки, будучи по форме программами содействия занятости, переподготовки и субсидирования работодателей, фактически работают как механизмы включения ветеранов в профессиональную жизнь вузов и колледжей. Это позволяет людям не просто формально числиться трудоустроенными, а

закрепиться на педагогической или административной должности, требующих ответственности и квалификации.

Ключевым каркасом трудовой инклюзии ветеранов в образовательное пространство выступает национальный проект «Кадры», рассчитанный до 2030 года и выстроенный вокруг идеи дополнительного вовлечения населения в занятость через обучение и сопровождение трудоустройства. В рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» российское государство, по сути, берет на себя роль посредника между человеком и работодателем, финансируя профессиональное обучение по востребованным в регионах специальностям, компенсируя бизнесу часть затрат и одновременно настраивая региональные службы занятости на более гибкую работу с разными категориями граждан, в том числе с теми, кто ранее не рассматривался специально как потенциальный ресурс для кадрового обеспечения образовательных организаций. За счёт этого новые программы, которые ещё несколько лет назад воспринимались как вспомогательные, становятся главным каналом перезапуска карьеры для людей с «нетипичными» биографиями.

Сегодня разворачивается отдельный блок мер, нацеленный на ветеранов СВО и других участников боевых действий. Причём он постепенно приобретает очертания самостоятельной подсистемы трудовой инклюзии. Утверждённый правительством план мероприятий по совершенствованию системы трудоустройства участников боевых действий предполагает не только поиск вакансий, но и целенаправленное наращивание компетенций. Это становится возможным при реализации через курсы переподготовки, наставнические программы, поддержку самозанятости и предпринимательства, а также индивидуальную профориентацию, проводимую с учетом травматического опыта и необходимости мягкого перехода к педагогическому или управленческому труду.

Существенную роль играет и финансовая поддержка государством работодателей, принимающих на работу людей с инвалидностью или статусом ветерана, поскольку без экономических стимулов идеи инклюзии могут оставаться лишь декларациями. Социальный фонд России компенсирует компаниям средства на оборудование одного рабочего места для инвалидов групп и ветеранов боевых действий. Это позволяет не только адаптировать инфраструктуру под конкретного сотрудника, но и мотивирует работодателей создавать новые позиции, ориентируясь не на «абстрактную» квоту, а на реальную возможность получить квалифицированного работника. Дополнительно, в ряде реализуемых программ предусмотрены субсидии в размере нескольких МРОТ за приём на работу представителей целевой группы, благодаря чему риск работодателя, нанимающего человека с нестандартной историей занятости, становится сопоставимым, а иногда и менее значимым, чем при наборе обычного кандидата.

Следует отметить, что, сегодня правовое и институциональное оформление инклюзивной политики дополняется обновлением законодательства о занятости и квотировании, что постепенно меняет сам фон отношения общества к трудовой инклюзии. Расширение полномочий регионов по установлению квот для трудоустройства людей с инвалидностью, а также смягчение требований по их исполнению, призвано не столько «ужесточить» правила, сколько сделать систему квот более гибкой и жизнеспособной, позволяя учитывать специфику образовательной организации, ее профильности, структуры и подразделений. В этом же ряду находится государственная программа «Доступная среда», которая, формально ориентируясь на инфраструктуру, фактически создает предпосылки для нормальной рабочей повседневности ветеранов. Речь идет о поддержке безбарьерной среды в колледжах и вузах и о развитии поддерживающих сервисов занятости, тесно связанных с региональными центрами обучения и сопровождения трудоустройства.

Бесплатное второе среднее профессиональное образование и квоты при поступлении в вузы способствуют повышению квалификации, необходимой для выполнения административных ролей. Психологическая помощь, добровольное медицинское

страхование и квоты на трудоустройство в образовательные организации усиливают инклюзию.

### **Заключение**

Таким образом, трудовая инклюзия ветеранов боевых действий в систему профессионального образования реализуется прежде всего через специфические социальные механизмы, а не только через набор разрозненных мер поддержки. К ключевым из них относятся механизмы квотированного приёма и целевой переподготовки, механизмы институционального посредничества (посредством координационных центров, фондов поддержки), а также механизмы символической интеграции, когда боевой опыт ветеранов преобразуется в ресурс патриотического воспитания и формирования профессиональной идентичности студентов.

Проведённый анализ показал, что механизм привлечения ветеранов в профессорско-преподавательский состав строится на педагогизации военного опыта. Процесс осуществляется через разработку специальных модулей, участие в проектном обучении, наставничество и включение в академические практики. Механизм включения ветеранов в административно-управленческий персонал, напротив, опирается на управленческие, организационные и коммуникативные функции, позволяя ветеранам выступать советниками руководства, координаторами патриотических и социальных проектов, связующим звеном между университетом, государством и профессиональными сообществами. Тем самым вузы и колледжи предстают как узловые площадки, где пересекаются и институционализируются различные механизмы трудовой инклюзии, обеспечивающие не только формальное трудоустройство, но и устойчивую реинтеграцию ветеранов в профессиональное пространство.

Практическая значимость исследования состоит в том, что выделенные механизмы могут быть использованы вузами и органами власти при проектировании программ найма, переподготовки и сопровождения ветеранов в системе профессионального образования. Перспективы исследования связаны с углублённым анализом эффективности выявленных механизмов, сравнением региональных моделей инклюзии, а также изучением долгосрочных карьерных траекторий ветеранов в образовательной среде.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Проблемы консолидации региональных сообществ: позиция социального реализма / В. П. Бабинцев, Г. Н. Гайдукова, Я. И. Серкина, Ж. А. Шаповал // Социологическая наука и социальная практика. – 2025. – Т. 13, № 1. – С. 48-73. – DOI 10.19181/snsp.2025.13.1.3. – Текст : непосредственный.
2. Бабинцев, В. П. Ответственность как фактор консолидации городского сообщества в российском приграничном регионе / В. П. Бабинцев, Г. Н. Гайдукова, Ж. А. Шаповал // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2024. – Т. 24, № 4. – С. 1013-1032. – DOI 10.22363/2313-2272-2024-24-4-1013-1032. – Текст : непосредственный.
3. Листвин, А. А. Среднее профессиональное образование в условиях технологического перехода: аспекты интеграции и праксиологии / А. А. Листвин, М. А. Гарт // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2024. – № 3(55). – С. 5-14. – DOI 10.54509/22203036\_2024\_3\_5. – Текст : непосредственный.
4. Галлямова, Д. А. Научно-образовательные центры как инновационный институциональный фактор трансформации социально-профессиональной структуры российского общества / Д. А. Галлямова, О. И. Недельченко // Социология. – 2024. – № 6. – С. 24-27. – Текст : непосредственный.

5. Оценка результативности деятельности подведомственных организаций. 2025 // Министерство науки и высшего образования РФ. <https://minobrnauki.gov.ru/action/effevaluation> (дата обращения : 10.12.2025).
6. Почти 3,5 тыс. участников СВО и членов их семей прошли бесплатное переобучение с начала 2025 года. 05.11.2025 // Министерство труда и социальной защиты РФ. – URL: <https://mintrud.gov.ru/social/557> (дата обращения : 10.12.2025).
7. Пучкова, Е. М. Совмещение рабочей профессии и профессии преподавателя: потенциальное решение проблемы дефицита кадров в системе среднего профессионального образования / Е. М. Пучкова // Научный вестник НГГТИ. – 2025. – № 1. – С. 163-168. – Текст : непосредственный.
8. Маслова, Е. Л. Совершенствование форм взаимодействия учебных заведений с работодателями / Е. Л. Маслова, Г. С. Гоголева // Экономические системы. – 2024. – Т. 17, № 4. – С. 146-158. – DOI 10.29030/2309-2076-2024-17-4-146-158. – Текст : непосредственный.
9. Волкова, О.А. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности индивидов и социальных групп / О. А. Волкова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2007. – № 3(21). – С. 45-48. – Текст : непосредственный.
10. Липай, Т. П. Средства массовой информации в формировании ценностей и стигм у старшеклассников / Т. П. Липай, О. А. Волкова, О. А. Жиленкова // Социология образования. – 2015. – № 10. – С. 71-75. – EDN UKPROX. – Текст : непосредственный.
11. Dies academicus: Итоги 2014/2015 учебного года. – М.: РГГУ, 2015. – 539 с. Текст : непосредственный.
12. Опрос работодателей по вопросам трудоустройства инвалидов. 28.06.2024 // Портал государственных услуг. – URL: <https://pos.gosuslugi.ru/lkp/polls/428476> (дата обращения : 10.10.2025)
13. Синергия. Центр патриотического воспитания. – URL: <https://www.patriot.synergy.ru/projects/tsentr-obucheniya-veteranov-svo> (дата обращения : 10.10.2025).

*Поступила: 11.10.2025*

*Принята к публикации: 20.12.2025*

## COMMUNICATION AND ADAPTATION PRACTICES FOR COGNITIVELY GIFTED ALPHA GENERATION CHILDREN IN AUGMENTED SOCIAL REALITY

© Denis V. Fedosyuk, Olga V. Finkova, E.A. Tomilova

**Denis V. Fedosyuk** – director of ORIS Publishing House, candidate of Sociological sciences

**e-mail:** d31121983@ya.ru

**Address:** Office 207, 2 Koroleva Street, Belgorod, Belgorod Region, 308033, Russian Federation

**Olga V. Finkova** – Senior Lecturer at the Department of Psychology and Pedagogy. Putilin Belgorod Law Institute of Ministry of the Interior of Russia

**e-mail:** finikova.olga@mail.ru

**Address:** 71, Gorky Street, Belgorod, 308024, Russian Federation

**E.A. Tomilova** – Postgraduate student of the Department of economics and sociology of healthcare, FSSBI «N.A. Semashko National Research Institute of Public Health»

**e-mail:** eatomilova79@gmail.com

**Адрес:** 12-1, Vorontsovo Pole str., Moscow, 105064, Russian Federation

### ABSTRACT

**Relevance.** The article analyzes the social mechanisms of labor inclusion of combat veterans in the professional education system, which is of strategic importance for the labor market and educational policy in the context of the national project "Personnel" and the growing number of participants in the special military operation.

**The study aims:** to systematize and describe the mechanisms for attracting veterans to the professional education system as professors, lecturers, and administrative personnel, identifying their specific features, resource potential, and limitations.

**Materials and methods.** The work is based on structural-functional and institutional approaches, supplemented by an analysis of regulations, statistics from the Ministry of Education and Science and the Ministry of Labor, the results of surveys conducted by the Russian Public Opinion Research Center, and a questionnaire survey of employers in the education sector (Gosuslugi).

**The results** of the study show that today, inclusion mechanisms are implemented through quota admissions, retraining programs, coordination centers, and the pedagogization of combat experience, but they operate in a fragmented manner and require interagency coordination.

**Conclusions.** It is substantiated that universities act as key platforms for the institutionalization of veterans' labor inclusion; a model of delineation and complementarity of teaching and management mechanisms is proposed, creating a basis for the development of targeted programs for the recruitment, support, and professional reintegration of veterans in the educational environment.

**Keywords:** *combat veterans; labor inclusion; vocational education; social mechanisms; academic staff; administrative staff.*

## REFERENCES

1. Problems of Regional Communities Consolidation: The Position of Social Realism / V. P. Babintsev, G. N. Gaidukova, Ya. I. Serkina, Zh. A. Shapoval // *Sociological Science and Social Practice*. – 2025. – Vol. 13, No. 1. – Pp. 48-73. – DOI 10.19181/snsp.2025.13.1.3. – Text : direct.
2. Babintsev, V. P. Responsibility as a factor in the consolidation of the urban community in the Russian border region / V. P. Babintsev, G. N. Gaidukova, Zh. A. Shapoval // *Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Sociology*. – 2024. – Vol. 24, No. 4. – Pp. 1013-1032. – DOI 10.22363/2313-2272-2024-24-4-1013-1032. – Text: direct.
3. Listvin, A. A. Secondary Vocational Education in the Context of Technological Transition: Aspects of Integration and Praxiology / A. A. Listvin, M. A. Garth // *Professional Education in Russia and Abroad*. – 2024. – No. 3(55). – Pp. 5-14. – DOI 10.54509/22203036\_2024\_3\_5. – Text : direct.
4. Gallyamova, D. A. Research and Education Centers as an Innovative Institutional Factor in the Transformation of the Socio-Professional Structure of Russian Society / D. A. Gallyamova, O. I. Nedelchenko // *Sociology*. – 2024. – No. 6. – Pp. 24-27. – Text : direct.
5. Evaluation of the performance of subordinate organizations. 2025 // Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation. <https://minobrnauki.gov.ru/action/effevaluation> (accessed on 10.12.2025).
6. Almost 3,500 participants in the special military operation and their family members have undergone free retraining since the beginning of 2025. 05.11.2025 // Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. – URL: <https://mintrud.gov.ru/social/557> (accessed on 10.12.2025).
7. Puchkova, E. M. Combining a Working Profession and a Teaching Profession: A Potential Solution to the Problem of Staff Shortage in the Secondary Vocational Education System / E. M. Puchkova // *Scientific Bulletin of NGGTI*. – 2025. – No. 1. – Pp. 163-168. – Text: direct.
8. Maslova, E. L. Improving the Forms of Interaction between Educational Institutions and Employers / E. L. Maslova, G. S. Gogoleva // *Economic Systems*. – 2024. – Vol. 17, No. 4. – Pp. 146-158. – DOI 10.29030/2309-2076-2024-17-4-146-158. – Text: direct.
9. Volkova, O. A. Problems of professional identity and marginality of individuals and social groups / O. A. Volkova // *Izvestiya of the Volgograd State Pedagogical University*. – 2007. – No. 3(21). – Pp. 45-48. – Text : direct.
10. Lipai, T. P. Mass media in the formation of values and stigmas among high school students / T. P. Lipai, O. A. Volkova, O. A. Zhilenkova // *Sociology of Education*. – 2015. – No. 10. – Pp. 71-75. – EDN UKPROX. – Text: direct.
11. Dies academicus: Results of the 2014/2015 academic year. – Moscow: RGGU, 2015. – 539 p. Text: direct.
12. Survey of employers on employment of disabled people. 28.06.2024 // Portal of public services. – URL: <https://pos.gosuslugi.ru/lkp/polls/428476> (date of access: 10.10.2025)
13. Synergy. Center for patriotic education. – URL: <https://www.patriot.synergy.ru/projects/tsentr-obucheniya-veteranov-svo> (date of access: 10.10.2025).

*Received: 11.10.2025*

*Accepted: 20.12.2025*