

ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОБРАЗОВАННЫХ МОЛОДЫХ ЖЕНЩИН

О.А. Зенкова^{1а}

^аВоронежский государственный университет

АННОТАЦИЯ:

Из множества современных направлений научных исследований пристальное внимание многочисленных зарубежных и российских специалистов начиная со второй половины прошлого столетия привлекает гендерная проблематика. Следует отметить, что не полон охват исследованиями гендерных проблем занятости отдельных сегментов рынка труда, в частности, не привлек внимания специалистов сегмент молодых высокообразованных женщин, чьи профессионализм и квалификация должны быть высоко востребованы современной экономикой.

В этой связи актуальность статьи обусловлена определенной новизной самой постановки проблемы, недостаточной проработанностью или дискуссионностью научно-методических подходов к данному аспекту гендерной тематики, необходимостью поиска путей ее решения с позиции улучшения ситуации на рынке труда и совершенствования современной экономики в целом.

Цель исследования – выявление на региональном уровне молодыми женщинами с высшим и послевузовским образованием обобщенных личностных оценок своего гендерного статуса.

На основе проведенного автором регионального исследования в статье сделаны выводы о проблемах гендерного образования в вузах, обусловленности многих проблем конкурентоспособности молодых женщин с высшим образованием ошибочным выбором будущей профессии, неготовности выпускниц вузов ко встрече с сегрегацией и дискриминацией на рынке труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, занятость, гендерная проблематика, трудоустройство и адаптация, образованные молодые женщины.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Зенкова О.А. (2021). Исследование региональных гендерных особенностей выбора профессии, трудоустройства и социальной адаптации образованных молодых женщин // Вопросы управления. № 5. С. 52–64.

Широкое признание во всем мире получила гуманистическая концепция обеспечения гендерного равенства, развиваемая в противовес распространенной гендерной асимметрии в многочисленных ее проявлениях. Тенденция стремления к гендерному равноправию сегодня задает тон в науке, материальной жизни и политических движениях. Избранная тема исследования потребовала углубленного изучения гендерной проблематики применительно к сфере занятости и рынка труда, чему посвящено большое количество публикаций отечественных и зарубежных ученых.

Существенный вклад в развитие теории и методологии гендерных исследований и раз-

работку различных аспектов данной проблематики внесли такие зарубежные ученые, как J. M. Barron, E. Becker, J. P. Jacobsen, E. E. Mascoby, K. Terrell [1–5] и др. Наиболее полезными в нашей работе оказались публикации таких российских исследователей, как Е. В. Базуева, М. А. Бутовская, И. М. Козина, И. С. Кон, М. А. Махотин, Н. В. Скиндер, И. О. Тюрина, И. И. Юкина [6–14].

Заметное влияние на развитие гендерных аспектов занятости и рынка труда оказали в своих работах В. С. Буланов, Е. С. Дашкова, А. В. Кашепов, Е. А. Кобец, О. А. Колесникова, И. О. Мальцева, А. С. Меренкова, Н. Н. Олимских, А. А. Федченко [15–23] и др. отечествен-

¹ AuthorID РИНЦ: 904504, ORCID: 0000-0002-6285-6969

ные ученые. С позиции влияния гендерной специфики на профессиональное становление молодых людей интерес представляют работы Е. В. Кеммет, О. А. Хасбулатовой, Е. С. Замятниной, С. В. Гриненко [24–28].

Анализ опубликованных научных работ в области теории гендерных отношений, их проявления в виде гендерной асимметрии занятости, изучение практики их регулирования свидетельствует о широком научном интересе к данной проблематике в России и за рубежом, а также об определенном отечественном опыте смягчения гендерных противоречий. Однако в данной проблемной области сохраняется целый ряд нерешенных общих вопросов как теоретического, так и практического плана, а применительно к категории молодых женщин с высшим образованием гендерные проблемы их занятости практически не изучены и потому нуждаются в серьезных исследованиях полного цикла [29].

Знакомство с исследованиями в данной сфере свидетельствует, во-первых, о недостаточной изученности теоретических вопросов гендерной асимметрии занятости, а во-вторых, о существовании серьезного разрыва между теорией и практикой. Т.е. в практической сфере обеспечения занятости в России до сих пор даже на общегосударственном уровне отсутствует современный гендерный подход, а региональные исследования разобщены не только в организационном плане, но также информационно и методически. Неполон охват исследованиями гендерных проблем занятости отдельных сегментов рынка труда, в частности, не привлек внимания специалистов сегмент молодых высокообразованных женщин, чьи профессионализм и квалификация должны быть высоко востребованы современной экономикой. Не просматривается научно-методическое обеспечение оценки эффективности занятости в гендерном аспекте.

Проделанный нами анализ объективных данных, прежде всего статистических, показал, что все категории женщин России, включая молодых и высокообразованных как их наиболее элитарной когорты, подвержены всем видам неравного положения [30]. Наиболее широкое из них – гендерная асимметрия, включающая как диспропорциональ-

ность представленности женщин и мужчин и их ролей в различных сферах жизни, так и неравенство их прав и обязанностей [31]. Гендерные диспропорции мы предлагаем рассматривать как количественное несоответствие представленности мужчин и женщин в анализируемой группе по сравнению с базовым демографическим соотношением. Понятие гендерного неравенства, чаще всего трактуемого через дискриминацию женщин в современном обществе, мы считаем необходимым рассматривать более широко – как форму социального неравенства по гендерному критерию относительно доступности базовых социальных ценностей [32].

Данная категория женщин представляет интерес именно как наиболее элитарная гендерная группа лиц, сумевших преодолеть барьеры на пути получения качественного образования высокого уровня, что ожидаемо должно давать им повышенные возможности профессиональной реализации и обеспечения занятости в соответствии с жизненными планами.

В качестве региона для исследования избран Воронежская область, характеризующая средними для России условиями получения высшего профессионального образования и его реализации в виде имеющихся условий получения занятости.

Исследование проведено по авторскому инструментарию, охватывает 485 респондентов. Опрос проведен в г. Воронеже методом анкетирования по двум базовым анкетам в апреле – мае 2020 года: 233 чел. – студентки вузов, 252 чел. – молодые дипломированные женщины; выборка репрезентативна по уровню образования и специальности/направлению подготовки.

Характерно, что только каждая шестая молодая женщина – выпускница вуза отметила, что наличие высшего образования не дает никаких преимуществ в профессиональной сфере (рис. 1). Показательно, что примерно столько же опрошенных (15,5 %) работает на должности, не требующей высшего образования.

Каждая десятая опрошенная из числа трудоустроенных на момент проведения исследования начала работать еще в период обучения в вузе (табл. 1), что позволило ей по-

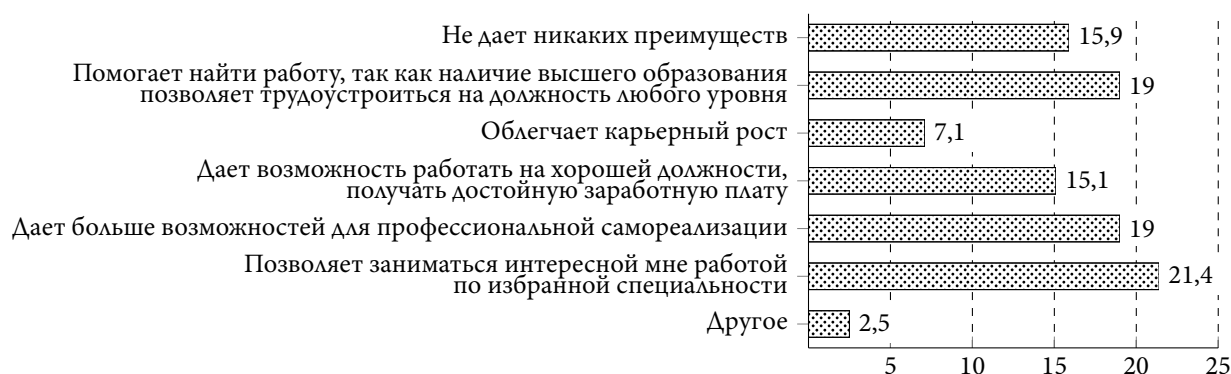


Рисунок 1 – Роль высшего образования в профессиональной сфере, в % к опрошенным

Figure 1 – The role of higher education in the professional sphere, in % of respondents

Таблица 1 – Продолжительность поиска работы, в % к числу трудоустроенных

Table 1 – Duration of job search, in % of the number of employed

Период поиска работы	Доля ответов
Начала работать во время обучения в вузе	11,4
После окончания вуза искала работу не более полугода	73,9
После окончания вуза искала работу от полугода до года	7,7
После окончания вуза искала работу год и более	7,0

лучить опыт работы, на наличие которого обращают серьезное внимание работодатели. Подавляющее большинство выпускниц достаточно быстро смогло подобрать подходящий вариант трудоустройства, потратив на поиск работы менее полугода. Одновременно респонденты отметили, что сам факт наличия высшего образования для женщины не является защитой от увольнения (так полагает 68,2 % женщин – дипломированных специалистов, по той или иной причине не работающих на момент проведения исследования; кроме того 16,4 % считают, что при прочих равных условиях уволят женщину, а не мужчину).

Однако среди работающих только немногим более трети молодых женщин с высшим образованием занято на должностях, соответствующих полученной специальности (табл. 2).

В корреляции с ответами о продолжительности поиска работы это подтверждает тезис о том, что профессиональная самореализация молодых образованных женщин в значительной мере затруднена в условиях современно-

Таблица 2 – Занятость молодых дипломированных женщин в соответствии с полученной специальностью, в % к работающим

Table 2 – Employment of young graduate women in accordance with the received specialty, in % of employees

Занятость	Доля ответов
По полученной специальности	38,7
Не по полученной специальности, но в смежной сфере	30,3
На должности, требующей высшего образования, но не по специальности и не в смежной сфере	15,5
Выполняю работу, не требующую высшего образования	15,5

го отечественного рынка труда: многие из них соглашаются на работу не по специальности.

Наибольшая доля работающих по полученной специальности отмечена среди женщин, получивших высшее образование естественно-научного профиля (39,1 %), наименьшее – среди получивших инженерно-технические специальности (16,9 %). Среди гуманитариев и менеджеров по специальности работает каждая пятая выпускница вуза. Тем не менее, именно в двух последних группах выше средних значений удовлетворенность вариантом трудоустройства. Т.е. те выпускницы, которые в силу разных причин (в том числе, понимая, что им трудно конкурировать с мужчинами, а также, что их специальность мало востребована на рынке труда) изначально не были ориентированы на работу по специальности, менее критичны в отношении своей существующей занятости.

Чем выше уровень образования, тем существеннее доля работающих по полученной спе-

циальности: бакалавриат – 13,8 %, специалист – 19,1 %, магистратура – 31,7 %, аспирантура – 55,5 %. Примерно такая же, прямая, зависимость между уровнем образования и удовлетворенностью имеющейся работой: бакалавриат – 24,1 %, специалист – 21,8 %, магистратура – 43,9 %, аспирантура – 66,7 %.

Важно отметить, что только каждая вторая замужняя молодая женщина – дипломированный специалист (53,1 %) считает, что женщина должна работать, чтобы иметь возможность профессионально реализоваться. Для остальных важна финансовая составляющая (женщина должна работать, чтобы быть независимой от мужа – 29,2 %, женщина должна работать, потому что зарплаты мужа не хватает на содержание семьи – 10,9 %). Незначительная доля полагает, что женщина должна посвятить себя семье и не должна работать (4,1 %) или заниматься тем, что ей нравится (2,7 %).

Исследование выявило, что имеющие опыт поиска работы и трудоустройства выпускницы вузов нередко сталкивались со случаями гендерной дискриминации на рынке труда. Так, каждая третья из них (33,3 %) уверена, что в условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сложнее найти работу, а более половины (52,0 %) – что им сложнее сделать карьеру.

В силу существующей гендерной асимметрии рынка труда женщинам сложнее профессионально реализоваться, нежели мужчинам: только 42 % опрошенных считают, что у образованных женщин и образованных мужчин возможности равны, тогда как противоположной точки зрения придерживаются почти в 1,5 раза больше опрошенных (58 %).

Показательно, что среди дипломированных женщин-специалистов на 11,4 п.п. больше по сравнению со студентками тех, кто считает, что в условиях современной России женщинам по сравнению с мужчинами сложнее сделать карьеру (52,0 % против 40,6 %) и на 8,1 п.п. – полагающих, что женщинам в принципе сложнее найти работу, чем мужчинам (33,3 % против 25,2 %). И это при том, что доли опрошенных, отмечающих наличие гендерной дискриминации, высоки в обеих группах.

Характерно, что чем выше уровень образования, тем критичнее оценки респонден-

ток. Так, если среди женщин-бакалавров и специалистов только каждая четвертая считает, что работодатель отдаст предпочтение мужчине при выборе между женщиной и мужчиной при приеме на работу (24,1 % и 21,8 % соответственно), то среди магистров таких более трети (36,6 %), а среди аспиранток – 44,4 %. Полагаем, что эти различия оценок объясняются не столько реальным положением дел, сколько более высоким уровнем понимания существующего гендерного неравновесия на рынке труда со стороны более образованных женщин.

Интересно, что опрошенные женщины не склонны к резкому разграничению предлагаемых вакансий на мужские или женские. Однако получившие более «мужские» специальности резче высказываются в отношении существования гендерного неравенства (табл. 3).

Таблица 3 – Оценка респондентками гендерного разрыва с образованными мужчинами в реализации своего потенциала, в % к числу опрошенных

Table 3 – Respondents' assessment of the gender gap with educated men in realizing their potential, in % of the number of respondents

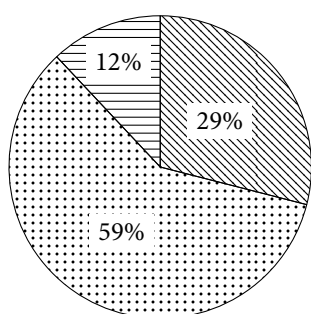
Направление подготовки	Доля ответов
Всего по массиву дипломированных опрошенных, в т. ч., имеющие образование:	29,8
гуманитарное	21,6
естественно-научное	26,1
инженерно-техническое	34,0
управление, менеджмент	35,7

Большинство женщин-молодых специалистов понимает, что для успешного трудоустройства и построения карьеры значимы не просто наличие высшего образования, а образования качественного, владение востребованной на рынке труда специальностью, навыками грамотной самопрезентации, профессиональный опыт и т.п. (рис. 2).

Среди выпускниц вузов, считающих, что образованным женщинам реализовать свой потенциал труднее, чем равно образованным мужчинам, каждая вторая полагает, что этому препятствует необходимость выполнения семейных обязанностей, наличие детей и т.п. (табл. 4). К моменту опроса 58,3 % из этой группы респондентов были замужем и, следовательно, отвечая на вопрос, примеряли ситуацию на себя.

Проведенный опрос показал, что в современном российском обществе претерпевает существенную трансформацию социально-экономический статус образованных женщин. Рассматривая данный вопрос в теоретическом плане, сошлемся на рекомендацию Н. П. Романовой, которая предлагает выделять для исследования этой трансформации применительно к любым категориям женщин следующие индикаторы: соотношение заработной платы мужчин и женщин, в том числе – на управленческих должностях; доля женщин среди официально зарегистрированных безработных; доля женщин, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда; уровень женской предпринимательской активности, а также уровень трудовой активности женщин; соотношение уровня доходов мужчин и женщин; субъективные оценки дискриминационных практик в отношении женщины в обществе; каналы реализации экономического потенциала в неформальном секторе экономики. Большинство из этих индикаторов результативно использованы нами.

Так, наше исследование показало, что обе категории опрошенных женщин отмечают наличие дискриминации женского труда. Понятно, что работавшие выпускницы сталкивались с ней на практике и более дифференцированно оценивают дискриминационные проявления, выделяя их применительно к сферам



-  Наличие диплома о ВО является преимуществом
-  Преимуществом является не просто наличие диплома, а хорошее образование, опыт работы, резюме
-  Наличие диплома о ВО не является явным преимуществом

Рисунок 2 – Оценка значимости высшего образования для успешного трудоустройства и построения карьеры дипломированными женщинами, % к числу опрошенных

Figure 2 – Assessment of the importance of higher education for successful employment and career building by certified women, % of the respondents

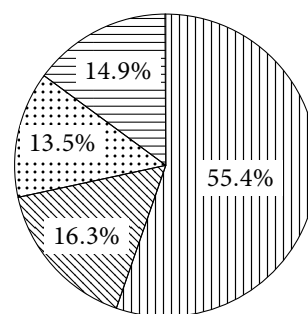
Таблица 4 – Причины, препятствующие образованным женщинам реализовать свой потенциал, в % к считающим, что для женщин эта реализация труднее, чем для равно образованных мужчин

Table 4 – Reasons preventing educated women from realizing their potential, in % of those who believe that this realization is more difficult for women than for equally educated men

Причины	Доля ответов
Существует негласная дискриминация женского труда по оплате и карьерному продвижению	13,4
На многие высокие должности женщин просто не берут	16,1
Работодатель предпочитает на руководящей работе иметь мужчин	18,8
Женщинам всегда труднее самореализоваться из-за семейных обязанностей, наличия детей	51,7

оплаты труда, карьерного и профессионального продвижения, более сложного трудоустройства и, наоборот, повышенного риска увольнения, вынужденного снижения качества труда на занимаемых рабочих местах и др.

В результате каждая вторая работающая молодая женщина с высшим образованием недовольна имеющейся занятостью (51,7 %). Доминирующей причиной недовольства является низкий уровень оплаты труда (рис. 3), что подтверждает наличие выраженной гендерной дискриминации при определении работодателем размера заработной платы.



-  Низкий уровень оплаты труда
-  Отсутствие возможности продвижения по карьерной лестнице
-  Характер и содержание труда
-  Другое, не связанное с профессиональной реализацией

Рисунок 3 – Причины недовольства молодых образованных женщин имеющейся работой, в % к группе

Figure 3 – Reasons for dissatisfaction of young educated women with the available work, in % of the group

Каждая третья работающая дипломированная молодая женщина (32,9 %) имеет заработную плату, значительно уступающую средней по региону – менее 20 тыс. рублей (в период обучения на такой уровень оплаты труда рассчитывали лишь 21,8 % студентов, остальные претендовали на более высокую). Еще 4,8 % отметили, что не имеют регулярного заработка. Каждая вторая (51,8 %) зарабатывает 20-40 тыс. рублей, что соответствует среднерегionalным показателям. И только каждая десятая (10,5 %) зарабатывает более 40 тыс. рублей в месяц. Таким образом, само по себе наличие высокого образовательного статуса не является для молодых женщин гарантией достойной оплаты труда. Показательно, что еще до получения диплома о высшем образовании только 15,8 % студентов считают, что женщины за равный труд в основном получают равную с мужчинами зарплату против 24,4 % уверенных, что чаще женщины получают меньшую по сравнению с мужчинами зарплату.

Что касается проявления гендерной дискриминации при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице, то с ней, прежде всего, сталкиваются женщины-управленцы. Среди получивших высшее образование по направлениям «менеджмент» и «управление» практически в два раза больше, чем в среднем по массиву опрошенных, тех женщин, кто считает, что в ситуации выбора между женщиной и мужчиной работодатель чаще предпочтет мужчину (табл. 5).

Резюмируя результаты опроса выпускниц вузов по проблемам гендерной дискриминации в сфере труда и занятости, отметим, что с ними сталкивались только 41,7 % из них. Опыт остальных подтверждает наличие такой дискриминации, в том числе:

- отказ работодателя в трудоустройстве по гендерному признаку (17,6 %);
- установление более низкой зарплаты по сравнению с мужчиной в аналогичной должности (15,4 %);
- ограничения при построении карьеры, продвижении по службе (12,3 %);
- ограничения при повышении квалификации (8,1 %);
- другие формы дискриминации (4,9 %).

Таблица 5 – Доли молодых образованных женщин, полагающих, что при выборе между женщиной и мужчиной работодатель чаще предпочтет мужчину, в % к группе по направлению подготовки

Table 5 – The proportion of young educated women who believe that when choosing between a woman and a man, the employer will more often prefer a man, in % of the group in the direction of training

Направление подготовки	Доля ответов
Всего по массиву, в т. ч., имеющие образование:	28,2
гуманитарное	18,3
естественно-научное	24,0
инженерно-техническое	30,4
управление, менеджмент	57,1

Таблица 6 – Распределение ответов молодых дипломированных женщин на вопрос о том, присуще ли современному российскому рынку труда гендерное неравенство, в % к опрошенным

Table 6 – Distribution of responses of young graduate women to the question of whether gender inequality is inherent in the modern Russian labor market, in % of respondents

Оценки	Доля ответов
Да, в высшей степени присуще	8,3
Да, присуще в значительной степени	33,3
Да, присуще в незначительной степени	36,1
Нет, не присуще	21,4
Другое	0,9

Только пятая часть опрошенных (21,4 %) отметила, что современному российскому рынку труда не присуще гендерное неравенство. Остальные думают, что такое неравенство в той или иной степени присутствует (табл. 6).

При этом на семейном уровне гендерное неравенство выражено не столь ярко: менее трети молодых замужних женщин с высшим образованием (29,9 %) отметили, что в их семьях все домашние обязанности выполняет женщина или обязанности четко разделены на «мужские» и «женские» (рис. 4). Другими словами, современным молодым семьям с образованными супругами свойственна тенденция к более справедливому распределению внутрисемейных обязанностей.

В этой связи следует отметить, что идеальные представления о том, каким должно быть распределение семейных ролей, несколько отличаются от реальной ситуации, но близки по рейтингу (рис. 5).

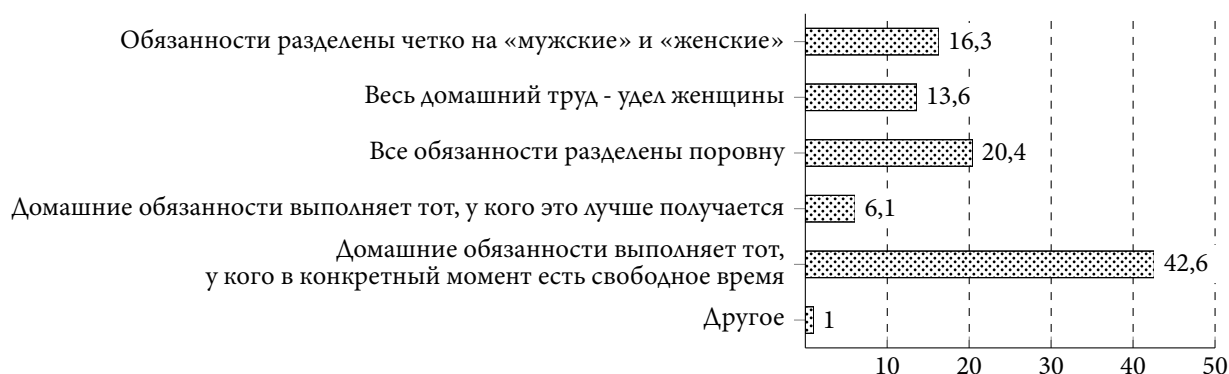


Рисунок 4 – Сложившиеся модели разделения семейных обязанностей в семьях молодых образованных женщин, в % к опрошенным замужним респондентам

Figure 4 – Established models of separation of family responsibilities in the families of young educated women, in % of the surveyed married respondents

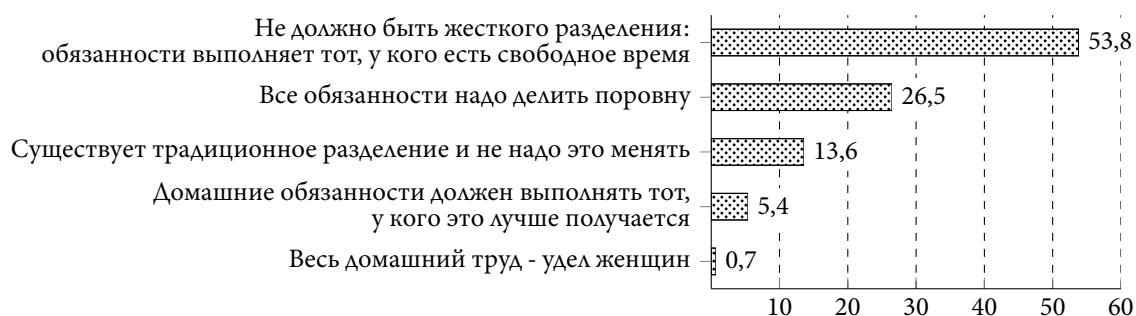


Рисунок 5 – Идеальные модели разделения семейных обязанностей в семьях молодых образованных женщин, в % к опрошенным замужним респондентам

Figure 5 – Ideal models of separation of family responsibilities in the families of young educated women, in % of the surveyed married respondents

Интересно, что в семьях, где женщины работают, гендерная дискриминация отмечается реже: об ее отсутствии говорит 45,8 % работающих женщин против 35,2 % неработающих.

Во время обучения в вузе треть студенток (35,9 %) вообще не задумывается о том, как скажется на профессиональной деятельности необходимость выполнения семейных обязанностей. Однако 27,8 % заранее уверены, что это совмещение будет иметь отрицательные последствия.

В реальности только 12,8 % работающих молодых замужних женщин с высшим образованием отметили, что необходимость выполнения семейных обязанностей оказывает негативное влияние на профессиональную деятельность. Почти половина (45,6 %) полагает, что какое-либо заметное влияние отсутствует, а еще треть (32,2 %) не уделяют этому вопросу никакого внимания.

Проведенное нами исследование подтвердило, что корни многих проблем конкурентоспособности на рынке труда женщин с выс-

шим образованием кроются в ошибочном выборе будущей профессии. Нередко поступление в вуз мотивировано отнюдь не желанием в дальнейшем максимально эффективно реализоваться в профессиональном плане: об интересе к специальности заявили менее половины (40,8 %) опрошенных студенток вузов (рис. 6).

Делая выбор, девушки не опираются на советы специалистов (экспертов по рынку труда, профконсультантов, специалистов службы занятости и кадровых агентств и т.п.): 43,6 % доверяют советам родителей, друзей, одноклассников, знакомых, еще 46,6 % полагают, что сделали свой выбор совершенно самостоятельно.

В связи с отмеченными показателями причины, по которым студентки вузов не собираются после получения диплома работать по специальности (рис. 7).

Вкупе с другими причинами это приводит к тому, что уже на стадии обучения только 41,9 % студенток после окончания вуза намерены искать работу по специальности. Как

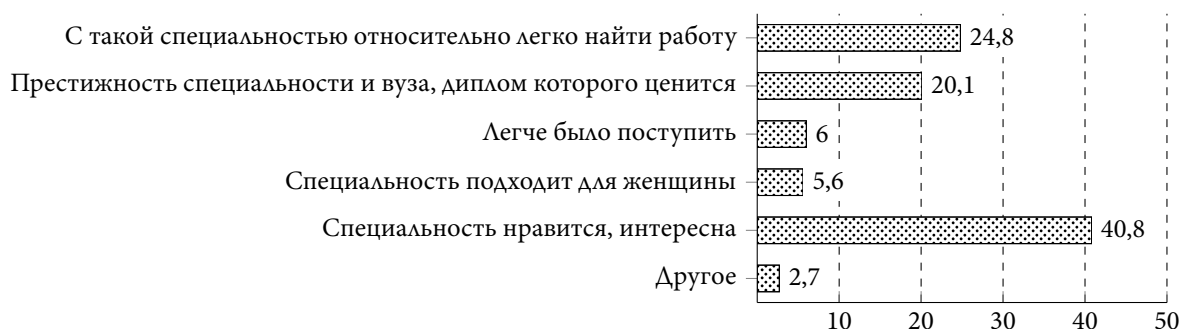


Рисунок 6 – Приоритеты выбора будущей специальности для студенток вузов, в % к опрошенным
Figure 6 – Priorities of choosing a future specialty for university students, in % of respondents

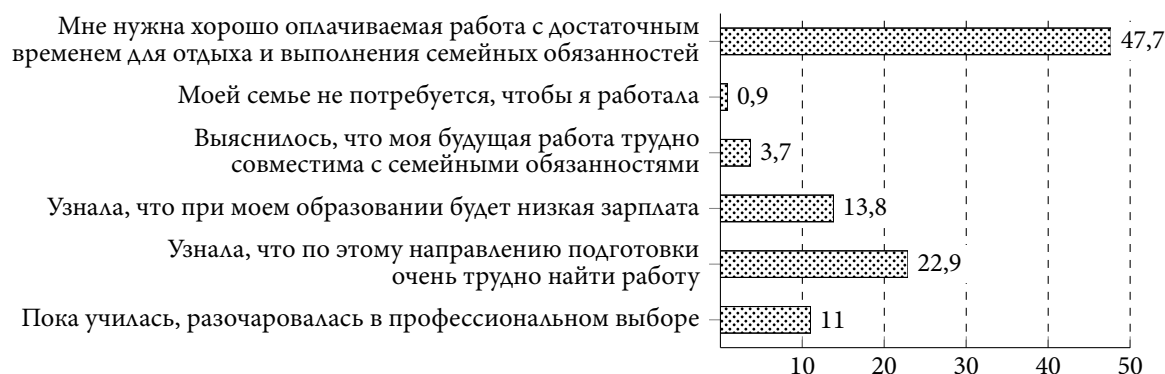


Рисунок 7 – Причины отказа от работы по специальности на стадии обучения в вузе, в % к не собирающимся работать в соответствии с получаемым образованием
Figure 7 – Reasons for refusing to work in a specialty at the stage of studying at a university, in % of those who are not going to work in accordance with their education

видно, это связано и с разочарованием части студенток в содержании избранной профессии, и с приходящим к некоторым пониманием, что эта профессия или «не прокормит», или по ней очень сложно трудоустроиться. Эти данные в тенденции совпадают с приведенными выше сведениями о соответствии трудоустройства данной категории женщин полученной по диплому специальности.

Опрос показал, что проблемам гендерного неравенства в целом и на рынке труда в частности уделяется недостаточно внимания – в образовательном процессе и вообще в социуме. Об этом говорит тот факт, что при поступлении в вуз 56,0 % абитуриенток не думали о его существовании, 12,8 % считали, что в современной России нет проблемы гендерного неравенства в труде и его оплате, 19,2 % что-то знали о дискриминации женского труда, но не думали об этом при выборе специальности. Только 9,8 % (т.е. лишь одна из десяти поступающих в вуз девушек) знали, что есть гендерные различия в содержании труда, поэтому не все профессии подходят женщинам.

Оценки существования гендерного неравенства студенток и женщин-молодых специалистов с высшим образованием в целом практически совпадают. Так, каждая четвертая опрошенная в обеих группах считает, что гендерное равенство в сфере невозможно (26,0 % среди студенток и 25,8 % среди выпускниц), по крайней мере в ближайшее время (табл. 7). Настораживает, что при фиксации достаточно частотных случаев гендерной дискриминации со стороны работодателей, каждая вторая молодая женщина не придает значения вопросам гендерного равенства / неравенства на рынке труда (47,0 % и 50,8 % соответственно).

Давая в целом положительные оценки гендерному равенству при получении образования, опрошенные критичны в отношении гендерных предпочтений работодателей. Самые низкие оценки гендерному равенству при трудоустройстве дают молодые женщины, получившие инженерно-техническое образование, и менеджеры. О том, что такое равенство есть, говорят соответственно 28,8 % и

Таблица 7 – Возможность обеспечения гендерного равенства в оценках студенток и выпускниц из числа молодых образованных женщин, в % к опрошенным в группе

Table 7 – The possibility of ensuring gender equality in the assessments of students and graduates from among young educated women, in % of the respondents in the group

Оценки	Студентки	Выпускницы
Меня пока эти проблемы не волнуют, не думала об этом	47,0 %	50,8 %
Возможно, но для этого нужна большая работа на различных уровнях власти и общества	20,9 %	15,9 %
Гендерное равенство на рынке труда в ближайшее время невозможно	17,9 %	18,3 %
Гендерное равенство вообще невозможно	8,1 %	7,5 %
Гендерное равенство не нужно	4,7 %	6,7 %

14,3 % опрошенных против 41,6 % гуманитариев и 39,1 % специалистов естественно-научного профиля. Ожидаемо, что более высокие оценки существованию гендерного равенства при трудоустройстве дают работающие молодые женщины (43,7 % против 27,8 % среди неработающих).

Сказанное подтверждает назревшую необходимость корректировки профориентационной работы, которая, по нашему мнению, должна строиться поэтапно (знакомство с миром профессий – дошкольный уровень и младшая школа, определение склонностей – средние классы школы, выбор будущей профессии / специальности – старшие классы школы, специализация в соответствии с профессиональным выбором, производственные практики и стажировки – профессиональное учебное заведение).

Изучение специфики профессионального выбора и трудовых траекторий молодых образованных женщин позволяет выработать адресные меры поддержки и повышения эффективности их занятости. Полагаем, что профориентация должна строиться с обязательной опорой как на анализ тенденций, сложившихся на рынке труда и рынке образовательных услуг, так и с учетом гендерной специфики занятости.

Во многих более ранних исследованиях факт наличия высшего образования расценивался различными категориями респондентов как некое социальное преимущество, дополнительная преференция на рынке труда, даже если человек работает не по полученной специальности [33]. Проведенный нами опрос показал, что в настоящее время наличие высшего образования не рассматривается его обладательницами в качестве особого преимущества, хотя возрастающее социальное неравенство делает его все менее доступным. Более высоко ценится и со стороны предложения труда, и со стороны спроса работодателей качественное, престижное высшее образование, особенно при наличии опыта работы.

Проведенное исследование позволяет заключить, что гендерная теория существенно опережает практику. Опрос обнаружил заметный разрыв в оценочных суждениях о наличии / отсутствии гендерного равенства студенток и работающих (ищущих работу) выпускниц вузов. Респонденты первой группы мало знакомы с реалиями современного рынка труда, плохо знакомы с гендерной сегрегацией и, соответственно, не готовы к ней к моменту начала активного поиска работы. Фактически, наши данные подтверждают недостаточность (вплоть до полного отсутствия) гендерного образования в современных условиях.

Молодые образованные женщины в массе своей знают о необходимости обеспечения гендерного равенства, но не имеют достаточного представления о критериях, его определяющих, и, соответственно, о том, как противостоять негативным тенденциям, связанным с гендерной дискриминацией на рынке труда.

Подводя итог проведенному региональному исследованию, можно сделать следующие выводы:

- на региональном уровне нашли подтверждение данные двух предыдущих параграфов о более высоком уровне образования женщин в России, чем мужчин, однако это не избавляет их от гендерного неравенства в трудовой сфере;

- молодые образованные женщины – достаточно элитная и мало исследованная группа женщин по сравнению с другими, но удалось выявить, что и они испытывают на себе

все проявления сегрегации и дискриминации на рынке труда;

– обладают научной новизной выводимые по результатам регионального исследования следующие положения:

1) в высшей школе Воронежской области (как, надо полагать, и России в целом) низок уровень гендерного образования, вследствие чего и студентки, и выпускницы вузов имеют слабое представление о гендерных проблемах и путях их решения – этот пробел необходимо восполнить;

2) выраженные гендерные диспропорции современного российского рынка труда отмечаются на фоне заметных подвижек в сторону равноправия женщин и мужчин в семье, домашнем труде, воспитании детей;

3) гендерная группа молодых образованных женщин, объединяемая признаками возраста и образования, социально неоднородна по целому ряду других социально-экономических параметров и ориентаций. Так, вырисовывается дифференциация молодых образованных женщин по уровню высшего образования: а) с престижным образованием – в вузах и по специальностям, которые имеют

высокую общественную оценку (хотя с точки зрения потребностей рынка труда абитуриенты могут быть не всегда правильно сориентированы – например, в глазах многих сохраняется престиж экономического, юридического и т.п. образования); б) с элитным образованием – в вузах с высоким рейтингом, уровнем подготовки студентов и ориентацией на современные потребности общества и рынка труда (для его получения нужны серьезные пороговые знания и способности); в) с массовым образованием – общедоступным для «среднего» абитуриента, не гарантирующим успешного трудоустройства по полученной специальности;

4) результаты проведенного исследования могут быть использованы для внутренней дифференциации группы молодых образованных женщин на подгруппы также по другим выявленным значимым критериям (например, по уровню доходов, конкурентоспособности на рынке труда, сфере занятости, степени и признакам дискриминации и др.) с целью разработки специализированных подходов к каждой в связи с необходимостью их социальной адаптации на рынке труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A. (1993). Gender Differences in Training, Capital and Wages, *Journal of Human Resources*, no. 28, pp. 343–364.

2. Becker E., Lindsay C.M. (1994). Sex Differences in Tenure Profiles: effects of Shared Firm Specific Investments, *Journal of Labor Economics*, no. 12, pp. 98–118.

3. Jacobsen J.P. (1996). Economics of Gender Blackwell Publishers Inc. Cambridge, Massachusetts. Pp. 3–4.

4. Maccoby E.E., Jacklin C.N. (1978). The psychology of sex differences. Stanford.

5. Terrell K. (1992). Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure, *International Labor Review*, pp. 387–404.

6. Базуева Е.В. (2011). Власть как предмет исследования гендерной экономики // *Женщина в российском обществе*. Иваново. С. 3–12.

7. Бутовская М.А. (2013). Антропология пола // *Антропология пола*. Изд-во «БЕК 2». URL: http://elementy.ru/lib/432080?page_design=print (дата обращения: 25.10.2021).

8. Козина И.М. (2014). Женщины и занятость: советское наследие // *Социологический журнал*. Москва. Т. 6. С. 126–136.

9. Кон И.С. (2016). Психология половых различий. URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-175.html> (дата обращения: 28.10.2021).

10. Махотин М.А. (2018). Формирование понятия «гендерная экономика» // *Молодой ученый*. № 23. С. 326–329. URL: <https://moluch.ru/archive/209/51230/> (дата обращения: 18.10.2021).

11. Скиндер Н.В. (2007). Стереотипы в сфере занятости как причина гендерной сегрегации // *Философия права*. № 4. С. 109–112.

12. Тюрина И.О. (2014). Гендерные аспекты занятости и управления // *Социологические исследования*. № 13. С. 135–142.

13. Тюрина И.О. (1998). Женский рынок труда Москвы (новые механизмы отбора и распределения рабочей силы): автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата социологических наук : 22.00.08. Ирина Олеговна Тюрина. Москва. 31 с.

14. Юкина И.И. (2011). Двуликий Янус гендерной политики в России // *Женщина в российском обществе*. № 3. С. 30–38. URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html> (дата обращения: 14.10.2021).
15. Буланов В.С. (2014). Основы социально-экономической теории развития человека : Монография. М. : Проспект. 250 с.
16. Дашкова Е.С., Федченко А.А., Дорохова Н.В. (2018). Гибкая занятость: глобальный, российский и региональный аспекты // *Мировая экономика и международные отношения*. № 1. С. 16–24.
17. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. (2008). Рынок труда: проблемы и решения : Монография. М. : Научный эксперт. 232 с.
18. Кобец Е.А. (2016). Факторы, влияющие на рынок труда // *Инновационная наука*. Уфа. № 7. С. 69–71.
19. Kolesnikova O.A., Fedchenko A.A., Gladikh M.O. (2018). Opposition to changes, the methods of its forecasting and overcoming, *Studies in Systems, Decision and Control*, p. 96.
20. Мальцева И.О., Нестерова Д.В. (2011). Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия // *Вестник Воронежского государственного университета*. Сер. Экономика и управление. Воронеж. № 1. С. 244–255.
21. Меренкова А.С., Новикова Н.В. (2017). Факторы и условия занятости населения в регионе // *Гуманитарные научные исследования*. № 2. URL: <http://human.snauka.ru/2017/02/20582> (дата обращения: 01.10.2021).
22. Олимских Н.Н. (2014). Теоретические аспекты сегментации рынка труда // *Вестник Удмуртского университета*. Сер. Экономика и право. Ижевск. № 2. С. 71–77. URL: <http://udsu.ru/research/publications> (дата обращения: 18.10.2021).
23. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Pozhidaeva T.A. (2020). Economic Analysis of Human Resources in the Digital Economy, *Lecture Notes in Networks and Systems*, no. 87, pp. 599–605.
24. Кеммет Е.В. (2017). Профессиональное самоопределение студентов инженерных специальностей: гендерный аспект // *Социологические науки*. № 2 (76). С. 55–61.
25. Хасбулатова О.А. (2016). Гендерные аспекты развития STEM-образования в России // *Женщина в российском обществе*. № 3 (80). С. 3–15.
26. Замятнина Е.С. (2017). Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. № 3. С. 163–176.
27. Гриненко С.В. (2014). Гендерная асимметрия в образовании // *Современные научные исследования и инновации*. № 12. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818> (дата обращения: 02.10.2021).
28. Маслова Е.В., Колесникова О.А., Зенкова О.А. (2021). Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования // *Регион: системы, экономика, управление*. Москва. № 1 (52). С. 74–81.
29. Зенкова О.А., Дашкова Е.С., Дорохова Н.В. (2020). Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики // *Вопросы инновационной экономики*. Москва. Т. 10. № 2. С. 653–662.
30. Зенкова О.А., Колесникова О.А. (2020). К вопросу о моделировании системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием: региональный аспект // *ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия*. Сер. Инновационная экономика: человеческое измерение. Воронеж. № 17 (20). С. 37–46.
31. Зенкова О.А. (2021). Гендерная асимметрия рынка труда в оценках молодых женщин с высшим образованием // *Современная экономика: проблемы и решения*. Воронеж. № 3. С. 28–34. DOI: 10.17308/meps.2021.3/2556.
32. Зенкова О.А. (2021). Гендерное равенство как объект новой парадигмы обеспечения эффективной занятости населения // *Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы Международной научно-практической конференции (20 октября 2021 г.)*. Воронеж: «Истоки». С. 106–110.
33. Федченко А.А., Колесникова О.А., Зенкова О.А. [и др.] (2018). Особенности рынка труда женской рабочей силы // *Современные реалии рынка труда : Монография / под ред. А. А. Федченко*. М. : Изд-во Lambert Academic Publishing. 198 с.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Зенкова Олеся Андреевна – Воронежский государственный университет (394018, Россия, Воронеж, Университетская площадь, 1); radiant_olesia@mail.ru.

THE STUDY OF REGIONAL GENDER CHARACTERISTICS OF THE CHOICE OF PROFESSION, EMPLOYMENT AND SOCIAL ADAPTATION OF EDUCATED YOUNG WOMEN

O.A. Zenkova^{2a}

^aVoronezh State University

ABSTRACT:

Among many modern areas of scientific research, gender issues have attracted close attention of numerous foreign and Russian specialists since the second half of the last century. It should be noted that the study of gender employment issues in individual segments of the labor market is incomplete. For instance, the segment of young highly educated women whose professionalism and qualifications should be demanded by the modern economy has not attracted the attention of specialists yet.

In this regard, the relevance of the article is determined by a certain novelty of the problem statement, insufficient elaboration or discussion of scientific and methodological approaches to this aspect of gender issues and the need to find ways to solve these problems by means of improving the situation on the labor market and developing the modern economy as a whole.

The purpose of the study is to identify generalized personal assessments of their gender status at the regional level by young women with higher and postgraduate education.

Based on the regional research conducted by the author, the article draws conclusions about the gaps in gender education in universities, the appearance of many problems of competitiveness of young women with higher education because of the erroneous choice of a future profession, and the unpreparedness of female university graduates to face segregation and discrimination in the labor market.

KEYWORDS: labor market, employment, gender issues, employment and adaptation, educated young women.

FOR CITATION: Zenkova O.A. (2021). The study of regional gender characteristics of the choice of profession, employment and social adaptation of educated young women, *Management Issues*, no. 5, pp. 52–64.

REFERENCES

1. Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A. (1993). Gender Differences in Training, Capital and Wages, *Journal of Human Resources*, no. 28, pp. 343–364.
2. Becker E., Lindsay C.M. (1994). Sex Differences in Tenure Profiles: effects of Shared Firm Specific Investments, *Journal of Labor Economics*, no. 12, pp. 98–118.
3. Jacobsen J.P. (1996). *Economics of Gender* Blackwell Publishers Inc. Cambridge, Massachusetts. Pp. 3–4.
4. Maccoby E.E., Jacklin C.N. (1978). The psychology of sex differences. Stanford.
5. Terrell K. (1992). Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure, *International Labor Review*, pp. 387–404.
6. Bazueva E.V. (2011). Power as a subject of gender economy research, *Woman in Russian society*, pp. 3–12.
7. Butovskaya M.L. (2013). Anthropology of gender, Anthropology of gender. Publishing house “VEK 2”. URL: http://elementy.ru/lib/432080?page_design=print (accessed 25.10.2021).
8. Kozina I.M. (2014). Women and employment: Soviet heritage, *Journal of Sociology*, vol. 6, pp. 126–136.
9. Kon I.S. (2016). Psychology of sexual differences. URL: <https://www.psychology-online.net/articles/doc-175.html> (accessed 28.10.2021).
10. Makhotin M.A. (2018). Formation of the concept of “gender economy”, *Young scientist*, no. 23, pp. 326–329. URL: <https://moluch.ru/archive/209/51230/> (accessed 18.10.2021).
11. Skinder N.V. (2007). Stereotypes in the field of

²RSCI AuthorID: 904504, ORCID: 0000-0002-6285-6969

employment as a cause of gender segregation, *Philosophy of Law*, no. 4, pp. 109–112.

12. Tyurina I.O. (2014). Gender aspects of employment and management, *Sociological research*, no. 13, pp. 135–142.

13. Tyurina I.O. (1998). Women's labor market of Moscow (new mechanisms for the selection and distribution of labor). Abstract of Ph. D. thesis. Irina O. Tyurina. Moscow. 31 p.

14. Yukina I.I. (2011). Two-mounted gender policy in Russia, *Woman in Russian society*, no. 3, pp. 30–38. URL: <https://vocabulary.ru/slovari/glossarii-gendernyh-terminov-yunifem.html> (accessed 14.10.2021).

15. Bulanov V.S. (2014). Basics of socio-economic theory of human development. Monograph. Moscow: Prospekt. 250 p.

16. Dashkova E.S., Fedchenko A.A., Dorokhova N.V. (2018). Flexible employment: global, Russian and regional aspects, *World economy and international relations*, no. 1, pp. 16–24.

17. Kashepov A.V., Sulakshin S.S., Malchinov A.S. (2008). Labor market: problems and solutions. Monograph. Moscow: Nauchny Expert. 232 p.

18. Kobets E.A. (2016). Factors affecting the labor market, *Innovative Science*, no. 7, pp. 69–71.

19. Kolesnikova O.A., Fedchenko A.A., Gladikh M.O. (2018). Opposition to changes, the methods of its forecasting and overcoming, *Studies in Systems, Decision and Control*, p. 96.

20. Maltseva I.O., Nesterova D.V. (2011). Gender segregation on the intrafivory labor market: factors and consequences, *Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management*, no. 1, pp. 244–255.

21. Merenkova A.S., Novikova N.V. (2017). Factors and conditions for employment of the population in the region, *Humanitarian scientific research*, no. 2. URL: <http://human.snauka.ru/2017/02/20582> (accessed 01.10.2021).

22. Olinskikh N.N. (2014). Theoretical aspects of the segmentation of the labor market, *Bulletin of the Udmurt University. Series: Economy and law*, no. 2, pp. 71–77. URL: <http://udsu.ru/research/publications> (accessed 18.10.2021).

23. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Dashkova E.S., Pozhidaeva T.A. (2020). Economic Analysis of Human Resources in the Digital Economy, *Lecture Notes in Networks and Systems*, no. 87, pp. 599–605.

24. Kemmet E.V. (2017). Professional self-determination of engineering specialties: gender aspect, *Sociological sciences*, no. 2 (76), pp. 55–61.

25. Khasbulatova O.A. (2016). Gender aspects of the development of STEM-education in Russia, *Woman in Russian society*, no. 3 (80), pp. 3–15.

26. Zamyatnina E.S. (2017). Gender differences when choosing a specialty in the university in modern Russia, *Monitoring public opinion: economic and social changes*, no. 3, pp. 163–176.

27. Grinenko S.V. (2014). Gender asymmetry in education, *Modern scientific research and innovation*, no. 12. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/12/41818> (accessed 02.10.2021).

28. Maslova E.V., Kolesnikova O.A., Zenkova O.A. (2021). Non-standard employment and preparation of the population: problems of interpretation, study, regulation, *Region: Systems, Economics, Management*, no. 1 (52), pp. 74–81.

29. Zenkova O.A., Dashkova E.S., Dorokhova N.V. (2020). The study of the transformation processes of labor motives and the forms of employment of the population in the conditions of innovative development of the economy, *Questions of the innovative economy*, vol. 10, no. 2, pp. 653–662.

30. Zenkova O.A., Kolesnikova O.A. (2020). To the question of modeling the employment regulation system of young women with higher education: regional aspect, *FES: Finance. Economy. Strategy. Series: Innovative economy: Human dimension*, no. 17 (20), pp. 37–46.

31. Zenkova O.A. (2021). Gender asymmetry of the labor market in estimates of young women with higher education, *Modern economy: problems and solutions*, no. 3, pp. 28–34. DOI: 10.17308/meps.2021.3/2556.

32. Zenkova O.A. (2021). Gender equality as an object of a new paradigm to ensure efficient employment of the population. In: Proceedings of the International scientific practical conference “Modern problems of economics and management” (October 20, 2021). Voronezh: “Istoki”. Pp. 106–110.

33. Fedchenko A.A., Kolesnikova O.A., Zenkova O.A., et al. (2018). Features of the labor market for women's workforce. In: Fedchenko A.A. (ed.) *Modern realities of the labor market*. Monograph. Moscow: Lambert Academic Publishing. 198 p.

AUTHORS' INFORMATION:

Olesya A. Zenkova – Voronezh State University (1, Universitetskaya Pl., Voronezh, 394018, Russia); radiant_olesia@mail.ru.