

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра социологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ ГЭК

Заведующий кафедрой социологии
д-р ист. наук, доцент

_____ А.Ю. Рожков
«__» _____ 2017 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА МАЛОГО РОССИЙСКОГО ГОРОДА:
АНАЛИЗ ЖИЗНЕННЫХ ИСТОРИЙ**

Работу выполнил(а) _____ А.В.Гончарова
(подпись, дата)

Факультет истории, социологии и международных отношений
Направление 39.03.01 – социология, ОФО

Научный руководитель
доцент кафедры социологии,
канд. ист. наук, доцент _____ Я.В. Ракачева
(подпись, дата)

Нормоконтролер
доцент кафедры социологии,
канд. социол. наук _____ Л.В. Усова
(подпись, дата)

Краснодар 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Современный рынок труда в контексте социальных проблем.....	7
1.1 Особенности современного рынка труда: понятие, структура, функции	7
1.2 Гендерная дифференциация субъектов рынка труда.....	17
2 Положение женщин на провинциальном рынке труда.....	32
2.1 Специфика рынка труда малого российского города.....	32
2.2 Положение женщин на рынке труда г. Хадыженска по материалам жизненных историй: результаты социологического исследования.....	37
Заключение.....	62
Список использованных источников.....	65
Приложение А.....	71
Приложение Б.....	74
Приложение В	81

ВВЕДЕНИЕ

Глобальные перемены, которые затронули российское общество в последние два-три десятилетия, выдвинули совершенно другие требования к осуществлению гражданами профессиональной и в общем трудовой деятельности. Изменился и рынок труда: возникли иные механизмы привлечения человеческих ресурсов, построенные на конкуренции. Несмотря на то, что Россия характеризуется как социально направленное государство с рыночной экономикой, новые экономические отношения отразились на функционировании рынка труда, в определенном смысле создали препятствия для многих граждан в плане реализации профессиональных амбиций. Некоторые профессии поменяли вектор востребованности, появились новые профессии, требующие специальной подготовки, качественные изменения затронули и систему вознаграждения за труд.

Основные проблемы современного рынка труда перекинулись в регионы. Усилившаяся в 90-х гг. прошлого столетия урбанизация, завершение функционирования многих региональных предприятий, деструктуризация агропромышленного комплекса и сельского хозяйства – все это оказало негативное влияние на трудовую и профессиональную сферы жизни провинциальных граждан. В результате негативных процессов, вызванных модернизацией рынка труда, многие граждане не способны реализовать себя на профессиональном уровне. Значительная часть населения малых городов и селений занимается трудовой деятельностью, не соответствующей их профессиональному образованию. Возникают трудности экономического и социального характера.

Вместе с тем рыночные отношения потребовали от работающих граждан приобщения к совершенно другим темпам трудовой деятельности. Возрастает роль таких качеств личности, как мобильность, активность, амбиции, стремление к карьерному росту. Усложнились и условия труда. Молодые люди

успевают адаптироваться к новым условиям труда, однако люди старших возрастов, работавших при административно-командной системе, к такой адаптации оказываются не способными.

В современных рыночных условиях актуализируются проблемы, связанные с осуществлением профессиональной и трудовой деятельности женщинами в малых городах. Рыночные отношения предъявляют особые требования к условиям труда, к возрастным и профессиональным особенностям субъектов. При усложняющихся обстоятельствах на региональном рынке труда появляются дополнительные сложности, которые затрагивают многие аспекты жизнедеятельности женщин. Данная проблемная ситуация актуализирует тему исследования, способствует выбору методов, отбору целеполагания и содержания исследовательской работы.

Таким образом, тема данного исследования актуализируется проблемой профессиональной самореализации женщин в провинции. Региональный рынок труда развивается в несколько иных экономических и социальных условиях, поэтому здесь выявляются совершенно другие особенности процесса социализации женщин за счет трудовой деятельности. Вместе с тем выделяются особенности провинциальных женщин по сравнению с женщинами, живущими в крупных городах. Личностные и профессиональные качества провинциальных женщин, условия регионального рынка труда формируют проблемно-тематическую основу исследования.

В научной литературе проблема не разработана. Между тем в работах некоторых исследователей в области социологии труда выделены основные направления по разрешению проблемы, связанные с трудоустройством и восприятием трудовой деятельности провинциальных женщин. Так, в работе Балабановой Е.С. выявлены сущность, причины и последствия экономической зависимости женщин. В работах Гаврилицы О.А. очерчены некоторые психологические особенности трудовой женщины. Психологические особенности работающих женщин исследованы также в трудах Гвоздевой Е. и Герчикова В. В своих работах Дегтярь Л. исследует положение на рынке труда

работающих женщин. Гендерная дифференциация на рынке труда исследована Кошеновой М.И., а А. Логинов подробно описал образ работающей женщины. Социальное развитие женщин описано в работах Морозовой З.С. Особенности положения работающей женщины в России описаны Л. Ржаницыной. Также психологии и социологии трудовой женщины посвящены работы Ткаченко А.А. и Дворянчикова Н.В. Проблемы современной работающей женщины исследованы в трудах Шахтариной М.В.

Объект изучения: Женщины, проживающие в малом российском городе (г. Хадыженск) в возрасте от 18 лет.

Предмет: Положение женщины на региональном рынке труда в современных условиях.

Цель исследования – изучение особенностей положения женщин на рынке труда малого российского города.

Задачи исследования:

- проанализировать рынок труда как условие для профессиональной самореализации, изучить особенности регионального рынка труда;
- выявить основные трудности, с которыми сталкиваются современные женщины на региональном рынке труда;
- проанализировать образ современной провинциальной женщины и сопоставить с положением на региональном рынке труда;
- исследовать возрастные и социальные факторы, которые оказывают влияние на положение женщин на рынке труда в малых городах страны.

Методы исследования:

- теоретические (анализ научной литературы по проблеме исследования, обобщение и систематизация результатов и выводов научных исследований);
- эмпирические (глубинное интервьюирование, наблюдение, анализ).

Теоретическую базу исследования составили труды исследователей по гендерной социологии и психологии, психологии и социологии профессиональной деятельности (профессиональной психологии и социологии):

– по общим вопросам гендерной психологии (Агеев В.С., Ажгихина Н., Алешина Ю.Е., Борисов И.Ю., Араканцева Т.А., Дубовская Е.М., Бендас Т.В., Берн Ш., Бессонова Т.Л., Бухановский А.О., Андреев А.С., Варданян Е., Вейнингер О., Воронина О.А., Геодакян В.А., Грошев И., Ениколопов С.Н., Дворянчиков Н.В., Ильин Е.П., Каган В.Е., Кирилина А.В., Клецина И.С., Костикова И., Кошенова М.И., Либин А.В., Понуждаев Э.А., Радина Н.К., Репина Л.П., Скутнева С.В., Тарасова Е.А., Ткаченко А.А., Дворянчиков Н.В., Хоткина З.А., Чернова И.И., Шахтарина М.В.);

– по проблеме психологии и социологии профессиональной деятельности, карьеры (Ананьев А., Баретт Дж., Ибрагимова И.С., Ишутина Е.А., Кошанов А., Кузьмин С.А., Мучински П., Павленков В.А., Петрушин В.И., Поляков В.А., Репина Л.П., Хохлова Т.);

– по проблеме социальных ролей женщин в современном обществе (Балабанова Е.С., Гаврилица О.А., Гафизова Н.Б., Гвоздева Е., Герчиков В., Ерофеева Н., Левкович В.П., Менегетти А., Митина О.В., Петренко В.Ф., Морозова З.С., Репина Л.П., Рыбцова Л.Л., Саламова Д.С., Ениколопов С.Н., Дворянчиков Н.В., Тартаковская И.Н., Хащенко В.А., Чернышева О.В., Чирикова А.Е., Кричевская О.Н., Юрьева К.);

– по вопросам рынка труда (Кошанов А., Ибрагимова И.С., Кузьмин С.А., Мучински П., Павленков В.А.).

Эмпирическая база исследования: выборочная совокупность в исследовании составила 10 человек – женщины в возрасте от 18 лет, проживающие в г. Хадыженск, занятые в различных сферах деятельности.

Научная новизна исследования заключается в глубинном исследовании проблем женщин, связанных с осуществлением ими трудовой и профессиональной деятельности. Анализ образа современной провинциальной женщины и ее положения на региональном рынке труда производится на основе биографического исследования, сущность которого (как метода) состоит в выявлении жизненных ориентиров, позиций и стремлений, в сопоставлении выявленных факторов субъективного характера на реальную ситуацию.

Теоретико-практическая значимость исследования заключена в возможности использования выводов и результатов в исследованиях более глубокого уровня. Результат систематизации и обобщения научных работ, в которых отражены подходы к разрешению проблемы, может быть полезен при дальнейшем изучении положения женщин на региональном рынке труда в России. Выпускная квалификационная работа в виду актуальности проблемы исследования и ее значимости для социологии и психологии может заинтересовать специалистов различного профиля.

1 Современный рынок труда в контексте социальных проблем

1.1 Особенности современного рынка труда: понятие, структура, функции

Современный рынок труда развивается в особых условиях, для которых характерно: предъявление высоких требований к трудовой и профессиональной деятельности, функционирование жесткой конкуренции при отборе кадров. При административно-командной системе такие специфические для капиталистического рынка труда особенности не актуализировались. Работа предоставлялась исключительно на государственных предприятиях, существовала система распределения человеческих ресурсов, что в какой-то мере гармонизировало развитие рынка рабочей силы. Сегодня в виду отсутствия реальных механизмов государственного регулирования рынком труда наблюдаются такие негативные для капиталистического общества явления, как: безработица, несоответствие уровня профессионального образования трудовой деятельности.

В период радикальных преобразований, связанных с разгосударствлением, приватизацией, конверсией, демонополизацией, проведением рыночных реформ в экономике, происходит ломка традиционных структур занятости. Переход к новой экономической системе требует крупномасштабных перемещений работников, высвобождаемых из распадающихся структур. Для значительных контингентов рабочих и служащих массовых профессий, вытесняемых свертыванием или технологизацией производства, недостаточно одного только изыскания новых рабочих мест [69].

Необходима переподготовка специалистов узкого профиля, частичных работников, высвобождающихся при ликвидации устаревших хозяйственных и управленческих структур, модернизации традиционных секторов экономики на частнопредпринимательской основе. Не все они находят себе новое место работы, но общество рассматривает многих из них как потенциальный и мобильный резерв труда. Он будет использован при дальнейшем расширении и

совершенствовании производства и услуг, когда общество выработает материально подтвержденные, в том числе и в денежной форме, потребности, а экономика будет готова создать новые эффективные рабочие места. Поддерживать полную занятость всех, кого высвобождают высокие технологии и рыночные формы хозяйствования, кто не может эффективно работать на приватизированных предприятиях становится все труднее. Создание новых рабочих мест требует крупных капиталовложений, а спрос на дополнительных работников определяется эффективностью использования рабочей силы на производстве [68].

Кузьмин С.А. пишет: «Труд в условиях частной собственности, когда она является не враждебным и противостоящим человеку понятием, а полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облаченных ответственностью предпринимателя. Личное владение утверждает в человеке сознание и чувство ответственности за принадлежащую ему частицу национального богатства, развивает в нем социальный инстинкт сбережения материальных и духовных ценностей, желание их развивать и укреплять. Около 80% занятых в западных странах в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных предприятий, обладателями акций фирм и корпораций» [33, с. 77].

В настоящее время говорят о появлении новых форм организации труда, сформировавшихся в результате глобализационных процессов. Так, при традиционной системе организации труда рабочее место предназначалось для выполнения узкоспециализированных видов работ на основе строгого разделения труда. Четко определялись критерии профессионального роста работника и размеров вознаграждения за труд. В условиях растущей конкуренции и с учетом технологического прорыва многие фирмы предприняли перестройку своей внутренней организации и политики по отношению к рабочим. В результате, новая система затрагивает в первую очередь конфигурацию предприятия (организация автономных проблемных

групп), методы управления производственными потоками, гарантии качества на всех этапах внутренней деятельности фирмы (кружки качества или тотальное управление качеством), сокращение потерь ресурсов и товарных запасов [41].

Кроме того, рынки товаров и услуг, капиталов и рабочей силы, сформировавшиеся в современных условиях на наднациональном уровне, являются результатом взаимодействия мирового спроса, мировых цен и мирового предложения, испытывают на себе влияние циклических колебаний, функционируют в условиях монополии и конкуренции. Важность данной темы обусловлена и тем, что с переходом к рыночной экономике в нашей стране развитие сферы и форм занятости происходит по законам рынка рабочей силы. В этих условиях неизбежно возникает новая ситуация, когда в обществе появляется необходимость изучать эти законы и обеспечивать поддержку через систему социальных гарантий тем, кто оказывается слабее в конкуренции на рынке труда [3].

Современный рынок труда функционирует в особых условиях, что определяет его структуру и механизмы решения задач существования. В то же время структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и начала функционирования рынка труда.

Основными характеристическими элементами современного рынка труда являются:

- субъекты рынка труда (субъекты трудовых отношений);
- правовые аспекты функционирования рынка труда и его отдельных областей;
- конъюнктура рынка;
- служба занятости населения;
- инфраструктура рынка труда;
- система социальной защиты [70].

Субъекты рынка труда – это работодатели, наемные работники, государство, его органы. Работодатель является нанимателем,

предоставляющим рабочие места. Работодатель представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Экономическими субъектами, предоставляющими рабочие места, могут служить государственные предприятия, акционерные общества, коммерческие предприятия, кооперативы, общественные организации, хозяйственные структуры, индивидуальные наниматели.

С другой стороны, субъектами рынка труда выступают работники, которые вступает с работодателем в договорные отношения. На современном рынке труда между работодателем и работником заключается трудовой договор, согласно которому работодатель предоставляет работнику соответствующее рабочее место и обязуется выплачивать заработную плату; в договоре прописываются права и обязанности работника.

Условие функционирования рынка труда – адекватное и целесообразное поведение всех его субъектов, являющихся одновременно субъектами правовых (трудовых) отношений. При этом отношения на рынке труда складываются отношения, состоящие из отношения между работниками и работодателями; между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости); между субъектами рынка труда и государством.

Рынок труда не может успешно функционировать без создания экономических условий, включающих законодательные акты, нормы, налоговую систему и различные льготы, проведения активной политики занятости населения, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников.

Конъюнктура рынка труда зависит от состояния экономики (подъема или спада), отраслевой структуры хозяйства, уровня развития его технической базы, благосостояния (уровня доходов населения), развития рынков товаров, услуг и жилья, состояния социальной и производственной инфраструктуры, степени

развития многоукладное экономики, развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Ее составляют государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура рынка призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодатели наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Под общегосударственным, или национальным, рынком труда понимается его народно-хозяйственный уровень, который зависит от ситуации в экономике страны. На национальный рынок труда оказывают влияние многие факторы, обеспечивающие единство экономики страны, среди которых можно выделить: развитие межхозяйственных связей, углубление процессов разделения и кооперации общественного труда, интенсификацию перелива капитала не только по отраслям, но и по территории страны. Следует учитывать и специфические особенности, связанные с географическим положением, протяженностью территории, компактностью или удаленностью расположения отдельных регионов относительно друг друга. Преодоление оторванности и отчужденности отдельных регионов страны, их отдаленности от центра создает реальную материальную основу для формирования единого народного хозяйства страны. Именно единство экономики позволяет говорить о наличии единого национального рынка труда. Для того чтобы национальный рынок

труда реально выполнял свои функции как часть механизма народно-хозяйственного рынка, должны быть точно определены его роль и задачи регулирования занятости населения. Следует четко разграничивать полномочия и ответственность между федеральными и региональными органами власти по регулированию рынка труда.

Несмотря на значительные трудности, которые испытывает современный рынок труда в России, наблюдаются и положительные тенденции, связанные с отбором профессионалов в определенные сферы производства и услуг. Взаимодействие работодателя и работника, даже в частном секторе, регулируется законом. Проблемы, которые обострились на российском рынке труда в переходный период 90-х гг., частично разрешены на государственном уровне.

Рынок рабочей силы является фундаментом рыночной экономики. Он диктует свои непреложные законы. Эти законы достаточно просты. Они гласят, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что работающие по найму должны иметь нормальную продолжительность рабочего времени, что тот, кто оказался среди вынужденно безработных, должен получить трудовую и материальную помощь. Законы рынка рабочей силы действуют на уровне здравого смысла, опираясь на них человек, может добиться в жизни того, на что он действительно способен, не полагаясь особо на государство [33].

Если законы рынка рабочей силы действуют в полной мере и трудовое законодательство отвечает их требованиям, а экономика дает материальное обеспечение рабочей силе в виде разнообразных рынков товаров и услуг, общество идет по пути к процветанию. Даже содержание нетрудоспособных и безработных не представляется ему в тягость: эффективное хозяйство, основанное на свободном и заинтересованном труде, позволяет содержать освобожденных от труда, предоставлять им необходимую поддержку. Для общества экономически выгоднее и нравственно честнее поступать, таким образом, чем прилаживать к делу без надобности каждого ради всеобщей занятости. Не желающий или не способный работать по объективным

причинам не должен мешать трудящимся, что естественно вытекает из законов рынка рабочей силы [33].

Между тем, анализируя потребности рынка труда, необходимо, по мнению Мучински П. [41], дифференцировать понятия «трудовая деятельность», «профессиональная деятельность», «карьера».

Рынок труда – совокупность условий и сфер жизнедеятельности, формируемых для осуществления субъектом профессиональной и трудовой деятельности. Трудовая деятельность – разновидность социального поведения индивида, направленного на обеспечение жизнедеятельности себя и своей семьи. Профессиональная деятельность – квалифицированная трудовая деятельность, осуществляемая в рамках определенной специальности [41].

Квалифицированный труд является профессиональным трудом, а специалисты со специальным образованием, прошедшие соответствующую подготовку относятся к категории квалифицированных работников. Потребность в квалифицированных работниках является на сегодняшний день важнейшей проблемой функционирования рынка труда. Рабочих мест на предприятиях зачастую не хватает: количество специалистов превышает потребность в них в современных условиях сокращения рабочей силы. В этом заключается основная причина безработицы. Вместе с тем наблюдается дисбаланс рабочей силы и потребности в квалифицированных специалистах: на некоторых предприятиях возникает высокая потребность в специалистах разной квалификации, на некоторых предприятиях такая потребность не актуализирована.

В последнее время наблюдается спрос на неквалифицированный труд, не требующий специальной подготовки. Спрос возник в связи с расширением рынка труда и появлением на нем новых форм реализации трудовой деятельности. Неквалифицированный труд характеризуется меньшей оплатой (вознаграждением), оперативностью в плане набора кадров, возможностью предоставления рабочих мест для людей разных возрастных категорий [31].

Если с предоставлением мест неквалифицированного труда наблюдается меньше проблем, чем с предоставлением мест для профессионального роста (нехватка специалистов), то такой рынок трудовых ресурсов нельзя отнести к благополучно функционирующему и развивающемуся. Неквалифицированный труд не обеспечивает человека возможностью профессионального роста и карьерного продвижения, стимулирующими трудовую деятельность.

Одной из мотивационных составляющих трудовой деятельности, а также профессиональной деятельности, рассматриваемой в контексте трудовой, является карьерный рост. Карьерный рост подразумевает развитие личности в плане самореализации. Переход на более высокий уровень профессиональной деятельности является движущей силой, активизирующей личность. Карьерный рост, как и в целом, профессиональный рост, является процессом целостного развития.

Развитие является движущей силой жизнедеятельности человека: развитие – это прогрессивные изменения в личности, это основа всех жизненно важных процессов. Среди всех естественных потребностей человека особенно выделяются потребности в познании, в социализации. Данные потребности связаны со стремлением к постоянному развитию и совершенствованию, с систематической работой над собой, что, в свою очередь, ложится в основу профессиональной деятельности как ведущей деятельности взрослого человека.

В основе карьерного роста положена карьера, которая с психологической точки зрения интерпретируется как «серия исполняемых личностью ролей, выбор которых и успех их исполнения детерминированы частично установками, интересами, ценностями, потребностями, частично предшествующим опытом и ожиданиями в будущем» [41, с. 25].

По мнению Баретт Дж., карьерный рост является естественной потребностью современного человека, живущего в век рыночных отношений и стремящегося к материальному и духовному благополучию, которое он может достичь путем совершенствования своей профессиональной деятельности [7].

Карьерный рост, по мнению Ишутиной Е.А., предполагает всестороннее развитие личности как субъекта профессиональной деятельности. Стремление к самосовершенствованию посредством профессиональной деятельности является движущей силой, способствующей продвижению по карьерной лестнице [24].

Мучински П. рассматривает карьерное продвижение как основу самореализации личности. Исследователь считает вредным устоявшимся в обществе стереотип, что карьеристы руководствуются исключительно тягой к материальным благам. «Когда мы видим человека, - пишет Мучински П., - который стремится к продвижению по карьерной лестнице и не желает останавливаться на достигнутом в своей профессиональной деятельности, мы считаем, что этот человек мыслит установками типа «Вот стану начальником, обеспечу себя на всю оставшуюся жизнь»... Однако это не так. Вернее, не совсем так. Безусловно, очень много людей придерживаются таких установок, но не меньше и таких, которыми движет положительная внутренняя мотивация, стремление к саморазвитию» [41, с. 33].

Для многих, по мнению Петрушина В.И. [43], карьерное продвижение становится смыслом всей жизни, самоцелью, а для таких людей уж точно невозможно подобрать такие установки и мотивы, которые концентрировались бы исключительно на материальных ценностях. Стремление к материальному благополучию тоже естественно, в этом стремлении нет ничего странного, и оно, это стремление, также обуславливается естественными потребностями. Однако если бы все руководствовались бы в своей профессиональной деятельности исключительно этими стремлениями, то вряд ли многим бы удалось хоть сколько-нибудь улучшить свое положение на поле профессиональной деятельности.

Возможность карьерного роста, отмечает Поляков В.А. [45], всегда привлекала соискателей. Сам карьерный рост – это сильное, мотивирующее средство, способствующее росту профессионализма. Однако следует помнить, что далеко не все профессионалы склонны продвигаться по карьерной

лестнице. Некоторые довольствуются своими текущими обязанностями и готовы всю жизнь «просидеть на своем месте», действительно считая это место «своим». Некоторые не видят себя в роли руководителей, начальников, правителей. Для некоторых людей карьерный рост вовсе таковым не является, они никак не связывают этот рост с профессиональным ростом, и считают, что продвижение по карьерной лестнице – это лишняя трата нервов и сил.

Таким образом, современный рынок труда актуализирует такие понятия, как «трудовая деятельность», «профессиональная деятельность», «карьера». На субъективном уровне все эти понятия ассоциируются с определенными ценностями, к которым стремится человек в течение всей взрослой жизни. Поскольку трудовая деятельность занимает у человека очень много времени, данный вид деятельности становится ведущим. Вместе с тем, основным мотивирующим процессом при осуществлении трудовой деятельности является карьера, которая не ограничивается профессиональным ростом. Стремление занять более высокие позиции на работе (не только руководящие должности) характерно для всех людей и неразрывно связано с другими потребностями, которые должна удовлетворять работа.

1.2 Гендерная дифференциация субъектов рынка труда

Отношение к трудовой деятельности, к профессиональному росту и карьерному продвижению различное у мужчин и женщин. Данная дифференциация особенно отчетливо наблюдается в современном мире. Ениколопов С.Н. и Дворянчиков Н.В. [21] отмечают, что исследование гендерной дифференциации субъектов рынка труда представляет собой проблему социологии и психологии, недостаточно разработанную в науке. Наблюдения за мужчинами и женщинами на рынке труда наглядно показывают, что различия существенные, причем эти различия затрагивают не только внутреннюю сторону проблемы трудоустройства, но и внешнюю сторону данной проблемы.

Анализируя структуру проблемы гендерной дифференциации субъектов рынка труда, Клецина И.С. в учебнике «Гендерная социализация» [28] отмечает, что издревле существовали «чисто мужские» и «чисто женские» профессии, создававшие соответствующие рабочие места только для мужчин или только для женщин. Такое деление, по мнению исследователя, весьма неустойчиво, поскольку с изменением мира происходит коренной пересмотр складывающихся стереотипов, однако тенденция гендерной дифференциации труда до сих пор сохраняется и в некоторых странах закреплена на законодательном уровне.

Агеев В.С. [2] отмечает, гендерная дифференциация на рынке труда обусловлена не столько разделением трудовых обязанностей и характером профессиональной деятельности во многих областях, сколько необходимостью подчеркнуть стабильную востребованность специалистов определенного уровня в соответствующих сферах деятельности. В этом смысле полоролевые стереотипы, которые доминируют в трудовой сфере больше, чем в какой-либо другой, – актуализируются посредством формирования определенного отношения к различным областям трудовой и профессиональной деятельности.

Варданян Е. [11] считает гендерную дифференциацию субъектов рынка труда одной из важнейших особенностей, специфических черт возникающих на этой основе трудовых отношений. Существует ряд профессий, по мнению исследователя, которые никогда не станет осваивать мужчина, напротив, есть ряд «чисто мужских» специальностей, которые не обретет ни одна женщина. При этом исследователь подчеркивает зависимость таких установок от социально-экономических реалий. Действительно, в советское время женщина у станка не являлась из ряда вон выходящим случаем, даже исключением. Женщины работали в очень сложных, специфических условиях.

Развивая мысль о работающей советской женщине, Балабанова Е.С. [6] указывает на ту роль, которая была характерна для женщин, работавших на крупных предприятиях, женщин, которые зачастую выполняли профессиональные задачи мужчин. Советские женщины, по мнению

исследователя, были в меньшей степени экономически зависимыми от мужчин. Вместе с тем исследователь отмечает, что в связи с коммерциализацией трудовой сферы женщины получили больше возможностей заниматься собственным делом: в последнее время наблюдается рост «бизнес-леди», которые обладают полной экономической независимостью от мужского населения.

Стереотипы, существовавшие в советское время, постепенно устранялись: если раньше профессия, например, учителя считалась прерогативой женщин, то сегодня учитель-мужчина даже более востребован образовательными учреждениями, чем учитель-женщина. То же касается и профессии врача. Как отмечает Тартаковская И.Н. в работе «Гендерная социология» [54], некоторые профессии в современных условиях претерпели гендерное нивелирование, что обусловлено не только уравниванием трудовых прав мужчин и женщин, но и потребностями современного рынка труда.

Много работ посвящено проблеме отношения мужчин и женщин к трудовой (профессиональной) деятельности. В частности, проблема широко освещается в трудах таких исследователей, как Бендас Т.В. [8], Воронина О.А. [13], Гафизова Н.Б. [16], Либин А.В. [35], Понуждаев Э.А. [46], Репина Л.П. [48], Силласте Г.Г. [52], Ткаченко А.А. [56]. Данные исследователи по-разному подходят к проблеме, пытаясь проанализировать ее с позиции гендерной социологии, но вместе с тем внести психологический инструментарий в анализ, связывая процессы деятельности и социализации.

Мужчина, как отмечает Берн Ш. [9], чувствует себя ответственным за развитие семьи, кормильцем, попечителем, покровителем и гарантом сохранения семейных отношений. Семья накладывает определенную ответственность за всех мужчин без исключения; другое дело – как мужчина воспринимает данную ответственность. Вместе с тем исследователь отмечает такую ответственность и за современными женщинами. Современные темпы жизни, условия труда уменьшают количество потенциальных домохозяек,

стереотип «домашней женщины», «хранительницы домашнего очага» постепенно развеивается.

Морозова З.С. [40], анализируя устоявшиеся в обществе стереотипы, указывает на то, что в современном мире очень много неполных семей, где единственным воспитателем является женщина. Женщина, которая приобрела статус матери-одиночки, уже не может заниматься исключительно домашним хозяйством, ей приходится осуществлять трудовую деятельность, чтобы обеспечить семью. В связи с этим возрастает роль работающей женщины в современном обществе.

Образ женщины-домохозяйки развенчан, по мнению Плимо Н. [44], и по другим причинам. В частности, как отмечает исследователь, в некоторых семьях наблюдается дефицит бюджета, что приводит к занятости обоих супругов. Сегодня работающая, семейная женщина ни у кого не вызывает удивления.

Отношение к трудовой деятельности в контексте гендерных различий проанализировать, по мнению Тарасовой Е.А. [53], достаточно сложно в виду нехватки данных психологических исследований. Вместе с тем исследователь отмечает у женщин более высокую конфликтную составляющую, повышенную эмоциональность, обуславливающие поведение на рынке труда. Женщины, по мнению исследователя, с большей степенью привязанности относятся к работе, но они менее креативны, чем мужчины, менее эмоционально устойчивы, что накладывает определенный отпечаток на характер осуществления ими трудовой деятельности.

Образ современной женщины, отмечает Кошенова М.И., настолько динамичен и непостоянен, что невозможно выделить характерные его черты, чтобы создать хоть какую-то адекватную систему исследования социальных ролей и их дифференциации. Сегодня можно встретить и женщину-карьеристку, и женщину-профессионала, и женщину-менеджера. Усиление роли профессиональной деятельности в жизни современной женщины

наложили определенный отпечаток на социальную роль, сформировали одни и устранили другие стереотипы [32].

Хохлова Т. [61] выделяет несколько типов работающих женщин в современной российской действительности. Первый тип – тип женщин с высокой степенью осознания своей социальной роли. Такой тип демонстрирует большую ответственность при осуществлении трудовой деятельности; женщины этого типа считают себя потенциальными кормилицами, обеспечивающими материальное благосостояние семьи. Второй тип – тип женщин, для которых работа является внутренней необходимостью. Такие женщины обычно внутренне мотивированы на осуществления трудовой деятельности, занимаются «своим делом», которой их увлекает. Третий тип – тип карьеристки, и здесь также наблюдается дифференциация (стремление к карьере может быть обусловлено различными внешними и внутренними факторами): для некоторых женщин-карьеристок возможность карьерного роста представляет собой средство для самореализации, для других – способ самопрезентации.

Совершенно другую типологию предлагает Логинова А. [36], выделяя всего два типа женщин, занятых на рынке труда: женщины, работающие в виду сложившихся обстоятельств, и женщины, работающие из-за внутреннего интереса к трудовой деятельности. Первый тип женщин в основном складывается из матерей-одиночек, мечтающих обрести семью с мужчиной, который будет полностью ее обеспечивать; второй тип («трудоголики») складывается из женщин, которые любят свою работу, привязаны к ней, не мыслят жизни без трудовой деятельности.

Саламова Д.С. [51], анализируя трудовой потенциал работающей женщины, приходит к выводу о том, что в современном мире женщины трудоустраиваются больше и чаще, чем мужчины. Причину такой дифференциации исследователь видит в меньшей привязанности женщины к условиям труда, в стремлении женщины занять социальную нишу, используя при этом любые доступные средства.

Современные требования к условиям осуществления трудовой деятельности, как отмечает Михайлов В.А. [39], не создают особых препятствий для женщин осуществить процесс самореализации посредством труда: женщина меньше всего склонна бояться трудностей. Зачастую женщины берут на себя много обязанностей, готовы ко сверхурочной работе, перевыполняют план. Ответственность в данном контексте относится к категории личностных в большей степени, чем к категории социальных.

Современная женщина, по мнению Митиной О.В. [38], способна осуществлять трудовую деятельность в различных условиях – в этом заключается особенность современной женщины. Стереотип, согласно которому женщины добиваются успехов в трудовой деятельности в основном за счет мужчин, уже развеян. Сегодня женщина самостоятельно и независимо строит свою карьеру. Рынок труда предоставляет женщине возможность для профессиональной и личностной реализации.

Вместе с тем, как отмечает Ажгихина Н. [4], ряд стереотипов не удается преодолеть до сих пор: в частности, трудно преодолеть стереотип социальной востребованности женщины в некоторых сферах труда. По-прежнему некоторые профессии считаются исключительно мужскими, при этом «чисто женских» профессий юридически не существует (существуют лишь определенные предпочтения работодателей).

Ржаницына Л., анализируя гендерные стереотипы, оказывающие влияние на положение современной трудовой женщины, пишет: «Доказано, что чаще всего работодатели предпочитают нанимать на работу мужчин и испытывают предубеждение против женщин-работниц. Также прослеживается существование дискриминации в неравенстве заработной платы женщин и мужчин. Разница в заработках мужчин и женщин, как правило, объясняется неравномерным распределением занятости по отдельным профессиям и отраслям, неравенством в заработной плате в рамках профессий и видов деятельности, и низкой оценкой той работы, которой занимаются женщины» [49, с. 17].

С данным исследователем соглашается Хоткина З.А.: «В России есть проблемы дискриминация женщин (и лиц с семейными обязанностями в целом) в трудовых отношениях. Дискриминация имеет множество проявлений. Молодые женщины испытывают сложности при приеме на работу, потому что работодатель ожидает, что они могут выйти замуж, забеременеть и уйти с работы для ухода за ребенком, и отдает предпочтение другим кандидатам. Средняя заработная плата женщин остается существенно ниже средней заработной платы мужчин. У женщин ниже и уровень дохода в целом. Женщины продолжают работать на низкооплачиваемых должностях и секторах экономики, в частности, они составляют абсолютное большинство работников бюджетной сферы» [60, с. 25].

Складывающиеся стереотипы заставляют государство и общественность искать пути разрешения проблем, связанных с женской занятостью. Сегодня рынок труда, по мнению Полякова В.А. [45], достаточно лоялен и нивелирован: он предоставляет рабочие места как для женщин, так и для мужчин, предоставляет равную возможность для карьерного роста.

Следовательно, проблемы трудовых отношений женщин кроются внутри рынка, во всех сферах деятельности работодателей. Если работодатель отдает предпочтение мужчинам при приеме на работу, то для этого могут существовать как объективные, так и субъективные причины. Объективные причины могут быть связаны исключительно со спецификой работы; субъективные причины обусловлены проанализированными выше стереотипами.

Несмотря на эти стереотипы, современная женщина, как отмечает Хащенко В.А. [59], способна показать актуальность своих социальных ролей, высокую работоспособность и энергичность, верность своей работе. Женщине в большей степени, чем мужчине, понятны такие категории, как «ответственность», «обязанности», «права». Данное обстоятельство позволяет современной женщине добиться немалых успехов в работе и в жизни.

«У многих вызывает недоумение тот факт, – пишет Дегтярь Л., – что современная женщина способна добиться много в своей профессиональной деятельности, добиться успехов в ней, сделать карьеру. И недоумение это вызывает большей частью у мужского населения, среди которого устоялся стереотип: место женщины на кухне и возле колыбели... Возможно, некоторым мужчинам претит такое положение современной женщины, ощутившей себя свободным, равноправным и полноценным человеком и позволившей себе выйти из статуса «вечной домохозяйки». И такое недоумение вполне понятно: ведь мужчина привык считать себя кормильцем, добытчиком. Между тем даже у некоторых животных царит матриархат (например, у львов). Однако статистика говорит нам о том, что в современном обществе очень много семей, где женщины работают, а все обязанности по воспитанию детей и домашнему хозяйству возлагаются на «хрупкие» мужские плечи... Что это? Матриархат? Нет. Скорее, это смешение ролей. И современной женщине это позволяет задуматься о карьере» [20, с. 17].

В такой легкой и ироничной манере исследователь отразила сущность положения современной женщины. Анализ различных подходов к роли женщины в современном обществе позволяет заключить, что эта роль весьма неоднозначна.

«Все отчетливее обозначаются тенденции перехода от патриархальной женственности к современной, – пишет Менегетти А., – характеризующейся развитием личности женщины, реализацией ее задатков, способностей, раскрытию ее потенциала, поэтому так важно исследование проблемы женщины. Одной из актуальных и универсальных проблем XXI века является проблема карьерного роста женщин. Она существует во всех странах и у всех народов, хотя в каждом конкретном случае имеет свои национальные, этнические, психологические, социокультурные и экономические особенности, отличается по масштабам и направлениям, содержанию и характеру постановки. Само понятие «карьера женщины» вызывает много дискуссий и нуждается в определении» [37, с. 25].

Матриархат в трудовых и семейных отношениях не описывается как абсолютное доминирование женщины над мужчиной в вопросах работы и семьи; в данном контексте матриархат подразумевает формирование новых установок, связанных с усилением социальной роли женщины и с выделением специфических черт ее деятельности в различных сферах жизни. Как отмечает Воронина О.А. [14], образ женщины, подчиненной воле мужчины в вопросах труда и семьи, постепенно стирается, обретает новые формы проявления: женщина выходит в своем развитии за рамки сложившихся стереотипов и начинает жить по-своему. Такое положение вполне устраивает женщину и в последнее время устраивает мужчину, который при современных темпах жизни не способен взять на себя ответственность по обеспечению семьи.

Как пишет Геодакян В.А.: «В наши дни все больше мужчин мечтают обрести семью с работающей женщиной; мужчины готовы поменяться социальными ролями, и эта готовность характеризуется объективной обусловленностью. Мужчины не противятся тому, чтобы переложить часть своих обязанностей по материальному обеспечению семьи на хрупкие женские плечи; вместе с тем женщины готовы сформулировать свои условия, и эти условия касаются, прежде всего, их социального положения» [18, с. 64].

Долгое время господствовал стереотип, что женщины менее склонны к карьерному продвижению, чем мужчины. Однако в современном мире данный стереотип развеян многочисленными психологическими исследованиями. Логинова А. отмечает по этому поводу: «Среди женщин оказалось не меньше карьеристов, чем среди представителей сильного пола. Когда женщине предоставили возможность подниматься по карьерной лестнице, она этой возможностью непременно воспользовалась, причем в гонке за карьерой женщины ничуть не уступают мужчинам. Так что миф о профессиональной скромности женщины, развеян. Остается только найти причины столь повального увлечения карьерой в среде современных женщин. Многие рассматривают это как негативную тенденцию, способствующую разрушению семей: ведь женщина, для которой карьера становится смыслом жизни,

непрерывно должна забыть о своей основной функции, предопределенной ей природой. Последние исследования в области практической гендерной психологии показывают, что это далеко не так...» [31, с. 25].

Тарасова Е.А., исследуя особенности женской карьеры, отмечает, что, несмотря на равенство прав, женщины непрерывно сталкиваются с определенными трудностями в карьерном росте. В частности, это касается профессионального карьерного роста (исследователь не рассматривает бизнес). Трудности связаны, по мнению исследователя, с различным восприятием женского стремления «сделать карьеру». Для многих мужчин в силу каких-то убеждений или предрассудков женская карьера остается за гранью понимания. Они, попросту говоря, не понимают, как женщина может «сделать карьеру». Поэтому некоторые мужчины-руководители не видят женщин ни в каком амплуа, кроме как личного секретаря. С другой стороны, мужчины всегда в первую очередь смотрят на внешность женщины. Оценка внешних данных зачастую препятствует оценке деловых качеств, которых, несомненно, у многих женщин гораздо больше, чем у мужчин [53].

Анализируя отношение самих женщин к коллегам-карьеристкам, Рыбцова Л.Л. отмечает, что женщина не способна оценить у женщины деловые качества непредвзято и адекватно, поскольку женщины в сфере профессиональной деятельности всегда соперницы, впрочем, как и в личной жизни [50].

На первый взгляд, становится очевидным, что карьера и успех женщины зависят исключительно от ее смекалки и способности критически оценивать ситуацию. Но в женской психике больше выражен эмоциональный компонент, поэтому не всегда, даже самой деловой, женщине удастся быстро и без особых затруднений продвинуться по карьерной лестнице.

«Если в момент возрастного кризиса 40 лет, – пишет Ткаченко А.А. и Дворянчиков Н.В., – у мужчин возникает вопрос «почему я еще до сих пор не директор?», то у женщины данный вопрос возникает в сфере личной жизни и звучит несколько иначе, а именно «Почему я до сих пор не замужем и бездетная»... То есть стремление к карьере с возрастом у женщин

действительно ослабевает, а затем они про это стремление и вовсе забывают, погруженные в семейные заботы...» [56, с. 40].

С другой стороны, семья может служить психологическим фактором, способствующим карьерному росту, о чем будет сказано ниже. Если же рассматривать семью как серьезное препятствие на пути по карьерной лестнице для женщины, то следует отметить: данное препятствие носит объективный характер и оценивается со стороны тех, от кого зависит карьерное продвижение.

Ряд исследователей, например, таких, как Антонов А.И. [5], Рыбцова Л.Л. [50], Тартаковская И. (в работе «Социология пола и семьи» [55]), Тюгашев Е.А. [57], Чернышева О.В. [63], Шахтарина М.В. [66], отмечают более сильное влияние семьи на положение работающей женщины, чем на положение работающего мужчины. Исследователи анализируют влияние семьи на все стороны жизни современной женщины, объясняя некоторые особенности проявления женщины на работе именно этим влиянием.

Клецина И.С. в работе «Самореализация личности и гендерные стереотипы» [29] склоняется к мысли о том, что семья занимает в жизни женщины первое место; стремление к карьерному росту, к самореализации обусловлены исключительно целями и задачами формирования семейного благополучия. Никаких внутренних амбиций, характерных для мужчин, женщина, по мнению исследователя, не испытывает, даже когда активно продвигается по служебной лестнице.

Семейные отношения женщина ставит превыше всего, как считает Вейнингер О. [12]. Даже женщина-карьеристка, стремящаяся добиться больших успехов в работе, делает это не по внутренним убеждениям, а из-за стремления реализовать социальную ответственность, связанную с воспитанием детей, материальным благополучием в семье. Поэтому женская профессиональная деятельность в большей степени мотивирована во внешнем плане, чем во внутреннем.

Семейные женщины испытывают большие трудности при осуществлении профессиональной деятельности, по мнению Гаврилицы О.А. [15]: некоторые женщины чувствуют себя виноватыми в том, что им приходится много времени проводить на работе. Такие женщины переживают из-за недостаточного внимания, которое они проявляют к проблемам семейного очага. Поэтому работа никогда не способна полностью вытеснить семью из сознания женщины.

Семья, являясь приоритетной для женщины, формирует характер ее трудовой деятельности и часто служит серьезным препятствием на пути к достижению карьерных целей. По мнению Гвоздевой Е. [17] и Чириковой А.Е. отраженном исследователем в работе «Социально-психологическое становление женской профессиональной деятельности» [65]), становление женской профессиональной деятельности наиболее успешно протекает в «досемейный» период жизни. Молодые женщины, не обремененные семейными отношениями, получают гораздо больше возможностей для карьеры, для успешного осуществления профессиональной деятельности. Если пик карьеры для мужчин приходится, по мнению Гвоздевой Е. [17], примерно на 35 – 40 лет (у Чириковой А.Е. в [65] это – 40 – 45 лет), то пик женской карьеры – 25 – 30 лет.

Таким образом, можно заключить, что семья усугубляет положение женщины на современном рынке труда, одновременно являясь препятствием для карьерного роста. Анализируя объективность данного препятствия (семьи) в карьерном продвижении женщины, Чернышева О.В. отмечает: «Многие руководители опасаются назначать женщин на ответственные посты по той лишь простой причине, что существует реальная перспектива потерять женщину на данном посту в самое ближайшее и неподходящее время. Речь идет о том, чего так бояться все руководители, – о декретных отпусках. В самом начале своей карьеры женщина становится матерью, и в какие-то определенные периоды материнства ей, грубо говоря, не до карьеры, а уж тем более не до успехов фирмы... Поэтому некоторые руководители никогда не пойдут на то, чтобы способствовать продвижению даже самых

предприимчивых и умных женщин в своей фирме, опасаясь в одночасье разрушить все надежды...» [63, с. 23].

Интересные замечания по этому поводу делает в своей работе Юрьева К. [67]. Исследователь отмечает особенности русских женщин, которые способны «усердно трудиться, выполняя план, и одновременно создавать уют в семье», то есть русские женщины могут вполне удачно вписываться в реалии рынка труда, имея при этом большую семью и воспитывая детей. По мнению исследователя, в этом заключается «выносливость, терпимость» русской женщины. «Если, например, немка или француженка будет вынуждена работать, – пишет Юрьева К., – то она непременно потребует возложить свои семейные обязанности на третьих лиц; русская женщина не нуждается в няньках и воспитателях, она вполне способна совмещать работу и семейные заботы» [67, с. 77].

Образ русской женщины, успевающей эффективно осуществлять трудовую деятельность и заниматься семьей, сложился еще в советское время. Именно в советское время социальная роль домохозяйки не приветствовалась и даже осуждалась: женщина, согласно бытовавшим установкам, должна успевать везде. Поэтому обсуждение трудовых успехов женщин на советском рынке труда никогда не сопровождалось отметкой успехов в семейных делах: и то, и другое рассматривались, собственно, как обязанности, имманентные жизни женщины.

Советские стереотипы, по утверждению Урри Дж., закаляли женщину, формировали из нее «универсального солдата с установочным образом жизни, живущего по определенным канонам режима» [58, с. 43]. С мнением исследователя нельзя не согласиться: многое из существующих тогда стереотипов отражается и в положении современной российской женщины. Однако с отдалением от советских времен стереотипы становятся все менее четкими: современные молодые женщины способны делать выбор между профессиональной деятельностью и семьей.

Как отмечает Чернова И.И. [62], девушки сегодня гораздо больше знают о функциях домохозяйки, отделяя эти функции от профессиональной

деятельности. Между тем современные девушки много говорят о няньках, воспитателях, репетиторах, усваивая зарубежный опыт использования таких услуг. Естественно, что формирование семьи в условиях наемного труда происходит сложнее, вызывает и активизирует ряд проблем, которые отражаются на семейных отношениях, разрушительно воздействуют на психологию этих отношений.

Бухановский А.О. [10] отмечает, что женщина в принципе способна осилить взятые на себя обязательства: женский пол в этом отношении ни в коей мере не уступает мужскому. Примерно в таком же ракурсе описывает женскую выносливость Авраамова Е.М. [1]: исследователь считает, что женщины легче мужчин переносят тяготы жизни, не забывая про важность семьи никогда, ни при каких обстоятельствах, легче оставляя трудности, чем борьбу с ними.

Не следует, однако, на наш взгляд столь принципиально идеализировать положение женщины на рынке труда с учетом специфики заботы о семейных ценностях. Здесь необходим дифференцированный подход, учитывающий особенности современных женщин. Кроме того, необходимо учитывать и тот факт, что гендерные отличия напрямую связаны с возрастными особенностями.

Как считает Здравомыслова Е.А. [23], в вопросах социологических исследований следует учитывать все возможные факторы, формирующие ту или иную проблему, опираться на современные методы и средства, позволяющие учесть эти факторы при всестороннем анализе проблем социального плана. Гендерные исследования всегда связываются с возрастным фактором, данный фактор учитывается при отборе методов исследования и при интерпретации результатов.

По мнению Радиной Н.К. [47], гендерный анализ любых социальных проблем всегда опирается на данные о жизненном пути, пройденном женщиной или мужчиной к моменту исследования. Во всех анкетах задается вопрос про возраст. Целостная картина, формируемая в ходе анализа, невозможна без учета возрастных особенностей.

Подводя данное замечание непосредственно к проблеме текущего исследования, следует отметить, что гендерно-возрастные факторы, формирующие положение женщин на современном рынке труда, обязательно учитываются в полном объеме, причем как при анализе социальных ролей, так и при исследовании отдельных аспектов социализации.

Гендерно-возрастной анализ социальных ролей проводят в своих исследованиях такие ученые, как Грошев И. [19], Ерофеева Н. [22], Каган В.Е. [25], Кирилина А.В. [26], Клецина И.С. [27], Костикова И. [30], Левкович В.П. [34], Чирикова А.Е. [64]. Данные исследователи подчеркивают необходимость глубоких исследований личности с учетом ее возрастных и социальных особенностей. Поскольку сбор информации в достаточной мере субъективирован, следует обращать внимание на общие тенденции и результаты эпизодических наблюдений, связанных с анализом текущего положения, настоящей ситуации, сформированной под воздействием определенных внешних и внутренних факторов.

Подводя итоги теоретического исследования проблемы положения современной российской женщины на рынке труда, следует сформулировать следующие важные выводы.

1. Современный рынок труда в силу своей динамичности, многоплановости способен обеспечить достаточным количеством рабочих мест; при равномерном распределении трудовых ресурсов, при соответствии спроса и предложения на рынке труда возможно установление конструктивного баланса, позволяющего удовлетворить потребности как работодателей, так и соискателей.

2. Современный рынок труда открывает большие возможности как для женщин, так и для мужчин: сегодня работодатели предлагают работу в самых различных областях, рынок расширяется за счет неквалифицированного труда. Основная проблема заключается не в работе внутренних механизмов, регулирующих трудовой рынок, а в господствующих в общественном сознании

стереотипах, касающихся в том числе и гендерных особенностей осуществления трудовой деятельности.

3. Положение женщины на современном рынке труда обуславливается множеством факторов, как внешних, так и внутренних. При гендерно-возрастном анализе ситуации следует по возможности учитывать все факторы или, по крайней мере, максимальное количество этих факторов, чтобы сформировать наиболее полную картину.

2 Положение женщин на провинциальном рынке труда

2.1 Специфика рынка труда малого российского города

В первой главе исследовались особенности общей структуры и общей функциональности рынка труда. Российский рынок труда в целом динамично развивается: множество проблем, с которыми рынок труда столкнулся в период становления в условиях зарождающейся рыночной экономики, к настоящему времени разрешено. Проблемы низкой оплаты труда, квалифицированного труда, безработицы сейчас стоят не столь остро, как в 90-е гг. прошлого столетия. Благодаря отлаженной работе российских властей, удалось открыть позитивные тенденции в развитии рынка труда.

Вместе с тем особое внимание привлекает региональный рынок труда. В регионах положение с безработицей, по мнению Павленкова В.А. [42], всегда легче, чем в крупных городах, где огромное количество рабочих мест не перекрывает число потенциально работающего населения. В малых городах в виду немногочисленности предприятий дефицита рабочих мест не наблюдается, однако остро стоит проблема профессиональной самореализации граждан.

Современный российский рынок труда малых городов, по мнению Ананьева А. [3], не предоставляет жителям достаточные условия для самореализации, для повышения профессионального уровня, для карьерного роста. Жители большинства малых городов недовольны оплатой труда, которая значительно ниже, чем в крупных городах с развитой инфраструктурой.

Малая заработная плата, отсутствие перспектив, неустойчивое положение некоторых предприятий – все это оказывает негативное влияние на отношение жителей малых городов к региональному рынку труда, вызывает недоверие к работодателю. Многие провинциальные специалисты предпочитают перемещение в мегаполисы. Возникающие вакансии тут же заполняются, поскольку рынок рабочей силы провинциального города всегда

самодостаточен. Восполнение человеческих ресурсов происходит за счет местного населения.

Безвыходность порождает равнодушие провинциальных граждан к уровню заработка, поскольку альтернатив региональный рынок труда не предоставляет. Жители малых городов часто устраиваются на работу не по специальности, если специалисты соответствующего профиля в данном регионе не востребованы; значительная часть населения малых городов занята в неквалифицированном труде.

По сравнению с рынком труда крупных городов, где функционирует большое число предприятий государственных, малого, среднего и крупного бизнеса, провинциальный рынок испытывает трудности с созданием полноценных условий для профессиональной самореализации жителей, трудоспособной части населения.

Существующие проблемы на рынке труда малых российских городов не формируют полноценную картину состояния рынка без выявления гендерных и возрастных особенностей его человеческих ресурсов, то есть субъектов трудовой деятельности, которые являют собой в основном категорию провинциальных жителей.

В современных условиях рыночного реформирования российской экономики занятость и ее регулирование на региональном уровне представляются исключительно важной и актуальной проблемой. Это объясняется, прежде всего, тем, что обеспечение полной и эффективной занятости, рассматриваемые как главная цель и средство достижения достойного уровня жизни населения в социально-ориентированной экономике, возможно при эффективном регулировании процессов занятости, адекватном рыночным формам и методам хозяйствования.

Уровень и особенности занятости в малых городах России обуславливаются существовавшими всегда различиями в социально-экономическом и демографическом развитии малых городов, которые в рыночной экономике определяют реальные возможности малых городов в

обретении ими экономической самостоятельности и равноправном вхождении в систему хозяйствования внутри России. Занятость населения малых городов во многом зависит от наличия в данном субъекте и в отдельной его части развитой инфраструктуры. Чем развитее инфраструктура, тем больше рабочих мест. Однако в малых городах наблюдается нехватка квалифицированных кадров, перетекающих в крупные города по причине большей социальной обеспеченности рынка труда именно в таких субъектах России.

Неравномерность рыночных преобразований, и главное, их последствия в различных регионах зависят не только от экономических возможностей развития этих регионов, но и от особенностей территориального размещения, истории возникновения и отраслевой специфики малых городов. Инвестиционные потоки в развитие экономики тяготеют и устремляются в большей степени в крупные города и областные центры, обладающие значительным производственным потенциалом, развитой инфраструктурой и наличием квалифицированной рабочей силы. И это объективная закономерность рынка: капитал устремляется туда, где быстрее и больше возможности получить прибыль.

В этих условиях малые города оказываются в положении экономически, зависимых от инвестиций субъектов и испытывают потребность в государственной поддержке. Переход к рынку не сформировал необходимую поддержку малых городов, в связи с чем многие из них оказались на грани выживания. Малый города в период становления рыночных отношений испытывали намного больше трудностей, чем крупные города. Резкие перемены затронули все области жизни малых городов. В них наблюдается кризис человеческих ресурсов: те люди, которые имеют возможность перебраться в крупные хозяйствующие субъекты, используют эту возможность и не остаются в малых городах.

Для малых городов России переход к рынку характеризуется резким сокращением численности занятого в экономике и особенно в материальной сфере населения, перераспределением работающих по формам собственности,

отраслям и сферам деятельности, значительной дифференциацией структуры общей и регистрируемой безработицы, усилением напряженности на рынке труда и появлением социально-незащищенных граждан. Все эти проблемы ухудшают положение жителей малых городов на рынке труда. У жителей малых городов нет столько альтернатив в выборе работы, сколько у жителей крупных городов. Многие жители малых городов вынуждены перебираться в крупные города с целью трудоустройства.

В малых городах, как и в целом по России, проявляются симптомы классических проблем занятости, характерных для всех стран с рыночной экономикой: расширяется негосударственный сектор экономики (в первую очередь в сфере малого предпринимательства), что создает возможность для выбора альтернативных форм занятости, порождает и психологические проблемы, связанные с повышенным риском деятельности в негосударственных структурах, их новизной и частой необходимостью кардинальной смены профессий, хотя в сфере малого предпринимательства интенсивно увеличивается число новых рабочих мест, это пока еще не компенсирует сокращение занятости на предприятиях и организациях; продолжает сохраняться несоответствие между профессиональным составом лиц, ищущих работу и структурой имеющихся рабочих мест; более жесткой и избирательной является позиция работодателей при найме на работу: все чаще их не удовлетворяет уровень квалификации работников, предлагающих свои услуги; сокращаются возможности трудоустройства молодежи, женщин, имеющих детей, и граждан предпенсионного возраста, прежде всего тех, кто не имеет специальности или обладает профессией, не пользующейся спросом; возникают проблемы с трудоустройством инвалидов, особенно тех, кому необходимы специально оснащенные рабочие места.

Вместе с тем с развитием Интернета и различных видов домашнего, дистанционного труда многие жители малых городов пытаются реализовать себя именно в этом сегменте рынка труда. Многие жители малых городов занимаются частным сельским хозяйством, реализуют продукцию с

собственных угодий.

Рассмотрим ситуацию с рынком труда на примере г. Хадыженск. По данным сайта «Труд.ком» [71], в Хадыженске наиболее востребованы специалисты отрасли Производство. По статистике указанного сайта, количество вакансий в этой отрасли составляет 29.6% от общего количества предложений в Хадыженске (см. рисунок 1).

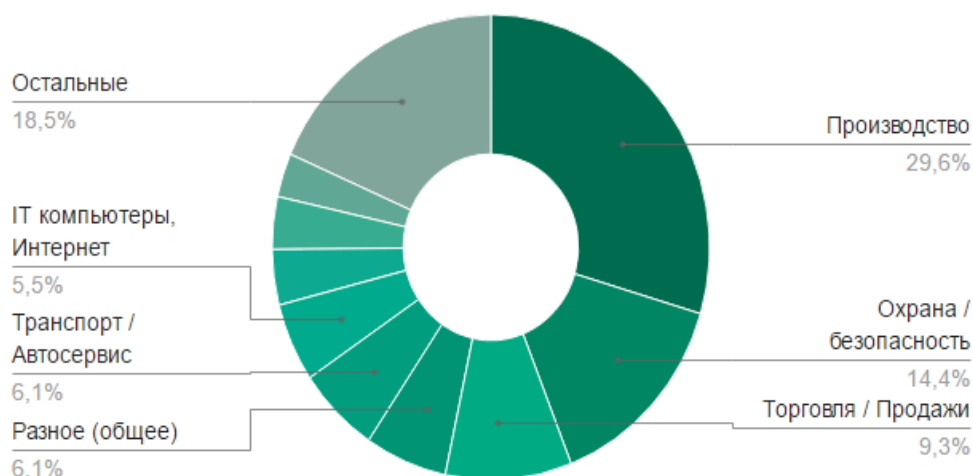


Рисунок 1 – Доля востребованных специалистов в различных областях трудосферы г. Хадыженск

Вместе с тем наблюдается рост заработной платы. Согласно данным сайта «Труд.ком» [71], уровень заработной платы за последний квартал 2016 г. резко повысился (см. рисунок 2).

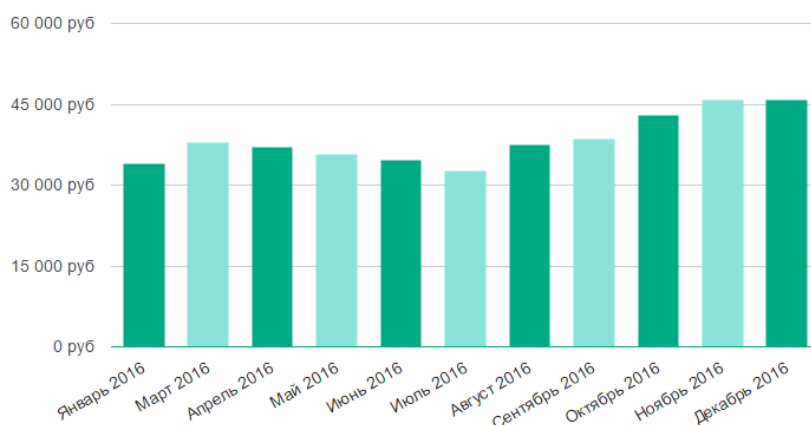


Рисунок 2 – Уровень заработной платы в г. Хадыженск за 2016 г.

В целом, по данным сайта «Труд.ком» [71], наиболее высоко

оплачиваемыми являются следующие области трудосферы (см. рисунок 3).

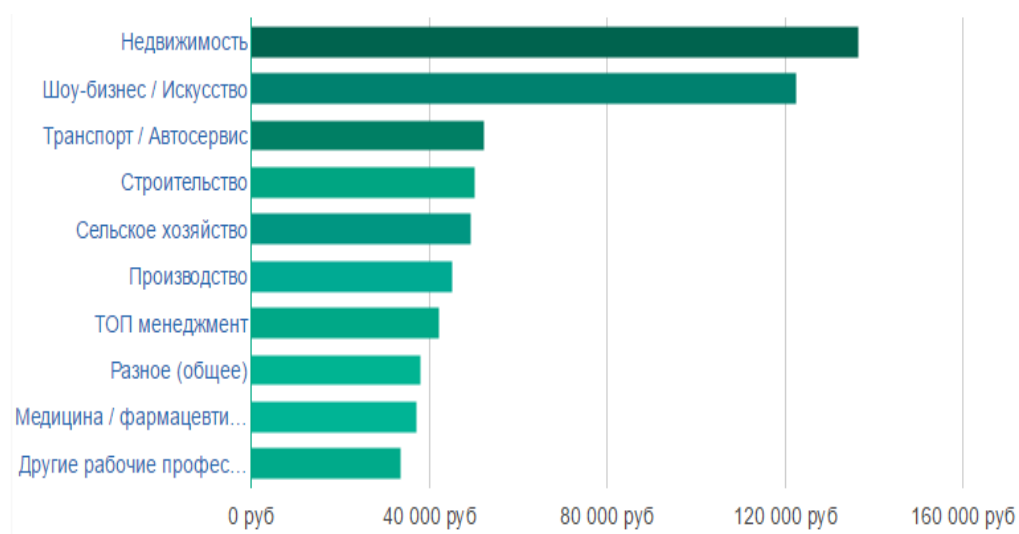


Рисунок 3 – Наиболее высоко оплачиваемые области трудосферы г. Хадыженск

Вместе с тем наиболее высоко оплачиваемыми остаются работы, которые характеризуются как «мужские». Так, по данным того же сайта, наиболее высоко оплачиваются профессии охранника, маляра, электрогазосварщика, водителя, токаря.

Данное обстоятельство значительно усложняет положение женщины на рынке труда. Традиционно «женские» профессии по уровню оплаты труда остаются не востребованными.

Таким образом, задачей данного исследования служит анализ положения женщин на рынке труда г. Хадыженска как малого города России.

2.2. Положение женщин на рынке труда г. Хадыженска по материалам жизненных историй: результаты социологического исследования

В социологическом исследовании приняли участие женщины в возрасте от 18 лет, занятые в различных трудовых сферах, работающие и проживающие в г. Хадыженск. Интервью проводилось с целью составления досье на каждую

испытуемую, которое затем подвергалось концептуальному анализу. Целью интервьюирования было выявление основных факторов, оказывающих влияние на трудовое положение женщины малого города России.

В современных рыночных условиях актуализируются проблемы, связанные с осуществлением профессиональной и трудовой деятельности женщинами в малых городах. Рыночные отношения предъявляют особые требования к условиям труда, к возрастным и профессиональным особенностям субъектов. При усложняющихся обстоятельствах на региональном рынке труда появляются дополнительные сложности, которые затрагивают многие аспекты жизнедеятельности женщин. Данная проблемная ситуация актуализирует тему исследования, способствует выбору методов, отбору целеполагания и содержания исследовательской работы.

В рамках исследования актуализирована цель – соотнести сложившийся образ женщины на современном региональном рынке труда и реальным положением жительниц провинциального города на этом рынке.

Для достижения поставленной цели сформулированы задачи программы исследования:

- 1) выявить предпочтения в профессиональной и трудовой сферах у провинциальных женщин и соотнести реальные предпочтения с условиями, которые предоставляет современный региональный рынок труда;
- 2) выявить проблемы, затрагивающие гендерную и возрастную дифференциацию на современном региональном рынке труда;
- 3) выявить проблемы соотношения личной (семейной) жизни провинциальных женщин с условиями труда в малом городе;
- 4) выявить проблемы социализации провинциальных женщин в условиях осуществления профессиональной или трудовой деятельности в малом городе;
- 5) изучить особенности формирования у провинциальных женщин отношения к своему положению на региональном рынке труда.

Исследование проходило в форме глубинного интервью, собранный материал проанализирован, результаты представлены в виде социально-психологических заключений с социальной оценкой. История № 1. Анютина М.А. Возраст 33 года. *Женщина производит впечатление общительной, активной личности с твердой жизненной позицией.*

Родилась и выросла в г. Краснодаре. Жила в полной семье, где воспитывалось еще двое детей (девочки). Отец и мать – типичные советские рабочие. В г. Хадыженск переехала в возрасте 12 лет, когда отца позвали сюда родственники. В этом городе и остались. Мать работала на хлебопекарне, отец трудился крановщиком.

Анютина М.А. всегда мечтала стать музыкантом. С живостью описывает свою мечту: в школе посещала музыкальный кружок, играла на пианино, на балалайке, пробовала играть на скрипке, но преподаватель сказала, что для этого нужны специфические способности. Родители были против того, чтобы их дочь связывала жизнь с музыкой. По окончании девяти классов поступила в кулинарное училище, по специальности работала всего пять лет, затем вышла замуж, сидела дома с ребенком. В текущий момент живет с мужем и ребенком в двухкомнатной квартире, занимается случайными заработками. Чем конкретно зарабатывает на жизнь – не уточняет. Однако говорит о том, что в городе не найти достойную работу по специальности. «Женщину выбивают из колеи семейные трудности», – считает Анютина М.А. При этом она полагает, что трудно восстановиться после нескольких лет «домашнего сидения» и «ничегонеделанья».

Свою профессиональную деятельность оценивает, прежде всего, как востребованную, однако сама по специальности работать не хочет. Считает, что профессия, очень ответственная. В городе вакансий по данной специальности нет, все занято.

Высоко оценивает свои профессиональные качества: считает, что эти качества пригодились в домашнем хозяйстве. Однако кулинария как профессия

всегда востребована, и интервьюируемая всегда надеется в крайнем случае найти работу по специальности.

Анютина М.А. замужем, муж работает на транспорте, имеют двоих детей. С мужем никогда не ссорятся, привыкли все делить, и в горе, и в радости. Женщина довольна своим текущим положением, считает, что главный добытчик в семье – мужчина, пусть он «голову ломает, где раздобыть продукты питания». Работу женщины Анютина М.А. связывает исключительно с интересом и хобби. Вместе с тем, она не отрицает, что женщине необходимо работать, но только для «поддержания имиджа», «чтобы не умереть в семейных хлопотах».

Свободного времени много, занимается рукоделием, увлечена оригами. Телевизор смотрит постоянно, любит различные ток-шоу.

В крупный город не стремилась, в поисках работы туда не поедет, отправится в крупный город, если позовут мужа, и только по рабочим нуждам. Людей, которые стремятся в крупные города, в душе одобряет, желает им успеха.

От предложения хорошей работы в крупном городе отказалась бы, поскольку предпочитает жить в маленьком городе. Провинциальный город кажется ей привлекательным.

Считает, что жизнь удалась. У нее есть семья, увлечения, она располагает свободным временем, которое может тратить на себя. Ничего менять в своей жизни принципиально не желает.

История этой женщины позволяет четко обрисовать тип женщины-домохозяйки, для которой главное в жизни – это охрана домашнего очага. Положение на рынке труда такой женщины неоднозначно, опосредовано, обусловлено внутренними факторами. Такой тип женщин не испытывает острой нужды в осуществлении трудовой деятельности, женщины данного типа привыкают работать в домашних условиях. При этом женщина не ощущает нестабильности на рынке труда, ее вполне устраивает текущий статус, она не желает искать работу, которая будет регламентированной, займет у нее

значительную часть жизни. Положение такой женщины на рынке труда малого города действительно следует считать стабильным, но вместе с тем существует риск потери текущих доходов, и в этом случае женщине придется искать работу, трудоустроившись.

Согласно профессиональному выбору в этой истории, наблюдается несоответствие предпочтений реалиям (мечта связать свою жизнь с музыкой не стала реальностью). В трудовой биографии отмечается получение специального среднего образования, однако по специальности работа не осуществлялась (по крайней мере, на уровне выработки трудового стажа). Впоследствии работа по специальности не актуализировалась, поиск работы по специальности не осуществлялся. Текущая трудовая деятельность законсервирована, интервьюируемая занимается домашним хозяйством, подрабатывает. Социальное положение – замужем, с детьми, достаточно устойчивое.

История № 2. Кропоткина М.В. Возраст 36 лет. Женщина производит впечатление жизнерадостной, активной личности, целеустремленной, с богатым внутренним миром, но вместе с тем обеспокоенной своими проблемами.

В г. Хадыженск проживает с самого детства. Воспитывалась мамой и бабушкой по материнской линии. В семье была единственным ребенком. О своем детстве предпочитает много не рассказывать, называя его «делами давно минувших дней». Мать работала учителем русского языка и литературы, отца не помнит, а мать ничего о нем не говорит. Как-то бабушка сказала ей по секрету, что отец живет с другой семьей, и у нее есть младший брат. Однако более глубокого «расследования» Кропоткина М.В. не проводила.

Кропоткина М.В. пошла по стопам матери. Всегда работала в образовании. Окончила с красным дипломом Краснодарский педагогический ВУЗ, устроилась работать в школу в родном городе. Преподает русский язык и литературу в старших классах. Свою работу любит, на заработную плату не обращает внимание, поскольку работает «для души», а материальным

обеспечением семьи занимается муж Кирилл. Они уже девять лет в браке, своих детей нет. Планируют усыновить или удочерить. Причину отсутствия своих детей предпочла скрыть.

Занимает твердую позицию относительно социальной роли женщины. Считает, что женщина просто обязана работать, чтобы помогать мужу поддерживать семью. Недопустимо, по ее мнению, перекладывать все обязанности по обеспечению семьи на супруга. Семья формируется под влиянием обоих супругов, каждый вносит вклад в развитие семьи. Считает, что семья никоим образом не сказывается на работе: если женщина любит свою работу, если вкладывает в нее свою душу, то точно так же она ведет себя и дома, отдавая себя семье без остатка. на вопрос «А что же тогда останется самой женщине?» отвечает шутливо: «Ничего! А ничего женщине и не надо.

В работе сталкивается с трудностями постоянно, поскольку в силу специфики учительская деятельность с этими трудностями сопряжена. В основном это трудности в общении с родителями, с некоторыми сложными детьми. Безработной быть не приходилось, поиски работы не заняли много времени.

От своей работы не устала, однако иногда задумывается об основательном отдыхе во время учебного процесса. Считает, что в работе есть условия для профессионального роста, карьерного роста, для творческой самореализации, однако к карьерному росту не стремится, предпочитает больше времени уделять детям.

Свою работу ценит, не считает ее «женской», говорит о том, что в образовании не хватает мужчин-учителей. «Их дети больше слушаются, а нас за мам принимают», – улыбается интервьюируемая. От своей работы не устает: считает, что невозможно уставать от чего-то сильно нравящегося, от любимого занятия. Вместе с тем боится профессионального выгорания, старается не брать слишком больших нагрузок.

Считает, что вакансий по ее специальности в городе нет. Не знает о наличии вакансий по профессиональной деятельности. Неудачи и достижения есть, они связаны с исполнением непосредственных обязанностей. Недавно повысила квалификацию, а это – повышенный оклад, самообразование, честь и достоинство, признание среди коллег.

В работе были моменты, когда хотелось бы все поменять, иногда жалела, что выбрала профессию учителя, однако всерьез такие сомнения никогда не воспринимала и ими ни с кем не делилась.

Минусов с своей профессии не отмечает, низкую заработную плату недостатком не считает, однако уверена, что учителям можно платить больше. Предлагает повысить заработную плату и ввести конкурсный отбор. Соглашается с тем, что многие женщины халатно относятся к своим обязанностям, не отделяют работу от семьи.

Рассматривает свою работу с позиции высокой социальной значимости, с позиции личностного развития.

С коллегами ладит, работает в дружном коллективе, где все друг друга поддерживают. В коллективе проявляет активность, участвует во многих проектах, причем совместно с коллегами.

Считает, что можно успешно сочетать трудовую деятельность и семейные хлопоты. Супруг не противится тому, чтобы она работала, однако предостерегает ее от усталости.

Увлекается чтением классики, телевизор не смотрит. Любит прогулки, водит автомобиль.

О крупных городах отзывается негативно, туда не стремится, однако оправдывает людей, которые едут в крупные города жить и работать: человек, по ее мнению, едет туда, где ему хорошо.

Считает, что жизнь удалась, ждет от нее только приятных сюрпризов.

Анализ двух историй выявил две принципиально разные тенденции в развитии ситуаций, связанных с положением женщин на рынке труда малых городов: женщина-домохозяйка с детьми и работающая бездетная женщина по-

разному относятся к работе. При этом обе женщины попадают в одну возрастную категорию с той лишь разницей, что в первой истории мы имели дело с окончанием первого периода зрелого возраста, во второй истории – с началом второго периода зрелого возраста, когда происходит переоценка многих жизненных событий. Анютина М.А. довольствуется своим положением домохозяйки, не видит ничего плохого в том, что семью обеспечивает мужчина, Кропоткина М.В. же считает, что женщина и мужчина в равной степени должны заботиться о материальном обеспечении семьи.

История № 2 показывает, что работающая и семейная женщина может занимать достаточно твердую позицию относительно своего социального статуса. О текущей профессиональной деятельности интервьюируемая мечтала с детства, работает по специальности, не рассматривает работу как источник дохода. В семье работает как супруга, так и супруг. Дети не обременены, поэтому рационально и без недостатков планируют семейный бюджет. Социальное положение довольно стабильное, положение на рынке труда устойчивое. Поиск работы не актуален в виду занятия женщиной определенной ниши. Данная ниша идентифицирована интервьюируемой как подходящая.

История № 3. Ведько Е.Л. *Возраст 47 лет. Женщина производит впечатление уставшей, измотанной проблемами личности, не желающей мириться со своим текущим положением.*

Родилась в г. Харькове, воспитывалась бабушкой и теткой, поскольку родители умерли, когда ей было пять лет. О родителях практически ничего не помнит. Бабушка воспитывала в строгости и лишениях, тетка больше занималась собственными детьми, девочка росла самостоятельно. «На меня легли все заботы о двоюродных братьях и сестрах... И где теперь они все? – махает рукой. – Даже не вспоминают!».

С трудом окончила десятилетнюю школу, переехала в Ростов-на-Дону, где кончила курсы швей-мотористки. Работала на швейном производстве, перебралась с будущим мужем (мастером-наладчиком) в Краснодарский край, ему дали квартиру в г. Хадыженск. Здесь и поселились. Ведько Е.Л. жалеет,

что осталась здесь, поскольку в этом городе очень трудно работать. «Детей-то я ему нарожала, а как кормить? Чем?» – возмущается женщина. Двое детей уже взрослые, но все же молодые, им еще поддержка родительская нужна. Какая поддержка? «Муж инвалид, я не работаю, занимаюсь случайными заработками...».

Рассматривает работу как средство существования, и этого средства она, по ее же собственному мнению, лишена. Никакого просвета в жизни не наблюдает, считает себя выброшенной на обочину, лишенной средств к существованию. Свою специальность ненавидит, вскоре планирует оставить швейное дело навсегда.

О своей профессии говорить не любит, хотя оценивает высоко свои профессиональные качества. Профессию не считает гендерно дифференцируемой, однако видит швейей исключительно женщину в виду женской аккуратности и пунктуальности.

Никаких увлечений нет, телевизор смотрит, но не часто. Читает газеты, покупает видеофильмы.

Женщина считает, что государство о простых людях вовсе не заботится. «Им лишь бы свои карманы набить, а то, что у нас под полтинник на работу нигде не берут – это их не интересует. Живи, как сможешь, выживай». Женщина считает, что нужно жить в крупных городах, в малом городе – «капкан». «Умрешь здесь, никто не узнает. Там хоть похоронят».

В этой истории мы увидели довольно сложный случай: женщина в свои 47 лет оказалась практически не востребованной со своей специальностью на рынке труда. Она не смогла установить связь между работой и домом, все время говорила о своем плохом положении, об отсутствии работы. Ситуация обостряется внутренними переживаниями, недовольством. Согласно профессиональному выбору и трудовой биографии, устойчивость на рынке труда у интервьюируемой все-таки прослеживается в определенные периоды жизни. В последние годы потеряла надежду, профессионально выгорела, не желает работать по специальности. Положение на рынке труда нестабильное,

социальный статус не определен. Интервьюируемая слабо представляет себе свою социальную роль. Не имеет представления о том, какой должна быть благополучная семья: все концентрируется вокруг материального положения.

История № 4. Ульянова В.К. Возраст 43 года. Женщина производит впечатление несколько замкнутой личности, погруженной в собственные проблемы. Однако при разговоре обнаруживает оживленность, активность, улыбочивость. Вместе с тем создается впечатление, что женщина не пускает посторонних в определенные сферы своей жизни.

В г. Хадыженск проживает с самого детства. Воспитывалась в полной семье, отец был агрономом, мать врачом-ветеринаром. Младший брат умер в младенчестве.

Родители мечтали сделать из девочки врача или агронома. Мать заставляла учить биологию, химию. Однако девочка не желала идти по стопам родителей. Окончив десятилетнюю школу, поехала учиться в Краснодар на филолога. Окончила филологический факультет университета, однако по этой специальности проработала не долго. Вышла замуж, родила, бросила работу. В настоящий момент работает в детском саду (его посещает дочь), возвращаться к своей профессии не желает. Свое нежелание объясняет отсутствием средств, работа рядом с домом ее вполне устраивает. «Сейчас вся страна так живет», – отмечает собеседница. Однако жалеет, что не пошла поступать в ветеринарное училище, считает, что ветеринар сейчас – ходовая профессия. Одобряет людей, стремящихся в большие города. Она и сама бы переехала, например, в Москву, но считает себя старой. С мужем вырастили сына, мальчик старательный, работяга, отец устроил его к себе на Хадыженский машиностроительный завод.

В профессиональной деятельности отмечает ряд существенных достоинств: возможность для саморазвития, пополнение запаса знаний, приобщение к культуре разных народов. Однако восточная философия ее не привлекла, поскольку «все там как-то слишком просто, вычурно, складно. В жизни такого не бывает».

В своем труде видит один недостаток: низкую заработную плату. Вместе с тем работает не полный рабочий день, располагает массой свободного времени, которое посвящает семье.

Трудностей в поиске работы не испытывала. Нашла довольно быстро. От работы устала, однако пока не может ее сменить в виду посещения дочерью детского садика. Условий для профессионального роста, карьерного роста, для творческой самореализации в неквалифицированном труде не видит.

Считает, что данная работа пригодна только для женщин, поскольку женщины более чистоплотные, больше любят порядок.

О вакансиях в своем городе не знает, но уверена, что такую работу, какая сейчас у нее, найти всегда можно. Минусов в работе видит очень много, плюс только в том, что работа позволяет быть ближе к дочери. Планирует и дальше работать по данному направлению труда в школе, где будет учиться дочь.

Коллег у интервьюируемой практически нет. Общается с воспитателями, находится в хороших отношениях с администрацией.

Замужем. Есть дочь. Живут в однокомнатной квартире, планирую улучшить жилищные условия. На личную жизнь работа не оказывает никакого влияния. С мужем взаимопонимание, практически не ссорятся. В семье достаток и гармония.

Увлекается кулинарией, хорошо и вкусно готовит. Любит принимать гостей, настроена на позитив. Среди множества увлечений – дизайн, немного рисует. Критически относится к телевидению, однако любит присутствовать в социальных сетях.

Ульянова В.К. придерживается мнения, что всегда можно устроиться на работу, при любой ситуации. Отсутствие работы у многих женщин объясняет «ленью». «Что значит домохозяйка?! – удивляется. – Каждая женщина хоть раз в жизни ею будет. Но выросли дети – иди работать!».

Не понимает людей, рвущихся в крупные города. Она бы не поехала, поскольку любит свой маленький, тихий городок. Сожалеет, что города все больше превращаются в автомобильные капканы.

Жизнью полностью довольна, поскольку в семье царит гармония, а работу считает вторичной по отношению к семье.

Женщина в истории № 4 характеризуется довольно устойчивым положением на рынке труда. Согласно профессиональному выбору, трудовой биографии, женщина вполне может заниматься квалифицированным трудом. Однако по специальности работать не желает, предпочитая данный труд, выбранный из-за дочери: женщине удобно работать там, где под присмотром у нее находится дочь. Таким образом, работа выбрана из соображений семейного удобства. Своим положением на рынке труда интервьюируемая в принципе довольна, не рассматривает пока никаких других вариантов.

Сравнение историй № 3 и № 4 позволяет сделать вывод о том, что даже в равных условиях жизни женщины по-разному воспринимают свое положение на рынке труда. В истории № 3 прослеживается отчаяние, стремление во всем ругать власть, других людей; в другой истории женщина примерно того же возраста оптимистичнее смотрит на такое положение, считает, что трудностей с работой в городе нет, есть трудности с желанием работать.

История № 5. Корнилова Ж.А. Возраст 25 лет. Женщина производит впечатление жизнерадостной, активной личности с оптимистическим взглядом на жизнь.

В г. Хадыженск проживает с самого детства. Живет с мамой, отец умер пять лет назад. Со смертью отца осознала свою социальную роль, целью в жизни стала помощь матери, которая после потери мужа слегла, часто болеет. Это заставило Корнилову Ж.А. изменить свои планы. Вместо получения высшего образования, окончила курсы секретаря-референта, работает на крупном предприятии, зарабатывает неплохо, замуж не собирается, по крайней мере, в ближайшие пять-семь лет.

Считает, что находится на достаточно обеспеченной ступени социальной лестницы, любит свою работу, ей нравится получать неплохие деньги за любимое занятие. Не видит никакой «безысходности», свое положение на рынке труда оценивает, прежде всего, как стабильное, устойчивое, актуальное. Считает, что работа должна приносить истинное удовольствие. «Как можно работать исключительно за деньги? Зачем? Деньги вторичны», – такую позицию излагает в ходе интервьюирования. Не понимает людей, которые стремятся в крупные города. Она считает, что при желании любой может устроиться и здесь, в «малом городке».

К выбору профессии отнеслась сознательно, работа полностью соответствует ее желаниям и предпочтениям в текущий момент, от работы получает полное удовлетворение. При устройстве на работу не столкнулась ни с какими трудностями, проблем с дискриминацией по гендерному признаку также не ощущала.

От работы ничуть не устала и в своей жизни ничего менять не собирается. В своей работе видит условия для профессионального роста, карьерного роста, для творческой самореализации. Не рассматривает гендерные предпочтения в работе, однако считает, что все-таки работа подходит больше женщине, чем мужчине. Она слабо представляет себе мужчину-секретаря («Разве что генерального, компартии», – смеется), но никаких гендерных поправок не вносит.

Считает, что на такую работу трудно устроится; в своем городе о вакансиях на данную должность не знает. Видит много достижений в профессиональной деятельности. Основными стимулами к работе считает желания и возможности, стремление к карьерному росту.

Минусов в своей работе не видит. Считает ее значимой, актуальной, общественно полезной.

С коллегами уживается, однако испытывает на себе некоторую зависть с их стороны.

Увлекается шахматами, телевизор не смотрит, активно общается в социальных сетях. Смотрит видеофильмы, свободное время посвящает музыке. Планирует приобрести автомобиль.

Корнилова Ж.А. не любит разговоры о семье, о личной жизни. У нее есть молодой человек, но в качестве кандидатуры на спутника жизни она его не рассматривает. «Сейчас для меня важнее всего мама, а она у меня человек больной», – отвечает с улыбкой. При этом она считает, что у человека обязательно должна быть семья.

Переезжать в крупный город не планирует, разве только что в виду карьерного роста и если найдет там «свою любовь», которую до сих пор еще не нашла.

Жизнью полностью довольна. очень переживает за мать.

В этой истории мы видим довольно прочное социальное положение, сформированное не столько внешними, сколько внутренними факторами. Положение на рынке труда устойчивое, есть постоянная, хорошо оплачиваемая работа. Между тем женщина сознательно не спешит создавать семью. Поэтому в данном случае нецелесообразно рассматривать семью как фактор, оказывающий влияние на осуществление профессиональной деятельности. Женщина довольна своим социальным статусом, планирует карьерный рост. По всем признакам интервьюируемую следует отнести к деловым женщинам. Стремление к самореализации очевидно и вытекает из трудовой биографии.

Устойчивость на рынке труда обуславливается в этой истории внешней мотивацией, связанной с обеспечением больной матери. Болезнь матери – весомый повод держаться, выстоять, противиться разрушительным силам, пытающимся внести нестабильность, ненадежность в процесс осуществления профессиональной деятельности.

История № 6. Кортнева О.С. Возраст 27 лет. Женщина производит впечатление гордой, упрямой особы, стремящейся достичь своих целей всеми возможными, естественно, законными, путями.

В г. Хадыженск проживает с самого детства. Воспитывалась в полной семье. С родителями поругалась, живет с мужем, планирует родить. Окончила курсы менеджмента, однако в данный момент находится в творческом поиске, благо для поиска «есть все условия, поскольку есть тот, кто обеспечивает». Поскольку работает супруг, Кортнева О.С. считает, что может позволить себе поискать что-нибудь «интересное и подходящее». Планирует, но только не знает, чем бы хотела заняться. «Мои родители бизнесмены, я пошла в них... Но помощи у них просить не стану. Я сама должна поставить себя на ноги.

Между тем Кортнева О.С. отмечает, что не желает работать по найму, поскольку «она тогда упадет в своих глазах». Одобряет выбор людей, связанный с жизнью в крупном городе, однако не понимает тех, кто ищет в таких городах счастья в виде работы. «Разве в работе счастье?! В работе только одни несчастья!». Планирует покинуть Россию. Считает, что в России не место для активных по жизни людей. Рынок труда в своем городе никак не оценивает, поскольку не интересуется предложениями работодателей, ищет только потенциальных деловых партнеров.

Своей жизнью довольна, видит для себя широкие перспективы, надеется воплотить в реальность свои мечты.

История № 6 показывает, как социальный статус вырабатывается при стирании граней между идеалами и реалиями. Женщина видит себя в деловых кругах, желает экономической независимости для себя и своих будущих детей. Женщина смотрит на профессиональное будущее оптимистично, признает, что на пути к достижению цели столкнется со многими трудностями. В трудовой биографии наблюдаются пробелы, однако на профессиональный выбор влияние оказала внутренняя мотивация к коммерческой деятельности. Коммерческая деятельность, однако, презентуется в перспективе, идеализируется и выступает в качестве ведущей жизненной цели. Никаких других целей интервьюируемая на текущий момент не преследует. При этом она отмечает, что стремление к

коммерческой деятельности – это стремление к независимости, к свободе, как к внутренней, так и к внешней.

Эти две истории (№ 5 и № 6) сближаются возрастными особенностями респондентов. Из этих историй видно, как разные жизненные позиции влияют на положение женщин в обществе, в трудосфере, в различных областях жизнедеятельности. Это две активные, но принципиально различные позиции. Семья в обоих случаях служит своеобразным индикатором личностной установки: в первой истории семья (больная мать) занимает довольно большое пространство в сознании респондента, во втором случае семья вообще не оказывает никакого влияния на возможный выбор.

История № 7. Новоселова Е.В. Возраст 39 лет. Женщина производит впечатление успешной, жизнерадостной, активной личности, предпочитающей в жизни придерживаться оптимистических позиций.

В г. Хадыженск проживает с самого детства. Воспитывалась в полной семье. Родители работали вместе на заводе инженерами, сейчас оба на пенсии. Считает, что воспитывали ее в окружении заботы и внимания со всех сторон. Семья всегда считалась интеллигентной. Сестер и братьев нет, однако поддерживаются контакты с племянниками.

Новоселова Е.В. со школьной скамьи приучалась к интеллигентной жизни, родители настаивали на получении высшего образования. Окончила Новоселова Е.В. фармацевтический институт. Работает по специальности в аптеке. Работу выбрала сознательно, любит работать с людьми, обладает повышенной эмпатией, жалеет больных и обездоленных, считает помощь людям своим призванием.

Женщина довольна своей работой, никогда не планировала поменять профессию. Заработная плата невысокая, но ей хватает на жизнь. О создании собственной семьи пока не задумывалась, хотя все подружки уже замужем. Считает, что создание семьи – серьезный шаг, который нужно делать очень осторожно. Прежде чем создать семью, необходимо понять, какой она будет, что нового внесет в жизнь. Пока же ей неплохо и одной, она еще не успела

познать все прелести свободной жизни, а семейную жизнь считает несвободной.

При поиске работы не столкнулась ни с какими трудностями, не ощутила проблем с дискриминацией по гендерному признаку.

Свою профессию не считает «женской», отмечает множество мужчин, работающих в этой области. Фармацевтическая деятельность, по мнению респондента, всегда востребована, актуальна, самодостаточна. Между тем она требует постоянного совершенствования. Фармацевт не выполняет механические действия, не работает по шаблону. В обязанности фармацевта входит не только отпуск лекарственных средств, но и слежение за поступающими новинками, за обновляющимся ассортиментом. Кроме того, интервьюируемая испытывает особое чувство радости от общения с покупателями. Считает работу своим призванием. Среди минусов отмечает только сильную загруженность.

Видит большие перспективы в условиях для профессионального роста, карьерного роста, для творческой самореализации. Работа полностью соответствует желаниям и предпочтениям в текущий момент.

С коллегами проблем не испытывает, работает в дружном коллективе, где царят взаимопонимание, гармония, дружелюбие.

Пока не замужем, но мечтает создать семью с любимым и любящим человеком. Считает, что пока не нашла свою «вторую половинку», но усердно над этим работает.

Увлекается аэробикой, ходит на компьютерные курсы, курсы иностранных языков. Телевизор смотрит, но редко. Компьютеры использует только на работе.

Не понимает людей, которые стремятся уехать из родного города в поисках работы. «В нашем городе полно работы, можно найти, – считает Ульянова В.К., – надо только постараться».

Жизнью в целом довольна, рассматривает текущее положение как старт в головокружительную и насыщенную жизнь.

В этой истории звучит оптимизм, бессемейная женщина в 39 лет не чувствует себя достаточно комфортно, работает для себя, увлечена своей социальной ролью. Такие случаи беспрецедентны, поскольку в данном возрасте многие женщины уже обладают крепкой семьей. Между тем интервьюируемая характеризуется достаточно прочным социальным статусом, положением на рынке труда. Профессиональный выбор сделан осознанно, независимо, а трудовая биография положительная, одномерная, работа по специальности. Положение на рынке труда, характеризующееся устойчивостью, сочетается с внутренними убеждениями, с внутренними позициями относительно социального статуса.

Если сравнить эту историю с историей № 5, то окажется, что они в некоторых аспектах похожи. Обе женщины не имеют собственной семьи, однако в истории № 5 мы видим заботу о больной матери как некоторое препятствие созданию семьи, в последней истории выбор бессемейной жизни сознательный. Вместе с тем положение обеих женщин на рынке труда довольно устойчивое, крепкое.

История № 8. Светлана, 61 год, пенсионерка, живет в г. Хадыженск с рождения; родилась в многодетной семье колхозников, получила медицинское образование, однако попробовала себя во многих профессиях. Было внутреннее желание завершить обучение, работать по специальности, но нужно было обеспечивать семью. Несмотря на низкую заработную плату, вернулась в медицину позднее. Интервьюируемая отмечает низкий уровень жизни в провинции, отсутствие рабочих мест, лекарственных средств. Жалуется на низкую пенсию. Светлана не замужем, но у нее есть дети, в том числе и приемные. Здесь воистину проявляется героизм провинциальной русской женщины – несмотря на тяжелейшие условия жизни в провинции, женщина воспитывает не только своего ребенка, взяла детей-сирот.

При этом Светлана считает, что в крупном городе жить скучно, там нечего делать; сейчас бы она уже не поехала в город жить, поскольку, по ее мнению, там не развернутся, там нет возможности заниматься сельским

хозяйством. Но по молодости Светлана обязательно бы поехала в город жить и работать; весь вопрос в обеспечении жильем. Жилье – самое главное в городе; дали бы квартиру – поехала. Светлана отмечает отсутствие рабочих мест по ее специальности, но не считает, что должна продолжать осуществлять профессиональную деятельность. По ее мнению, нужно дать дорогу молодым.

Светлана уверена, что человек должен любить работу, иначе ничего не заладится. Человек живет, трудясь, по ее личному мнению. Она в текущий момент тоже работает: продает продукцию своего хозяйства, поскольку на пенсию не прожить. Женщина произвела впечатление уверенного в себе человека, стойкого, не боящегося внешних трудностей. Единственное, что ее пугает, – старческие болезни, операции, хотя сама всю жизнь в медицине проработала. В ее словах много оптимизма, но выявляется и некоторое отчаяние по поводу того, что ведь... а жизнь-то могла по-иному сложиться, если бы не одно, не другое...

История № 9. Совсем другой пример – Нина Ивановна. *Этой жительнице исполнилось 70 лет, она замужем, муж подрабатывает частным извозом. О себе она говорит, что живет правильно, в соответствии с внутренними убеждениями, ничего менять в своей жизни не хочет. Касаясь материального положения, проявляет здоровый оптимизм, говорит, что еще младшему поколению помогает. Дочь у нее живет за границей, а сама Нина Ивановна помогает материально племянникам. Есть и внуки взрослые.*

Нина Ивановна некоторое время жила на Севере, там же и вышла на пенсию. Много лет нигде не работала, довольствуясь северными пособиями. Считает, что поступала правильно: говорит, что работай или не работай – всех денег все равно не заработаешь. Нина Ивановна не понимает женщин, которые не щадят себя, работают на износ. Считает, что этим они только болезни себе на старость лет зарабатывают.

Супруг у Нины Ивановны всю жизнь проработал водителем, эта профессия всегда востребована, даже в провинции. Несмотря на старость, Нина Ивановна неплохо выглядит, проявляет бодрость. Веселая, на позитиве, в город

особенно не стремится, однако и здесь, в провинции, ей живется, как она считает, достаточно неплохо. Занимаются хозяйством, муж работает, не может жить без работы, Нина Ивановна считает его трудоголиком. Считает, что в семье не следует ругаться из-за работы, хватает и других проблем. Трудовая деятельность, по мнению Нины Ивановны, не должна служить предметом раздоров.

Следует отметить, что в ее жизни было два мужа, теперешний муж приходится отчимом ее дочери. С нынешним мужем прожила долго, ссорились редко, Нина Ивановна не видит причин для ссор. Всегда в семье сложно, но гармоничные отношения строятся на взаимопонимании, на совместном преодолении трудностей.

История № 10. Никитина Н.Н. *Не менее позитивное интервью состоялось с пятидесяти пяти летней жительницей г. Хадыженск Надеждой. Надежда родилась в семье труженицы-швеи, росла и воспитывалась одна. К девочке – все внимание. Надежда мечтала работать поваром, по окончании 8 класса поехала в Сочи, пыталась устроиться в кулинарное училище, но судьба повела по другому пути. Надежда получила специальность маляра-штукатура. Будущий муж был родом из г. Хадыженск; когда родился ребенок, семья переехала в г. Хадыженск. Надежда работала в детском саду.*

К смене профессиональной деятельности отнеслась со здоровым чувством юмора, считала это период в своей жизни наилучшим. Надежда уверена, что в городах можно устроиться лучше. В целом своей жизнью довольна, не считает, что прожила ее зря. Несмотря на многочисленные трудности, со всем справлялась, ко всему всегда относилась с пониманием. В семье тоже царили взаимопонимание и любовь. Были, конечно, и сложные моменты в жизни, но Надежда, как говорится, «не теряла то, в честь чего, собственно, родителями названа».

С работой в провинции, как говорит Надежда, очень трудно, выбирать не приходится, чем пользуются здешние капиталисты. Понятно, что особенно трудно приходится женщинам, на которых помимо всего прочего еще и –

семья. Надежда работает в основном с женским коллективом, в коллективе все дружны, все друг друга понимают. Она не делит профессии на мужские и женские, считает такую дифференциацию стереотипом. Хотя Надежда не сомневается в том, что многие работы женщине не под силу.

Комплексный и обобщенный анализ жизненных историй привел к необходимости сформировать таблицу, в которой были бы указаны основные критерии анализа:

1. Возраст интервьюируемой.
2. Текущее семейное положение.
3. Социальный статус.
4. Наличие детей.
5. Положение на рынке труда.

В таблице 1 сведены все данные анализа жизненных историй женщин города.

Таблица 1 - Сводная таблица результатов анализа жизненных историй

ЖИ	Возраст	Текущее семейное положение	Социальный статус	Наличие детей	Положение на рынке труда
1	33	замужем	домохозяйка	+	нестабильное
2	36	замужем	работающая, семейная	-	стабильное
3	47	замужем	неработающая	+	нестабильное
4	43	замужем	работающая, семейная	+	стабильное
5	25	холостая	работающая	-	стабильное
6	27	холостая	неработающая	-	нестабильное
7	39	холостая	работающая	-	стабильное
8	61	замужем	пенсионерка	+	нестабильное
9	70	замужем	неработающая	+	нестабильное
10	51	холостая	работающая	+	стабильное

Таким образом, возрастной диапазон интервьюируемых расширен. Сюда включены интервьюируемые пенсионного возраста. Пенсионный возраст рассматривается как стабильный в плане жизни, но в плане осуществления трудовой деятельности данный возраст не рассматривается как стабильный,

поскольку пенсионное обеспечение не может в полной мере быть жизненно важным в виду достаточно малых пенсий.

Для выявления основной тенденции изменения стабильности положения на рынке труда женщин малого города в зависимости от возраста мы обозначили нестабильное положение отметкой «0», стабильное – отметкой «1». Данные нанесли на диаграмму, изображенную на рисунке 4.



Рисунок 4 – Зависимость положения на рынке труда малого города от возраста интервьюируемой

Рисунок 4 показывает сгущенность точек нестабильности (слева) в возрастном диапазоне 35 – 70 лет, стабильности (справа) – в диапазоне 20 – 50 лет. Таким образом, с увеличением возраста происходит перевес в сторону нестабильности относительно рынка труда. У женщин старшей возрастной группы наблюдается менее стабильное положение на рынке труда, однако эти женщины часто довольны своим положением, не желая ничего менять. В младшей возрастной группе положение женщин на рынке труда нестабильное, однако эти женщины довольны таким положением и считают его временным явлением.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данном исследовании были проанализированы жизненные истории женщин малого российского города с целью выявить закономерности и тенденции, затрагивающие положение женщин малых городов на рынке провинциального труда.

В теоретической части исследования были обоснованы понятия рынка труда, гендерные особенности его субъектов как условие реализации на рынке труда людей различных профессий. Было выявлено, что современный рынок труда насыщен предложениями о работе, наблюдается большое количество вакансий, просматривается высокая динамика изменений в спросе на квалифицированные кадры. Между тем наблюдается спрос и на неквалифицированный труд. Современный рынок труда, даже в условиях российского кризиса, в целом стабилизирован. Наблюдается число постоянных вакансий, некоторые вакансии попадают на рынок эпизодически.

Положение на рынке труда зависит от множества факторов, однако все эти факторы следует разделить на субъективные и объективные. Субъективные факторы связываются с личностными убеждениями и предпочтениями индивида, с его образованием, квалификацией, с семейным положением (отношением к семейным ценностям). Объективные факторы – это факторы, обусловленные спецификой функционирования рынка труда в данной области и в данных условиях, а также социально-экономической, политической ситуацией в стране в целом и в регионе в частности.

Положение на рынке труда может быть стабильным и нестабильным. Под стабильным положением на рынке труда понимается такое положение, когда индивид трудоустроен, имеет постоянные заработки, не нуждается в поиске новой работы, при этом внутренне убежден в стабильности своего положения, доволен условиями труда (данный аспект может противопоставляться). Под нестабильным положением на рынке труда понимается такое положение, при

котором индивид испытывает трудности с поиском работы. не имеет постоянного источника трудового дохода, вынужден перебиваться случайными заработками. Индивид в целом осознает проблемы, с которыми он столкнулся на рынке труда, однако либо не желает разрешать данные проблемы, либо не видит перспектив.

В исследовании была затронута гендерная дифференциация субъектов рынка труда и выявлены особенности женского трудоустройства в особых условиях функционирования рынка – в малом городе России. Малые города характеризуются совершенно иными темпами жизни, структурами различных сфер бизнеса, государственными структурами. Рынок труда в малых городах также развивается по собственным законам, отличным от законов, управляющих рынком труда мегаполиса. Однако проанализировав научную литературу по проблеме функционирования рынка труда в малых городах, ознакомившись со статистикой, автор данного исследования не усматривает особой специфики в функционировании провинциального рынка труда, за некоторым исключением, затрагивающим проблемы трудоустройства и размера заработной платы.

Для социологического анализа положения на рынке труда отдельной категории граждан, проживающих в малых городах, была отобрана группа из 10 женщин в широком возрастном диапазоне, с различным семейным положением. Были проанализированы жизненные истории провинциальных женщин с целью выявления специфики положения их на рынке провинциального труда. Интервью проводилось по определенной в начале исследования схеме, были проанализированы различные стороны составляемого по результатам интервьюирования досье.

Стабильность положения жительниц малых городов на рынке труда оценивалась под двум баллам и указанным выше критериям. Анализ показал, что с возрастом стабильность положения на рынке труда увеличивается: женщины работают на одном месте, не стремятся что-либо изменить, ничего не ищут. Данное обстоятельство объясняется внутренним стремлением

взрослеющих женщин к стабильности, к устойчивости семейных и трудовых отношений. Между тем среди молодых женщин наблюдается нестабильное положение на рынке труда. Многие из интервьюируемых на момент опроса не имели постоянной работы, пребывали в поисках, идеализировали будущее место для осуществления профессиональной деятельности. Анализ жизненных историй показал, что лишь небольшая часть женщин работает по специальности (в рассматриваемом случае всего 3 женщины), остальные либо работают не по специальности, либо перебиваются случайными заработками. При этом те женщины, которые трудоустроены, работают по специальности, довольны своим устойчивым положением на рынке труда, рассматривают работу одновременно как источник доходов, так и увлечение.

В целом анализ жизненных историй жительниц малого российского города не выявил никаких специфических особенностей положения женщины на провинциальном рынке. Вместе с тем большинство женщин жалуются на то, что в провинции труднее найти работу по специальности, что сделать это в крупном городе гораздо проще. В этом заключается особенность провинциального рынка труда, не связанная со специфическим положением женщин на рынке.

Интересно отметить, что, несмотря на испытываемые трудности, женщины малого города в основном не желают переезжать в большие города с целью трудоустройства. Это свидетельствует о том, что женщина в большей мере привязана к тому месту, где работает, воспитывает детей, общается. Женщины не склонны менять место жительства в поисках новой работы, отмечая при этом, что в большинстве своем одобряют выбор других людей, переезжающих в поисках работы в крупные города.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Авраамова Е. М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. 1999. № 3. С. 5–12.
- 2 Агеев В.С. Психологические и социальные функции полоролевых стереотипов // Вопросы психологии. - 1987. - № 2. - С. 152-158.
- 3 Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономики // Вопросы экономики, 2005. - №5.
- 4 Ажгихина Н. Гендерные стереотипы в современных масс-медиа // Гендерные исследования. - 2000. - № 5. - С.261-273.
- 5 Антонов А.И., Медков В.М. Социология семьи. - М.: МГУ, 1996.
- 6 Балабанова Е.С. Экономическая зависимость женщин: сущность, причины и последствия // Социологические исследования. - 2006. - № 4. - С. 47-53.
- 7 Баретт Дж. Карьера: способности и выбор: тесты / Дж. Баретт; пер. с англ. Ю.Р. Соколова. - М.: АСТ: Астрель, 2008. - 204 с.
- 8 Бендас Т.В. Гендерные исследования лидерства // Вопросы психологии. - 2000. - №1. - С.87-94.
- 9 Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. - СПб., 2001. – 334 с.
- 10 Бухановский А.О., Андреев А.С. Структурно-динамическая иерархия пола человека / А.О. Бухановский, А.С. Андреев. - Ростов н/Д.: Феникс, 1993.
- 11 Варданын Е. Введение в гендерные исследования. Междисциплинарный курс. - Ереван: АСОГИК, 2002. - 152 с.
- 12 Вейнингер О. Пол и характер / О. Вейнингер. - Ростов н/Д.: Феникс, 1998. - 606 с.
- 13 Воронина О.А. Социокультурные детерминанты развития гендерной теории в России и на Западе // ОНС. - 2000. - №4. - С.9-20.
- 14 Воронина О.А. Феминизм и гендерное равенство. - М.: Едиториал УРСС, 2004. - 320 с.

- 15 Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины // Вопросы психологии. - 1998. - № 4. - С. 49-57.
- 16 Гафизова Н.Б. Роль средств массовой информации в формировании и поддержании традиционных ролей мужчин и женщин // Практикум по гендерной психологии / Под ред. И.С. Клециной. - СПб., 2003. - С.113-118.
- 17 Гвоздева Е., Герчиков В. Штрихи к портрету работающей женщины // Социологические исследования (СоцИс). - 2000. - № 11. – С. 11-13.
- 18 Геодакян В.А. Эволюционная теория пола // Природа. - 1991. - №8. - С. 60-69.
- 19 Грошев И. Мужчины и женщины как руководители: различия в принятии решений [Текст] / И. Грошев // Проблемы теории и практики управления. - 2008. - № 6. - С.115-120.
- 20 Дегтярь Л. Процесс трансформации и положение женщин / Л. Дегтярь // Вопросы экономики. – 2000. – № 3.
- 21 Ениколопов С.Н., Дворянчиков Н.В. Концепции и перспективы исследования пола в социальной психологии // Психологический журнал. - 1998. - № 6.
- 22 Ерофеева Н. Личностные качества женщины-руководителя // Народное образование. - 1999. - № 10. – С. 77 – 86.
- 23 Здравомыслова Е.А. Исследование женщин и гендерные исследования на Западе и в России / Е.А. Здравомыслова, А.А. Темкин // ОНС. – 1999. – № 6.
- 24 Ишутина Е.А. Успешная карьера. Максимум пользы из минимума / Е.А. Ишутина. - М.: "НТ ПРЕСС ООО", 2007. - 336 с.
- 25 Каган В.Е. Когнитивные и эмоциональные аспекты гендерных установок // Вопросы психологии. - 2000. - №2. - С. 65-69.
- 26 Кирилина А.В. Гендер: лингвистические аспекты. - М.: Ин-т социологии РАН, 1999. - 189 с.

- 27 Клецина И.С. Гендерная психология и направления ее развития // Практикум по гендерной психологии / Под ред. И.С. Клециной. - СПб, 2003. - С.44-471.
- 28 Клецина И.С. Гендерная социализация: Учеб. пособие. - СПб, 1998.
- 29 Клецина И.С. Самореализация личности и гендерные стереотипы // Психологические проблемы самореализации личности. - СПб, 1998. - Вып.2.
- 30 Костикова И. Перспективы гендерного образования в России // Высшая школа в России. - 2001. - №2. - С.68-75.
- 31 Кошанов А., Ибрагимова И.С. Механизм регулирования занятости в условиях рыночной экономики // Вопросы экономики. - 1992. - №7.
- 32 Кошенова М.И. Влияние гендерных стереотипов на профессиональную деятельность // Практикум по гендерной психологии / Под ред. И.С. Клециной. - СПб, 2003. - С.185-195.
- 33 Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд - М., 1993.
- 34 Левкович В.П. Взаимоотношения супругов в семьях предпринимателей // Психологический журнал. - 2004. - №5. - С. 24-31.
- 35 Либин А.В. Половые различия: биологическая эволюция и социальные традиции // Дифференциальная психология. - М., 1999. - С.272-287.
- 36 Логинова А. Женщина на работе / А. Логинова // Управление персоналом. - 1999. - № 3.
- 37 Менегетти А. Женщина третьего тысячелетия / А. Менегетти. - М.: ННБФ "Онтопсихология", 2001. - 256 с.
- 38 Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США) // Вопросы психологии. - 2000. - №1. - С.68.
- 39 Михайлов В.А. Социология: Курс лекций для студентов всех направлений и специальностей. - Ульяновск: УлГТУ, 2004. - 207 с.
- 40 Морозова З.С. Эволюция социального статуса женщины // Социально-гуманитарные знания. - 2008. - №2. - С. 185-194.

- 41 Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 544 с.
- 42 Павленков В.А. Рынок труда. - М., 2002.
- 43 Петрушин В.И. Психология карьеры / В.И. Петрушин. - М.: Академический проект, 2008. - 207 с.
- 44 Плимо Н. Гендерные проблемы в информационном обществе. - СПб.: Российская национальная библиотека, МОО ВПП ЮНЕСКО «Информация для всех», 2004. - 100 с.
- 45 Поляков В.А. Технология карьеры: практ. рук-во / В.А. Поляков. - М.: Дело ЛТД, 2008. - 128 с.
- 46 Понуждаев Э.А. Основы гендерологии. Философия, стратегия и тактика управления персоналом. - М., 2003. - 279 с.
- 47 Радина Н.К. Об использовании гендерного анализа в психологических исследованиях // Вопросы психологии. - 1999. - №2. - С.22-27.
- 48 Репина Л.П. Пол, власть и концепция разделенных сфер: от истории женщин к гендерной психологии // ОНС. - 2000. - №4. - С.123-138.
- 49 Ржаницына Л. Работающие женщины в России в конце 90-х гг. / Л. Ржаницына // Вопросы экономики. – 2000. – № 3.
- 50 Рыбцова Л.Л. Жизненные ценности женщин // Социологические исследования. - 2003. - №10. - С. 27.
- 51 Саламова Д.С., Ениколопов С.Н., Дворянчиков Н.В. Исследование мотивов самореализации у работающих женщин // Журнал практического психолога. - 2000. - № 10-11. - С.48-59.
- 52 Силласте Г.Г. Изменение социальной мобильности и экономического поведения женщин / Г.Г. Силласте // Социс. – 2000. – № 5.
- 53 Тарасова Е.А. Гендерные отличия в конфликтном взаимодействии / Е.А. Тарасова. - Воронеж, 2002.
- 54 Тартаковская И.Н. Гендерная социология / И.Н. Тартаковская. - М., 2005. - 368 с.
- 55 Тартаковская И. Социология пола и семьи. – Самара, 1997.

- 56 Ткаченко А.А., Дворянчиков Н.В. Проблемы современной трудящейся женщины // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. - 1999. - № 2. - С. 39-42.
- 57 Тюгашев Е.А. Семейное воспитание: Учебное пособие. - Новосибирск: Сибирский университет потребительской кооперации, 2006. - 194 с.
- 58 Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия. М.: Высшая Школа Экономики, 2012.
- 59 Хащенко В.А. Социально-психологический портрет деловой женщины / В.А. Хащенко, Г.В. Турецкая // Психологическое обозрение. - 2009. - № 1 (2). – С. 73-81.
- 60 Хоткина З.А. Гендерные исследования в России // ОНС. - 2000. - №4. - С.21-26.
- 61 Хохлова Т. Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и за рубежом. - 2001. - № 3. – С. 36 – 45.
- 62 Чернова И.И. Основы гендерных знаний: Учеб. пособие / И.И. Чернова. - Н.Новгород, 2000. - 113 с.
- 63 Чернышева О.В. Трансформация жизненных стратегий женщин в современных российских условиях. Автореферат дис. ... к.с.н. - М., 2003. - 35 с.
- 64 Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Женщина – руководитель: деловые стратегии и образ "Я" // Социологические исследования (СоцИс). - 1999. - №11. – С. 56-61.
- 65 Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Социально-психологическое становление женской профессиональной деятельности. - М, 1996.
- 66 Шахтарина М.В. Особенности социальных установок современной российской женщины. Автореферат дис. ... к.с.н М.В. Шахтаринной. - М., 2001. - 20 с.
- 67 Юрьева К. Фанк по-русски. Женщина в работе и в жизни / К. Юрьева. - Ростов н/Д.: «Феникс», 2007. - 192 с.

68 Forrier A., Sels L., Stynen D. Career Mobility at the Intersection between Agent and Structure: A Conceptual Model // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. № 82 (4). P. 739–759.

69 Hall D. Protean Careers of the 21st Century // The Academy of Management Executive. 1996. № 10 (4). P. 8–16.

70 Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries // Organization Studies. 2012. № 33 (3). P. 323–340.

Электронные источники:

71 Труд.ком // Информационно-рекламный портал. – Режим доступа: . – Дата посещения: 25.09.2017.

72 Умная Россия. Труд в российской провинции: ни прав, ни уважения, ни денег // Общественный портал. – Режим доступа: http://rusplt.ru/society/society_5220.html. – Дата посещения: 25.09.2017.

73 Чем живешь, провинция? // Школа Жизни.Ру. – Режим доступа: <https://shkolazhizni.ru/world/articles/63290/>. – Дата посещения: 25.09.2017.