



УДК 316.023

DOI 10.52575/2712-746X-2023-48-3-471-482

Гендерный фактор в трудовых стратегиях студентов вузов

Ельникова Г.А. 

Белгородский университет кооперации, экономики и права,
Россия, 308023, г. Белгород, ул. Садовая, 116 А
elnikova.galina@gmail.com

Аннотация. Гендерное неравенство в трудовой сфере закладывается в трудовых стратегиях молодежи, поэтому задача его преодоления диктует необходимость изучения роли гендерного фактора в трудовых стратегиях молодежи. Однако, несмотря на имеющиеся по данному вопросу работы, быстро меняющаяся социально-экономическая и политическая ситуация и вступление в жизнь новых поколений молодых людей обуславливают новые исследования. В связи с этим цель работы заключается в определении роли и места гендерного фактора в трудовых стратегиях студентов вузов (на примере вузов г. Белгорода). Результаты показали, что гендерный фактор в значительной степени определяет выбор студентами профессии, их отношение к карьере, способам трудоустройства и выбор организационных форм труда. Сделан вывод о том, что, несмотря на кардинальные изменения, происходящие в современном обществе, студенты в своих трудовых стратегиях ориентируются на традиционные гендерные стереотипы и гендерную идеологию.

Ключевые слова: профессиональные стратегии, карьерные стратегии, стратегии трудоустройства, гендерная идеология, гендерные стереотипы, студенты

Для цитирования: Ельникова Г.А. 2023. Гендерный фактор в трудовых стратегиях студентов вузов. *НОМОТНЕТІКА: Філософія. Соціологія. Право*, 48(3): 471–482. DOI: 10.52575/2712-746X-2023-48-3-471-482

The Gender Factor in the Labor Strategies of University Students

Galina A. Elnikova 

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law,
116 A Sadovaya St, Belgorod 308023, Russian Federation
elnikova.galina@gmail.com

Abstract. Gender inequality in the labor sphere is laid in the labor strategies of young people. Therefore, the task of overcoming it dictates the need to study the role of the gender factor in the labor strategies of young people, including students. However, despite the existing works on this issue, the rapidly changing socio-economic and political situation in the country and the world, as well as the entry into life of new generations of young people constantly require new research on this problem. The purpose of the study is to determine the role and place of the gender factor in the labor strategies of university students in Belgorod. The empirical basis of the study was the results of questionnaire survey and interviewing, in which 598 students of Belgorod participated. The results of the study showed that the gender factor significantly determines the students' choice of profession, their attitude to career, ways of employment and choice of organizational forms of work. The results of the study also made it possible to conclude that despite the cardinal changes that are taking place in modern society, students in their labor strategies are still guided by traditional gender stereotypes and traditional gender ideology. The contribution to further scientific research of the problem is the use of methodological technique, in which labor strategies are



considered as a holistic system, including such components as professional and career strategies, strategies for choosing organizational forms of work and employment.

Keywords: professional strategies, career strategies, employment strategies, gender ideology, gender stereotypes, students

For citation: Elnikova G.A. 2023. The Gender Factor in the Labor Strategies of University Students. *NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law*, 48(3): 471–482 (in Russian). DOI: 10.52575/2712-746X-2023-48-3-471-482

Введение

Трудовые стратегии составляют важную часть жизненного проектирования молодежи. В них отражается представление молодого человека о его самореализации в общественной сфере. В то же время в трудовых стратегиях молодежи содержится своеобразная заявка о трудовых ресурсах, которые может получить в ближайшее время государство. Поэтому исследование трудовых стратегий молодежи, особенно в условиях демографического кризиса и старения населения является насущной потребностью для общества. Особое место среди трудовых стратегий молодежи занимают стратегии студентов вузов как будущих специалистов высшей квалификации, потребность в которых особенно высока¹.

Трудовые стратегии у молодых людей начинают складываться еще во время обучения в школе; в период студенчества они подвергаются серьезной корректировке, опирающейся на более глубокое знакомство с выбранной профессией и на приобретении профессиональных знаний. Трудовые стратегии студентов становятся более осознанными и реалистичными, приобретают системный характер. Их следует рассматривать как определенную целостность, состоящую из профессиональных и карьерных стратегий, а также стратегий выбора организационных форм труда и трудоустройства.

На трудовые стратегии студенчества воздействует большое количество факторов, одним из которых является гендер. Как отмечает большинство исследователей [Баскакова, 2019; Хайнс, 2019; Хасбулатова, Смирнова, 2020], гендер – это основополагающий компонент мироощущения человека, который структурирует «наши жизни, оказывает колоссальное влияние на все наши действия и поведение», включая выбор специальности и профессии [Хайнс, 2019, с. 10].

Влияние гендера на стратегии в сфере трудовой деятельности достаточно активно изучается в современной зарубежной и отечественной науке. Как правило, исследования сосредотачиваются на какой-либо одной составляющей трудовых стратегий. В научной литературе отдельно рассматриваются гендерные различия в профессиональном выборе молодежи [McEntee-Atalianis, Miller, Hayward, 2006; Глебова, 2016; Litosseliti, 2017; Хасбулатова, Савостина, Смирнова, 2017; Селиванова, 2017; Scholes, McDonald, 2022]; карьерных стратегиях [Malach-Pines, Bourne, Özbilgin, 2008; Sikora, Saha, 2009; Марарица, Гурьева, Удавихина, 2019; Barret, 2021] и стратегиях трудоустройства [Anker, 1997; Медведева, Киндаев, 2013; Kosyakova, Kurakin, Blossfeld, 2015; Креховец, Леонова, 2017; Черденченко, 2018]. В большинстве работ используются концепции гендерной идентичности, гендерной идеологии, гендерных стереотипов и «стеклянных» феноменов. В этих концепциях, исходя из определения гендерной идентичности, являющейся «личным внутренним ощущением принадлежности к женскому или мужскому полу» [Хайнс, 2019, с. 10], в трудовой сфере молодые люди чаще всего выбирают те роли, которые соответствуют гендерной идеологии. Основной же постулат гендерной идеологии – признание традиционных гендерных ролей, согласно которым мужчина – это добытчик и кормилец, а

¹ Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/3b2c6f0709cf_5640388f606e66a03ed2cff6188b/ (дата обращения: 04.06.2023)

женщина – домохозяйка и воспитательница детей [Van der Vleuten M. et al., 2016, p.183]. В свою очередь гендерные стереотипы маркируют профессии как женские или мужские, предопределяя как гендерные различия в профессиональном выборе молодежи, так и горизонтальную гендерную сегрегацию [Miller, Hayward, 2006; Марарица, Гуриева, Казанцева, 2019; Хасбулатова, Смирнова, 2020]. Выявление и объяснение причин и механизмов гендерной сегрегации наиболее наглядно представлено в концепции «стеклянных» феноменов, базирующейся на категориях «стеклянный потолок», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «липкий пол» [Марарица, Гуриева, Казанцева, 2019, с. 47].

Методология анализа гендерных различий в трудовой сфере, обоснованная вышеназванными авторами, позволяет использовать ее для достижения цели данной статьи.

Цель исследования заключается в определении роли и места гендерного фактора в трудовых стратегиях студентов вузов. Трудовые стратегии студентов исследовались на примере вузов г. Белгорода.

Объекты и методы исследования

Было проведено социологическое исследование в вузах г. Белгорода – в 2021 г. (n = 203), в 2022 г. (n = 278) и в 2023 г. (n = 117), включающее анкетный опрос (n = 551, из них женщин – n = 295; мужчин – n = 256; стратифицированная выборка) и глубинное интервью (n = 47; женщины – n = 32; мужчины – n = 17). В качестве респондентов выступали студенты всех курсов: 1 курса – 276 чел., 2 курса – 124 чел., 3 курса – 103 чел., 4 курса бакалавриата – 72 чел., 5 курса специалитета – 23 чел. Ошибка выборки с вероятностью 95 % не превышает 5 %.

Результаты исследования и обсуждение

К конструированию трудовых стратегий молодые люди приступают еще со школьной скамьи, выбирая те профессии, с которыми они хотели бы связать свою трудовую деятельность. Профессиональные стратегии становятся первыми и во многом определяющими стратегиями во всей системе трудовых стратегий. Поступление в высшее учебное заведение и выбор получаемой в вузе специальности означает первый шаг в их реализации. Мотивы выбора молодыми людьми специальности многообразны (табл. 1) и чрезвычайно важны.

Таблица 1
Table 1

Распределение ответов на вопрос о том, что повлияло на выбор специальности в вузе, по всей выборке % от числа респондентов (n = 551) и ранги
Distribution of answers to the question about what influenced the choice of a specialty at a university, across the entire sample percentages of the number of respondents (n = 551) and ranks

Ответы	Всего		Мужчины		Женщины	
	%	ранг	%	ранг	%	ранг
Возможность получить давно понравившуюся профессию	25,7	1	28,4	1	23,0	2
Советы родственников	24,8	2	21,3	2	28,3	1
Советы друзей и знакомых	11,3	3	10,1	5	12,5	3
Имеющийся балл по результатам ЕГЭ	10,9	4	13,5	3	8,3	6
Возможность учиться на бюджете	9,8	5	10,2	4	9,4	5
Советы учителей	8,4	6	7,3	6	9,5	4
Советы приемной комиссии в вузе	5,9	7	6,8	7	5,0	7
Другие варианты	3,2	8	2,4	8	4,0	8

Табл. 1 демонстрирует гендерные различия в профессиональных стратегиях уже на первой стадии их реализации – стадии выбора специальности в вузе. Женщины в большей степени делают ставку на советы учителей, друзей, знакомых и особенно родственников. Советы родственников для 28,3 % из них являются наиболее важным мотивом при выборе профессии. Такую ситуацию, на наш взгляд, нельзя оценивать однозначно: с одной стороны, советы близких позволяют быть четко ориентированным на определенную профессию; с другой стороны, опираясь на советы, можно выбрать не отвечающую личным запросам профессию, что создаст трудности в учебе и последующей работе. Кроме того, советы близких, как правило, основываются на гендерных стереотипах. Так, в интервью студентки отмечали, что основным аргументом в советах родственников по выбору профессии было указание на то, что это подходящая именно для женщин работа.

У мужчин на первом месте среди мотивов выбора профессии стоит «возможность получить давно понравившуюся профессию» (28,4 %). Значимость советов окружения для них заметно ниже, чем для девушек. В то же время для мужчин решающими оказались такие мотивы выбора специальности в вузе, как балл по результатам ЕГЭ и возможность учиться на бюджете, делающие выбор случайным, указывающий на стремление просто поступить в вуз и нередко воспринимающийся как альтернатива службе в армии.

Гендерный фактор проявляется и при определении требований, которые студенты предъявляют к своей будущей профессии (рис. 1).

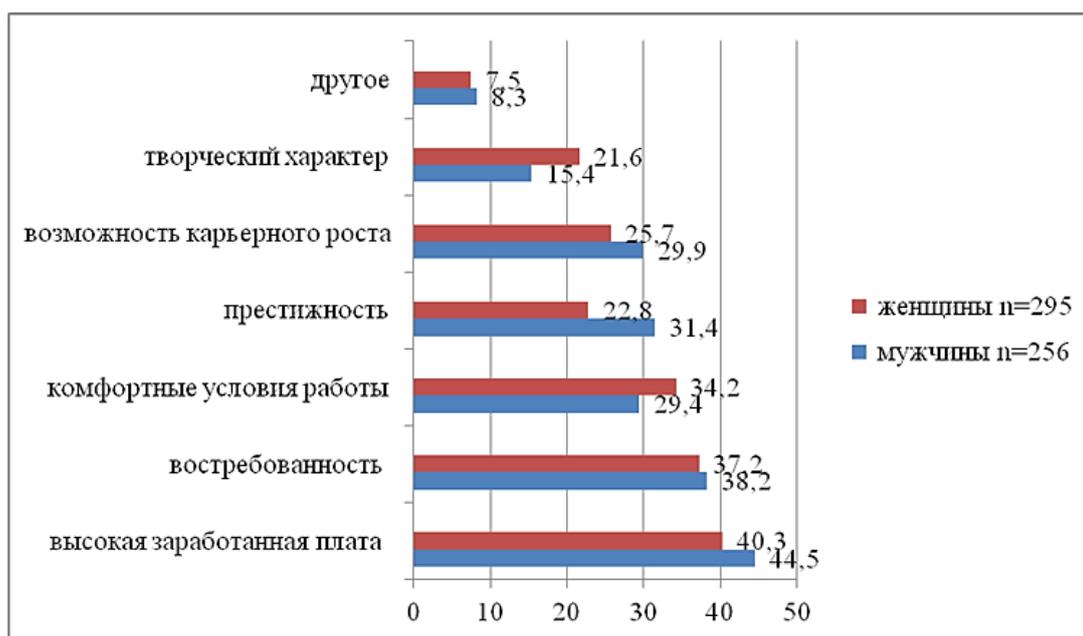


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос: «Каким требованиям должна отвечать Ваша будущая профессия?» (не более 3 вариантов ответа) – % (n)

Fig. 1. Distribution of answers to the question: «What requirements should your future profession meet?» (no more than 3 answers) – % (n)

Как видно из рис. 1, набор требований респондентов к будущей профессии, в котором первые места занимают высокая зарплата и ее востребованность, носит прагматично-материальный характер и отражает тенденцию, свойственную всей современной молодежи [Горшков, Шереги, 2010; Чередниченко, 2016]. Однако при всей их схожести гендерный фактор вносит определенные коррективы в требования к профессиям. Так, для женщин более важными оказываются комфортные условия работы, занимающие в их иерархии требований третье место (34,2 %); в то время для мужчин на третьем месте стоит престижная работа (31,4 %).

В определенной степени гендерные различия в требованиях, предъявляемыми молодыми людьми к будущим профессиям, можно объяснить принимаемыми ими гендерными стереотипами, приписывающими мужчинам и женщинам традиционные гендерные роли [Van der Vleuten M. et al., 2016].

Наиболее отчетливо гендерный фактор в профессиональных стратегиях студентов проявляется при выборе конкретных профессий. И хотя в современных условиях подвергается сомнению существование «мужских» и «женских» профессий, все же в реальности такое деление, во многом основанное на гендерных стереотипах, продолжает существовать и способствует укоренению горизонтальной гендерной сегрегации и феномена «стеклянных стен», а также нередко ведет к снижению конкурентоспособности женщин на современном рынке труда. Так, по сведениям Министерства науки и высшего образования РФ, среди девушек наиболее популярными являются такие области знания, как креативные индустрии, гуманитарные науки, науки об обществе, а также медицина и здравоохранение, педагогическое и психолого-педагогическое образование¹. Преимущественно мужскими являются STEM-профессии (Science, Technology, Engineering, Mathematics – естественные науки, технология, инженерия и математика), включая IT-специальности [Замятнина, 2017, Задворнова, 2019; Хасбулатова, Смирнова, 2020]. Это нашло подтверждение и в нашем исследовании, например, среди студентов белгородских вузов, обучающихся по IT-специальностям, девушек в среднем меньше 25 %.

Второй составляющей системы трудовых стратегий студентов являются карьерные стратегии. Выстраивание карьеры – это по сути путь к успеху в профессионально-трудовой деятельности.

Проведенное исследование показало, что в целом студенты ориентированы на карьеру, и возможность карьерного роста рассматривается ими как одно из важнейших требований к профессии (29,9 % мужчин и 25,7 % женщин) (см. рис. 1). При этом 38,6 % всех респондентов считают карьеру целью всей своей трудовой деятельности; 24,6 % хотели бы сделать карьеру, но только при благоприятных обстоятельствах; 20,0 % – равнодушны к карьере (рис. 2).

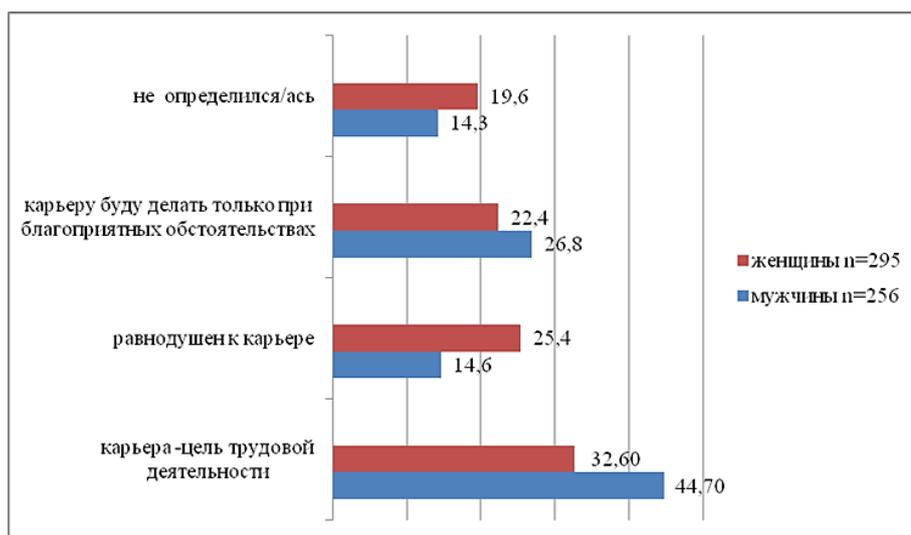


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о том, как студенты относятся к карьере – (n) %

Fig. 2. Distribution of answers to the question about how students relate to a career – (n) %

¹ Чего хотят женщины: в Минобрнауки России назвали наиболее востребованные среди девушек специальности. 2022. Официальный сайт Министерства науки и высшего образования РФ. URL: [https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/nauka-i-obrazovanie/41771/#:~:text=](https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/nauka-i-obrazovanie/41771/#:~:text= (дата обращения 03. 06. 2023).) (дата обращения 03. 06. 2023).



В то же время фиксируется существенная разница между карьерными устремлениями мужчин и женщин. Так, если среди женщин карьеру считают своей целью 32,6 %, а равнодушны к ней 25,4 %, то среди мужчин карьера представляется целью всей трудовой деятельности для 44,7 %, а равнодушных к ней только 14,6 %.

Полученные в ходе исследования результаты отражают ситуацию с карьерным ростом в гендерном разрезе всего работающего населения [Malach- Pines, Bourne, Özbilgin, 2008; Sikora, Saha, 2009; Назарова, 2011; Чередниченко, 2016; Марарица, Гуриева, Казанцева, 2019; Гуриева, Удавихина, 2020]. Традиционная гендерная идеология, легитимирующая повышенную семейную нагрузку на женщин, проявляется и на карьерных стратегиях студенток. В ходе интервью были получены следующие ответы: *«Хочу заняться личной жизнью, создать семью. Будет не до карьеры»* (Екатерина Л., 4 курс); *«На примере знакомых я знаю, что ради карьеры нужно многим жертвовать, а женщинам в особенности. Мне этого не надо»* (Марина С., 3 курс); *«К женщинам, которые добиваются карьерных высот, всегда предвзятое отношение. Я хочу жить спокойно»* (Оксана М., 4 курс). То есть, семейная ориентированность и гендерные стереотипы во многом определяют карьерные стратегии студенток, в значительной степени, снижая их карьерные амбиции.

В системе трудовых стратегий студентов в качестве самостоятельного компонента можно выделить также стратегии выбора организационных форм труда. В качестве вариантов организационных форм труда следует рассматривать трудовые места на предприятиях разных форм собственности, в государственных учреждениях или в общественных организациях; предпринимательство, фриланстерство и блогинг; стационарная (офисная), дистанционная и смешанная формы работы.

В результате исследования было выявлено, что студенты, как мужчины, так и женщины, при выборе предприятия не опираются на такой критерий, как форма собственности. Несколько иная ситуация с влиянием гендерного фактора просматривается при определении желания студентов после окончания вуза работать в государственных учреждениях или общественных организациях. При опросе такое желание высказали 27,8 % всех респондентов, включая 34,4 % мужчин и 21,2 % женщин. В качестве основного мотива такого выбора называлась возможность в государственных учреждениях быстро сделать карьеру, на что, как уже отмечалось, больше нацелены мужчины.

Четко выраженный гендерный характер носит ответ на вопрос о возможности создания бизнеса. Положительно на него ответили 73,7 % мужчин и только 25,5 % женщин. Это является определенным отражением положения дел с женским бизнесом в целом, на развитии которого прежде всего сказываются гендерные стереотипы и неравный с мужчинами доступ к ресурсам [Blim, 2001; Баскакова, 2019; Семенова, 2014].

В последние годы широкое распространение получили такие организационные формы труда, как самозанятые и индивидуальное предпринимательство, среди них у молодежи популярностью пользуются фриланс и блогинг.

При анкетном опросе выбрали фриланс как возможную форму организации своего труда 72 человека (13 %), из них 47 мужчин (18,4 %) и 25 женщин (8,6 %). Такое соотношение можно объяснить отмечаемой исследователями неуверенностью женщин в своих силах [Семенова, 2014; Креховец, Леонова, 2017; Замятнина, 2017; Баскакова, 2019 и др.]. Это находит свое подтверждение и в ответах студенток в ходе интервью. Так, Елена Р. (студентка 2 курса) отметила, что *«для фриланса необходимо иметь высокий уровень профессиональных знаний и значительный опыт работы, так как, для фрилансера очень важно иметь устойчивую клиентскую базу. Я фриланс пока не рассматриваю»*.

Как форма трудовой деятельности сейчас приобретает все большую популярность блогинг. В ходе проведенного исследования было выяснено, что 118 респондентов (21,4%) желали бы в дальнейшем заниматься блогингом; из них 62,4 % женщин и 37,6 % мужчин. Соотношение мужчин и женщин из числа респондентов, желающих заниматься блогингом, в пользу последних, по нашему мнению, имеет в основании две причины: во-первых, как показывает статистика, девушки больше времени проводят в социальных се-

тях, чем юноши; во-вторых, ведение блога вполне можно совмещать с традиционной гендерной ролью хозяйки домашнего очага.

Студентами закладываются в их трудовые стратегии и выборе форм организации труда (офисная, дистанционная и смешанная (гибридная)). Проведенный анкетный опрос показал, что студенты в настоящее время не отдают видимого предпочтения ни одной из этих форм, однако достаточно заметны гендерные различия в этом выборе. Так, 46,8 % женщин желали бы работать в офисе (дистанционно – 23,4 %, по смешанной форме – 29,8%); 45,5 % мужчин выбрали дистанционную работу (в офисе – 22,2 %, по смешанной форме – 32,3 %).

Четвертым компонентом системы трудовых стратегий студентов являются стратегии трудоустройства. Стратегии трудоустройства студентов оптимистичные. В том, что окончанию вуза найдут работу 97,6 % всех респондентов (мужчины – 98,3 %, женщины – 96,9%). Высок процент и тех, кто рассчитывает найти работу по полученной в вузе специальности – 85,4 % (мужчины 90,3%, женщины – 80,5 %). В последнем случае женщины менее уверены в своем профессиональном трудоустройстве. И их мнение, в определенной степени, подтверждается практикой. Так, по данным Росстата¹, среди выпускников 2016–2019 годов доля нетрудоустроенных у женщин на 4–5 % выше, чем у мужчин.

Несмотря на оптимистический в целом взгляд на будущее трудоустройство, студенты знают о тех трудностях, с которыми им придется столкнуться при поиске работы и при конструировании стратегий трудоустройства учитывают их (рис. 3).

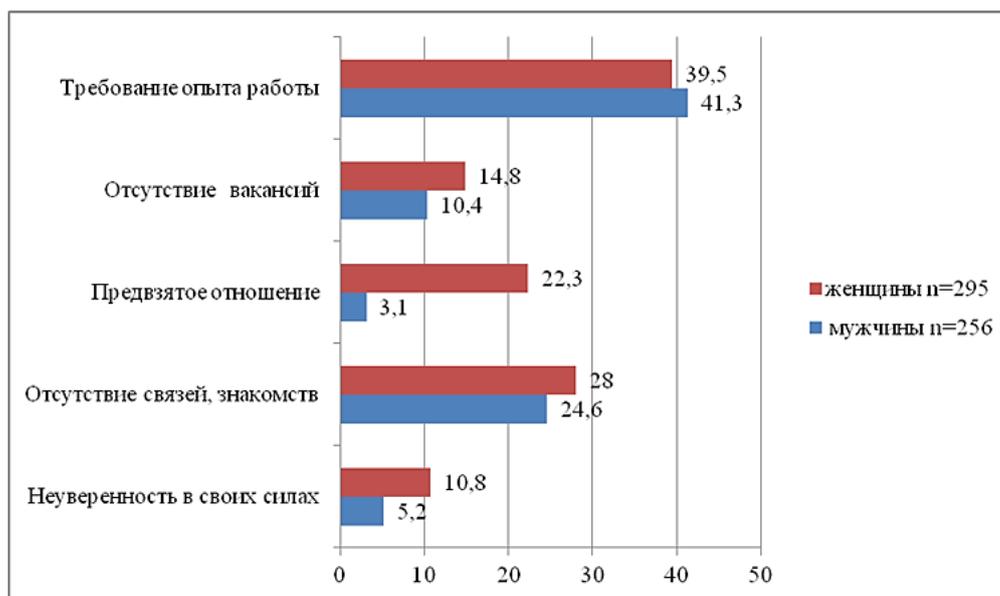


Рис. 3 Распределение ответов на вопрос о трудностях, которые возникают при трудоустройстве выпускников вузов (n) %

Fig. 3. Distribution of answers to the question about the difficulties that arise in the employment of university graduates (n) %

Проблемы, с которыми сталкиваются выпускники вузов при трудоустройстве, носят как общий характер, т. е. касаются и мужчин, и женщин, так и являются гендерно чувствительными. К общей относится широко обсуждаемая проблема требования работодателями опыта практической работы. Эта проблема волнует 41,3 % мужчин и 39,5 % женщин. Гендерно чувствительной же является проблема предвзятости работодателей при

¹ Выборочное наблюдение трудоустройства выпускников. 2021. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_trudoustr_2021/index.html (дата обращения: 04.06.2023)



приеме выпускников вузов на работу, касающаяся главным образом женщин (на нее указали 22,3 % от общего числа женщин-респонденток). В ходе интервью удалось выяснить, что 18 из 32 интервьюируемых женщин имеют сведения (из личного опыта или опыта своих знакомых) о дискриминации по признаку пола при приеме на работу.

Стратегии трудоустройства включают в себя и инструменты, которыми предполагают воспользоваться студенты при устройстве на работу (табл. 2).

Таблица 2
Table 2

Распределение ответов на вопрос об инструментах, которые студенты предполагают использовать при устройстве на работу, по всей выборке % от числа респондентов (n = 551)
 Distribution of answers to the question about the tools that students intend to use when applying for a job, for the entire sample % of the number of respondents (n = 551)

Ответы	Всего	Мужчины	Женщины
Помощь родственников, друзей и знакомых	33,2	28,7	37,7
Совмещение учебы с работой	24,6	28,3	20,9
Владение ПК на уровне уверенного пользователя	16,7	15,6	17,8
Владение иностранными языками	7,6	6,4	8,8
Участие в работе общественных организаций	5,4	2,1	8,7
Дополнительное образование	5,2	4,6	5,8
Другие варианты	2,4	1,6	3,2

Основным инструментом при поиске работы студенты считают помощь родственников, друзей и знакомых (33,2 %), при этом для женщин, которые ощущают большую неуверенность на рынке труда, значимость этого инструмента выше, чем для мужчин (37,7 против 28,7 %). В то же время мужчины в большей степени, чем женщины (соответственно 28,3 и 20,9 %) нацелены на приобретение опыта работы во время обучения в вузе и уверены, что смогут успешно совмещать учебу и работу. Студентки чаще студентов участвуют в работе общественных организаций, считая, что это, кроме всего прочего, может быть плюсом и дополнительной поддержкой при трудоустройстве (8,7 %). Как видно, женщины при поиске работы в значительной мере рассчитывают на чью-либо поддержку, в то время как мужчины ориентируются и на поддержку своего окружения, и на собственные силы.

Заключение

Рассмотрение трудовых стратегий студентов в качестве системы, состоящей из таких компонентов, как профессиональные и карьерные стратегии, стратегии по выбору организационных форм труда и стратегии трудоустройства, охватывает практически все направления планирования трудовой деятельности и позволяет иметь достаточно полную картину целей, задач и стремлений студентов в трудовой сфере. Многообразие трудовых стратегий студентов определяется большим количеством факторов, на них воздействующих. Одним из самых значимых факторов является гендерный фактор, оказывающий принципиальное влияние на каждый компонент трудовых стратегий в отдельности и систему трудовых стратегий в целом.

В профессиональных стратегиях одну из определяющих ролей играют гендерные стереотипы, на которых во многом основывается решающая аргументация при выборе профессии. Однако соответствующая направленность студентов на гендерно окрашенные специальности означает упрочение горизонтальной гендерной сегрегации, а в условиях

цифровой революции при закреплении за высокотехнологичными специальностями статуса «мужских» ведет к значительному снижению конкурентоспособности женщин на рынке труда и увеличению гендерного разрыва в заработной плате.

При достаточно высоком уровне амбициозности современных молодых людей в целом гендерный фактор действует на снижение показателя карьерных устремлений женщин. Одну из основных ролей в отказе студенток от высоких карьерных притязаний играет их ориентированность на семью.

В стратегиях выбора организационных форм труда также находит свое отражение стереотипированное представление о том, каковы должны быть устремления мужчин и женщин в трудовой сфере. Основываясь на нем, мужчины выбирают собственный бизнес и ту организационную форму труда, которая давала бы высокое материальное обеспечение. Женщины предпочитают комфортные условия работы, которые способствовали бы успешному сочетанию профессионального и семейного труда.

Наиболее негативно гендерный фактор сказывается на стратегиях трудоустройства. В них гендерные различия приводят к достаточно распространенным дискриминационным практикам, базирующимся прежде всего на гендерной идеологии, в рамках которой легитимизируется повышенная семейная нагрузка у женщин.

При рассмотрении определяющих базовых моделей становится очевидным, что под воздействием гендерного фактора мужские трудовые стратегии формируются как ориентированные на материальный достаток и карьеру; женские на профессию и комфортные условия труда.

Список литературы

- Баскакова М.Е. 2019. Гендерная асимметрия малого бизнеса (на примере Москвы). *Мир новой экономики*, 13(3): 100–111. DOI: [10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111](https://doi.org/10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111).
- Глебова Г.Ф. 2016. Исследование гендерных особенностей профессионального самоопределения студентов. В кн.: *Гендерный подход в гуманитарных исследованиях*. Под ред. А.Ю. Нагорнова. Ульяновск, Зebra: 121–131.
- Горшков М.К., Шереги Ф.Э. 2010. Молодежь России: социологический портрет. М., ЦСПиМ, 592 с.
- Гуриева С.Д., Удавихина У.А. 2020. Особенности применения гендерных стратегий при построении карьеры женщинами в России. В кн.: *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*. Материалы III Международной научно-практической конференции, 1–2 октября 2020, Санкт-Петербург, Издательство РГПУ им. А.И. Герцена: 270–273.
- Демографический ежегодник России. 2021. М., Росстат, 256 с.
- Задворнова Ю.С. 2019. Ликвидация гендерного разрыва в оплате труда в STEM-отраслях как ключевая задача преодоления гендерного неравенства в странах с цифровой экономикой. *Женщина в российском обществе*. 3: 114–120. DOI: [10.21064/WinRS.2019.3.9](https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.3.9).
- Замятнина Е.С. 2017. Гендерные различия при выборе специальности в вузе в современной России. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, 3: 163–176. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.3.11>.
- Креховец Е.В., Леонова Л.А. 2017. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений: гендерный анализ. *Женщина в российском обществе*, 3(84): 58–69.
- Марарица Л.В., Гуриева С.Д., Казанцева Т.В. 2019. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы. *Психология человека в образовании*, 1(1): 44–52. DOI: <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52>
- Медведева Н.Р., Киндаев А.Ю. 2013. Гендерное неравенство при трудоустройстве выпускников вузов. *XVI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс*, 8: 309–314.
- Савостина Е.А., Смирнова И.Н., Хасбулатова О.А. 2017. STEM: профессиональные траектории молодежи (гендерный аспект). *Женщина в российском обществе*, 3(84): 33–44.
- Селиванова З.К. 2017. О жизненных целях и профессиональных предпочтениях старших подростков. *Социологические исследования*, 5: 51–56.



- Семенова Ю.А. 2014. Женское предпринимательство в современном российском обществе: особенности и перспективы. *Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия. Социология. Политология*, 14(2): 17–19. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2014-14-2-17-19>.
- Хайнс С. 2019. Может ли гендер меняться? Введение в XXI в. Пер. с англ. М., Ад Маргинем Пресс, ABCdesing, 144 с. (Hines S., Taylor M. 2018. *Is Gender Fluid?: A primer for the 21st century*. Thames and Hudson Limited, 143 p.)
- Хасбулатова О.А., Смирнова И. Н. 2020. Гендерные стереотипы в цифровом обществе: современные тенденции. *Народонаселение*, 23(2): 161–171. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.14>.
- Чередниченко Г.А. 2018. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса Росстата РФ). *Социологические исследования*, 8: 91–101.
- Чередниченко Г.А. 2016. Российская молодежь: от образования к труду (на материалах социологических исследований образовательных и профессиональных траекторий). СПб.: Издательство РХГА, 392 с.
- Anker R. 1997. Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labor Reviews*, 136(3): 315–339.
- Barrett E. 2021. Career aspirations of teenagers and the future of gender equality in occupations. *Journal of Education and Work*, 34(2): 110–127.
- Blim M. 2001. Italian women after development: Employment, entrepreneurship, and domestic work in the Third Italy. *The History of the Family*, 6(2): 257–270. DOI: [https://doi.org/10.1016/s1081-602x\(01\)00072-0](https://doi.org/10.1016/s1081-602x(01)00072-0).
- Fortin N.M. 2005. Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3): 416–438.
- Kosyakova Y., Kurakin D., Blossfeld H.-P. 2015. Horizontal and vertical gender segregation in Russia – changes upon labour market entry before and after the collapse of the Soviet regime. *European Sociological Review*, 31(5): 573–590.
- Malach- Pines A., Bourne D., Özbilgin M.F. 2008. Strategies for combating gendered perceptions of careers. *Career Development International*, 13(4): 320–332.
- McEntee-Atalianis L., Litosseliti L. 2017. Narratives of sex-segregated professional identities. *Narrative Inquiry*, 27(1): 1–23.
- Miller L., Hayward R. 2006. New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1): 67–93.
- Scholes L., McDonald S. 2022 Year 3 student career choices: Exploring societal changes in constructions of masculinity and femininity in career choice justifications. *British Educational Research Journal*, 48(2): 292–310.
- Sikora J., Saha L. J. 2009. Gender and professional career plans of high school students in comparative perspective. *Educational Research and Evaluation*, 15(4): 385–403.
- Van der Vleuten M., Jaspers E., Maas I., van der Lippe T. 2016. Boys' and girls' educational choices in secondary education. The role of gender ideology. *Educational Studies*, 42(2): 181–200.

References

- Baskakova M.E. 2019. Gendernaya asimetriya malogo biznesa (na primere Moskvy) [Gender asymmetry of small business (on the example of Moscow)]. *Mir novoj ekonomiki*, 13(3): 100–111. DOI: [10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111](https://doi.org/10.26794/2220-6469-2019-13-3-100-111)
- Glebova G.F. 2016. Issledovanie gendernyh osobennostej professional'nogo samoopredeleniya studentov [Study of gender characteristics of professional self-determination of students]. In: *Gendernyj podhod v gumanitarnyh issledovaniyah* [Gender Approach in the Humanities]. Ed. A.YU. Nagornova. Ulyanovsk, Publ. Zebra: 121–131.
- Gorshkov M.K., SHeregi F.E. 2010. *Molodezh' Rossii: sociologicheskij portret* [Youth of Russia: a sociological portrait]. Moscow, Publ. CSPiM, 592 p.
- Gurieva S.D., Udavihina U.A. 2020. Osobennosti primeneniya gendernyh strategij pri postroenii kar'ery zhenshchinami v Rossii [Features of the use of gender strategies in building a career by women in Russia]. In: *Gercenovskie chteniya: psihologicheskie issledovaniya v obrazovanii* [Herzen Readings: Psychological Research in Education]. Materials of the III International scientific and practi-

- cal conference, October 1-2, 2020, St. Petersburg, Publishing house of the Russian State Pedagogical University named after. A.I. Herzen: 270–273.
- Demograficheskij ezhegodnik Rossii. 2021. The Demographic Yearbook of Russia. 2021. Moscow, Publ. Rosstat, 256 p.
- Zadvornova YU.S. 2019. Likvidaciya gendernogo razryva v oplate truda v STEM-otraslyah kak klyuchevaya zadacha preodoleniya gendernogo neravenstva v stranah s cifrovoj ekonomikoj [Elimination of gender wage gap in STEM as a key task of eradication of gender inequality in countries with digital economy]. *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 3: 114–120. DOI: [10.21064/WinRS.2019.3.9](https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.3.9)
- Zamyatnina E.S. 2017. Gendernye razlichiya pri vybore special'nosti v vuze v sovremennoj Rossii [Gender differences in choosing a specialty at a university in modern Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i social'nye peremeny*, 3: 163–176. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2017.3.11>.
- Krekhov E.V., Leonova L.A. 2017. Trudoustrojstvo vypusnikov vysshih uchebnyh zavedenij: gendernyj analiz [University graduates employability: gender analysis]. *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 3(84): 58–69.
- Mararica L.V., Gurieva S.D., Kazanceva T.V. 2019. Fenomen gendernogo neravenstva kak faktor kar'ernogo kapitala zhenshchiny: postanovka problem [The phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: problem definition]. *Psihologiya cheloveka v obrazovanii*, 1(1): 44–52. DOI: <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52>
- Medvedeva N. R., Kindaev A. YU. 2013. Gendernoe neravenstvo pri trudoustrojstve vypusnikov vuzov [Gender inequality in employment of university graduates]. *XXI vek: itogi proshlogo i problemy nastoyashchego plyus*, 8: 309–314.
- Savostina E.A., Smirnova I.N., Hasbulatova O.A. 2017. STEM: professional'nye traektorii molodezhi (gendernyj aspekt) [STEM: professional trajectories of the youth (Gender aspect)]. *ZHenshchina v rossijskom obshchestve*, 3(84): 33–44.
- Selivanova Z.K. 2017. O zhiznennyh celyah i professional'nyh predpochteniyah starshih podrostkov [Life goals and professional preferences of older adolescents]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 5: 51–56.
- Semenova YU. A. 2014. ZHenskoe predprinimatel'stvo v sovremennom rossijskom obshchestve: osobennosti i perspektivy [Women entrepreneurship in the Modern Russian society: Peculiarities and Perspectives]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya. Sociologiya. Politologiya*, 14(2):17–19. DOI: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2014-14-2-17-19>.
- Hines S. 2019. Mozhet li gender menyat'sya? Vvedenie v XXI v. [Is Gender Fluid?: A primer for the 21st century]. Translated from the Eng. M., Ad Marginem Press, ABCdesing, 144 s. (Hines S., Taylor M. 2018. *Is Gender Fluid?: A primer for the 21st century*. Thames and Hudson Limited, 143 p.)
- Hasbulatova O. A., Smirnova I. N. 2020. Gendernye stereotipy v cifrovom obshchestve: sovremennye tendencii [Gender stereotypes in digital society: modern tendencies]. *Narodonaselenie*, 23(2): 161–171. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.14>.
- CHerednichenko G. A. 2018. Pervoe trudoustrojstvo posle vuza (po materialam oprosa Rosstata RF) [Employment after universities on the materials of the Russian Statistics Committee Survey]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 8: 91–101.
- CHerednichenko G.A. 2016. Rossijskaya molodezh': ot obrazovaniya k trudu (na materialah sociologicheskikh issledovanij obrazovatel'nyh i professional'nyh traektorij) [Russian youth: from education to work (based on sociological studies of educational and professional trajectories)]. Saint Petersburg.: Publ. RHGA, 392 p.
- Anker R. 1997. Theories of occupational segregation by sex: an overview. *International Labor Reviews*, 136(3): 315–339.
- Barrett E. 2021. Career aspirations of teenagers and the future of gender equality in occupations. *Journal of Education and Work*, 34(2): 110–127.
- Blim M. 2001. Italian women after development: Employment, entrepreneurship, and domestic work in the Third Italy. *The History of the Family*, 6(2): 257–270. DOI: [https://doi.org/10.1016/s1081-602x\(01\)00072-0](https://doi.org/10.1016/s1081-602x(01)00072-0).
- Fortin N.M. 2005. Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3): 416–438.



- Kosyakova Y., Kurakin D., Blossfeld H.-P. 2015. Horizontal and vertical gender segregation in Russia – changes upon labour market entry before and after the collapse of the Soviet regime. *European Sociological Review*, 31(5): 573–590.
- Malach- Pines A., Bourne D., Özbilgin M.F. 2008. Strategies for combating gendered perceptions of careers. *Career Development International*, 13(4): 320–332.
- McEntee-Atalianis L., Litosseliti L. 2017. Narratives of sex-segregated professional identities. *Narrative Inquiry*, 27(1): 1–23.
- Miller L., Hayward R. 2006. New jobs, old occupational stereotypes: gender and jobs in the new economy. *Journal of Education and Work*, 19(1): 67–93.
- Scholes L., McDonald S. 2022 Year 3 student career choices: Exploring societal changes in constructions of masculinity and femininity in career choice justifications. *British Educational Research Journal*, 48(2): 292–310.
- Sikora J., Saha L. J. 2009. Gender and professional career plans of high school students in comparative perspective. *Educational Research and Evaluation*, 15(4): 385–403.
- Van der Vleuten M., Jaspers E., Maas I., van der Lippe T. 2016. Boys' and girls' educational choices in secondary education. The role of gender ideology. *Educational Studies*, 42(2): 181–200.

Конфликт интересов: о потенциальном конфликте интересов не сообщалось.
Conflict of interest: no potential conflict of interest has been reported.

Поступила в редакцию 15.08.2023
Поступила после рецензирования 31.08.2023
Принята к публикации 15.07.2023

Received August 15, 2023
Revised August 31, 2023
Accepted July 15, 2023

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Ельникова Галина Алексеевна, доктор социологических наук, профессор кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Белгородский университет кооперации, экономики и права, г. Белгород, Россия.

Galina A. Elnikova, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences, Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Belgorod, Russia.