

Научная статья

УДК 316.354.2; 316.473; 65.015.3

<https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.3>

EDN DGFWQY

Отношение к организации и ее менеджменту: гендерная дифференциация оценок работников (на примере г. Таганрога)**Андрей В. Рачипа¹**¹Донской государственной технической университет,
Политехнический институт (филиал) ДГТУ в г. Таганроге

г. Таганрог, Россия

e-mail: rachipa@sfedu.ru

Ирина А. Янкина²²Таганрогский институт управления и экономики, г. Таганрог, Россия

e-mail: i.yankina@tmei.ru

Аннотация

Введение. Негативные демографические тенденции приводят к изменениям на российском рынке труда. В связи с этим актуализируются исследования, обращающие внимание на гендерное восприятие респондентами организации как среды, в которой происходит трудовая деятельность. Новизна исследования заключается в проведении сравнительного анализа мужского и женского отношения к элементам организационной среды, руководству и управлению организацией. Подобная оценка позволяет зафиксировать точки совпадения и расхождения в оценках элементов организационной среды в зависимости от гендера, выделить области максимального расхождения в оценках.

Методы. Исследование проводилось в форме анкетного опроса (2023–2024 гг.) и вторичного анализа результатов исследований 1996, 2007, 2024 гг., проводившихся в г. Таганроге. Обработка полученных данных осуществлялась с помощью индексного метода (расчет проводился по 19 элементам внутриорганизационной среды), коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Результаты и их обсуждение. Исследование показало отсутствие существенных различий в мужских и женских оценках по большинству элементов организационной среды. Самые существенные отличия зафиксированы по следующим позициям: «соблюдение менеджерами субординации»; «соотношение наказаний и поощрений в организации»; «тип мышления руководителя в своей организации»; «применяемая в организации модель успеха». Данные показали, что мужчины воспринимают внутриорганизационную среду и руководство более позитивно, чем женщины. Логика развития событий позволяет прогнозировать, что российский рынок труда со временем все больше и больше будет становиться женским. Вследствие этого как отдельные организации, так и в целом государственные органы управления будут вынуждены решать проблемы женского рынка труда, поэтому должны учитывать особенности женского взгляда на организационную среду и менеджмент.

Ключевые слова: гендерная дифференциация; внутриорганизационная среда; социологическое исследование; оценки работников; менеджмент; государственное управление.

Для цитирования: Рачипа А.В., Янкина И.А. (2025). Отношение к организации и ее менеджменту: гендерная дифференциация оценок работников (на примере г. Таганрога). *Caucasian Science Bridge*, 8 (2), С. 33-44. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.3>.

Attitude to the organization and its management: gender differentiation of employee assessments (using the example of Taganrog)

Andrey V. Rachipa¹

¹ Don State Technical University,
Polytechnic Institute (branch) of DSTU in Taganrog
Taganrog, Russia
e-mail: rachipa@sfedu.ru

Irina A. Yankina²

²Taganrog Institute of Management and Economics,
Taganrog, Russia
e-mail: i.yankina@tmei.ru

Abstract

Introduction. Negative demographic trends lead to changes in the Russian labor market. In this regard, studies that pay attention to the respondents' gender perception of the organization as an environment in which labor activity takes place are updated. The novelty of the study lies in the comparative analysis of male and female attitudes toward elements of the organizational environment, management and governance of the organization. Such an assessment allows us to record points of coincidence and divergence in assessments of elements of the organizational environment depending on gender, and to highlight areas of maximum divergence in assessments.

Methods. The study was conducted in the form of a questionnaire survey (2023–2024) and a secondary analysis of the results of studies in 1996, 2007, 2024, conducted in Taganrog. The obtained data were processed using the index method (the calculation was carried out for 19 elements of the intra-organizational environment), the Spearman rank correlation coefficient.

Results and its discussion. The study showed the absence of significant differences in "male" and "female" assessments for most elements of the organizational environment. The most significant differences were recorded for the following positions: "compliance with subordination by managers"; "the ratio of punishments and rewards in the organization"; "the type of thinking of the manager in his organization"; "the model of success used in the organization". The data showed that men perceive the intra-organizational environment and management more positively than women. The logic of the development of events allows us to predict that the Russian labor market will become more and more "female" over time. As a result, both individual organizations and government bodies as a whole will be forced to solve the problems of the "women's" labor market, and therefore must take into account the peculiarities of the "women's" view of the organizational environment and management.

Keywords: gender differentiation; intra-organizational environment; sociological research; employee assessments; management; public administration.

For citation: Rachipa A. V., Yankina I. A. (2025). Attitude to the organization and its management: gender differentiation of employee assessments (using the example of Taganrog). *Caucasian Science Bridge*, 8 (2), P. 33-44. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.3>.

Введение

Сокращение населения страны и технологическое отставание от мировых тенденций диктуют необходимость поиска внутренних источников повышения производительности труда российских организаций. Одним из таких источников является корректный учет гендерной специфики трудовых ресурсов организации. Соответствие внутриорганизационной среды и системы менеджмента организации интересам работников обуславливает повышение их трудового потенциала и гарантирует вовлеченность и лояльность персонала. В связи с этим в данном

исследовании обращается внимание на гендерное восприятие респондентами организации как среды, в которой происходит трудовая деятельность.

Современные исследователи, обращаясь к проблеме гендера в организационной среде, чаще всего делают акцент на гендерной асимметрии и дискриминации (Брострем, 2021; Вилкова, 2020; Денисова, 2024; Рудченко, 2020; *Social cognitive factors...*, 2023). В данном исследовании не ставится задача выявить, является ли гендер дискриминирующим признаком. На наш взгляд, не менее важными представляются исследования, раскрывающие гендерную специфику восприятия элементов организационной среды. Учет гендерной специфики позволит внести вклад в совершенствование процесса принятия управленческих решений и системы мотивации персонала. Цель работы состоит в сравнительном исследовании гендерной дифференциации восприятия организации и ее менеджмента.

Традиционный подход к анализу гендерных различий связан с оценкой гендерной асимметрии и дискриминации на рынке труда. Новизна нашего исследования заключается в смещении акцента анализа в сторону диагностики отличий мужского и женского восприятия происходящих в организации процессов и ее менеджмента, в проведении сравнительного анализа (в том числе методом ранговой корреляции) мужского и женского отношения к элементам организационной среды, руководству и управлению организацией. Подобная оценка позволяет зафиксировать точки схождения и расхождения в оценках элементов организационной среды в зависимости от гендера, выделить области максимального гендерного расхождения в оценках. Практическая значимость полученных результатов обусловлена возможностью повышения эффективности управленческих решений, принимаемых с учетом выявленных гендерных различий.

Методология

Фактически сравнительный анализ осуществляется на основе диагностики мужского и женского взгляда на свою организацию, на ее менеджмент и определения их расхождений или схожести. В ходе выполнения профессиональных обязанностей человек оценивает сложившуюся вокруг него ситуацию в организации, поведение представителей руководства. При этом он не только объект управленческого воздействия, но и субъект трудовых отношений, результаты которых формируют оценку внутриорганизационной ситуации. В целом нужно отметить, что «обозначается роль человека не только как наблюдателя и аудитора жизненного пространства, но и как его активного конструктора и преобразователя» (Рачипа, 2011, 77). В центре данной работы лежит отношение работающего населения к своей организации и работе, анализ которого и оценка факторов, детерминирующих удовлетворенность трудовой деятельностью, хорошо изучены отечественными учеными (Здравомыслов, 2003). Также не утихает интерес исследователей по поводу неравенства в оплате труда, условий занятости и безработицы (Брострем, 2021; Вилкова, 2020; Гапонова, 2023; Ключева, 2023; Козырев, 2015; Козьмина, 2022; Полтавская, 2018; Руденко, 2020; Хузиева, 2017). В исследованиях Е.А. Черных поднимается вопрос о качестве рабочих мест мужчин и женщин, которое «различается в пользу первых» (Черных, 2023, 88). Изучению проблемы формирования баланса труда и семьи, влияющего на удовлетворенность трудовой деятельностью, посвящена работа Г.В. Белеховой и А.Л. Ивановской (Белехова, 2022).

В данном исследовании оценка гендерной дифференциации восприятия элементов организационной среды проводится в рамках субъективистского подхода посредством определения субъективного отношения работающих к организации и работе (интерпретируемой как оплачиваемая занятость). Исследование проводилось в форме анкетного опроса (2023–2024 гг.) и вторичного анализа результатов исследований 1996, 2007, 2024 гг., проводившихся в г. Таганроге. В ходе анализа

используются данные исследований, проведенных в Таганроге с 1996 по 2024 г., в том числе: в 1996 г. опрошено 1143 человек, руководитель – д.с.н., профессор В.В. Чичилимов (Энергия социального бытия..., 1999), в 2004 г. опрошено 2800 человек, руководитель – д.с.н., профессор В.В. Чичилимов (Чичилимов, 2011), в 2007 г. опрошено 2700 человек, руководитель – д.с.н., профессор А.В. Рачипа; в 2024 г. опрошено 500 человек, в том числе 225 мужчин и 275 женщин, руководитель – д.с.н., доцент И.А. Янкина. В анкете опроса, проводившегося в 2023–2024 гг., использовалась модифицированная методика исследования организационных патологий, созданная на основе работы Е.Ю. Плешаковой (2016). Тип выборки: квотная по полу и возрасту. В ходе опроса респондентам было предложено оценить ряд параметров по пятибалльной шкале (шкала типа Лайкерта). Обработка полученных данных осуществлялась с помощью индексного метода (индекс равнения групп, ИРГ), вычисляемого по методике расчета, которая приводится в А.Г. Здравомысловым (Здравомыслов, 2003, 64), расчета t-критерия Стьюдента, коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Результаты и их обсуждение

Результаты опроса в 2024 г. показали, что подавляющая часть опрошенных удовлетворена своей работой. Динамика данных демонстрирует, что с 1996 по 2024 г. наблюдается положительная тенденция: в 1996 г. были удовлетворены 54,5%, в 2000 г. – 69%, в 2004 г. – 62%, в 2007 г. – 66% (Янкина, 2009, 148–149), а в 2024 г. – 73%. Аналогичную положительную динамику (с 1987 по 2021 г.) показывает исследование Д.А. Гугуевой. Как пишет исследователь, «за 37 лет между опросами удовлетворенность содержанием своей работы существенно выросла, более чем на 20 %» (Гугуева, 2024, 128). Для определения гендерной дифференциации восприятия элементов организационной среды был рассчитан ИРГ для мужчин и женщин по 19 элементам внутриорганизационной среды (табл. 1). В целом отметим, что восприятие организационной среды и руководства у мужчин и женщин несколько отличается. В частности, самые позитивные оценки мужчины делают в ответах на вопросы об удовлетворенности своей работой, адекватности реакции руководителя на реальные изменения внешней среды, отношении руководства к возможности проявления самостоятельности сотрудниками.

Таблица 1

Гендерная специфика индекса равнения групп по элементам внутриорганизационной среды

Оцениваемые элементы внутриорганизационной среды	Мужчины	Женщины
Удовлетворенность своей работой	0,47	0,415
Адекватность реакции руководителя на реальные изменения	0,46	0,42
Отношение руководства к возможности проявления самостоятельности сотрудниками	0,425	0,42
Соблюдение менеджерами субординации (установленных правил взаимоотношений между подчиненными и начальником)	0,36	0,61
Возможность руководителя управлять конфликтами в организации	0,34	0,335
Ориентация менеджмента организации на качественный рост	0,3	0,195
Соотношение наказаний и поощрений в организации	0,27	0,065

Склонность руководства организации делегировать свои полномочия подчиненным	0,26	0,36
Конкурентоспособность организации	0,22	0,16
Стимул к переменам в организации	0,2	0,085
Восприятие работниками процессов цифровизации в организации	0,195	0,15
Тип мышления руководителя в своей организации	0,16	-0,04
Инициатива организации работниками	0,15	0,03
Характеристика своей организации работниками	0	0,085
Отношение в организации к переменам	-0,015	0
Модель успеха организации	-0,02	-0,26
Ориентация организации во времени	-0,04	-0,095
Характеристика способов решения проблем руководителем организации	-0,08	-0,1
Готовность организации к риску	-0,27	-0,365
Итого (суммарная оценка)	3,385	2,247

У женщин самые позитивные оценки связаны с вопросами соблюдения менеджерами субординации, отношения руководства к возможности проявления самостоятельности сотрудниками, адекватности реакции руководителя на реальные изменения, удовлетворенности своей работой.

Суммирование индексов по всем проанализированным элементам внутриорганизационной среды показывает, что мужчины ее воспринимают более позитивно. Например, женщины дают более сдержанные оценки в отношении типа мышления руководителя, модели успеха организации, негативно отзываются о готовности организации к риску. Самые существенные отличия в оценках мужчин и женщин зафиксированы по следующим позициям: соблюдение менеджерами субординации; соотношение наказаний и поощрений в организации; тип мышления руководителя в своей организации; применяемая в организации модель успеха. По остальным вопросам мнения опрошенных женщин и мужчин мало расходятся, что подтверждают результаты ранговой корреляции. Расчет коэффициента Спирмена показал, что $\rho = 0,9$. Таким образом, связь между оценками мужчин и женщин по поводу элементов внутриорганизационной среды сильная и прямая.

По таблице Стьюдента определено:

$$t(\alpha/2, k) = (0,05/2; 17) = 2,458; T_{кр} = 0,26.$$

Поскольку $T_{кр} < \rho$, то можно констатировать значимую ранговую корреляционную связь. Фактически это говорит о схожести восприятия мужчинами и женщинами своей организации и своей работы. Этот же факт отметила Е.А. Черных, которая в ходе исследования определила, что нет существенных «статистически значимых различий между характеристиками, вносящими свой вклад в общую удовлетворенность работой для мужчин и женщин» (Черных, 2023, 100). Однако, как указывалось ранее, несмотря на общее сходство оценок, есть ряд характеристик, в которых наиболее существенно проявляется гендерная специфика. Одной из таких характеристик является тип мышления руководителя (рис. 1).



Рис. 1. Гендерная дифференциация характеристики типа мышления своего руководителя

Законы рыночной экономики обуславливают ситуацию, при которой тип мышления руководителя определяет не только настоящее, но и будущее состояние организации. Его стратегичность и инновационность обеспечивают организации высокие конкурентные позиции, а традиционность и ригидность обрекают организацию на позицию аутсайдера и стагнацию. Интересно, что мужская часть респондентов описывает чаще всего тип мышления руководителя своей организации как «ориентированный на долгосрочный курс, на гибкость». Если среди мужчин на это указал каждый второй, то среди женщин так же считает только каждая четвертая. Чаще всего женщины полагают, что руководитель «ориентируется на изучение возможных путей» (30%). Данные показывают, что с 2004 по 2024 г. произошло снижение доли тех респондентов, кто считает, что тип мышления руководителя ориентирован на «создание всего нового (технологий, изделий, рынков)»: в 2004 г. – 13% (Янкина, 2009), а в 2024 г. – 7%. Нужно отметить, что результаты исследования А.В. Булгакова с соавт. приводят к выводу, что (по мнению респондентов) руководители отечественных компаний грешат «отсутствием продуманной стратегии эффективности» (Булгаков, 2022, 148). Это косвенно согласуется с полученными данными в нашем исследовании по г. Таганрогу.

Еще один элемент организационной среды, по которому зафиксирована гендерная дифференциация, – это оценка модели успеха, которая применяется в организации (рис. 2). Модель успеха организации тесно связана с видением ее будущего и принимаемым в связи с этим управленческим решением. Данные показывают, что, по мнению респондентов, за 20 лет менеджеры организаций переключились со стратегии оптимизации внутренних процессов (эффективной в случае стагнирующего рынка) на использование стратегического анализа, обеспечивающего выявление и реализацию перспективных возможностей за счет имеющихся ресурсов. В результате ИРГ увеличился с $-0,305$ в 2004 г. до $-0,155$ в 2024 г. Однако, с точки зрения мужчин, организации, в которых они работают, достаточно активно используют инструменты стратегического анализа (на «вложения в выгодные возможности» указал каждый четвертый, а на «баланс внутренних и внешних возможностей» – 46%).



Рис. 2. Гендерная дифференциация оценки модели успеха организации

Женщины реже оценивают свои организации как адаптирующиеся под изменения внешней среды (на «вложения в выгодные возможности» указали 16%, на «баланс внутренних и внешних возможностей» – 29%). Подобная ситуация может быть объяснена тем, что женщины часто работают в таких организациях, где победа в конкурентной борьбе не является основной целью. По этому поводу Е.А. Черных пишет: «В России женщины с большей вероятностью работают в бюджетном секторе, чем мужчины» (Черных, 2023, 91). В бюджетных организациях женщинам проще приобрести «социальное уважение и удовлетворение от процесса и результата работы (Гапонова, 2023, 83–84). В итоге сама специфика работы НКО исключает необходимость занимать более выгодные конкурентные позиции. Даже если женщины работают в коммерческой сфере, то, согласно исследованиям А.А. Вилковой, они «бескорыстно предлагают консультации, обучение, часто жертвуя временем и занижая оплату труда» (Вилкова, 2020, 514). С другой стороны, для мужчин, как показывают результаты исследования С.А. Гапоновой, наиболее важную роль играют интересная работа, уровень собственных достижений, стремление к продвижению по службе (Гапонова, 2023, 83–84), что легче всего реализовать в инновационных, быстро развивающихся организациях, действующих на конкурентном рынке. По-видимому, гендерная дифференциация оценки модели успеха организации обусловлена отраслевой принадлежностью организаций, гендерной особенностью выбираемой профессии и модели поведения на работе.

Данные табл. 2 показывают, что 55% женщин и 38% мужчин считают, что их менеджеры «осуществляют руководство в соответствии с правилами субординации».

Таблица 2

Гендерная дифференциация оценки процесса соблюдения менеджерами субординации (данные 2024 г.), %

Вариант ответа	Всего	Мужчины	Женщины
Менеджер полностью игнорирует правила субординации	1	1	1
Менеджер в двух из трех случаев игнорирует правила субординации	15	25	8
Менеджер игнорирует правила	13	13	13

субординации в половине случаев			
Менеджер иногда игнорирует правила субординации	23	23	22
Менеджер осуществляет руководство в соответствии с правилами субординации	47	38	55
ИРГ	0,5	0,36	0,61

Источники подобной гендерной дифференциации показывают результаты исследования В.П. Ключевй и Э.Ф. Хузиевой, посвященного отношению руководителя-мужчины к женщинам-подчиненным. Авторы полагают, что причиной соблюдения правил субординации в коллективе является гендерный фактор и заключается он в том, что «при женщинах мужчины не позволяли себе “опускаться”» (т.е. держались в рамках делового этикета и установленных правил) (Ключева, 2023, 140). Кроме этого, доминирующим критерием выбора работы у мужчин является «престиж профессии, тогда как у женщин – хороший коллектив» (Хузиева, 2017, 179). Фактически женщина изначально выбирает то место работы, где гарантируются хорошие (устраивающие ее) отношения, в том числе с руководителем. Поэтому только 22% респонденток попадают в ситуацию полного или частого игнорирования правил субординации. У мужчин, для которых хороший коллектив и комфортные отношения с коллегами не являются доминирующими критериями при выборе работы, с подобной ситуацией сталкивается 39%. Указанные выше гендерные особенности приоритизации в профессиональной деятельности порождают отличия в оценке соотношения наказаний и поощрений в организации (табл. 3).

Таблица 3

Гендерная дифференциация характеристики соотношения наказаний и поощрений в организации (по данным 2024 г.), %

Вариант ответа	Всего	Мужчины	Женщины
Репрессивное управление: поощрения отсутствуют, эмоциональное подавление	6	0	10
Наказаний существенно больше, чем поощрений	16	20	12
Наказаний и поощрений приблизительно равное количество	31	21	40
Поощрений больше, чем наказаний	36	42	31
Управление основано только на поощрениях	11	16	7
ИРГ	0,15	0,27	0,065

Для мужчин организационная среда, в которой они работают, чаще связана с поощрениями, чем с наказаниями. Для женщин такой перевес незначителен, очень близок к паритету позитивных и негативных санкций. Это совпадает с данными, которые получили С.А. Гапонова, Н.А. Воронина и А.Ш. Широкова. Они указывают, что «женщины, по сравнению с мужчинами, значительно чаще стремились избежать возможных наказаний или неприятностей» (Гапонова, 2023, 82). Помимо этого, согласно А.А. Подольской, женщинами более болезненно воспринимается каждое конкретное несправедливое отношение. В то же время мужчины ориентированы в своей профессиональной деятельности на уровень собственных достижений, стремление к продвижению по службе, что их приводит к более частым поощрениям, чем это происходит у женщин (Подольская, 2019).

Заключение

Исследование отличий мужского и женского восприятия организационной среды и происходящих в ней управленческих процессов выявило отсутствие существенных

различий по большинству исследованных элементов организационной среды, позволило определить составляющие организационной среды, имеющие максимальное гендерное расхождение в оценках. Самые существенные отличия в оценках мужчин и женщин зафиксированы по следующим позициям: соблюдение менеджерами субординации; соотношение наказаний и поощрений в организации; тип мышления руководителя в своей организации; применяемая в организации модель успеха. При общем сходстве мужчины воспринимают внутриорганизационную среду и руководство более позитивно, чем женщины. Например, женщины дают более сдержанные оценки в отношении типа мышления руководителя, модели успеха организации, негативно отзываются о готовности организации к риску. Видимо, гендерная дифференциация оценки элементов среды организации обусловлена гендерной спецификой выбора человеком профессии, модели поведения на работе и самой организации. Личные цели и профессиональные амбиции определяют восприятие происходящих внутриорганизационных и управленческих процессов.

Подводя итоги, необходимо отметить: несмотря на то, что отношение мужчин к организации лучше согласуется с правилами игры рыночной экономики, российский рынок труда все больше и больше становится женским. Это обусловлено повышением пенсионного возраста, высокой смертностью мужчин зрелого возраста и развитием технологий, облегчающих домашний труд и уход за детьми. Современные тренды эффективности деятельности базируются на разнообразии социодемографической структуры персонала и максимальном использовании сильных сторон каждого сотрудника (Mukherjee, 2015). Однако, исходя из особенности поведения компаний в рамках рыночных отношений, подобные изменения предполагают более активное вмешательство в систему трудовых отношений государственных органов. В целом государственные органы власти в обозримом будущем будут вынуждены решать проблемы женского рынка труда, поэтому должны учитывать особенности женского взгляда на организационную среду и менеджмент. Исследуя негативные тенденции в системе организационного поведения, А.А. Козырев и Д.А. Горячева отмечают, что гендерное неравенство влияет на эффективность административного управления (Козырев, 2015) и, следовательно, снижает жизнестойкость и конкурентоспособность российских организаций. Таким образом, процесс создания наиболее благоприятных рабочих мест и условий для женщин способствует повышению производительности труда и в силу этого уже сейчас попадает в поле коммерческих интересов руководителей российских организаций.

Литература

- Белехова, Г.В. Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект) / Г.В. Белехова, А.Л. Ивановская // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2022. – Т. 15, № 1. – С. 209–222. – <https://doi.org/10.15838/esc.2022.1.79.11>.
- Брострем, В.О. Гендерное неравенство в социально трудовой сфере как общемировая проблема / В.О. Брострем // Труд и социальные отношения. – 2021. – Т. 32, № 2. – С. 80–89. – <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2021-32-2-80-89>.
- Булгаков, А.В. Мудрая человечность в организациях различного типа: методология и методика исследования / А.В. Булгаков, Н.Ю. Андреева, М.Н. Бережная // Вестник Московского государственного областного университета. – Сер. Психологические науки. – 2022. – № 2. – С. 135–155. – <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2022-2-135-155>.
- Вилкова, О.В. Гендер как дискриминирующий признак профессиональной успешности российских фрилансеров-разработчиков / О.В. Вилкова // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 5. – С. 490–516. – <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1608>. – EDN NGYHXZ.
- Гапонова, С.А. Гендерные особенности профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом у сотрудников налоговой службы / С.А. Гапонова, Н.А. Воронина, А.Ш. Широкова //

- Психолого-педагогический поиск. – 2023. – № 1. – С.79–85. – <https://doi.org/10.37724/RSU.2023.65.1.010>.
- Гугуева, Д.А. Восприятие труда в 80-х годах в СССР и современной России. Сравнительное исследование / Д.А. Гугуева // Гуманитарий Юга России. – 2024. – Т. 13, № 3. – С. 124–131. – <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2024.3.10>. – EDN JZKHLT.
- Денисова, Е.Г. Удовлетворенность трудом и мотивация профессиональной деятельности женщин – работников сферы образования / Е.Г. Денисова, Н.В. Сылка // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2024. – Т. 10, № 1. – С. 83–93. – <https://doi.org/10.18413/2313-8971-2024-10-1-0-6>.
- Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: учеб. пособие / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
- Клюева, В.П. Не женское это дело или работа на равных? Нарративы геологов о работе в поле / В.П. Клюева // Уральский исторический вестник. – 2023. – № 1. – С. 133–141. – [https://doi.org/10.30759/1728-9718-2023-1\(78\)-133-141](https://doi.org/10.30759/1728-9718-2023-1(78)-133-141). – EDN CBZYVR.
- Козырев, А.А. Ценностные ориентации государственных служащих: гендерный аспект / А.А. Козырев, Д.А. Горячева // Управленческое консультирование. – 2015. – № 9. – С. 8–19. – EDN VDACSXZ.
- Козьмина, Л.Б. Особенности психологического благополучия и удовлетворенности трудом женщин разных возрастных групп / Л.Б. Козьмина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 2. – С. 116–121. – <https://doi.org/10.24158/spp.2022.2.15>.
- Плешакова, Е.Ю. Патологии менеджмента современных организаций / Е.Ю. Плешакова // Эффективное антикризисное управление. – 2016. – № 6. – С. 72–75. – EDN XSOCTD.
- Подольская, А.А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) / А.А. Подольская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3. – С. 192–210. – <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>. – EDN UNDXQO.
- Полтавская, М.Б. Социальная активность граждан «третьего возраста»: гендерный аспект (на примере г. Волгограда) / М.Б. Полтавская // Logos et Praxis. – 2018. – Т. 17, № 2. – С. 48–64. – <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2018.2.5>. – EDN: VNFHXK.
- Рачипа, А.В. Социологический подход к анализу качества жизни молодежи: теоретические и методологические аспекты / А.В. Рачипа, И.А. Янкина // Казанская наука. – 2011. – № 6. – С. 76–78. – EDN NYJGSJ.
- Рудченко, А.В. Анализ ситуации гендерной асимметрии на рынке труда: теоретический аспект / А.В. Рудченко // Вестник Международного института рынка. – 2020. – № 2. – С. 44–53. – EDN LABMBS.
- Хузиева, Э.Ф. Гендерный аспект трудового поведения в современных экономических условиях (на материалах социологического исследования) / Э.Ф. Хузиева // Вестник экономики, права и социологии. – 2017. – № 1. – С. 177–179. – <https://doi.org/10.18454/VEPS.2017.1.5522>. – EDN YKGQXP.
- Черных, Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ / Е.А. Черных // Социально-трудовые исследования. – 2023. – № 3. – С. 87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103>. – EDN GATTPJ.
- Чичилимов, В.В. Живой капитал России / В.В. Чичилимов. – М.: Логос, 2011. – 430 с. – EDN QOMLHT.
- Энергия социального бытия населения среднего города России на пороге XXI века: социологическая инфомодельная энциклопедия / В.В. Чичилимов, С.Н. Чичилимова, С.В. Коробок [и др.]. – Таганрог : Изд-во ТРТУ, 1999. – 1200 с.
- Янкина, И.А. Диагностика социальных проблем на рынке труда провинциального города (на примере Таганрога) / И.А. Янкина // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2009. – № 1. – С. 148–152. – EDN KPYXLB.
- Mukherjee, B. Socio-demographic characteristics of managers and employees attitude towards managing the workplace diversity / B. Mukherjee, D. Gambhir, A. Yaswi // Journal of Social Science Studies. – 2015. – Vol 2, № 2. – P. 329–343.
- Social cognitive factors affecting working mothers' career advancement in the service industry in Klang valley, Malaysia / R.B. Munap, A.A. Bawazir, A. Manoharan [et al.] // International Journal of Human Resource Studies. – 2023. – Vol. 13, № 2. – P. 51–68.

References

- Belekhova G.V., Ivanovskaya A.L. Satisfaction with the work-life balance: Working women's view (regional aspect). *Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz = Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2022;15(1):209-222. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.1.79.11>. (In Russ.)
- Brostrom V.O. Gender inequality in the social and labor sphere as a global problem. *Trud i sotsial'nyye otnosheniya = Labor and social relations*. 2021;32(2):80-89. <https://doi.org/10.20410/2073-7815-2021-32-2-80-89>. (In Russ.)
- Bulgakov A.V., Andreeva N.Yu., Berezhnaya M.N. Wise humanity in organizations of different types: methodology and research techniques. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Ser. Psikhologicheskiye nauki = Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences*. 2022;2:135-155. <https://doi.org/10.18384/2310-7235-2022-2-135-155>. (In Russ.)
- Chernykh E.A. Quality of working life and job satisfaction of Russian women and men: a comparative analysis. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya = Social and Labor Research*. 2023;3:87-103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103>. (In Russ.)
- Chichilimov V.V. Living capital of Russia. Moscow: Logos; 2011. 430 p. (In Russ.)
- Chichilimov V.V., Chichilimova S.N., Korobok S.V. et al. The energy of social existence of the population of an average Russian city on the threshold of the 21st century: Sociological infomodel encyclopedia. Taganrog: Publishing house of Taganrog State Radio Technical University, 1999. 1200 p. (In Russ.)
- Denisova E.G., Sylka, N.V. Job satisfaction and professional motivation of women in education. *Nauchnyy rezul'tat. Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya = Research Result. Pedagogy and Psychology of Education*. 2024;10(1):83-93, <https://doi.org/10.18413/2313-8971-2024-10-1-0-6>. (In Russ.)
- Gaponova S.A., Voronina N.A., Shirokova A.Sh. Effects of gender on job motivation and labour satisfaction in tax specialists. *Psikhologo-pedagogicheskiy poisk = Psychological and Pedagogical Search*. 2023;1:79-85. <https://doi.org/10.37724/RSU.2023.65.1.010>. (In Russ.)
- Gugueva, D.A. Perception of labor in the 80s in the USSR and modern Russia: Comparative study. *Gumanitarniy Yuga Rossii = Humanitarian of the South of Russia*. 2024;3(3):124-131. <https://doi.org/10.18522/2227-8656.2024.3.10>. (In Russ.)
- Khuzieva E.F. Gender aspect of labor behavior in modern economic conditions (based on sociological research). *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii = Bulletin of Economics, Law and Sociology*. 2017;1:177-179. <https://doi.org/10.18454/VEPS.2017.1.5522>. (In Russ.)
- Kliueva V.P. Not for women or work on an equal footing? Geologists' narratives about field works. *Ural'skiy istoricheskiy vestnik = Ural Historical Journal*. 2023;1:133-141. [https://doi.org/10.30759/1728-9718-2023-1\(78\)-133-141](https://doi.org/10.30759/1728-9718-2023-1(78)-133-141). (In Russ.)
- Kozmina L.B. Features of psychological well-being and job satisfaction of women of different age groups. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*. 2022;2:116-121. <https://doi.org/10.24158/spp.2022.2.15>. (In Russ.)
- Kozyrev A.A., Goryacheva D.A. Value orientations of civil servants: gender aspect. *Upravlencheskoye konsul'tirovaniye = Management Consulting*. 2015;9:8-19. (In Russ.)
- Mukherjee B., Gambhir D., Yaswi A. Socio-demographic characteristics of managers and employees attitude towards managing the workplace diversity. *Journal of Social Science Studies*. 2015; 2(2):329-343.
- Munap R.B., Bawazir A.A., Manoharan A. et al. Social cognitive factors affecting working mothers' career advancement in the service industry in Klang valley, Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*. 2023;13(2):51-68.
- Pleshakova E.Yu. Pathologies of management of modern organizations. *Effektivnoye antikrizisnoye upravleniye = Effective Anti-Crisis Management*. 2016;6:72-75. (In Russ.)
- Podolskaya A.A. Perceptions of work-life balance by women working in STEM industries (a rocket-and-space industry case study). *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;3:192-210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12>. (In Russ.)
- Poltavskaya M.B. Social activity of citizens of the "third age": gender aspect (on the example of Volgograd). *Logos et Praxis*. 2018;17(2):48-64. <https://doi.org/10.15688/lp.jvolsu.2018.2.5>. (In Russ.)
- Rachipa A.V., Yankina I.A. Sociological approach to the analysis of the quality of life of young people: theoretical and methodological aspects. *Kazanskaya nauka = Kazan Science*. 2011;6:76-78. (In Russ.)
- Rudchenko A.V. Analysis of the situation of gender asymmetry in the labor market: theoretical aspect.

Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka = Bulletin of the International Institute of the Market. 2020;2:44-53. (In Russ.)

Vilkova O.V. Gender as a discriminatory indicator of professional success among Russian IT freelancers. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes.* 2020;5: 490-516. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1608>. (In Russ.)

Yankina I.A. Diagnostics of social problems in the labor market of a provincial city (on the example of Taganrog). *Gumanitarnyye i sotsial'no-ekonomicheskiye nauki = Humanities and Socio-Economic Sciences.* 2009;1:148-152. (In Russ.)

Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. Man and his work in the USSR and after: Textbook for universities. Moscow: Aspect Press; 2003; 485 p. (In Russ.)

Дата получения рукописи: 22.06.2025

Дата окончания рецензирования: 30.07.2025

Дата принятия к публикации: 04.08.2025

Информация об авторах

Рачипа Андрей Валерьевич – доктор социологических наук, профессор, Донской государственный технический университет, Политехнический институт (филиал) ДГТУ в г. Таганроге, г. Таганрог, Россия, e-mail: rachipa@sfedu.ru

Янкина Ирина Анатольевна – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления, Таганрогский институт управления и экономики, г. Таганрог, Россия, e-mail: i.yankina@tmei.ru

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

Information about the authors

Rachipa Andrey Valeryevich – Doctor of Sciences in Sociology, Professor, Don State Technical University, Polytechnic Institute (branch) of DSTU in Taganrog, Taganrog, Russia, e-mail: rachipa@sfedu.ru

Yankina Irina Anatolyevna – Doctor of Sciences in Sociology, Associate Professor, Professor of the Department of Management, Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia, e-mail: i.yankina@tmei.ru

The authors have no conflict of interests to declare