

На правах рукописи



Зенкова Олеся Андреевна

**РОСТ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН КАК НАПРАВЛЕНИЕ СНИЖЕНИЯ
ГЕНДЕРНОЙ АСИММЕТРИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность:

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Воронеж 2021

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и основ управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет»

Научный руководитель: Доктор экономических наук, профессор
Колесникова Ольга Андреевна

Официальные оппоненты: **Санкова Лариса Викторовна** – доктор экономических наук, профессор ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», кафедра экономики и маркетинга, заведующий

Костенькова Татьяна Александровна, кандидат экономических наук, доцент ФГБОУ ВО «Елецкий государственный университет имени И.А. Бунина», кафедра экономики и управления им. Н.Г. Нечаева, доцент

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

Защита состоится «17» сентября 2021 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета Д 212.038.15 при Воронежском государственном университете по адресу: 394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, 40, ауд. 203 А.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный университет» <http://www.science.vsu.ru/disser>

Автореферат разослан «___» _____ 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
д.э.н., доцент



Г.В. Голикова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Проблема занятости населения ввиду ее важности и многосторонности неизменно является объектом исследований экономики труда. Одним из актуальных аспектов исследования занятости в современных условиях является гендерный.

Гендерная проблематика получила признание в сфере экономики труда применительно к вопросам различий в занятости женщин и мужчин в отраслевом и профессиональном аспектах, включая изучение секторальных особенностей рынка труда с позиции не полового, а гендерного неравенства и диспропорций.

Однако, молодость гендерного направления экономических исследований занятости сказывается недостаточной проработанностью многих вопросов данной сферы науки. Так, применительно к гендерным аспектам экономики труда нуждается в уточнении и дальнейшем развитии действующий понятийный аппарат. Гендерная асимметрия не исследована с позиции возможностей ее влияния на рост занятости. В этой связи важным является определение причинной обусловленности и механизма сохранения гендерных противоречий и диспропорций, систематизация самих форм этих противоречий и т.д.

Большое значение для теории и практики экономики труда представляет изучение гендерных проблем занятости молодых женщин с высшим образованием (далее в сокращении – молодых женщин с ВО). Эта категория женщин не попадала в поле исследований, поскольку ее принято считать благополучной с позиции социально-экономического неравенства. Однако она не менее других категорий рабочей силы подвержена гендерной асимметрии, а с позиции снижения последней и потенциально высокого вклада в повышение уровня и улучшение структуры занятости значима более других.

Данная тема актуальна с точки зрения обеспечения экономики России квалифицированной рабочей силой, поскольку она ориентирована на разработку системной модели регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием с применением цифровых технологий, которая могла бы применяться как в целом по стране, так и в отдельных ее регионах.

Степень научной разработанности проблемы. Избранная тема диссертационного исследования потребовала углубленного изучения вопросов занятости и рынка труда под углом зрения гендерной проблематики, чему посвящено большое количество публикаций отечественных и зарубежных ученых.

Основы методологии и теории занятости и рынка труда сформировали такие ученые, как Гелбрейт Дж., Вальрас Л., Маркс К., Маршалл А., Кейнс Дж. М., Кларк Дж.Б., Смит А., Фелпс Э., Хайек Фр., Харрод Р., Хикс Дж. Р. Среди российских исследователей заметный вклад в их развитие с учетом современных аспектов внесли Бреев Б.Д., Буланов В.С., Волгин Н.А., Капелюшников Р.И., Катульский Е.Д., Кашепов А.В., Кобец Е.А., Колесникова О.А., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Котляр А.В., Котляр Э.А., Мальцева И.О.,

Меньшикова О.И., Олимских Н.Н., Одегов Ю.Г., Пашин Н.П., Радаев В.В., Разумова Т.О., Санкова Л.В., Федченко А.А.

Теоретические исследования различных аспектов гендерной проблематики, в том числе во взаимосвязи с вопросами занятости населения, характерны для таких зарубежных и отечественных ученых, как Анкер Р., Базуева Е.В., Будаева М.Б., Бутовская М.Л., Бэррон Дж. М., Джеклин К., Здравомыслова Е.А., Калабихина И.Е., Козина И.М., Кон И.С., Коноплева Н.А., Ловенштейн М.А., Маккоби Е., Малышева М.М., Махотин М.А., Медина Дж., Мезенцева Е.Б., Меренкова А.С., Котлова Т.Е., Рябова Т.Б., Скиндер Н.В., Темкина А.А., Террелл К., Титаренко Л.Г., Тюрина И.О., Хоткина З.А., Юкина И.И. и др.

Опираясь на их исследования, методологические основы изучения гендерной асимметрии рынка труда и ее влияния на профессиональное самоопределение молодежи заложили в своих трудах Агафонов Е.Е, Баскакова М.Е., Воронина О.А., Грошева И.В., Кон И. С., Котлова Т.Б., Машкова Е.В. и др. ученые. С позиции влияния гендерной специфики на профессиональное становление молодых людей и эффективное функционирование рынка труда, в т.ч. в условиях цифровой экономики, интерес представляют работы Арзамасцевой Л.П., Дашковой Е.С., Беленова О.Н., Кеммет Е.В., Хасбулатовой О.А., Замятниной Е.С., Лобовой А.А., Гриненко С.В., Логиновой Л.В., Мартыновой Т.Н., Шубкина В.Н., Константиновского Д.Л., Епихиной Ю.Б., Рощиной Я.М., Шишкина С.В., Чередниченко Г.А., Ярышиной В.Н., Шульгиной Л.В.

С позиции теоретического анализа причин гендерной сегрегации рынка труда и существования в этой сфере дискриминационных проявлений наиболее интересными и комплексными представляются работы: в рамках институциональной концепции - Анкера Р., Пайора М. и Доринджера П., Стэндинга Г., по теории дискриминации - Мальцевой И.О., Оглоблина К.Г., по теориям монополии и конкуренции применительно к рынку труда - Донецкого А.М., Отставновой Л.А., Санковой Л.В., Тюриной И.О., Московской А.А. и др.

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

Вышеизложенное предопределило цель и задачи настоящего исследования.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений, разработка методических подходов и практических рекомендаций

по повышению занятости женщин в условиях современной экономики России на основе снижения гендерной асимметрии на рынке труда.

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

- уточнить и дополнить понятийно-категориальный аппарат гендерной асимметрии занятости в рамках новой парадигмы занятости с обеспечением гендерного равенства на рынке труда;
- определить и систематизировать общие и специфические факторы формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости и раскрыть механизм этого процесса;
- выявить формы гендерных диспропорций как проявления гендерной асимметрии в сфере образования и обеспечения занятости молодых женщин с высшим образованием на общероссийском и региональном уровнях;
- разработать модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии;
- предложить региональные профильные программы повышения занятости молодых женщин с высшим образованием как механизм реализации модели, разработать и апробировать методический подход к оценке их эффективности.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом ВАК научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда, п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование, формы и виды); п. 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования; п. 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Объект исследования – гендерная асимметрия занятости женщин на рынке труда России.

Предмет исследования – управленческие и социально-трудовые отношения, возникающие в связи с гендерными аспектами повышения занятости населения, регулированием гендерной асимметрии и диспропорций рынка труда в России.

Теоретико-методологической основой диссертационной работы являются научные труды известных отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и занятости, социально-экономических аспектов гендерных отношений в данной сфере экономики, исследования и научные обоснования природы и механизма формирования и регулирования гендерной асимметрии и соответствующих диспропорций рынка труда, публикации по исследованию парадигмального подхода к теоретическому анализу отношений занятости, нормативно-правовые документы в избранной предметной области и т.п.

Для обработки, систематизации и анализа используемой в работе информации был применен комплекс методов экономических исследований: логического и исторического, системного и ситуационного, факторного и

графического анализа, анализа и синтеза, индукции и дедукции, систематизации и группировок, экстраполяции, мониторинговых исследований, математической статистики, экспертных оценок и др. При разработке предложенной в диссертации модели повышения занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии использован метод экономического моделирования с элементами прогнозирования. Применение метода кластерного анализа позволило выполнить профилирование исследуемой группы молодых образованных женщин и предложить соответствующий механизм реализации авторской модели.

Информационно-эмпирическая база диссертационного исследования представлена данными Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстат), Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области, рекомендациями совета ОЭСР по вопросам гендерного равенства в общественной сфере, официальными материалами Международной Организации Труда (МОТ), документами Правительства Российской Федерации применительно к исследуемой предметной области, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, данными департамента труда и занятости населения Воронежской области, государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный», результатами мониторинговых исследований по авторскому инструментарию, организованных и обработанных лично автором.

В рамках предмета исследования использованы традиционные научные источники (монографии, статьи, научные доклады и другие материалы и публикации в открытой печати), обзорно-аналитические и статистические сведения. В диссертации использованы также авторские расчеты, выполненные на основе предложенных методических подходов к профилированию категории молодых женщин с высшим образованием и к оценке эффективности реализации профильных программ.

Гипотеза диссертационного исследования состоит в том, что сохранение гендерной асимметрии занятости и ее устойчивых проявлений в форме гендерных диспропорций существенно осложняет адаптацию женщин всех категорий на рынке труда и снижает эффективность их занятости, включая мало исследованную, но обладающую высоким трудовым потенциалом категорию молодых женщин с высшим образованием. Поэтому необходимо исследовать природу и механизм формирования гендерной асимметрии занятости, разработать систему мер по ее снижению, использовать эти меры для повышения уровня и улучшения структуры занятости как женщин в целом, так и рассматриваемой категории – в составе новой парадигмы занятости с обеспечением гендерного равенства.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретических и методических положений и разработке научно-практических рекомендаций по снижению гендерной асимметрии как направления повышения женской занятости с акцентом на категорию молодых женщин с высшим образованием.

Элементами научной новизны являются следующие результаты, полученные автором:

– уточнен и дополнен понятийно-категориальный аппарат исследования гендерной асимметрии занятости, включающий гендерные стереотипы, гендерные противоречия, гендерную сегрегацию и дискриминацию труда, гендерное неравенство, гендерные диспропорции; полученные результаты отличаются рассмотрением гендерной проблематики в рамках новой концепции занятости, ориентированной на достижение гендерного равенства, что позволяет включать эти вопросы в сферу социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости (п. 5.5, 5.11);

– предложена классификация факторов формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости, в рамках которой выделены общие (образовательные, научно-технические, экономические, социально-культурные, социально-психологические, организационно-правовые, политические) и специфические (сегрегация и дискриминация труда, мотивационно-поведенческие и социально-экономические, влияющие на монополию и конкуренцию на рынке труда, а также прибыль работодателей) факторы; классификация отличается от известных выделением группы специфических факторов и обоснованием природы и механизма их отрицательного воздействия на уровень и структуру занятости женщин на всех возрастных этапах, что позволило обосновать необходимость регулирования различных проявлений гендерной асимметрии на рынке труда (5.5, 5.11);

– дано определение гендерной диспропорциональности занятости как формы проявления гендерной асимметрии, характеризуемой количественным несоответствием представленности мужчин и женщин в различных анализируемых группах по сравнению с их базовым демографическим соотношением, что позволило выявить устойчивые проявления гендерной диспропорциональности в сферах образования и занятости женщин на общероссийском и региональном уровнях, определить на основе авторского исследования специфику гендерного неравенства применительно к молодым женщинам с высшим образованием и выделить в их составе профильные группы с различными возможностями адаптации на рынке труда (обучающиеся в аспирантуре и докторантуре; с неудачно выбранным высшим образованием под влиянием гендерных стереотипов; с лидерскими качествами и стремлением к реализации в активной деятельности) (п. 5.5, 5.14);

– разработана модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием путем снижения гендерной асимметрии выделенных в их составе профильных групп, отличающаяся ориентацией на обеспечение гендерного равенства в рамках новой парадигмы занятости; структура модели включает целеполагание (повышение уровня и качественных характеристик занятости молодых женщин с высшим образованием), определение объекта, субъектов, видов, механизмов регулирования, ресурсное обеспечение (5.11);

– в качестве механизма реализации модели разработаны региональные профильные программы поддержки занятости молодых женщин с высшим

образованием, ориентированные на выделенные профильные группы, а также методический подход к оценке эффективности их реализации, включающий определенную информационную базу, систему из семи оценочных показателей, алгоритм расчетов; предложенный оценочный подход апробирован в расчетах, а реализация программы содействия занятости молодых женщин с имеющимся «неудачным» (трудно реализуемым) высшим образованием осуществлена в Воронежской области (5.5, 5.11).

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования состоит в систематизации, обобщении и углублении научных знаний, связанных с социально-трудовым направлением гендерной проблематики: в дальнейшем развитии теоретических представлений о гендерной асимметрии и диспропорциональности рынка труда и занятости; в изучении факторной обусловленности и механизма воспроизводства различных проявлений гендерной асимметрии на рынке труда: теоретическом обосновании методов обеспечения гендерного равенства применительно к занятости молодых женщин с высшим образованием.

Практическая значимость диссертации заключается в том, что содержащиеся в ней разработки будут способствовать повышению и совершенствованию качественных характеристик занятости женщин России на основе предложенных мер снижения гендерной асимметрии; в реализации на региональном уровне программ адаптации на рынке труда выделенных профильных групп молодых женщин с высшим образованием через снижение гендерного неравенства; имеющиеся в работе рекомендации могут быть использованы для совершенствования гендерного образования в вузах.

Апробация работы и использование результатов. Результаты диссертационной работы докладывались на: международной научно-практической конференции «Направления повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда» (г. Воронеж, 2013); XXII международной научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых «Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски» (г. Москва, 2014); международной научно-практической конференции «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (г. Воронеж, 2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021); международной научно-практической конференции «Современные проблемы экономики и менеджмента» (г. Воронеж, 2014, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020); всероссийской научно-практической конференции (с международным участием) «Проблемы регулирования социально-трудовых отношений» (г. Ижевск, 2014); международной научно-практической конференции «Экономика импортозамещения: проблемы и перспективы развития» (г. Воронеж, 2015); научно-практической конференции «Актуальные вопросы формирования доступной среды для инвалидов в социальной и трудовой сферах деятельности: интегрированный подход» (г. Воронеж, 2016); всероссийской научно-практической конференции «Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами» (г. Саратов, 2016, 2019); III международной научно-практической конференции

«Инновационное развитие социально-экономических систем» (г. Ульяновск, 2017); III международной научной конференции «Modern scientific achievements: experience exchange» (Morrisville, 2017); международной научно-практической конференции «Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами» (г. Саратов, 2017, 2018); Круглом столе кафедры управления человеческими ресурсами РЭУ им. Г.В. Плеханова «Проблемы рынка труда и социально-трудовых отношений» (г. Москва, 2017); всероссийской научной конференции–школы молодых ученых «Актуальные проблемы социально-гуманитарного и экономического знания» (г. Саратов, 2018); I международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (г. Москва, 2018); XII и XIII фестивалях науки на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова, Круглом столе «Будущее сферы труда глазами молодых» (г. Москва, 2019); международной научно-практической конференции «Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России - синтез наук в конкурентной экономике» (г. Ганновер, 2019); международной научной юбилейной конференции «Экономическому факультету ВГУ – 90 лет» (г. Воронеж, 2020) и других площадках.

Результаты исследования нашли практическое применение в работе государственного казенного учреждения Воронежской области Центра занятости населения «Молодежный», внедрены в учебный процесс при реализации программ бакалавриата и магистратуры в ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» по дисциплинам «Технология поиска работы», «Региональные особенности рынка труда», «Регулирование рынка труда» (подтверждено документально).

Публикации. Результаты диссертационного исследования изложены в 39 опубликованных работах, в том числе в 7 статьях, опубликованных в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, 1 учебнике, 1 монографии. Общий объем публикаций составляет 48,6 п.л., в том числе личный авторский вклад – 14,9 п.л.

Основные результаты исследования отражены в следующих работах, представленных в разделе 4 автореферата «Основные публикации по теме диссертации»:

- уточненный и дополненный понятийно-категориальный аппарат исследования гендерной асимметрии занятости, встроенный в систему социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости (2,4,24);

- классификация факторов формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости, механизм ее регулирования (7,19,21);

- гендерная диспропорциональность и формы ее проявления на рынках труда: общероссийский и региональный уровни; особенности проявления в сфере занятости молодых женщин с высшим образованием;

- модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии (7,39);

– региональные профильные программы поддержки занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии, методическое обеспечение оценки эффективности их реализации (6,39).

К наиболее значимым научным результатам исследования, определяющим его научную новизну, относятся следующие **положения, выносимые на защиту:**

– уточненный и дополненный понятийно-категориальный аппарат исследования гендерной асимметрии занятости, встроенный в систему социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости;

– классификация факторов формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости, механизм ее регулирования;

- гендерная диспропорциональность и формы ее проявления на рынках труда: общероссийский и региональный уровни; особенности проявления в сфере занятости молодых женщин с высшим образованием;

– модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии;

– региональные профильные программы поддержки занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии, методическое обеспечение оценки эффективности их реализации.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Структура диссертации выстроена в соответствии с её целью, задачами и логикой исследования. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы из 255 наименований и 6 приложений. Диссертация включает 44 таблицы, 24 рисунка, ее объем составляет 257 страниц.

Во **введении** обоснованы актуальность избранной темы исследования, степень ее разработанности, сформулированы цель, задачи, объект и предмет, научная гипотеза исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационной работы, представлены результаты ее апробации.

В первой главе **«Теоретические основы исследования проблем гендерной асимметрии в сфере занятости населения»** уточнен, развит и встроен в систему социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости понятийный аппарат гендерных отношений, обоснована новая концепция занятости, ориентированная на достижение гендерного равенства, предложена классификация и содержательно рассмотрена система общих и специфических факторов воспроизводства гендерной асимметрии занятости, раскрыт механизм ее формирования и сохранения.

Во второй главе **«Анализ исследования гендерной асимметрии в сфере занятости женщин России»** дан теоретический и статистический анализ гендерных диспропорций, рассмотрены их устойчивые формы в сфере профессионального образования и обеспечения занятости молодых женщин с

высшим образованием, изучена специфика гендерной асимметрии на материале регионального исследования, предложен методический подход к дифференциации молодых женщин с высшим образованием на профильные группы для разработки мер повышения их занятости.

В третьей главе **«Повышение занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии»** в рамках новой парадигмы занятости разработана модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии, в порядке реализации модели разработаны и апробированы профильные программы повышения занятости молодых женщин с высшим образованием, предложено методическое обеспечение оценки их эффективности.

В **заключении** содержатся основные теоретические выводы, полученные в результате диссертационного исследования, а также рекомендации методического и прикладного характера.

По результатам диссертационного исследования **на защиту выносятся** основные положения, разработанные лично автором, обладающие научной новизной и подтверждающие правильность выдвинутой научной гипотезы.

Результаты диссертационного исследования, выносимые на защиту и содержащие научную новизну

1. Уточненный и дополненный понятийно-категориальный аппарат исследования гендерной асимметрии занятости, встроенный в систему социально-экономических и организационно-экономических отношений труда и занятости.

На основе критического анализа существующих исследований в работе выявлено, что в сфере занятости и рынка труда существуют: а) объективные генетико-анатомические различия между полами, с которыми следует считаться; б) субъективные поведенческо-мотивационные различия, в значительной мере определяемые устойчивыми пережитками массового сознания, или гендерными стереотипами, нуждающимися в критическом отношении и постепенном преодолении.

Понятие гендерного стереотипа рассмотрено в качестве ключевого для исследуемой проблематики, изучены основные классификационные подходы к его трактовке.

Исходя из целей исследования систематизирован и уточнен базовый понятийный аппарат гендерных отношений, а применительно к сфере занятости он конкретизирован и развит (таблица 1).

Таблица 1 – Понятийный аппарат для изучения гендерных аспектов занятости (разработка автора)

Понятия	Предложенное определение
Гендерная асимметрия	Непропорциональная представленность социальных, экономических и культурных ролей мужчин и женщин, а также представлений о них в различных сферах жизни, неравенство их прав и обязанностей, коренящиеся в пережитках общественного сознания. Применительно к сфере занятости проявляется в виде гендерной сегрегации и дискриминации труда, базирующихся на гендерных стереотипах.
Гендерное разделение труда	Отраслевое, профессиональное и социальное разделение труда в зависимости от гендерной принадлежности и сложившихся гендерных стереотипов.
Гендерное неравенство	Вид гендерного противоречия: а) специфическая форма социального неравенства, проявляющегося в неравной доступности представителей разных гендеров к базовым ценностям, образующим идеал социального равенства; б) дискриминационная составляющая гендерной асимметрии рынка труда
Гендерная сегрегация рынка труда	Форма разделения труда под воздействием господствующих гендерных стереотипов, выступающая в виде тенденции устойчиво неравномерного распределения мужчин и женщин между секторами, отраслями экономики, профессиями и видами деятельности
Гендерная дискриминация трудовых отношений	Незаконные ограничения по признаку пола прав и свобод человека и гражданина на рынке труда под влиянием гендерных стереотипов, ограничивающие возможности профессиональной и карьерной реализации дискриминируемых
Гендерная диспропорция	Несоответствие соотношения между числом мужчин и женщин в группе их базовому соотношению в соответствующей возрастной группе населения
Гендерные стереотипы	Один из видов социальных стереотипов, сформировавшихся в данной культуре и присущих общественному сознанию в виде обобщенных представлений об образе и поведении мужчины и женщины – эмоционально окрашенных, независимых от личных особенностей представителей конкретной гендерной общности. Рецидив несвободного сознания.

Гендерная асимметрия представлена в диссертации как основное проявление гендерных противоречий в сфере занятости и рынка труда – в отличие от распространенного в литературе суженного представления этих противоречий в виде гендерного неравенства.

Систематизация и анализ экономических теорий, объясняющих гендерную асимметрию на рынке труда (человеческого капитала, компенсации различий, конкуренции, монополии, ряда теорий в рамках институциональной концепции) показали, что в целом экономическое направление гендерных

исследований пока развито недостаточно. Это отмечают Е.В. Базуева, М. А. Махотин, И.Е. Калабихина, М.М. Малышева, Е.Б. Мезенцева и др. ученые.

В работе обоснован новый концептуальный подход к обеспечению занятости с учетом гендерной проблематики. Он состоит в том, что в современных условиях необходим переход от действующей парадигмы рациональной занятости населения к новой парадигме занятости эффективной, которая невозможна без ориентации на обеспечение гендерного равенства.

В рамках данной парадигмы основными направлениями сокращения гендерного неравенства в трудовой сфере должны стать меры по повышению конкурентоспособности женщин на рынке труда, в том числе имеющих высшее образование, последовательное проведение курса на снижение гендерной асимметрии, прежде всего профессионально-отраслевой сегрегации и дискриминации женского труда, совершенствование системы профессиональных стандартов и развития практики независимой оценки квалификации как условия для исключения возможной дискриминации на рынке труда по признаку гендера, обеспечение прав женщин на охрану труда с учетом выполнения ими материнских функций, организация и развитие доступных социальных услуг, которые позволят женщинам совмещать выполнение родительских обязанностей с трудовой деятельностью.

2. Классификация факторов формирования и устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости, механизм ее регулирования.

С позиции выявления природы, причин возникновения и механизма устойчивого сохранения гендерной асимметрии занятости в работе предпринят факторный анализ. По-новому представлена классификация общих факторов труда и занятости, объединенных в 7 групп (демографо-образовательные, научно-технические, экономические, социально-культурные, социально-психологические, организационно-правовые, политические) и конкретизированных по содержанию. Это позволило обосновать необходимость и выделить группу специфических факторов гендерной асимметрии занятости, к которым отнесены социально-культурные (обусловившие формирование гендерных стереотипов), социально-психологические (или поведенческие) и факторы гендерного порядка – сегрегации и дискриминации женского труда.

Анализ форм проявления рассмотренных факторов положен в основу авторской трактовки влияния гендерных отношений на рынок труда через механизм гендерной асимметрии, отличающейся от распространенного в литературе подхода, например, И.Е. Калабихиной – посредством воздействия на рынок факторов гендерного неравенства (более узкое понятие, один из элементов гендерной асимметрии). Обоснованный в диссертации новый подход объясняет механизм поддержания и регулирования гендерной асимметрии занятости взаимодействием общих и специфических факторов (рисунок 1). Общие являются для рынка труда факторами внешней среды, оказывая косвенное воздействие на происходящие там процессы. Специфические оказывают на рыночные процессы прямое воздействие, наряду с механизмом взаимодействия спроса – предложения. Под влиянием специфических факторов

формируются и воспроизводятся асимметричная профессиональная структура рынка труда, количественные и качественные гендерные диспропорции занятости и оплаты труда. В механизме регулирования гендерной асимметрии занятости основную роль играют нормативно-правовые, политические факторы, социальная политика.

Согласно предлагаемому в диссертации подходу, глубинной основой возникновения и поддержания механизма гендерной асимметрии занятости как формы гендерных противоречий являются устойчивые гендерные стереотипы. Они формируют систему неравенства по полу, а в сфере занятости и трудовых отношений дополняются действием мотивационно-поведенческих факторов и служат базой сегрегации и дискриминации труда, ограничивая возможности для профессиональной и карьерной реализации женщин.

Наиболее известным проявлением гендерной асимметрии выступает дискриминация женского труда. В диссертационном исследовании обоснована ее экономическая составляющая. Показано, что под влиянием монополии и дискриминации на рынке труда она через занижение заработной платы порождает монопольную прибыль работодателей. Под воздействием конкуренции происходит частичное выравнивание пониженной по сравнению с мужчинами конкурентоспособности женского труда.

Исследованием доказано, что гендерная асимметрия проявляется на всех этапах жизнедеятельности человека, от дошкольного до пенсионного. На первом происходит гендерная идентификация личности ребенка со всеми свойственными массовому сознанию поведенческими перекосами. На этапе профессионального образования гендерные стереотипы нередко подменяют объективные психофизиологические различия полов, обуславливая выбор профессии женщинами из «типично женского» перечня.

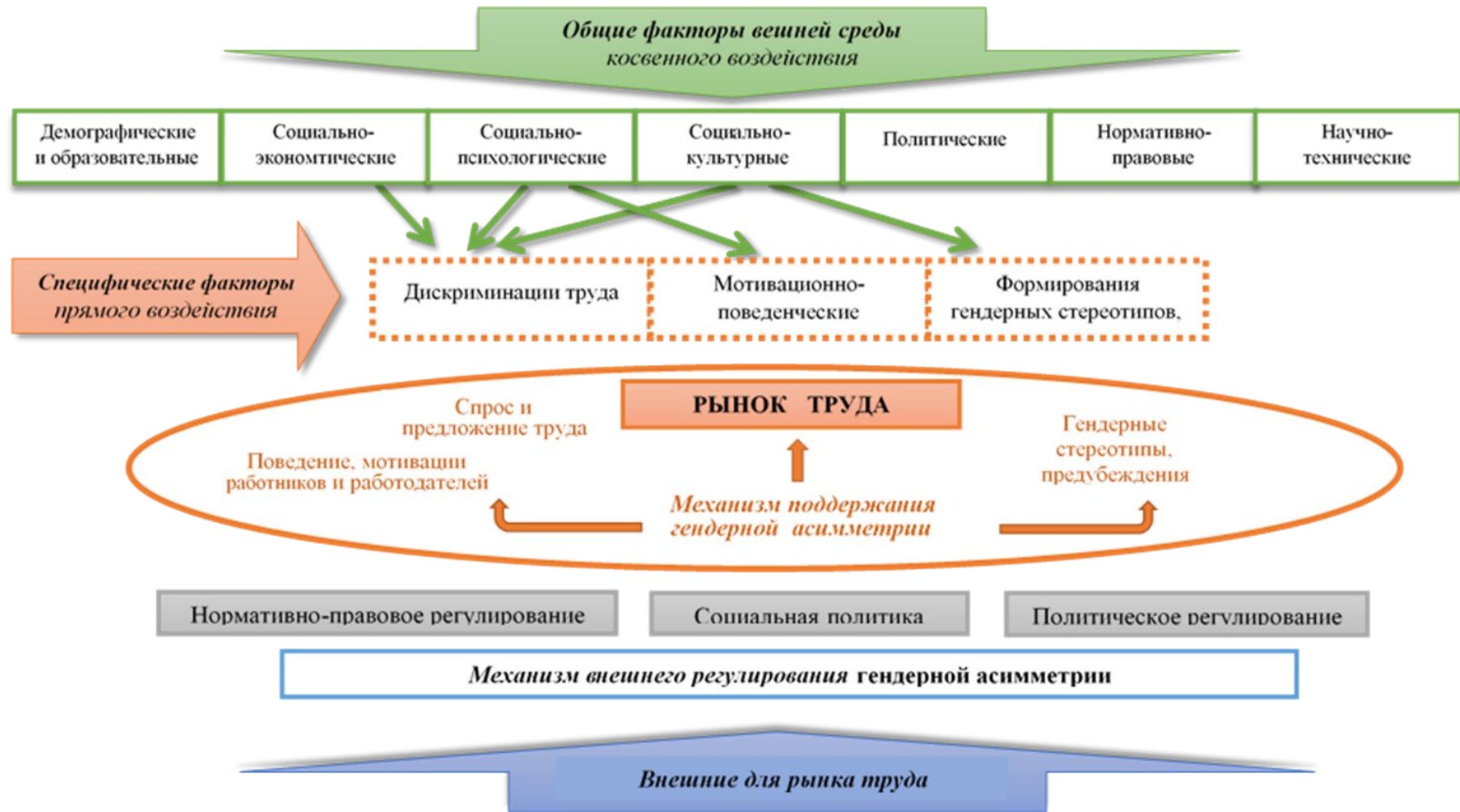


Рисунок 1 – Механизм поддержания и регулирования гендерной асимметрии занятости (разработка автора)

На этапе трудовой деятельности на ошибки гендерного самоопределения накладываются дискриминация и сегрегация труда. На пенсионном этапе сказываются проявления асимметрии предыдущих периодов. Этот механизм демонстрирует рисунок 2.

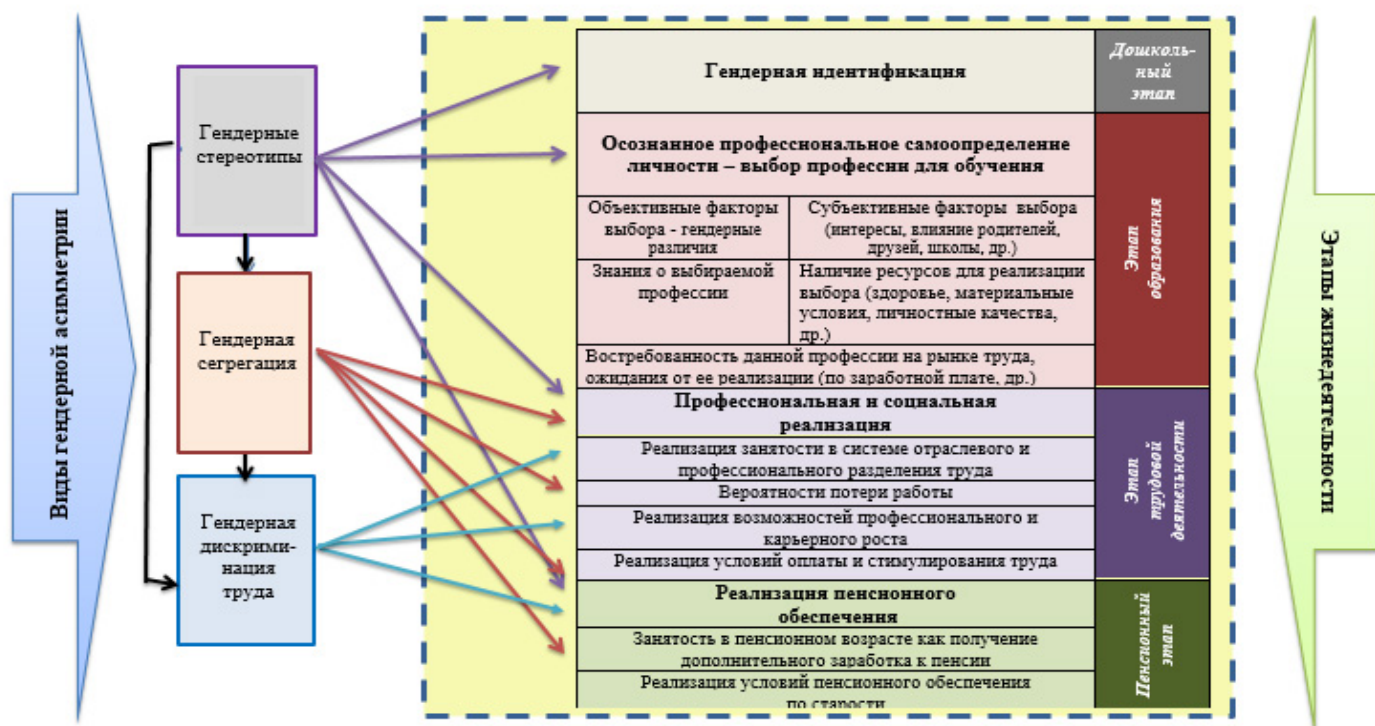


Рисунок 2 – Механизм поэтапного формирования и проявления гендерной асимметрии занятости

3. Гендерная диспропорциональность и формы ее проявления на рынках труда: общероссийский и региональный уровни; особенности проявления в сфере занятости молодых женщин с высшим образованием.

Гендерная асимметрия занятости на практическом уровне проявляется в виде гендерных диспропорций, для анализа которых использована авторская трактовка этого понятия (таблица 1). При выявлении гендерных диспропорций их следует корректировать с учетом несбалансированности базового демографического соотношения между числом мужчин и женщин (в современной численности населения России – 54% женщин против 46% мужчин), а ввиду трудностей такого пересчета - принимать во внимание численный демографический перевес женщин в анализируемой группе.

Предложена классификация гендерных диспропорций, проявляющихся на рынке труда России в виде сегрегации и дискриминации труда по видам и подвидам. Исходя из этого, в диссертации обозначены и проанализированы по данным Росстата гендерные диспропорции в пользу мужчин, с устойчивой повторяемостью проявляющиеся как на федеральном, так и на региональном уровнях: в участии в рабочей силе, в занятости, особенно неформальной, в профессионально-квалификационной структуре занятых, в сельской безработице, оплате труда (рисунок 3), квалификационном уровне специалистов.

На уровне региона, кроме изучения идентичности общих проявлений гендерной асимметрии занятости федеральному уровню, подвергнута анализу одна из категорий женщин, а именно, молодые женщины с ВО.

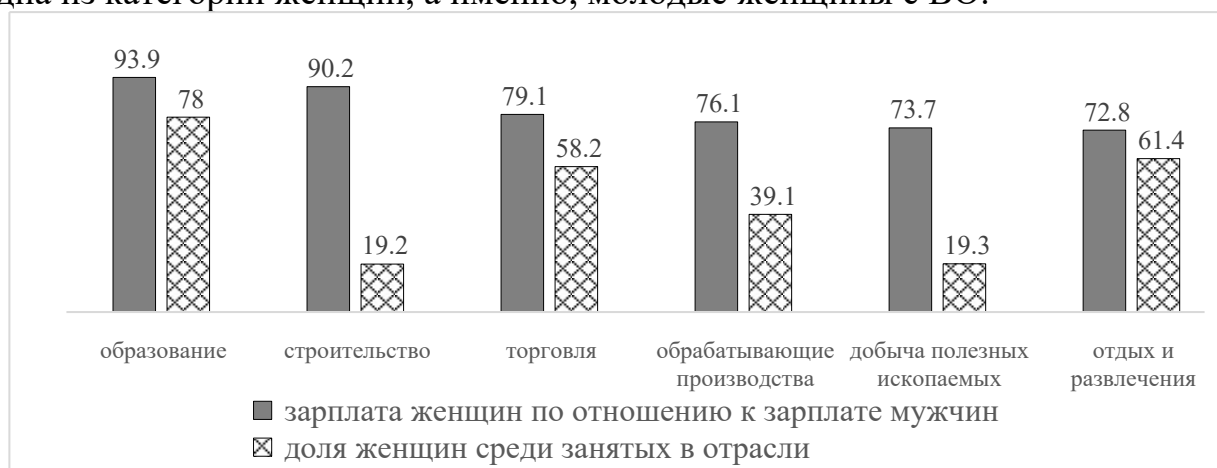


Рисунок 3 - Гендерные диспропорции в занятости и оплате труда по отраслям российской экономики, %¹

Выбор данной категории обусловлен тем, что ее представительницы считаются благополучными в плане трудоустройства и оплаты труда и редко включаются в исследования проблем их занятости, тогда как высокий трудовой потенциал образованных женщин особенно важно использовать в полной мере, без необходимости преодоления гендерных барьеров.

Поскольку официальная статистика не содержит данных по гендерным проблемам молодых женщин с ВО, необходимые данные были получены методом анкетирования. В 2020 году автором по собственному инструментарию был проведен экспертный опрос 233 студенток вузов г. Воронежа и 252 молодых дипломированных женщин, результаты которого использованы для анализа на региональном уровне. Опрос показал, что 59% опрошенных женщин считают личным преимуществом наличие качественного ВО. В диссертации обоснован вывод, что разница в доступности качественного образования стала для женщин России инструментом социального неравенства, в дополнение к неравенству гендерному. По этому признаку молодые женщины с элитным и престижным ВО (40% опрошенных) отнесены к социальной элите общества.

Тем не менее, опросом было выявлено, что эта элитная группа женщин не менее других подвергается дискриминации и сегрегации на рынке труда (рисунок 4). Выделены следующие присущие группе гендерные особенности. Ей свойственна эгалитарная модель адаптации к условиям современной жизни, отличающаяся от устаревшей патриархатной взаимодополняемостью женщин и мужчин в обществе и семье. С точки зрения практик адаптации на рынке труда для них характерно влияние качества образования на трудоустройство и профессиональную реализацию, высокий уровень распространенности нереализуемого ВО, низкая удовлетворенность оплатой труда, возможностями

¹ Итоги выборочного обследования рабочей силы. – М.: Росстат, 2018.

вертикальной и горизонтальной трудовой мобильности, реализации лидерского потенциала. Гендерные диспропорции сильно варьируют в зависимости от отрасли, вида занятий, уровня квалификации, опыта, амбиций, семейного положения.

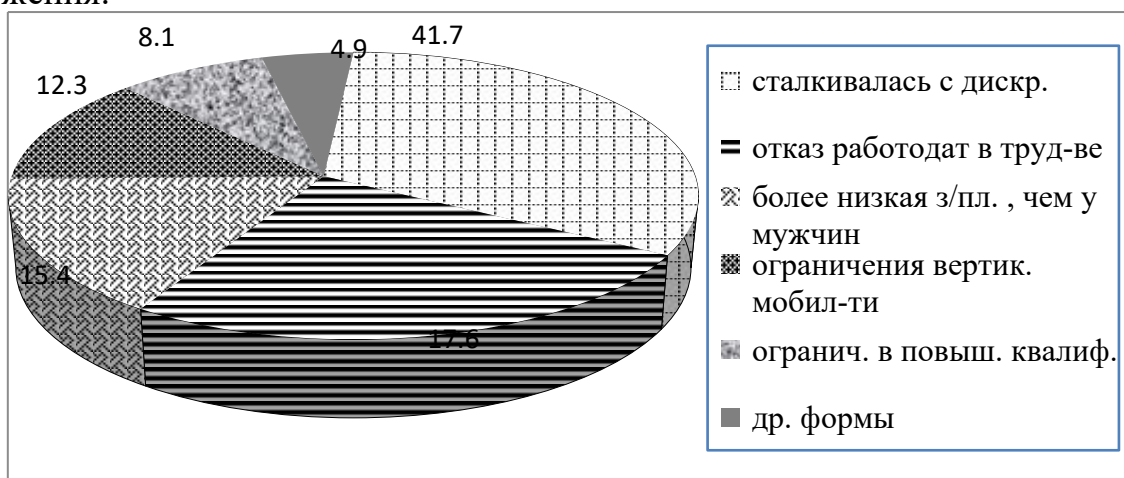


Рисунок 4 – Формы дискриминационных проявлений в занятости и оплате труда молодых женщин с ВО: региональный аспект (по результатам опроса)

В результате в диссертации разработан комплексный методический подход, позволяющий учитывать совместное воздействие факторов гендерного и социального неравенства при дифференциации молодых женщин с ВО на профильные группы для выработки специфических мер адаптации на рынке труда. Для этого использованы четыре группы критериев, возможности группировки которых представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии профилирования молодых женщин с ВО на группы с различными условиями адаптации на рынке труда (пример)

Теоретический критерий - факторы дифференциации	Гендерные и социальные критерии, включенные в анкету для опроса		Значения параметров, полученные опросом, %
	Признаки, конкретизирующие факторы	Параметры группировки женщин по признаку	
Демографические	Высшее образование	1) по ценности образования: - массовое - элитное и престижное	60
		2) по уровням: аспирантура, магистратура, бакалавриат, специалитет	40
Экономические	Наличие занятости	1) занятые 2) ранее не работавшие 3) безработные	56 4 39
Социально-психологические	Отказ от поиска работы по полученному ВО	1) разочарование в период учебы в вузе	5
		2) невостребованность специальности на РТ	11
		3) недостаточность или утрата квалификации	9

Каждый из этих критериев может стать основой специфической дифференциации молодых женщин с ВО, однако методически правильнее и точнее учитывать совокупность нескольких. По предложенным критериям для дальнейшей разработки практических мер адаптации на рынке труда среди данной группы женщин были выделены следующие подгруппы:

- 1- женщины, обучающиеся в аспирантуре и докторантуре;
- 2- молодые женщин с неудачно выбранным высшим образованием, не обеспечивающим успешных стартовых позиций в их самореализации;
- 3- молодые образованные женщины с лидерскими качествами, стремящиеся к реализации в различных видах активной деятельности.

4. Модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии.

Результаты проведенного исследования реализуются в виде разработанной автором модели системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием для снижения гендерной асимметрии.

Структура модели включает (рисунок 5):



Рисунок 5 - Структура модели системы регулирования занятости молодых женщин с ВО на основе снижения гендерной асимметрии (составлено автором)

- целеполагание - повышение занятости молодых женщин с ВО;
- объект - три выделенные профильные подгруппы данной группы молодых женщин;
- субъекты - заинтересованные органы и организации федерального и регионального уровня, прежде всего государственные;
- виды регулирования - смешанное;
- механизм регулирования - совокупность форм, методов, инструментов воздействия, правовых и социально-экономических норм, а также обеспечивающих их разработку и осуществление организационных структур, встроенных в общую систему повышения уровня гендерного равенства; формами реализации механизма являются адресные профильные программы со специфическими мерами адаптации данной подгруппы молодых женщин с ВО на рынке труда;
- ресурсное обеспечение – в основном информационно-методическое и кадровое, без выделения дополнительных финансовых средств;
- оценку эффективности через реализацию профильных программ.

Модель охватывает два наиболее активных этапа жизненного цикла женщин: образования и трудовой деятельности. Практические предложения диссертационного исследования касаются регионального уровня, они были апробированы в ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный».

5. Региональные профильные программы поддержки занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии, методическое обеспечение оценки эффективности их реализации.

В ходе исследования предложенная модель системы регулирования занятости молодых женщин с ВО реализована в виде трех специализированных профильных программ.

Применительно к первой подгруппе - женщин, обучающихся в аспирантуре и докторантуре - предложена совокупность мер информационно-аналитического, нормативно-правового, финансово-экономического, организационного содержания, которые должны осуществляться прежде всего на федеральном уровне.

Применительно ко второй и третьей подгруппам разработаны две программы содействия занятости и меры по их реализации, составившие так называемый Малый проект, осуществляемый на информационно-производственной базе ГКУ ВО ЦЗН «Молодежный». В рамках данного проекта разработанная модель прошла апробацию.

Для оценки социально-экономической эффективности реализации профильных программ предложен методический подход, включающий:

- информационную базу (данные государственной статистической отчетности; материалы выборочных статистических обследований населения по проблемам занятости; ведомственная отчетность ГСЗН Воронежской области и данные молодежного ЦЗН г. Воронежа; материалы проведенного автором регионального опроса);
- систему из семи оценочных показателей (таблица 3);

Таблица 3 – Показатели оценки эффективности профильных программ

Группы показателей	Показатели
Общие показатели оценки ситуации на рынке труда г. Воронежа	1)изменение численности молодых женщин с ВО, получивших содействие в занятости, и их доли в заявленном спросе работодателей; 2)изменение структуры содействия занятости молодых женщин с ВО по направлениям: трудоустройство, переобучение, повышение квалификации; 3)прирост уровня содействия занятости женщин в МЦЗН г. Воронежа за счет реализации профильных программ; 4)изменение коэффициента напряженности на женском рынке труда г. Воронежа
Показатели экономии денежных средств	5)экономия затрат госбюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства безработных молодых женщин с ВО в соответствии с профильными программами
Показатели эффекта от увеличения налоговых и страховых платежей молодых женщин с ВО и их работодателей	6)прирост подоходного налога с ФОТ трудоустроенных на постоянные рабочие места молодых женщин с ВО; 7)прирост страховых взносов работодателей на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование трудоустроенных по профильным программам

– алгоритмы расчетов показателей эффективности.

Апробация предложенного методического подхода произведена в виде расчета эффективности реализации программ по ожидаемым результатам 2021 года по сравнению с базовым 2020 годом. Согласно расчету, модель эффективна. Численность женщин, получивших содействие в занятости путем реализации двух программ (523 чел.), возрастет в 2,4 раза; на 7,9 проц. пункта вырастет уровень содействия их занятости; их доля в заявленном спросе работодателей увеличится на 7,3 проц. пункта. Коэффициент напряженности на женском рынке труда г. Воронежа снизится на 4,6 проц. пункта; 34,8% этих женщин повысят квалификацию в соответствии со своими интересами или пройдут ее оценку на соответствие профстандартам. Экономия затрат государственного бюджета на выплату пособий по безработице за счет трудоустройства 532 безработных молодых женщин с ВО в соответствии с профильными программами составит 18609,4 тыс. руб. в год. Расчетный эффект от прироста подоходного налога с фонда оплаты труда получивших занятость 532 молодых женщин составит 14724,4 тыс. руб., от прироста страховых платежей работодателей – 67959 тыс. руб. в год.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследованием подтверждена правильность выдвинутой научной гипотезы о существовании постоянно воспроизводимых гендерных проблем занятости всех категорий женщин, включая и наиболее благополучную – молодых женщин с престижным высшим образованием. Обоснована научная идея о необходимости перехода России к новой парадигме эффективной занятости, ориентированной на обеспечение гендерного равенства. В этом контексте основой стратегии адаптации молодых женских кадров с высшим образованием на рынке труда региона должны служить групповые адаптационные модели, направленные на получение занятости, устраивающей

молодых образованных женщин, с учетом преодоления барьеров гендерной асимметрии.

Разработанная модель системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием на основе снижения гендерной асимметрии способна решать эти задачи с обоснованной расчетной эффективностью.

4. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

1. Колесникова О.А. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. Сер. Инновационная экономика: человеческое измерение. – Воронеж, 2016. – № 11. – С. 25–29. (0,63 п.л. / 0,32 п.л.).
2. Зенкова О.А. О некоторых факторах распространения нестандартных форм занятости / О.А. Зенкова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – Воронеж, 2017. – №3. – С. 73–80. (1 п.л.)
3. Дашкова Е.С. Инновационные подходы к развитию персонала в российских организациях / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова, О.А. Зенкова, М.И. Исаенко // Вестник Воронеж. гос. ун-та инженерных технологий. – Воронеж, 2020. – Том 82. – № 3. – С. 274–278 (0,63 п.л. / 0,16 п.л.).
4. Дашкова Е.С. Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики / Е.С. Дашкова, Н.В. Дорохова, О.А. Зенкова // Вопросы инновационной экономики. – Москва, 2020. – Том 10. – № 2. – С. 653–662 (1,25 п.л. / 0,42 п.л.).
5. Колесникова О.А. К вопросу о моделировании системы регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием: региональный аспект / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. Сер. Инновационная экономика: человеческое измерение. – Воронеж, 2020. – № 17 (20). – С. 37–46. (1,26 п.л. / 0,63 п.л.).
6. Колесникова О.А. Нестандартная занятость и прекаризация населения: проблемы интерпретации, изучения, регулирования / О.А. Колесникова, Е.В. Маслова, О.А. Зенкова // Регион: системы, экономика, управление. – Москва, 2021. – № 1 (52). – С. 74–81. (1,25 п.л. / 0,42 п.л.).
7. Зенкова О.А. Гендерная асимметрия рынка труда в оценках молодых женщин с высшим образованием / О.А. Зенкова // Современная экономика: проблемы и решения. – Воронеж, 2021. – № 3. <https://doi.org/10.17308/meps.2021.3/2556>. – С. 28–34. (0,4 п.л.)

Статьи в научных журналах и сборниках

8. Формирование личной профессиональной конкурентоспособности в процессе профессионального обучения / Технология поиска работы и построения карьеры : учебник / по ред. А.М. Донецкий, О.А. Колесникова, О.А. Зенкова и др. – Воронеж : Научная книга, 2017. – 324 с. (20,25 п.л. / 1,88 п.л.).
9. Особенности рынка труда женской рабочей силы / Современные реалии рынка труда: монография / О.А. Зенковой и др. – М.: Изд-во Lambert Academic Publishing, Латвия, 2018. – 198 с. (12,38 п.л. / 0,81 п.л.).
10. Колесникова О.А. Формирование теоретических представлений о конкурентоспособности работника / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Вестник ВИБТ. – Воронеж, 2017. – № 1(20). – С. 142–146. (0,63 п.л. / 0,32 п.л.).
11. Zenkova O.A. Domestic experience regulation of employment of women / O.A. Zenkova // Modern scientific achievements: experience exchange : proceedings of III International scientific conference. – Morrisville, Lulu Press., 2017. – С. 109–113. (0,31 п.л.).
12. Зенкова О.А. О некоторых мировых проблемах, отражающихся на качестве рабочей силы молодежи и ее конкурентоспособности / О.А. Зенкова // Направления

повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Научная книга, 2013. – С. 90–94. (0,31 п.л.).

13. Зенкова О.А. Основные мотивы женского предпринимательства в России / О.А. Зенкова // Проблемы регулирования социально-трудовых отношений: материалы всерос. науч.-практ. конф. – Ижевск, 2014. – С. 19–21. (0,19 п.л.).

14. Зенкова О.А. Дискриминация женщин на рынке труда, пути ее преодоления / О.А. Зенкова // Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2014. – С. 105–108. (0,25 п.л.).

15. Зенкова О.А. Женщины в науке и образовании / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Изд-во ВГПУ, 2014. – С. 32–35. (0,25 п.л.).

16. Зенкова О.А. Социально-экономические последствия и меры профилактики женского моббинга / О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2014. – С. 56–61. (0,38 п.л.).

17. Зенкова О.А. Трансформация взглядов на положение женщин на рынке труда / О.А. Зенкова // Экономика импортозамещения: проблемы и перспективы развития : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Воронежский ЦНТИ, 2015. – С. 75–77. (0,19 п.л.).

18. Зенкова О.А. Проблемы и пути совершенствования неформальной занятости женщин / О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2015. – С. 87–90. (0,25 п.л.).

19. Зенкова О.А. Проблемы регулирования занятости женской рабочей силы в регионе / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : ВГПУ, 2016. – С. 138–142. (0,31 п.л.).

20. Зенкова О.А. Положение женщины-инвалиды в современном мире / О.А. Зенкова // Актуальные вопросы формирования доступной среды для инвалидов в социальной и трудовой сферах деятельности : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2016. – С. 24–29. (0,38 п.л.).

21. Зенкова О.А. Теоретические подходы к исследованию занятости женщин / О.А. Зенкова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы всерос. науч.-практ. конф. – Саратов : «КУБиК», 2016. – С. 69–73. (0,31 п.л.).

22. Зенкова О.А. Направления совершенствования регулирования занятости женщин в регионе на примере деятельности ДТЗН ВО / О.А. Зенкова // Инновационное развитие социально-экономических систем : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Ульяновск, 2017. – С. 181–186. (0,38 п.л.).

23. Зенкова О.А. Регулирование занятости женской рабочей силы в регионе: проблемы и пути совершенствования / О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2017. – С. 130–134. (0,31 п.л.).

24. Зенкова О.А. Занятость женщин сквозь призму времени / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : ВГПУ, 2017. – С. 140–145. (0,38 п.л.).

25. Зенкова О.А. Направления повышения конкурентоспособности женщин на рынке труда / О.А. Зенкова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами: материалы междунар. науч.-практ. конф. – Саратов : КУБиК, 2017. – С. 112–126. (0,94 п.л.).

26. Зенкова О.А. Трансформация требований, предъявляемых к профессиональной конкурентоспособности / О.А. Зенкова // Проблемы рынка труда и социально-трудовых отношений : материалы Круглого стола. – Москва : РУСАЙНС, 2017. – С. 23–29. (0,44 п.л.).

27. Зенкова О.А. Гендерная асимметрия в трудовой сфере / О.А. Зенкова // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и экономического знания : материалы всерос. науч. конф. – Саратов : КУБиК, 2018. – С. 179–183. (0,38 п.л.).
28. Зенкова О.А. Перспективы развития женского предпринимательства в условиях цифровизации экономики / О.А. Зенкова // Костинские чтения : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Москва : Директ-Медиа, 2018. – С. 167–170. (0,25 п.л.).
29. Зенкова О.А. Отечественный и зарубежный опыт регулирования занятости женщин / О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2018. – С. 112–120. (0,56 п.л.).
30. Зенкова О.А. STEM-образование женщин: новые перспективы профессиональной занятости / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : ВГПУ, 2018. – С. 105–109. (0,31 п.л.).
31. Зенкова О.А. Регулирование занятости женщин в регионе / О.А. Зенкова // Будущее сферы труда глазами молодых ученых : сборник избранных статей. – Москва : ТЕИС, 2019. – С. 101–106. (0,38 п.л.).
32. Колесникова О.А. Основные направления активизации женской занятости в регионе / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : ВГТУ, 2019. – С. 178–181. (0,25 п.л. / 0,13 п.л.).
33. Колесникова О.А. Последствия высокой и низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2019. – С. 130–134. (0,3 п.л. / 0,15 п.л.).
34. Зенкова О.А. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин / О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Изд-во ВГПУ, 2019. – С. 109–113. (0,31 п.л.).
35. Зенкова О.А. Гендерные инновационно-образовательные процессы / О.А. Зенкова // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов : КУБиК, 2019. – С. 144–148. (0,31 п.л.).
36. Федченко А.А. Роль мультикомпетентности в новом технологическом укладе / А.А. Федченко, О.А. Зенкова, В.В. Прилепин // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2020. – С. 325–330. (0,38 п.л. / 0,13 п.л.).
37. Колесникова О.А. Необходимость повышения эффективности управления занятостью населения / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Современные проблемы экономики и менеджмента : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Изд-во ВГПУ, 2020. – С. 120–123 (0,25 п.л. / 0,13 п.л.).
38. Зенкова О.А. Анализ проблем гендерной асимметрии в сфере занятости молодых женщин с высшим образованием на региональном уровне / О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2021. – С. 82–86. (0,3 п.л.).
39. Колесникова О.А. Модель системы эффективного регулирования занятости молодых женщин с высшим образованием в регионе на основе снижения гендерной асимметрии / О.А. Колесникова, О.А. Зенкова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж : Истоки, 2021. – С. 112–120. (0,6 п.л. / 0,3 п.л.).

Заказ № 231 от «__» июня 2021 г. Тираж 130 экз.

Отпечатано на множительной технике экономического факультета ВГУ
394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, д. 42в