

УДК 316.614

DOI: <https://doi.org/10.18454/VEPS.2017.1.5522>

## Гендерный аспект трудового поведения в современных экономических условиях (на материалах социологического исследования)



**Хузиева Э.Ф.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры менеджмента  
Казанского государственного энергетического университета

*В статье представлены итоги авторского социологического исследования, которые демонстрируют стратегии трудового поведения работников в зависимости от их гендерной принадлежности. Раскрыты специфика критериев выбора работы, мотивы трудовой деятельности у мужчин и женщин, показано отношение к работе и фактам воровства на рабочем месте.*

*Ключевые слова: трудовое поведение, гендер, отношение к труду, трудовые ценности.*

Авторский подход к изучению трудового поведения основан на том, что данный вид поведения представляет собой комплекс действий и поступков работника, на который оказывает воздействие достаточно многообразный спектр факторов. Их можно разделить на внутренние и внешние. К внутренним относятся факторы, которые зависят от самого работника: стаж работы, квалификация, готовность к трудовой мобильности, усвоенные трудовые ценности и нормы, отношение к труду, возраст, гендерная принадлежность и т.д. К внешним можно отнести специфику организации, в которой трудится работник, отношение с руководством, психологический климат в коллективе и пр. В данной статье будет рассмотрен такой фактор, как гендерная принадлежность работника, действие которого, согласно авторской точке зрения, может носить в ряде трудовых ситуаций доминирующий характер, а в некоторых – исполнять роль дополнения.

В научной литературе вопросу влияния гендерной принадлежности на трудовое поведение были посвящены многие работы. Их анализ позволил выделить ряд тенденций. Во-первых, мужчины менее склонны менять место работы, что поясняется значительным уровнем накопленного ими специфического человеческого капитала; удобный график работы выступает ориентиром в трудовой мобильности чаще у женщин, чем у мужчин; имеет место гендерная сегрегация, согласно которой работник

стремится закрепиться в той сфере занятости, где преобладают представители идентичного с ним пола [1, с. 196-197].

Во-вторых, гендерная специфика присутствует в поведении, стилях разрешения конфликтных ситуаций, особенностях влияния на руководимый персонал, а также средствах, используемых при разрешении противоречий. Например, в преодолении конфликтов конкуренцию и компромисс чаще используют мужчины, а сотрудничество и приспособление – женщины. Стратегия избегания (уклонения) используется как мужчинами, так и женщинами примерно в равной степени [2, с. 123-130].

В-третьих, безусловно, конкретные личности с их интересами и индивидуальными особенностями влияют на формирование и эскалацию конфликтов в трудовой среде. Отмечается, что женщины в конфликтных трудовых ситуациях чаще подражают поведению руководителя-женщины, а мужчины – поведению руководителя-мужчины [3, с. 127-129].

В-четвертых, исследования фиксируют тенденцию возрастания дискриминации женщин, т.к. среди них увеличивается доля занятых неквалифицированным трудом на фоне сокращения среди руководящего состава. Это прослеживается как на предприятиях традиционно женских отраслей (легкой и пищевой), так и в машиностроении и химии. Уменьшается число женщин, которые находятся в отпусках по уходу за ребенком, что связывается со

страхом потерять работу после выхода из декретного отпуска [4, с. 271].

В-пятых, сам трудовой коллектив может выступать в качестве агента социализации и формировать у работника трудовые ценности и нормы, которые впоследствии будут определять стратегии и стили трудового поведения в конкретных рабочих ситуациях [5, с. 100; 6, с. 89-90].

Авторское исследование было проведено в октябре-ноябре 2016 г. Объем выборочной совокупности составил 400 респондентов. В качестве задач исследования выступили следующие положения:

1. Выявить степень удовлетворенности имеющимся у респондента местом работы;
2. Определить критерии выбора работы;
3. Рассмотреть отношение респондента к факту воровства на рабочем месте;
4. Проанализировать готовность респондента к трудовой миграции.

Решение указанных задач проводилось с применением анализа двойных связей, в качестве переменной выступала гендерная принадлежность респондента. Основная цель исследования заключалась в проведении сравнительного анализа ответов мужчин и женщин.

Согласно полученным результатам, на настоящий момент времени большинство женщин устраивает имеющаяся работа (64,7%). У мужчин утвердительно на данный вопрос ответили 58,1% респондентов. Не устраивает место работы каждую пятую женщину и каждого третьего мужчину (26,9 к 31%). Примерно равное количество респондентов вне зависимости от пола затруднилось ответить (8,4 и 10,9%) (рис. 1).

Большинство женщин не хотят менять свою работу в ближайшее время (65%), в то время как среди мужчин таких респондентов немного меньше (58,6%). Проявили данное желание 41,4% мужчин и 35% женщин.

Заработная плата является главным критерием при выборе работы как у мужчин, так и у женщин (48,5 и 51,5%). Однако большую разницу можем заметить в следующем. Две трети мужчин сделали выбор в пользу престижа профессии (75%), в то время как он важен только для каждой четвертой женщины (25%). Для последних более значим хороший коллектив (61,5%), тогда как мужчин данный аспект волнует гораздо меньше (38,5%).

Относительно социальных гарантий существенных гендерных разногласий зафиксировано не было (46,2% у мужчин и 53,8% у женщин). Наличие парковочного места и график работы одинаково

волнуют каждого второго респондента вне зависимости от его пола (по 50% соответственно) (рис. 2).

Стоит отметить, что большинство респондентов вне зависимости от гендерной принадлежности не брали ничего с работы (84 и 82,9%). Признались в краже на рабочем месте 17,1 и 15,1% опрошенных, соответственно. При этом более 52,8% мужчин не считают это воровством, тогда как 47,2% думают иначе. У женщин соотношение вариантов по данному вопросу составило 47,1 к 52,9%, соответственно (рис. 3).

Как показало исследование, большинство мужчин готовы поменять место жительства ради хорошо оплачиваемой работы (38%). Каждая третья женщина скорее откажется от работы, чем поменяет место жительства, однако каждая четвертая согласится (30,8 и 27,5%). Вариант «скорее да, чем нет» выбрала каждая пятая респондентка (21,7%). Примерно равное количество мужчин выбрали варианты «скорее да, чем нет» и «скорее нет, чем да» (28,7 и 25,6%). Полностью откажутся от хорошо оплачиваемой работы, не желая менять место жительства, 6,2% мужчин и 14,2% женщин (рис. 4).

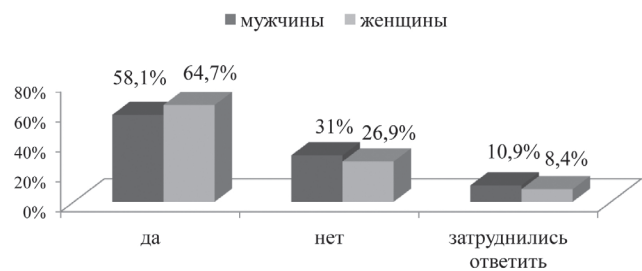


Рис. 1. Ответы на вопрос: «Устраивает ли Вас ваша работа в настоящее время?»

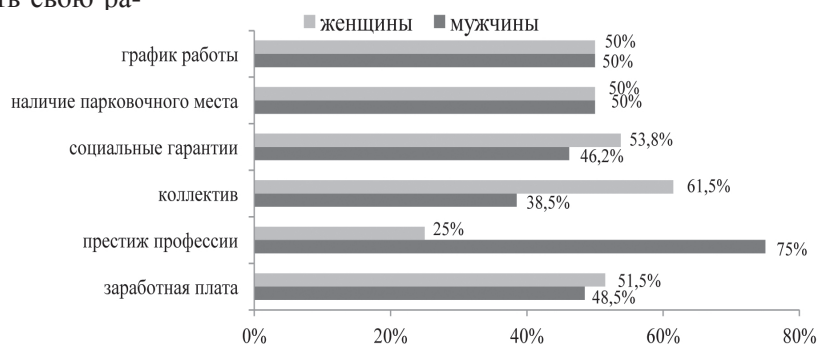


Рис. 2. Критерии выбора работы

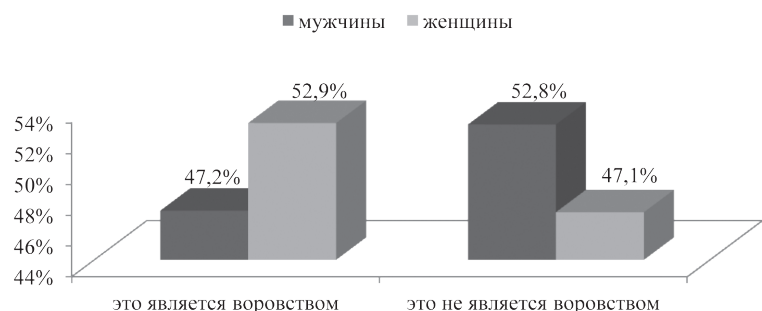
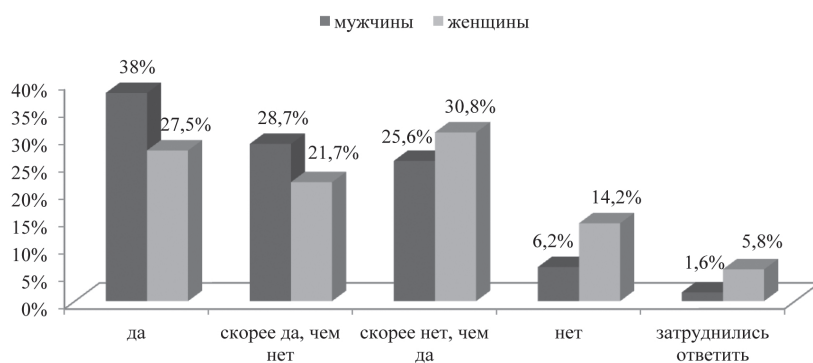
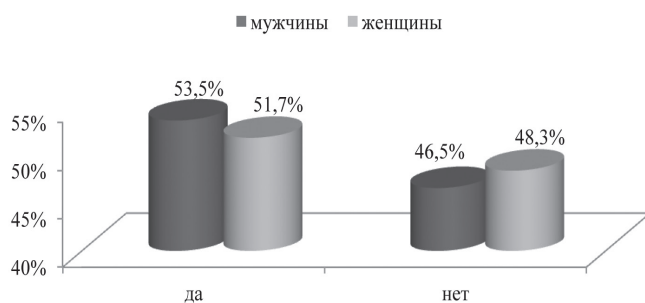


Рис. 3. Отношение к краже на рабочем месте



**Рис. 4. Готовность поменять место жительства ради хорошо оплачиваемой работы**

Довольно интересную картину показывают результаты следующего опроса. Большинство женщин и мужчин готовы работать сверхурочно (51,7 % и 53,5 %), тогда как процент ответивших «нет» немного ниже как у мужчин, так и у женщин (46,5 и 48,3 %) (рис. 5).



**Рис. 5. Готовность работать сверхурочно**

Таким образом, гендерный аспект трудового поведения в современных экономических условиях имеет следующие характеристики:

- степень удовлетворенности имеющимся на момент опроса местом работы у женщины выше, тогда как среди мужчин зафиксирован больший процент тех, кто хочет сменить место работы;

- доминирующим критерием выбора работы у мужчин является престиж профессии, тогда как у женщин – хороший коллектив; при этом для каждого второго респондента вне зависимости от его гендерной принадлежности важным критерием

выступает заработная плата, наличие социальных гарантий и парковочного места;

- трудовая мобильность у мужчин выше, чем у женщин, т.к. среди них зафиксировано большее число согласившихся поменять место жительства ради высоко оплачиваемой работы;

- половина опрошенных вне зависимости от гендерной принадлежности проявили готовность работать сверхурочно, хотя присутствует весомая доля тех, кто откажется от этого;

- доли тех, кто совершает кражи на рабочем месте, у мужчин и женщин примерно одинаковы, однако первые чаще не признают данный факт воровством.

#### Литература:

1. Хертек Ш.В. Гендерные особенности трудового поведения и трудовой мобильности в Республике Тыва // Научные исследования: от теории к практике: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 30 окт. 2016 г.). В 2 т. Т. 2 / Редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – № 4 (10). – С. 193-197.
2. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. – СПб.: Изд-во «Питер», 2002. – 554 с.
3. Грошев В.И. Гендерные особенности на предприятии и в организациях // Социологические исследования. – 2007. – № 6. – С. 122-130.
4. Вайкок Э.Г. Гендерный аспект трудовой культуры // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2008. – № 8 (36). – С. 267-271.
5. Махиянова А.В. Жизненные ценности современной личности: состояние и роль агентов социализации в их формировании // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Философия и социология; культурология. Научный журнал. – 2011. – № 1 (4). – С. 99-102.

## Gender Aspect of Labour Behavior in Modern Economic Conditions (Based on Sociological Research)

*E.F. Khuzieva*  
*Kazan State Power Engineering University*

*The paper presents the results of sociological research, demonstrating strategies of workers' labour behavior depending on their gender. The author reveals the criteria of job selection, male and female motives of labour activities and their attitude to works and thefts at a workplace.*

*Key words: labour behavior; gender; attitude to labour; labour values.*