

УДК 338

DOI 10.52452/18115942\_2021\_2\_37

## ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАНЯТОСТИ В ПРОМЫШЛЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ РЕГИОНОВ

© 2021 г.

*М.С. Оборин*

Оборин Матвей Сергеевич, д.э.н.; профессор кафедры экономического анализа и статистики Пермского института (филиала) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова; профессор кафедры мировой и региональной экономики, экономической теории Пермского государственного национального исследовательского университета; профессор кафедры менеджмента Пермского государственного аграрно-технологического университета им. ак. Д.Н. Прянишникова  
rescreachin@rambler.ru

*Статья поступила в редакцию 09.04.2021**Статья принята к публикации 30.04.2021*

Тема формирования адаптивных форм поддержки женского предпринимательства становится наиболее актуальной в современных условиях уменьшения доли активного населения и повышения пенсионного возраста. Целью работы является исследование вопросов женского предпринимательства, определение мотивов и факторов, сдерживающих развитие женского бизнеса и занятости в промышленном производстве. Предложен статистический инструментарий, основанный на использовании методов многомерного статистического анализа, эконометрического моделирования и прогнозирования. Научная новизна исследования заключается в разработке обоснованной научно-методической концептуальной модели текущих и перспективных государственных мер, связанных с созданием институционально-целевого коридора организации процесса перманентного воспроизводства промышленных кадров для нужд региональной экономики с учётом гендерного компонента. В статье проведено исследование гендерных аспектов занятости, выявлены мировые и российские тенденции влияния на карьеру женщин, ограничения в занятии руководящих должностей в промышленности. Уточняются формы поддержки малого женского предпринимательства исходя из гендерных различий. Разрабатываются мероприятия по совершенствованию государственной поддержки женского предпринимательства. Обоснованы гендерные особенности занятости и безработицы, основные факторы, влияющие на занятость женщин в экономике, а также структурные показатели вертикальной и горизонтальной занятости в различных видах промышленного производства. Систематизированы данные статистики и открытых исследований в сфере карьерных предпочтений и динамики численности женщин в промышленности. Определены преимущества женщин как сотрудников и руководящих работников, связанные с гендерными ролями в обществе. Сделаны выводы о перспективах женской занятости и устранении дискриминации на рынке труда на примере промышленного производства Пермского края с учетом тенденций влияния научно-технического прогресса и требований к образованию и универсальности компетенций специалистов.

*Ключевые слова:* гендерные особенности, женская занятость, промышленное производство, дискриминация, сегрегация, карьерные предпочтения, самореализация.

### Введение

Проблема дискриминации в сфере трудовых отношений является мировой, поскольку влияет на имущественное положение и социальное неравенство, так как заработная плата является основным источником дохода большинства населения России и других стран. Достижение гендерного равенства является важным условием устойчивого социально-экономического развития; установлено влияние трех значимых факторов: непропорциональность человеческого капитала мужчин и женщин, дисбаланс занятости в различных видах экономической деятельности, дискриминация на рынке труда. Неоправданное ухудшение условий и оплаты труда влечет снижение производительности труда женщин и эко-

номические потери для всей территории. Социальные роли и занятость зависят от гендерных моделей поведения и отношений, которые складывались исторически, дополняют стратификацию общества. В аспектах сравнительного анализа занятости выделяются такие особенности, как плохие условия труда, более низкая заработная плата, недостаточные возможности для реализации карьерных предпочтений и квалификационного роста у женщин. Декларация равных трудовых прав не способствует реальному трудоустройству женщин, сохраняется вертикальная и горизонтальная сегрегация: в определенных отраслях экономики и на руководящих должностях преобладали и преобладают мужчины [1].

Женская безработица усугубляется низкой квалификацией, вынужденным уходом в тене-

вые сектора экономики, в которых помимо невысокой оплаты труда наблюдаются многочисленные нарушения трудовых прав, отсутствие социальной поддержки государства и пенсионного обеспечения [2]. Тенденции женской безработицы связаны с противоречиями в социально-экономической сфере, изменением ролевого статуса женщин, обострением конкуренции на рынке труда. Большое влияние на занятость женщин оказала структурная перестройка экономики, когда своих рабочих мест лишились инженеры, экономисты, техники, воспитатели, работники науки и здравоохранения. В настоящее время наблюдается снижение официально регистрируемой безработицы женщин по ряду причин [3]:

- пройден пик увольнения в кризисные годы (1996–1999; 2008–2010);
- трудоустройство на менее престижные, менее оплачиваемые работы;
- отказ от трудовой деятельности (занятие домашним хозяйством, воспитание детей);
- неформальная занятость и теневые сферы экономики;
- занятие предпринимательской деятельностью.

Достаточно сложно будет переломить социальные стереотипы о более низкой заработной плате женщин, что связано с их присутствием в низкодоходных отраслях экономики: сельское хозяйство, младший медицинский персонал, сфера услуг, торговля. Исключением является сфера финансов, в которой удельный вес женщин значителен, оплата труда высокая, но так как вклад данной сферы в совокупный рынок труда составляет менее 2%, это слабо влияет на общую статистику [4].

Современная социально-экономическая политика достаточно слабо ориентирована на преодоление неравенства женщин и мужчин на рынке труда. На примере сельских территорий проблемы дискриминации женщин проявляются более явно: низкая оплата труда, предпочтение стабильности в ущерб доходу, низкие шансы трудоустройства после декретного отпуска, отсутствие мер социальной и финансовой поддержки. Низкий уровень диверсификации экономик сельских территорий усугубляет имеющиеся противоречия и существенно снижает возможности профессиональной и карьерной самореализации женщин [5]. Другим эффектом может быть предпочтение работодателей более дешевого труда при стабильной оплате, то есть снижение женской безработицы, например на удаленных территориях, в агропромышленном производстве, сельском хозяйстве [6].

Выполнение женщинами социальной роли влечет утрату профессионально значимых качеств, поэтому работодатели не стремятся активно способствовать повышению квалификации данной группы сотрудников вследствие их непродолжительной карьеры. Наем работников-женщин может повлечь более высокие прямые и косвенные издержки, известно, например, что работодатели не стремятся нанимать женщин, имеющих детей до 7 лет [7].

Вместе с тем конкурентными преимуществами женщин на рынке труда являются хорошее здоровье и более высокий уровень образования. Кризисное положение экономики также выявило ряд преимуществ женщин в качестве сотрудников: высокий уровень гибкости и адаптации к кризисным ситуациям; стрессоустойчивость; быстрая ориентация в сложных ситуациях; интуитивное восприятие событий и явлений; гуманность и человечность. Беседы и опросы женщин-предпринимателей выявили высокий уровень социальной ответственности, этических ценностей, что является, по их мнению, перспективным и стратегически целесообразным поведением [8].

### Теоретико-методологические подходы

Статья посвящена проблемам занятости женщин в промышленности. Акцент сделан на анализе карьерных предпочтений и структурных особенностях женской занятости, выявлены тенденции и перспективы сглаживания вертикальной и горизонтальной сегрегации. Основными методами являются анализ данных статистики занятости в промышленности, оценка и анализ результатов социальных исследований и рейтинговых агентств.

В современной России преобладает мнение, что в промышленном производстве заняты в основном представители мужского пола. Однако промышленность для женщин не является закрытой сферой деятельности, напротив, с каждым годом их число возрастает. При этом данная тенденция сохраняется во многих отраслях: по данным аналитического отчета Grant Thornton International, количество женщин-руководителей в мире в 2017 году составило 25% (рост на 1% в сравнении с 2016 годом). Несмотря на эту общемировую тенденцию, около трети всех компаний в мире – 34% от всего количества предприятий – не имеют в своей управленческой структуре женщин вообще. Наименьшее количество женщин на предприятиях наблюдается в Японии – 7% женщин из всего руководства и Аргентине – 15% топ-менеджеров женского пола [9].

В России же наблюдается противоположная картина: число женщин-руководителей составляет 47% от всех высших управленческих позиций, что позволяет нашей стране третий год подряд оставаться мировым лидером по данному показателю. За последние 5 лет количество женщин на руководящих должностях выросло на 16% (31% в 2013 году). В 2016 году данный показатель составлял 45%, что говорит о его ежегодной положительной динамике [9].

В России также существует определенное соотношение в отраслевой дифференциации количества женщин в руководстве компаний. К примеру, в отраслях строительства, добычи и обработки полезных ископаемых, а также сельском хозяйстве число женщин-управленцев составляет 19–20%, что является наименьшим показателем среди всех экономических сфер деятельности. В компаниях, занимающихся инновационными и научно-техническими разработками, доля женщин в составе руководства составляет 28% – это значит, что каждый третий топ-менеджер в этой отрасли – женщина. В сферах бизнес-услуг, туризме и транспортных компаниях наблюдается наибольшее количество управленцев женского пола – от 29% до 37% [10].

Управление финансовыми аспектами таких крупных компаний, как «Магнитка», «Интеррос», «Онэксим», «Ренова» и «Базовый элемент» также находится в руках женщин. Они занимают руководящие должности на предприятиях в самых разных сегментах, в том числе и таких, как оборонно-промышленный комплекс [11].

Согласно исследованиям, в мире около 23% женщин занимают должность в руководстве служб персонала, 19% являются финансовыми директорами на своих предприятиях, а 12% находятся в должности исполнительного директора. Наименьшие показатели наблюдаются в области информационных технологий – женщины возглавляют ИТ-службы только в 4% случаев – и на должностях президента или директора компании, управляющего вице-президента – 3% [12].

В регионах России, напротив, сохраняется положительная динамика по данным показателям. Около 37% всех финансовых директоров и HR-директоров являются женщинами. Еще один показатель в РФ существенно отличается от общемирового: в мире в сфере внутреннего аудита женщины занимают руководящую должность только в 8% случаев, в то время как в России этот показатель составляет 73% [12].

Показательным примером занятости женщин в промышленном производстве в России является Гульназ Кадырова. Она занимает должность заместителя министра промышленности и торговли

Российской Федерации и отмечает, что увеличение женщин в управленческом составе промышленного производства становится устойчивой тенденцией в нашей стране. К примеру, в обрабатывающем производстве доля женщин составляет 32%, в строительстве – 12% [13]. Женщины в руководстве промышленных предприятий обладают следующими преимуществами:

1) ответственный подход – к примеру, в определении качества продукции женщины являются более эффективными в сравнении с мужчинами;

2) использование гибкого подхода к управлению – женщины в руководстве промышленного предприятия часто следят за процессом стимулирования рыночного спроса за счет гибкого управления ассортиментом.

Социально значимые сегменты промышленности обладают наибольшим потенциалом для развития женского предпринимательства, например, в производстве реабилитационной продукции и детских товаров [14]. Данные отрасли обладают повышенным спросом. Индустрия детских товаров в России – это около 15 отраслей, 1200 промышленных предприятий и более 300 тысяч рабочих мест. Одной из главных задач ассоциации «Женщины в промышленности» является обеспечение высокого качества производимых детских товаров, а также товаров реабилитационного сектора, где функционирует около 200 организаций малого и среднего предпринимательства, что открывает большие возможности для женщин в этой отрасли [15].

На сегодняшний день в России создаются и реализуются различные программы и проекты, которые связаны с задействованием в развитии определенных отраслей промышленности женщин руководящих звеньев и простых работниц. Данным направлением занимаются такие организации и компании, как Комитет по развитию женского предпринимательства «Опоры России», Рабочая группа Евразийского женского форума «Развитие женского предпринимательства в России» и, самое главное, в том числе и Совет женщин при Министерстве промышленности и торговли РФ.

На предприятиях отрасли легкой промышленности наблюдается высокая степень концентрации работников женского пола. В основном это такие профессии, как модельер, швея, кладовщица, раскройщица, технолог, вязальщица, ткач, вышивальщицы, обувщицы, скорняки и так далее. К примеру, в Саратовской области на предприятиях легкой промышленности всего заняты 4575 человек, из которых более 70% составляют женщины. На вредных производствах в регионе занято 2601 человек; 2023 – более 60% – это женщины [16].

Нехватка квалифицированных молодых кадров женского пола на предприятиях является острой проблемой отрасли легкой промышленности: их доля составляет всего 20%. Согласно статистике, средний возраст женщин-работников большинства фабрик колеблется от 40 до 45 лет. В легкой промышленности женщин младшего возраста практически не наблюдается [17].

Однако во многих регионах России (и в целом по стране) некоторые профессии в промышленности для женщин в настоящее время запрещены. Ограничения приходятся на отрасли химического производства, металлургию, добычу полезных ископаемых (за исключением руководящих отраслей) и работы под землей. В корпорации «РусГидро» считают действующие ограничения на объективно вредные и тяжелые виды работы в промышленности рациональными. Допускать на тяжелые и вредные специальности, по мнению экспертов, женщин нужно постепенно, через введение определенных нормативов об охране здоровья, ограничений по возрасту с 25 до 45 лет [18].

При этом многие компании способны самостоятельно исключить некоторые рабочие позиции из этого списка ограничений, пройдя независимую аудиторскую проверку для экспертной оценки безопасности таких мест. В первую очередь выведенными из такого списка могут быть специальности, массово переходящие на автоматизированное производство. Использование новых технологий способствует снятию ограничений для женщин от многих профессий, ранее им недоступных [19].

Россия является мировым лидером и по показателю количества женщин-исследователей в экономике и промышленном производстве. Согласно данным Министерства промышленности и торговли РФ, в среднем в регионах нашей страны доля занятых женщин в организациях промышленности составляет 37,4%. При этом в данной отрасли для работниц характерно большое разнообразие профессий и уровней занимаемых должностей. Одним из наиболее популярных направлений у женщин в промышленности является категория «специалисты в области науки и техники», предпочтение которой отдается 33% всех женщин отрасли. Далее идет легкая промышленность, фармацевтика, химическая промышленность, радиоэлектроника, авиация, судостроение и оборонно-промышленный комплекс [20].

Также стоит отметить и тот факт, что в 2015 году на Первом Евразийском женском форуме была учреждена премия «Общественное признание». В России в рамках этой премии вручается награда «Общественное признание: Женщина года», которая присуждается за осо-

бый вклад в социально-экономическое развитие страны. В 2016 году в номинации «Наука и промышленный потенциал» была награждена директор Государственного научно-исследовательского института химических продуктов Роза Гатина, которая провела более 80 патентов на разработку и создание новой техники в отрасли химической промышленности. Она также получила награду Правительства РФ в области науки и техники [13].

В целом в регионах России доля безработных женщин в промышленности находится у отметки 45%. Одним из препятствий для принятия женщин на работу в отрасли являются опасения руководителей по поводу ухода женщин в декрет. Согласно статистике, этот аспект уменьшает возможности работниц по карьерному росту на 15–20%.

Для решения некоторых проблем женщин в промышленности была принята «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы». Приоритетным направлением ее действия является создание благоприятных условий для равноправного и полного участия женщин в социальной, культурной, экономической и политической сферах жизни общества, в том числе и в промышленном производстве. Осуществление этого направления в рамках стратегии будет проходить в несколько этапов, а ее финансирование реализуется при помощи действующих государственных программ [13].

Оценка потенциала работающих женщин в промышленности была проведена на основе показателей гендерного соотношения мужчин и женщин в экономике в целом и в промышленном производстве в частности. На примере Пермского края проведен анализ гендерных аспектов занятости в промышленном производстве региона.

Численность и состав рабочей силы в трудоспособном возрасте Пермского края представлены в таблице 1.

По данным таблицы 1 видно, что общее соотношение рабочей силы в Пермском крае между мужчинами и женщинами находится на приблизительно одинаковом уровне – в пределах 600 тысяч человек. Число безработных женщин меньше числа безработных мужчин при меньшем уровне занятости женщин в общем. Число занятых как женщин, так и мужчин в 2017 году резко сократилось примерно на 20 тысяч человек по сравнению с показателями 2016 года.

Следующий показатель – это уровень участия в рабочей силе, безработице и занятости населения в трудоспособном возрасте (табл. 2).

Уровень участия в рабочей силе женщин сравнительно меньше, чем у мужчин. При этом

Таблица 1

**Среднегодовое количество и состав рабочей силы в возрасте 15–72 лет, Пермский край, тыс. чел.\***

Показатель	2014	2015	2016	2017	Темп роста, %	Изм. абс.
Численность рабочей силы (всего)	1283.8	11304.7	1313.2	1280.2	99.7	–3.6
– мужчины	659.9	670.8	671	653.2	99.0	–7.6
– женщины	623.9	633.9	642.2	627	100.5	3.1
Занятые (всего)	1209	1223	1236.7	1202.7	99.5	–6.3
– мужчины	615.4	622.4	626.1	608.2	98.8	–7.2
– женщины	593.6	600.6	610.6	594.5	100.2	0.9
Безработные (всего)	74.8	81.7	76.5	77.5	103.6	2.7
– мужчины	44.5	48.4	44.9	45	101.1	0.5
– женщины	30.3	33.2	31.6	32.5	107.3	2.2

\*Составлено по данным [21].

Таблица 2

**Уровень участия в рабочей силе, занятости и безработице населения в возрасте 15–72 лет, Пермский край, %\***

Показатель	2014	2015	2016	2017
Уровень участия в рабочей силе (всего)	64.5	66	66.9	65.5
– мужчины	71.2	72.7	73.2	71.8
– женщины	58.7	60.1	61.3	60
Уровень занятости (всего)	60.8	61.8	63	61.5
– мужчины	66.4	67.5	68.3	66.8
– женщины	55.8	56.9	58.3	56.9
Уровень безработицы (всего)	5.8	6.3	5.8	6.1
– мужчины	6.7	7.2	6.7	6.9
– женщины	4.9	5.2	4.9	5.2

\*Составлено по данным [21].

с каждым годом эти показатели показывают тенденцию к устойчивому выравниванию, что говорит о положительных процессах в экономике в области гендерных аспектов. Также стоит отметить тот факт, что уровень безработицы среди женщин на несколько процентных пунктов меньше, чем у мужчин; при этом, исходя из показателей таблицы 2, уровень женской безработицы за последние 4 года показывает определенную цикличность.

Еще один показатель, характеризующий гендерное соотношение в различных сферах экономической деятельности, в том числе и в промышленном производстве, – это количество профессиональных квалифицированных работников в трудоспособном возрасте по виду занятий и полу, который отображен в таблице 3.

Что касается показателей таблицы 3, то здесь общее количество занятых женщин и мужчин по Пермскому краю находится приблизительно на одном уровне. При этом количество занятых квалифицированных рабочих женского пола в промышленности, строительстве, транспорте и прочих рабочих родственных занятиях катастрофически мало – всего 34.1 тысячи работников-женщин против 151.2 тысячи работников-мужчин. Данные говорят о том, что женщины также представлены в отраслях строительства, металлообрабатывающем и машиностроительном и ремонтном производствах, механике, электротехнике и электронике, а также как водители и операторы подвижного оборудова-

ния. Количество работников-женщин преобладает в таких видах промышленного производства, как пищевая, деревообрабатывающая, текстильная и швейная. Это говорит об абсолютно несбалансированном гендерном соотношении на предприятиях промышленного производства [19].

Численность неквалифицированных рабочих в трудоспособном возрасте в среднем за год по виду занятий и полу представлена в таблице 4.

По показателям неквалифицированных рабочих количество мужчин преимущественно больше, чем женщин: 56.3 тысячи человек против 47.9 тысячи человек. Та же тенденция наблюдается и в сфере промышленности, только с еще большим разрывом: 21.8 тысячи мужчин-работников против 8.5 тысячи женщин-работников.

Российское правительство, а также различные общественные организации активно реализуют такие меры поддержки женщин в промышленности:

- 1) введение новых образовательных программ;
- 2) финансовая поддержка проектов, разработанных женщинами для отрасли промышленности;
- 3) принятие молодых матерей на должности в промышленности на полную ставку, а не 0.5, как это происходит в настоящее время;
- 4) продвижение интернет-торговли;
- 5) предпринимательские конкурсы;

Таблица 3

**Среднегодовая численность профессиональных занятых  
в возрасте от 15 лет и старше по полу и виду занятий, 2017 г., Пермский край, тыс. чел.\***

Показатель	Всего	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Занятые (всего)	1204.6	608.9	595.7
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственные занятия (всего)	185.3	151.2	34.1
в том числе			
– рабочие, занятые в строительстве	49.7	43.4	6.3
– занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники	82.7	76	6.8
– занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и полиграфического производства	4.1	2.7	1.4
– занятые в области электротехники и электроники	15.4	13.6	1.8
– занятые в пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и рабочие родственных занятий	33.3	15.5	17.8
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	175.8	154.5	21.2
в том числе			
– операторы промышленных установок и стационарного оборудования	52.8	37.1	15.7
– сборщики	3.1	2.4	0.7
– водители и операторы подвижного оборудования	119.8	115	4.8

\*Составлено по данным [21].

Таблица 4

**Среднегодовая численность неквалифицированных рабочих в возрасте от 15 лет и старше  
по полу и виду занятий, 2017 г., Пермский край, тыс. чел.\***

Показатель	Всего	В том числе	
		Мужчины	Женщины
Неквалифицированные рабочие (всего)	104.2	56.3	47.9
в том числе			
– прислуга и уборщики	18.7	0.9	17.8
– неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	3.7	2.3	1.4
– неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте	30.3	21.8	8.5
– помощники в приготовлении пищи	6.6	0.3	6.2
– уличные торговцы	0.3	0.1	0.2
– неквалифицированные работники по сбору мусора и другие неквалифицированные работники	44.6	30.9	13.7

\*Составлено по данным [21].

б) стимулирование научно-технической деятельности.

Наиболее эффективным методом стимулирования работы женщин в отрасли промышленности и преодоления существующих проблем является создание нового объединения работников, которое способствует объединению усилий конкретных активных индивидуумов для достижения общих целей женщин в этой сфере деятельности, а также помощи в определенных ситуациях и обмену информацией и данными соответствующих направлений. В рамках такого объединения необходимо проводить различные семинары и тренинги для повышения квалификации работниц, развивать направления по увеличению количества женщин в технических областях и продвижению их по карьерной лест-

нице, сотрудничать с органами государственной власти для обеспечения решения гендерных проблем с учетом реализации женских потребностей в отрасли промышленности.

### Заключение

Проблема гендерного неравенства в сфере занятости сохраняется в стране и отдельных регионах, обусловлена историческими и социальными причинами, выполнением женщины важной роли в семье. Несмотря на это, Россия занимает лидирующие позиции по численности женщин-руководителей в различных видах экономической деятельности. Выделим ряд особенностей, связанных с женской занятостью в промышленности:

– постепенно увеличивается численность руководителей высшего и среднего звена, показатель численности женщин на руководящих постах составляет около 32%, это больше, чем во многих развитых странах;

– промышленное производство является непопулярным видом занятости для женщин вследствие вредных производственных факторов и тяжелых условий труда, технических знаний и навыков, которые традиционно характерны для мужчин;

– более низкая численность на промышленном производстве и относительно физически легкие условия труда по сравнению с мужчинами влияют на уровень заработной платы и количество женщин на руководящих должностях и в качестве специалистов, выполняющих различные функциональные обязанности;

– преобладание женщин в сфере легкой промышленности, так как там они занимают профессии, связанные с ткачеством, вышиванием, обувным делом и прочими занятиями, считающимися преимущественно женскими.

Ограничения увеличения женской занятости в промышленности обусловлены гендерной ролью в обществе и тяжелым физическим трудом на многих видах производств; также существуют стереотипы, что в данных видах деятельности женщины не могут эффективно справляться с ролью руководителя.

Высокая роль научно-технического прогресса существенно влияет на требования к профессионализму, уровню образования, поэтому возможности занятости существенно расширяются. Если традиционно в промышленности доля женщин со средним специальным образованием была выше, чем мужчин, то в последние годы наметилась тенденция повышения среди занятых женщин лиц с высшим образованием на 3–5%. Внедрение цифровых технологий и замена тяжелого ручного труда автоматизированными операциями будет способствовать дальнейшему росту численности женщин в промышленном производстве в качестве специалистов и управленцев.

#### *Список литературы*

1. Колесникова О.А., Маслова Е.В. Занятость населения как фактор социальной стабильности // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. № 4. С. 123–126.

2. Галлямов Р.Р. Особенности женского предпринимательства в современной России // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2016. № 3 (131). С. 56–67.

3. Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 3 (33). С. 235–242.

4. Боровских Н.В., Авласович Е.М. Гендерные различия в оплате труда: региональный аспект // Вестник Сибирской государственной автомобильной дорожной академии. 2015. № 5 (45). С. 136–143.

5. Похвошев В.А., Колесникова О.А. Развитие женского предпринимательства как фактора обеспечения эффективной занятости // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1 (21). С. 103–107.

6. Кашепов А.В. Структурные сдвиги в занятости населения России // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2013. № 4. С. 129–137.

7. Демиденко С.Ю. Молодежь и ее работа: конструирование трудовой биографии // СОЦИС. 2019. № 4. С. 158–161.

8. Руденко Л.Г. Теоретико-методологические подходы к определению сущности инфраструктурной поддержки малого предпринимательства // Сибирская финансовая школа. 2015. № 5. С. 75–80.

9. Калабихина И.Е. Почему важно развивать институты гендерного равенства в России // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2011. № 1. С. 149–176.

10. Поросенков Ю.В. Некоторые аспекты теории российской общественной (социально-экономической) географии на рубеже XX и XXI веков // Вестн. Воронежского гос. ун-та. Серия: География, геоэкология. 2015. № 3. С. 7–18.

11. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Социология высшего образования: Монография. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2019. 539 с.

12. Павлов Б.С., Разикова Н.И., Шевелёва О.Р. Воспроизводство инженерных кадров на Урале: концептуализация гендерного подхода // Дискуссия. 2016. № 10. С. 66–72.

13. Русановский В.А., Блинова Т.В., Вяльшина А.А. Гендерная структура занятости сельского населения России // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2015. № 5. С. 42–51.

14. Шабунова А.А., Попов А.В., Соловьева Т.С. Потенциал женщин на рынке труда региона // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т. 10. № 1. С. 124–144.

15. Федюкова Г.Х., Бар Т.В. Комплексный подход к организационному проектированию на предприятии малого бизнеса // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2017. № 1 (20). С. 74–79.

16. Пиньковецкая Ю.С. Развитие женского предпринимательства: экономические и социальные аспекты // Вопросы управления. 2018. № 4 (34).

17. Норсун Т.А. Развитие женского предпринимательства в России на современном этапе // Вестник ЗабГУ. 2016. № 9.

18. Суптело Н.П. Организация бюджетной поддержки малого бизнеса на региональном уровне // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2016. № 4. С. 30–35.

19. Соболев Т.С. Современный уровень и качество жизни населения России // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2018. № 2 (25). С. 7–14.
20. Яницкий О.Н. Вызовы и риски глобализации. Семь тезисов // СОЦИС. 2019. № 1. С. 29–39.
21. Пермский край в цифрах 2018. URL: [http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/permsstat/resources/c4b8a98045b6add89a0bfaedfce35b80/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9+%D0%B2+%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%85+2018.pdf](http://permstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/permsstat/resources/c4b8a98045b6add89a0bfaedfce35b80/%D0%9F%D0%B5%D1%80%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%BA%D1%80%D0%B0%D0%B9+%D0%B2+%D1%86%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%B0%D1%85+2018.pdf) (дата обращения: 10.02.2019).
22. Мануйлова А. Гендерный разрыв в зарплатах сократился на треть. Мониторинг рынка труда // Коммерсантъ. 2018. № 7. С. 2.
23. Ретивина В.В. Трудовые ценности и установки современной студенческой молодежи // Высшее образование в России. 2019. Т. 28, № 1. С. 57–63.
24. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1 (393). С. 81–93.

## GENDER ASPECTS OF EMPLOYMENT IN INDUSTRIAL PRODUCTION IN REGIONS

*M.S. Oborin*

Plekhanov Russian University of Economics, Perm branch;  
Perm State National Research University;  
State Agro-Technological University named after Academician D.N. Pryanishnikov

Finding adaptive forms of support for women's entrepreneurship is becoming the most relevant issue under the current conditions of reducing a share of active population and increasing the retirement age. The purpose of the work is to study women's entrepreneurship, to determine the motives and factors that hinder development of women's business and employment in industrial production. Research methods: the article uses statistical tools based on multivariate statistical analysis, econometric modeling and forecasting. The scientific novelty of the research lies in the development of a sound scientific and methodological conceptual model of current and future state measures related to the creation of an institutional and target corridor to enable permanent reproduction of industrial personnel to meet the needs of the regional economy, taking into account their gender. The main results of the study. The article examines gender aspects of employment, identifies global and domestic trends of influence on women's careers, restrictions in the employment of senior positions in the industry. The forms of support for small women's entrepreneurship are specified based on gender differences. Measures are being developed to improve state support for women's entrepreneurship. The article substantiates the gender characteristics of employment and unemployment, the main factors affecting employment of women in the economy, as well as structural indicators of vertical and horizontal employment in various types of industrial production. The data of statistics and open research in the field of career preferences and the dynamics of the number of women in industry are systematized. The advantages of women as employees and managers associated with gender roles in society are identified. Conclusions are drawn about the prospects of women's employment and the elimination of discrimination in the labor market on the example of industrial production in Perm Region, taking into account the trends of the influence of scientific and technological progress and the requirements for education and the universality of the competencies of specialists.

*Keywords:* gender characteristics, women's employment, industrial production, discrimination, segregation, career preferences, self-realization.