

Kazakova Marina Ilinichna (Russia, Yekaterinburg) – PhD, associate Professor of the Department of personnel management and psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Mira str., 19, e-mail: kazakova-berater@mail.ru).

Shurmina Tatiana Viktorovna (Russia, Yekaterinburg) – master's student of the Department of personnel management and psychology, Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin (Yekaterinburg, Mira str., 19, e-mail: tatiana.shurmina@mail.ru).

УДК 331.1

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ЖЕНЩИН В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Коропец О.А., Ильных Д.Д.

Аннотация. Цель данной статьи изучение трансформации подходов к управлению карьерой женщин в связи с развитием технологий и цифровизацией сферы труда. В рамках теоретического исследования авторы используют метод исторической периодизации для анализа женской занятости в различные исторические периоды. Традиционной формой занятости женщин на протяжении веков было ведение домашнего хозяйства и воспитание детей. С течением времени изменилось и экономическое, и политическое положение женщины в обществе, но до сих пор женщины вынуждены делать выбор между ролью матери и построением успешной карьеры. Авторами делается вывод о важности нахождения работающими женщинами баланса между работой и личной жизнью для повышения уровня ее психосоциального благополучия. В условиях цифровизации трудовой сферы активно развиваются новые формы занятости, позволяющие гибко подойти к управлению карьерой женщин. Практическая значимость исследования обусловлена необходимостью учета позитивных и негативных аспектов нестандартных форм занятости в том числе дистанционной для управления карьерой женщин.

Ключевые слова и словосочетания: цифровизация, женщины, благополучие, дистанционная занятость, управление карьерой.

JEL codes: J 16

Профессиональная самореализация, построение карьеры – важная часть жизни каждого человека, оказывающая влияния на его эмоциональное состояние. Достижение баланса между различными сферами жизни – цель и необходимость для каждого человека. Особую сложность в достижении подобного баланса испытывают женщины, которые традиционно несут ответственность за домашнее хозяйство и воспитание детей. Новые формы занятости, появляющиеся с развитием технологий и цифровизацией, позволяют решить данную задачу. Традиционное разделение труда: на внутреннее и внешнее, мужское и женское - претерпела серьезные изменения в результате промышленной революции в XVII-XIX веках. В начале XX века благодаря движению за равные права женщины добивались значительных успехов в самореализации вне семьи. В ходе Второй Мировой войны женщины были вынуждены брать на себя обязанность мужчин и впоследствии им, хорошо образованным и активным, было мало роли обычной домохозяйки. Максимова О.Б. отмечает, что три революции (буржуазная, индустриальная, культурная) помогли женщинам стран Запада получить политические, социально-экономические и репродуктивные права [5]. Революция 1917 года принесла женщинам бывшей Российской империи и будущего Советского Союза равные права с мужчинами, однако взгляды на распределение ролей в семье оставались традиционными. Модель семейных отношений, принятых в советском обществе, было принято называть «контрактом работающей матери», который хоть и декларировал гендерное равноправие, закреплял систему «двойной занятости женщины» [2]. Помимо смены на работе, женщина была обязана посвятить около 6-7 часов работе по дому. Несмотря на то, что более половины студентов, получающих высшее образование в 60-80х годах XX века, были девушки, по статистике, женщины получали меньшую зарплату, чем мужчины. Женщины преимущественно работали в следующих сферах труда: образование, культура,

социальное обслуживание, торговля, общественное питание, здравоохранение и культура. Заработная плата в этих отраслях народного хозяйства значительно уступала по размеру таким отраслям как: промышленность, транспорт и строительство [1]. Женщины испытывали чрезмерную нагрузку, из-за совмещения многочисленных профессиональных и семейных обязанностей. В этом ряд исследователей, видят причину, возникновения в постсоветский период тенденции возвращения к традиционной патриархальной семейной модели [9]. Российско-американское исследование 1996 года выявило, что и мужчины, и женщины были согласны с тем, что муж должен зарабатывать деньги, но роль распорядительницы средств следует играть жене [5]. Современные исследования показывают, что семья и ее функционально-ролевая система постоянно трансформируется. В семейной модели возникла симметричность относительно распределения функциональных обязанностей, изменились представления о лидерстве в семье, а также отношение к понятию «кормилец семьи». Теперь добытчиком и распределителем дохода считается тот партнер, чей заработок выше [5]. Однако по-прежнему женщина находится в сложной ситуации, она вынуждена играть несколько противоположных социальных ролей одновременно, а невозможность их совмещать приводит к существенным потерям в одной из сфер жизни (семейной или профессиональной).

На данный момент в Российской Федерации официально закреплена следующая форма занятости: восьмичасовой рабочий день с понедельника по пятницу. Женщина имеет право на декретный отпуск до и после его рождения, а также отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Согласно трудовому кодексу Российской Федерации, во время декретного отпуска женщины могут работать неполное рабочее время или на дому при этом сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию. Подобные условия делают женщину невыгодным приобретением для некоторых работодателей, возможны необоснованные отказы на собеседованиях или договоренность, в случае беременности написать увольнение по собственному желанию. После завершения отпуска по уходу за ребенком женщины также испытывают сложности в продолжение своей профессиональной деятельности, в связи с тем, что забота о ребенке продолжает оставаться преимущественно обязанностью матери. Соответственно женщина может добровольно отказаться от повышения по карьерной лестнице, если оно потребует больше времени, проведенного на работе, или же будет согласовывать свои должностные обязанности с расписанием ребенка и его школы или детского сада.

Однако установленная структура труда неотвратимо изменяется в связи с развитием технологии и цифровизацией. Постоянные трудовые отношения в рамках полного рабочего дня, основанные на коллективных договорах, уступают нестандартной занятости. Найм работника, контроль над выполнением задания, выплата заработной платы в условиях цифровизации могут выполняться индивидуальной, автоматически и дистанционно. На данный момент по России нет точных данных о количестве самозанятых, так как подсчитать их не представляется возможным. Закон о самозанятых в течение 2019 года постепенно внедрялся в регионах нашей страны, устанавливая налоги на получаемый ими доход и позволяя проводить пенсионные отчисления. Таким образом, постепенно данная часть рынка выходит из тени экономики. Самозанятость или фриланс, работа на себя, не привязанная к месту и компании, дает женщине определенную независимость. Благодаря самостоятельному выбору рабочего графика и выполняемых заданий, возможности работать вне строго определенного места (офиса), а также упрощенному порядку получения заработной платы (возможно сдельной, возможно за краткий промежуток времени в форме перечисления средств на банковскую карту) человек имеет много возможностей по управлению своим временем. Другой тип нестандартного трудоустройства в современной России – это дистанционная занятость. Дистанционные работники – это лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы вне места расположения работодателя с использованием сети Интернет и других видов связи [8]. Особенность дистанционной занятости, в первую очередь, состоит в пространственной, а нередко и географической удаленности рабочего места сотрудника от места расположения организации работодателя. Вторым отличительным признаком считается применение различных коммуникационных техник и технологий для осуществления трудовой деятельности, такие как компьютер и все сопутствующее программное обеспечение, работающее в сети Интернет, такие как Instagram, Telegram, What's App и многие другие. Следующий признак, относящийся к дистанционной занятости – это гибкий режим организации труда (гибкий график, гибкое рабочее место и т. д.). Подобная форма занятости позволяет экономить время и деньги на сборы и дорогу от офиса и обратно, а также совмещать несколько работ [3]. На сегодняшний день дистанционная занятость активно распространяется по всему миру. В Российской Федерации количество

дистанционно занятых работников с каждым годом увеличивается. Согласно существующим исследованиям, дистанционная занятость является чрезвычайно привлекательной для работающих матерей, так как такой способ организации труда позволяет более эффективно планировать свое рабочее время, совмещая его с выполнением семейных обязанностей. Работающие дистанционно женщины отмечают улучшение психологического состояния и состояния физического здоровья, а также указывают на наличие определенной свободы и автономности при выполнении профессиональных функций. Среди преимуществ дистанционной занятости можно выделить гибкое управление рабочим временем и уровнем дохода. Согласно исследованиям, многие женщины, занимающиеся поиском работы, готовы трудоустроиться на удаленные рабочие места, а треть опрошенных женщин скорее выберут дистанционную занятость, нежели традиционную [6].

Возможные ограничения дистанционной занятости для женщин связаны прежде всего отсутствием широкого выбора профессий, предлагающих возможность работать на дистанции. В основном существующие сегодня в Российской Федерации вакансии дистанционной работы ориентированы преимущественно на мужчин. Кроме того, при дистанционной занятости многие женщины испытывают трудности, относительно карьерного роста, а оплата труда снижена по сравнению с традиционной формой работы [7].

Краткосрочные трудовые договора, нестабильность трудовых отношений, особенно при неформальной занятости являются фактором, нарушающим адаптацию женщин и угрожающим их социально-психологическому благополучию. В качестве очевидных недостатков дистанционной занятости выделяют: отсутствие коллектива, дефицит общения, сложности с самоорганизацией рабочего процесса [4]. Женщина, несмотря на удачное совмещение профессиональной деятельности и личной жизни, оказывается ограничена пространством дома, как при патриархальной семейной модели.

Выводы: Таким образом, благодаря цифровизации новые формы занятости становятся все более распространенными, особенно среди женщин, потому что они позволяют эффективно совмещать профессиональную деятельность и семейные обязанности. Для эффективного управления карьерой женщин в условиях цифровизации трудовой сферы необходимо разработать комплекс специальных мероприятий для реализации как на уровне организации, так и на государственном в том числе и на законодательном уровне. Разработка новых подходов к управлению занятостью женщин является перспективной задачей для дальнейших теоретических и эмпирических исследований.

Библиографический список

1. Айвазова С. Г. Русские женщины в лабиринте равноправия. – 1998, 408 с.
2. Задворнова Ю. С. Тенденции трансформации гендерных отношений в семье в исследованиях отечественных социологов //Женщина в российском обществе. – 2011. – №. 4.
3. Камарова Т. А. Условия дистанционной занятости как фактор демографического развития: типично «женские» // Социально-экономические и демографические аспекты реализации национальных проектов в регионе: сборник статей X Уральского демографического форума. — Том I. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2019. — С. 154-160.
4. Коропец О.А. Адаптация женщин к нестандартным формам занятости // Человеческое развитие: вызовы и перспективы – Екатеринбург: 2018. – С.17-21.
5. Максимова О. Б. Эмансипация женщин в России и на Западе как фактор формирования гендерного порядка //Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. – 2007. – №. 2. – С. 24-30.
6. Пеша А. В. Влияние нестандартных форм занятости на физическое и психосоциальное здоровье женщин. Обзор исследований //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №. 4. – С. 111-125.
7. Тонких Н. В. Исследование отношения женщин к социально-экономическим условиям дистанционной занятости //Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – №. 4. – С. 153-166.
8. Тонких Н.В., Коропец О.А. — Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы, критерии эффективности // Социодинамика. – 2018. – № 12. – С. 63 - 77. DOI: 10.25136/2409-7144.2018.12.28080 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=28080
9. Attwood L. The post-Soviet woman in the move to the market: a return to domesticity and dependence? //Women in Russia and Ukraine. – 1996. – С. 255-266.

Информация об авторах:

Коропец Ольга Анатольевна (Россия, г. Екатеринбург) – доцент кафедры управления персоналом и психологии Уральского федерального университета (УрФУ) имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: okor78@mail.ru

Ильиных Дарья Дмитриевна (Россия, г. Екатеринбург) – магистрант Уральского федерального университета (УрФУ) имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: dasha.ilyinykh@yandex.ru

**WOMEN'S CAREER MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF DIGITALIZATION
OF LABOR SPHERE**

Koropets O.A., Ilyinykh D.D.

Abstract. *The purpose of this article is to study the transformation of approaches to the management of women's careers in connection with the development of technology and the digitalization of the world of work. As part of a theoretical study, the authors use the method of historical periodization to analyze female employment in various historical periods. The traditional form of women's employment over the centuries has been housekeeping and parenting. Over time, both the economic and political status of women in society has changed, but still women are forced to choose between the role of the mother and building a successful career. The authors conclude that it is important for working women to find a balance between work and personal life in order to increase their psychosocial well-being. In the context of the digitalization of the labor sphere, new forms of employment are actively developing, allowing a flexible approach to the management of women's careers. The practical significance of the study is due to the need to take into account the positive and negative aspects of non-standard forms of employment, including remote management of women's careers.*

Key words: *digitalization, women, well-being, distance employment, career management.*

Koropets Olga Anatolyevna (Russia, Ekaterinburg) - candidate of Psychological Sciences. Associate Professor of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University, 620002, 19 Mira street, Ekaterinburg, Russia +7 (343) 375-44-44.

E-mail: okor78@mail.ru

Ilyinykh Daria Dmitrievna (Russia, Ekaterinburg) - undergraduate of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University, 620002, 19 Mira street, Ekaterinburg, Russia +7 (343) 375-44-44.

E-mail: dasha.ilyinykh@yandex.ru

УДК 331.1

**УПРАВЛЕНИЕ РОТАЦИЕЙ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И
РОБОТИЗАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА**

Коропец О.А., Мусихина Ю.А.

Аннотация. *В статье рассматривается вопрос об управлении ротацией кадров как одним из эффективных способов минимизации социальных рисков при внедрении в организацию роботехники и цифровых технологий. Актуальность темы заключается в том, что предприятия активно внедряют в свое производство роботехнику и цифровые технологии, что может привести к уменьшению рабочих мест и росту безработицы. Для того, чтобы минимизировать риски цифровизации, в организациях необходимо создавать условия для сотрудников, переобучать их и давать возможность в дальнейшем продолжать участвовать в производственном процессе предприятия. Только благодаря этому, можно избежать большого скачка уровня безработицы в*