

---

---

# ГЕНДЕРНАЯ СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ

---

---

ББК 60.75

*А. В. Смирнова*

## ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

**(На примере демографических процессов)**

Интерес научного сообщества и практиков к проблемам оценки и развития человеческого капитала только возрастает. Это обусловлено тем, что в современных условиях высокое качество человеческого капитала является одним из весомых конкурентных преимуществ не только отдельного человека, но также и организаций, региона или страны.

Как отмечает О. В. Заборовская, «человеческий капитал имеет двойственную природу: с одной стороны, на его качество влияет сам человек как носитель капитала, с другой стороны, качественные и количественные параметры человеческого капитала формируются и развиваются под воздействием социально-экономических институтов (образовательных и культурных организаций, учреждений здравоохранения и т. д.)» [4, с. 4]. Можно говорить о том, что для обеспечения экономического роста и повышения качества и уровня жизни людей необходимы инвестиции в человека и на уровне планирования расходов семьи, и при формировании бюджета организации, региона или страны.

В настоящее время в теоретических исследованиях, посвященных формированию и развитию человеческого капитала, на наш взгляд, недостаточно активно применяются выводы гендерных исследований в области доступности образования для мужчин и женщин, реализации ими прав в трудовой сфере, а также используемых ими стратегий по сохранению своего здоровья. Зачастую экономисты и руководители органов власти, оценивая состояние и перспективы развития человеческого капитала или анализируя конкретный экономический эффект от затрат на его формирование, оперируют понятиями «человек» или «работник» и учитывают только такие дополнительные характеристики, как «возраст», «состояние здоровья» и «место жительства» [2, 4, 6, 8]. При этом мероприятие по организации повышения квалификации и переподготовки женщин в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, которое предполагает адресное инвестирование государства в повышение образовательного уровня особой категории женщин, является скорее исключением из правил.

---

© Смирнова А. В., 2014

Вместе с тем законодательное закрепление равенства прав мужчин и женщин, а также создание условий, обеспечивающих равные возможности их реализации, по сути, вносят вклад в приумножение человеческого капитала. Учет же в ходе стратегического и краткосрочного планирования «болевых точек», которые выявляются в ходе гендерного анализа, позволит создать лучшие условия для развития человеческого капитала и обеспечить более эффективное расходование средств. В отечественной науке накоплен определенный опыт гендерного анализа при оценке инвестиций (затрат) на воспроизводство человеческого капитала (см., напр.: [1, 5]).

Термин «человеческий капитал» применяется как для характеристики накопленного человеком запаса здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, так и для обозначения стратегически важного ресурса развития организации, региона и отдельного государства. Каждый из указанных уровней отличается по параметрам, с помощью которых оценивается состояние человеческого капитала, а также по возможным ресурсам и механизмам его формирования и развития.

При изучении *человеческого капитала на индивидуальном уровне* оценивается накопленный человеком объем знаний и опыта, анализируется состояние здоровья человека и влияние образа жизни на его укрепление или ухудшение, исследуются такие механизмы сохранения и развития человеческого капитала личности, как получение достойного вознаграждения за приложенные усилия в настоящее время (уровень оплаты труда и социального обеспечения) и в будущем (пенсионное обеспечение), а также потребление медицинских, образовательных и оздоровительных услуг.

Состояние и перспективы развития *человеческого капитала на уровне организации* оцениваются прежде всего с экономической точки зрения, т. е. в аспекте того, какую дополнительную прибыль организации приносит эффективное распределение работников, создание условий для повышения их квалификации или найм новых сотрудников. Оценивая возможности формирования и развития человеческого капитала организации, необходимо учитывать комплекс факторов:

- половозрастную и квалификационную структуру организации;
- действующие в организации и отрасли программы по привлечению и закреплению кадров;
- государственную социальную политику;
- количественные и качественные характеристики резерва кадров во внешней среде (возможность приумножения человеческого капитала организации за счет выпускников учреждений профессионального образования, безработных граждан и работников других организаций отрасли).

Приведу только один пример. Администрация банка, в котором рядовыми служащими и менеджерами низового звена трудятся преимущественно молодые женщины, при планировании кадровой политики организации в большей мере должна будет учитывать фактор «выпадения» части персонала из трудовой деятельности на время отпуска по уходу за ребенком, чем, например, руководители воинского подразделения. К сожалению, в ряде случаев «учет» указанного фактора сводится к негласному соглашению с сотрудницами об отказе от рождения детей, если они планируют работать именно в этой организации.

И лишь немногие компании используют государственные или внутриорганизационные программы для эффективного включения женщин в трудовую деятельность после рождения ребенка и нахождения в отпуске по уходу за ним.

Характеристика *человеческого капитала области или страны* предполагает проведение детального анализа демографической ситуации, в частности следующих показателей:

— численность и половозрастная структура населения в целом, а также в городской и сельской местности, в отдельных муниципалитетах и населенных пунктах;

— численность женщин фертильного возраста, суммарный и возрастные коэффициенты рождаемости;

— уровень заболеваемости в различных половозрастных группах, в том числе по ключевым классам заболеваний;

— численность умерших и возрастные коэффициенты смертности от различных причин;

— ожидаемая продолжительность жизни мужчин и женщин в целом, а также в городской и сельской местности;

— интенсивность и сальдо миграционных потоков (прежде всего межрегиональная и международная миграция).

Анализ условий и перспектив развития человеческого капитала региона или страны предполагает также обращение к гендерной статистике в сфере образования, здравоохранения, рынка труда и занятости населения. Гендерный анализ направлен на выявление сегментов, в которых сдерживается реализация человеческого капитала мужчин или женщин, анализ причин гендерных диспропорций, а также оценку возможности и необходимости их преодоления.

В ходе оценки человеческого капитала на уровне области или страны рассматривается и социальный, и экономический эффект от реализуемых и предлагаемых к принятию мер, который в полном объеме может проявляться и соответственно фиксироваться только в средне- и долгосрочной перспективе.

При проведении анализа необходимо учитывать, что оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал может различаться в зависимости от уровня и субъекта оценивания. Например, с точки зрения юноши или девушки, получение качественного профессионального образования, которое позволяет им развить свои способности и стать конкурентоспособными на межрегиональном и международном рынке труда, — это эффективная инвестиция. А с точки зрения ученых или представителей органов власти региона (страны), переезд этих молодых людей за пределы области или страны будет рассматриваться как уменьшение («отток») капитала.

Остановимся более подробно на примерах, характеризующих проблемные зоны в развитии демографической составляющей человеческого капитала на макроуровне.

Анализ половозрастной структуры населения показывает значительный рост диспропорции между численностью мужчин и женщин старше трудоспособного возраста.

В России пенсионный возраст для женщин установлен на 5 лет меньше, чем для мужчин. Однако воздействие данного фактора на соотношение мужчин

и женщин в третьей возрастной когорте значительно ниже, чем влияние факторов образа жизни, занятости на вредных и опасных производствах, приводящих к более высокой и ранней заболеваемости и смертности у мужчин.

В результате в Российской Федерации на 1000 мужчин старше трудоспособного возраста приходится 2502 женщины. В Ивановской области этот показатель еще выше (табл. 1).

*Таблица 1*

**Структура населения по полу и возрастным группам на 1 января 2013 г.\***

Население	Российская Федерация			Ивановская область		
	Женщины, %	Мужчины, %	Количество женщин на 1000 мужчин	Женщины, %	Мужчины, %	Количество женщин на 1000 мужчин
Моложе трудоспособного возраста (до 15 лет)	48,8	51,2	951	48,8	51,2	953
Трудоспособного возраста (мужчины 16—59 лет, женщины 16—54 лет)	48,3	51,7	934	48,1	51,9	926
Старше трудоспособного возраста (мужчины 60 лет и более, женщины 55 лет и более)	71,4	28,6	2502	74,2	25,8	2871

\* Составлено по: [3, п. 1.9; 7, с. 10].

В системе государственного статистического наблюдения показатели уровня заболеваемости в зависимости от пола формируются только в части заболеваемости злокачественными новообразованиями, активным туберкулезом, психическими расстройствами и расстройствами поведения, в том числе связанными с алкоголизмом и наркоманией.

Даже эти данные показывают значительные различия в уровне заболеваемости мужчин и женщин. Например, в 2012 г. уровень заболеваемости активным туберкулезом среди мужчин был в 2,5 раза выше, чем у женщин, а в возрастных группах старше 35 лет — в 3—4 раза выше [10, с. 56]. При этом уровень смертности от туберкулеза среди мужчин составил 21,7 человека на 100 тыс. населения (в трудоспособном возрасте — 26,9 на 100 тыс.), а среди женщин — всего 4,7 человека на 100 тыс. населения (в трудоспособном возрасте — 6,2 на 100 тыс.) [3, пп. 6.5, 6.12].

Более раннее обращение женщин в лечебные учреждения для диагностики и лечения злокачественных новообразований, прохождение профилактических осмотров определяют у них, с одной стороны, более высокий уровень онкопатологии, но более низкий, особенно в трудоспособном возрасте, уровень смертности от данных заболеваний.

Данные таблицы 2 наглядно подтверждают, что внимательное отношение человека к своему здоровью, участие в профилактических мероприятиях и своевременное лечение заболевания может рассматриваться как один из ресурсов инвестирования в человеческий капитал.

Таблица 2

**Уровень заболеваемости и смертности мужчин и женщин по причине злокачественных новообразований в Российской Федерации в 2012 г., чел. (на 100 тыс. населения)\***

Население	Заболеваемость		Смертность	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Всего	370,4	363,6	174,8	231,3
До 14 лет	11,3	13,1	н. д.	н. д.
15—19 лет	13,6	15,3	54,8	106,7
20—39 лет	71,4	34,6		
40—59 лет	409,4	378,5		
60 лет и более	1003,4	1706,2	н. д.	н. д.

\* Составлено по: [3, п. 6.5; 10, с. 58].

Не менее значимой инвестицией в человеческий капитал является развитие системы здравоохранения и создание условий для получения качественной медицинской помощи независимо от места жительства.

Данные таблицы 3 показывают, что, несмотря на сохраняющуюся значительную диспропорцию между уровнями смертности мужчин и женщин трудоспособного возраста, модернизация отрасли здравоохранения и популяризация профилактических мероприятий позволили сократить показатели смертности и мужчин и женщин почти на 20 % за 5 лет.

Таблица 3

**Уровень смертности в трудоспособном возрасте в Российской Федерации в зависимости от пола и места жительства, чел. на тысячу населения\***

Годы	Население					
	В целом		Городское		Сельское	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
2007	10,9	2,9	10,4	2,7	12,3	3,3
2012	8,9	2,4	8,4	2,3	10,1	2,9
<b>Снижение</b>	<b>-2,0</b>	<b>-0,5</b>	<b>-2,0</b>	<b>-0,4</b>	<b>-2,2</b>	<b>-0,4</b>

\* Составлено по: [3, п. 5.4].

Уровень заболеваемости и смертности в конечном счете определяет ожидаемую продолжительность жизни населения и продолжительность периода активной трудовой деятельности, в том числе за пределами законодательно установленного возраста, с которого предоставляется право выхода на пенсию,

т. е. ожидаемая продолжительность жизни может рассматриваться как один из ключевых показателей, характеризующих социальную эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала на макроуровне.

Таблица 4

**Ожидаемая продолжительность жизни мужчин и женщин, лет**

	Годы	Население					
		В целом		Городское		Сельское	
		Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Российская Федерация	2007	61,46	74,02	62,20	74,54	59,57	72,56
	2012	64,56	75,86	65,10	76,27	63,12	74,66
	<b>Прирост</b>	<b>3,1</b>	<b>1,84</b>	<b>2,9</b>	<b>1,73</b>	<b>3,55</b>	<b>2,1</b>
Ивановская область	2007	58,9	72,6	59,3	72,8	57,3	71,6
	2012	63,3	75,1	63,0	75,0	64,0	75,2
	<b>Прирост</b>	<b>4,4</b>	<b>2,5</b>	<b>3,7</b>	<b>2,2</b>	<b>6,7</b>	<b>3,6</b>

\* Составлено по: [9, п. 4.19; 7, с. 15].

Несмотря на рост ожидаемой продолжительности жизни как мужчин, так и женщин, сохраняется значительная диспропорция между данными показателями в зависимости от пола (табл. 4). В качестве ключевых причин можно обозначить ставшие уже привычными меры позитивной дискриминации женщин (запрет на работу во вредных условиях труда, более ранний выход на пенсию и др.), более ответственное отношение женщин к своему здоровью и более активное использование ресурсов системы здравоохранения, рост уровня жизни населения в целом.

При этом в ходе стратегического планирования развития человеческого капитала страны или отдельного региона было бы целесообразно обратить особое внимание на категорию мужчин трудоспособного возраста.

Гендерный анализ миграционных потоков на примере Российской Федерации и Ивановской области также позволяет выявить интересные закономерности [3, пп. 7.10—7.12; 7, с. 22].

По данным о миграции населения России в 2012 г. среди переехавших в пределах России женщин больше на 13,2 %, а среди выбывших за рубеж в 2,3 раза больше мужчин (86,0 тыс. мужчин против 36,7 тыс. женщин).

В Ивановской области отмечены схожие процессы межрегиональной миграции: среди выбывших из региона в другие субъекты Российской Федерации женщин на 14 % больше, чем мужчин. Вместе с тем в другие государства уехало только на 61,1 % больше мужчин, чем женщин. Это объясняется выбором поэтапного характера миграции (например, сначала жители области переезжают в Москву, Санкт-Петербург или другой крупный город, где накапливают определенный социальный капитал, затем уже из этих регионов выезжают за рубеж), а также меньшей миграционной привлекательностью области для иностранных граждан по сравнению с более богатыми регионами и региональной политикой в сфере занятости, ориентированной на максимальное трудоустройство на предприятиях и в организациях региона именно местных жителей.

Нужно отметить, что в структуре граждан, переехавших в другой регион России или за рубеж, преимущественное большинство составляют лица трудоспособного возраста. К примеру, в 2012 г. среди лиц трудоспособного возраста, переехавших в другой регион России, мужчины составили 76,7 %, женщины — 71,4 %. Среди мужчин, выехавших из России за рубеж, доля лиц трудоспособного возраста составила 93,2 %, среди женщин — 78,7 %.

Несомненно, большинство выбывших из России составляют иностранцы, которые вернулись на Родину или переехали в другую страну. Тем не менее порядка 40 % выехавших за рубеж — это российские граждане, что позволяет сделать вывод о «потере» части человеческого капитала страны за счет миграции, причем прежде всего за счет отъезда мужчин трудоспособного возраста.

Параллельно активно идут процессы пополнения человеческого капитала за счет прибывающих из-за рубежа. Причем среди прибывших также больше мужчин: количество прибывших в Россию из-за рубежа мужчин на 68,3 % больше, чем женщин, а среди прибывших в Ивановскую область мужчин больше на 35,4 %.

Интенсивность иммиграционных процессов позволяет количественно компенсировать обозначенные выше «потери» человеческого капитала, а в Ивановской области (и в регионах со схожей демографической ситуацией) — уменьшить «потери» от естественной убыли населения и межрегиональной эмиграции (табл. 5).

Таблица 5

**Сальдо миграции в Российской Федерации и Ивановской области в 2012 г.: гендерный аспект, чел.\***

	Российская Федерация		Ивановская область	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Всего	+118959	+175971	+174	+871
Международная миграция	+118958	+175972	+924	+1233
Внутрироссийская межрегиональная миграция	+1	-1	-750	-362

\* Составлено по: [3, п. 7.12; 7, с. 22].

Вместе с тем сравнительный анализ показывает, что уровень образования выезжающих мужчин и женщин выше, чем у приезжающих в Ивановскую область или в страну в целом. Соответственно качественные характеристики человеческого капитала ухудшаются.

Таким образом, гендерный анализ является одним из эффективных инструментов, позволяющих выбрать наиболее адекватные меры по развитию человеческого капитала.

Проведенный анализ демографической составляющей человеческого капитала показывает, что сложившиеся процессы его воспроизводства на макроуровне (регион или страна) требуют корректировки. В современной России целесообразно обратить особое внимание на сохранение и укрепление здоровья мужчин трудоспособного возраста, а также на регулирование миграционных потоков.

**Библиографический список**

1. Гендерные аспекты инвестиций в человеческий капитал в современной России // Социальная работа. URL: <http://soc-work.ru/article/809/> (дата обращения: 07.09.2014).
2. Гурбан И. А., Мызин А. Л. Системная диагностика человеческого капитала регионов России: методологический подход и результаты оценки // Экономика региона. 2012. № 4. С. 32—39.
3. Демографический ежегодник России, 2013. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/B13\\_16/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/B13_16/Main.htm) (дата обращения: 07.09.2014).
4. Заборовская О. В. Условия формирования, развития и восстановления человеческого капитала в регионах России: современные тенденции // Мир экономики и права. 2013. № 1/2. С. 4—12.
5. Калабихина И. Е. Гендерный фактор в воспроизводстве человеческого капитала. URL: <http://www.owl.ru/library/041t.htm> (дата обращения: 07.09.2014).
6. Мау В. А. Человеческий капитал — вызовы для России // Развитие человеческого капитала — новая социальная политика. М. : Дело, 2013. С. 7—34.
7. Мужчины и женщины Ивановской области : статистический сборник / Ивановостат. Иваново, 2013. 83 с.
8. Осадчая С. М. Развитие человеческого капитала в регионе на этапе инновационных преобразований // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2013. № 3. С. 255—259.
9. Российский статистический ежегодник, 2013 г. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b13\\_13/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_13/Main.htm) (дата обращения: 07.09.2014).
10. Здравоохранение в России, 2013 : статистический сборник / Росстат. М., 2013. 380 с.

ББК 60.542.2

*Н. В. Шайдакова*

**ГЕНДЕРНЫЙ АНАЛИЗ  
ДЕМОНСТРАТИВНОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ  
В СРЕДЕ СТАРШЕКЛАССНИКОВ И СТУДЕНТОВ**

На сегодняшний день в отечественных и зарубежных психологических исследованиях процесс гендерной социализации (наряду с этнической, гражданской и профессиональной) относят к «первичным» видам социализации, на основе которых формируется социальная идентичность личности, выражающаяся в определенных маркерах — потребляемых материальных объектах — и являющаяся основой развития потребительского поведения [6, 2]. Одними из маркеров, с помощью которых в социальном пространстве репрезентируется социальная идентичность личности, выступают статусные товары и услуги. Их потребление было определено Т. Вебленом как «демонстративное» [1].