

Woman in Russian Society
2020. No. 1. P. 45—54
DOI: 10.21064/WinRS.2020.1.4

Женщина в российском обществе
2020. № 1. С. 45—54
ББК 65.248.7
DOI: 10.21064/WinRS.2020.1.4

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЖЕНСКОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Н. С. Рычихина

Ивановский государственный университет,
г. Иваново, Россия, richihina@mail.ru

В современном мире большинство стран нацелены на привлечение квалифицированных специалистов, что позволяет женщинам, имеющим образование и обладающим компетенциями в своей профессиональной области, при поиске работы за рубежом трудоустроиться по специальности. Гендерная теория миграции выделяет самостоятельную трудовую миграцию женщин (в отличие от миграции за мужем) как основную. Автором проводится анализ современных тенденций женской трудовой миграции, в процессе которого исследуются изменения за последние 20 лет в сферах занятости женщин, географии миграции, мотивах поиска работы на международном рынке труда и др. Анализируются требования зарубежных компаний к подбору специалистов, выявляются ограничения при трудоустройстве женщин в зарубежную компанию. Актуализируется значимость формирования крупными международными компаниями политики по кросс-культурной и социальной адаптации женщин, приезжающих на работу из других стран, позволяющей преодолеть болезненный период привыкания на новом рабочем месте и добиться высокой результативности их труда в компании.

Ключевые слова: международный рынок труда, женская трудовая миграция, гендерная теория миграции, кросс-культурная и социальная адаптация персонала.

MODERN TRENDS OF WOMEN'S INTERNATIONAL LABOR MIGRATION

N. S. Rychikhina

Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation, richihina@mail.ru

In the modern world the majority of the countries aim at enrolment of qualified specialists. This makes it possible for qualified and highly competent women succeed in competing at a labor market both at home and abroad. The gender theory of migration considers the independent labor migration of women to be the main trend nowadays. The author carries out the analysis of current trends of women's labor migration and investigates the last twenty year changes in the following spheres: employment of women, migration geography, motives of job search in the international labor market, etc. Requirements of the foreign companies

to selection of experts are analyzed; restrictions at employment of women in a foreign company are brought to light. The importance of policies on the cross-cultural and social adaptation of the women coming to work from other countries – developed by large international companies and aimed at helping to overcome the painful period of getting accustomed to a new workplace and achieving high effectiveness of work in the company — is underlined.

Key words: international labor market, women's labor migration, gender theory of migration, cross-cultural and social adaptation of personnel.

Постановка проблемы

В условиях глобализации современного общества, активного появления на рынке труда международных компаний женщины, имеющие соответствующее образование, обладающие желанием строить карьеру, становятся полноправными, самостоятельными, активными участниками процесса трудовой международной миграции. Крупные конгломератные компании открывают для них свои двери. Сегодня большинство стран мира нацелены на привлечение высококвалифицированных специалистов, независимо от их половой принадлежности. Они являются определенной категорией мигрантов, которым предоставляется максимально доступная возможность получения документов для работы. Постепенно растет количество женщин, мигрирующих не как «зависимые члены семьи» (миграция за мужем), а в качестве переезжающих в поисках работы самостоятельно, за коллегами или друзьями, которые успешно трудоустроились в другой стране. Увеличивается количество женщин, являющихся квалифицированными специалистами в определенной области, которые при поиске работы за рубежом стремятся работать по специальности.

В подобных условиях актуальность изучения современных тенденций женской трудовой миграции имеет важное значение. В 2018 г. Центр стратегических разработок опубликовал доклад, в котором анализируются основные аспекты в области временной и долгосрочной трудовой миграции [Миграционная политика... , 2018]. В докладе подчеркивается, что страны Европы и Северной Америки в настоящее время стремятся к привлечению квалифицированных специалистов, которые говорят на языке страны, имеют высшее образование и, главное, у которых уже есть контракт с работодателем.

В 2019 г. была проведена научная конференция «Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика», организованная Ивановским государственным университетом совместно с РАНХиГС при Президенте РФ (Ивановский филиал), Институтом социально-политических исследований РАН и Федерацией женщин с университетским образованием, на которой учеными активно обсуждались, в частности, виды и проблемы женской трудовой миграции (см., напр.: [Носкова, Кузьмина, 2019; Сигарева, 2019]).

Изучению особенностей трудовой миграции женщин посвящены публикации Н. Г. Абдуразаковой, подробно излагающей исторические аспекты миграции женщин [Абдуразакова, 2007], Е. В. Тюрюкановой, занимающейся анализом сфер занятости женщин за рубежом [Тюрюканова, 2002], Е. В. Шереметьевой, рассматривающей социально-правовые аспекты миграции [Шереметьева, 2004],

Н. Л. Микиденко и С. П. Сторожевой, актуализирующих значимость вопросов адаптации женщин в другой стране [Микиденко, Сторожева, 2016], Д. Р. Песковой и О. П. Абреу Бастоса, выявляющих риски и последствия женской трудовой миграции [Пескова, Абреу Бастос, 2014].

Как мы видим, в условиях активной востребованности на международном рынке труда высококвалифицированных специалистов интерес научных работников, работодателей организаций и компаний, а также непосредственно женщин, планирующих переезд за рубеж, к проблеме женской международной трудовой миграции ежегодно возрастает.

За последние 20 лет произошли значительные изменения в сферах занятости женщин, целях их трудовой миграции, предпочтениях в выборе рабочего места за рубежом, изменилась география миграции. Также появились новые требования крупных конгломератных компаний к подбору специалистов на ведущие должности, разработаны и внедряются в текущее управление персоналом программы кросс-культурной, социальной адаптации женщин-мигранток и интеграции их в общество. Данные вопросы требуют глубокого изучения.

Анализ современных тенденций женской трудовой миграции

Рассмотрим особенности трудовой миграции в 1990—2000-х гг. и выделим специфические черты, присущие женской трудовой миграции в настоящее время.

1. Анализ динамики миграционной активности женщин

В 1995 г. по данным переписи населения стран-реципиентов, 48 % трудовых мигрантов составляли женщины [International Migration Policies... , 1995]. Что касается динамики трудовой миграции женщин из России, то именно в этот период наблюдается ее активный рост. Если в 1996 г. в поисках работы из России мигрировало 1,2 тыс. женщин, то в 1998 г. — уже 2,9 тыс., а в 2000 г. — 5,8 тыс. (поток мигранток вырос почти в 5 раз по сравнению с 1996 г.) [Тюрюканова, 2002: 67—80]. Миграционную активность женщин в поисках работы за рубежом подтверждают данные Федеральной службы государственной статистики: в 2017 г. из России мигрировало 440 831 человек, из них 187 450 (42,0 %) женщины.

2. Анализ возрастного состава

Интересен возрастной состав мигрирующих за рубеж женщин. По данным Федеральной службы государственной статистики, 24,0 % мигранток находятся в возрасте от 20 до 29 лет (т. е. только закончили учебу в институте, университете или колледже), 13,1 % — женщины 30—34 лет (на пике карьерного роста) и 10,5 % — женщины 35—39 лет (рассчитано по: [Численность и миграция... , 2019]).

Исследование наиболее предпочтительного возраста мигранток, проведенное Центром стратегических разработок, выявило, что идеальным аппликантом сегодня для большинства стран Европы и Северной Америки выступает женщина в возрасте до 35 лет [Миграционная политика... , 2018: 42]. С годами, в процессе полной реализации на родине, желание женщин уехать в другую страну снижается. В 2017 г. только 8,0 % мигранток были

в возрасте 40—44 лет и 6,4 % — в возрасте 45—49 лет (рассчитано по: [Численность и миграция... , 2019]).

3. Региональный анализ миграции женщин

За последние 20 лет поменялся список российских регионов, из которых чаще всего мигрируют женщины. В 1992 г. активнее всего выезжали жители (разбивки по полу нет) крупных городов, в особенности Москвы и Санкт-Петербурга — около 40,0 % эмигрантов. Но уже к 1999 г. москвичи и петербуржцы составляли только 10,6 % эмигрантов. В 2017 г. лидерами по внешней миграции являлись также Воронежская, Калужская, Тамбовская, Ростовская, Тюменская, Новосибирская области, Краснодарский и Хабаровский края и другие регионы [там же].

4. Анализ сферы занятости

Рассмотрим изменения предпочтений женщин по сфере занятости. Если по данным опроса, проводимого в 2000 г., выявлено, что 1/3 респонденток готовы ехать за рубеж на любую работу [Тюрюканова, 2002], то в настоящее время женщины осознанно выбирают зарубежную компанию еще на родине, пользуясь информацией в Интернете, изучая сайты конгломератных компаний, обращаясь в агентства по поиску работы, оценивая отзывы в Интернете, прислушиваются к рекомендациям знакомых.

Е. В. Тюрюканова и О. Г. Исупова отмечают, что в конце 1990-х — начале 2000-х гг. женщины-мигрантки больше были заняты в индустрии досуга и развлечений, сфере общественных услуг (низший персонал в гостиницах, барах, бизнес-центрах), домашнего обслуживания (няни, домработницы) [там же; Исупова, 2010]. Наше исследование показало, что за почти 20-летний период изменилась и сфера занятости мигранток. Женщины из России все более активно начинают себя проявлять в таких секторах, как информационные и телекоммуникационные технологии, инженерия, образование, здравоохранение. Последнее время в России начали появляться публикации по проблеме эмиграции женщин, занятых в сфере высшего образования и науки (см., напр.: [Рязанцев и др., 2017: 22]). Кроме того, женщины стремятся работать по специальности. М. Е. Барсукова замечает, что проблема трудовой миграции женщин — это процесс, аналогичный процессу утечки мозгов [Барсукова, 2012: 81].

Характерными чертами современной женской трудовой миграции являются такие, как:

- нацеленность на работу в другой стране;
- самостоятельный поиск работы на зарубежных рынках труда;
- осознанный выбор зарубежной компании для реализации своего трудового потенциала;
- экономические мотивы трудоустройства по специальности.

5. Анализ мотивов трудовой миграции

Трудовая миграция дает женщинам возможность обеспечить себе и своей семье более высокий уровень жизни, сменить жилье на более комфортное, дать хорошее образование детям, что подтвердили 91,0 % мигрировавших опрошенных женщин [Женщины-мигранты... , 2011: 17—19]. Высокая заработная плата, возможность пройти обучение и повысить квалификацию, перспектива карьерного роста, получение профессионального опыта, привлекательный

компенсационный пакет — вот основные движущие мотивы поиска работы женщинами на международном рынке труда. При трудоустройстве в зарубежную компанию помимо материальной мотивации женщинами движет стремление к профессиональному росту, самореализации, желание занимать престижную должность в перспективной организации.

Требования зарубежных компаний к подбору квалифицированных специалистов

В настоящее время международные компании, заинтересованные в высококвалифицированных специалистах, активно приглашают на своих сайтах в Интернете лучшие трудовые ресурсы из других стран. В конгломератных компаниях все более популярными становятся геоцентрическая и «third country national» стратегии подбора персонала (политика организации направлена на привлечение сотрудников из других государств и на должности назначаются обладающие лучшей квалификацией, независимо от их национальной и половой принадлежности). Главным критерием отбора сотрудников в такие компании является владение компетенциями в профессиональной области. На своих официальных сайтах компании с политикой «third country national» размещают информацию по свободным вакансиям, а на корпоративном портале публикуют «карьерный компас» для новичков [Рычихина, Зорик, 2019].

Правда, существуют серьезные ограничения при трудоустройстве женщин в такие зарубежные компании: необходимо получить разрешение на проживание в стране, хорошо знать иностранный язык, получить дополнительное образование, подтвердить российский диплом и др.

Получение разрешения на проживание в стране — очень важная составляющая трудоустройства. Остановимся на этом подробнее. При планировании миграции за рубеж женщины должны учитывать два основных условия получения разрешения на проживание в стране: уровень образования и контракт на работу по востребованной на рынке труда специальности. Например, значительное преимущество при подаче документов на проживание в Канаде получают те женщины-мигрантки, которые уже имеют предложение о работе. В США разрешение на въезд по рабочей визе также дается преимущественно лицам определенных профессий, имеющим приглашение от работодателя. В Дании существует система рабочих карт (Danish job card scheme), которые дают право быстро получить разрешение на работу и вид на жительство высококвалифицированным специалистам определенных профессий. Список востребованных профессий (Positive list) периодически обновляется и в настоящий момент включает специалистов в области информационных технологий, математиков, физиков, биологов, врачей и средний медицинский персонал. Во Франции в целях привлечения высококвалифицированных работников создана «Карта компетенций и талантов» (Cartes compétences et talents), позволяющая облегчить процедуры получения права пребывания и работы во Франции [Миграционная политика... , 2018: 40—42]. Как видно из требований, только обладающие соответствующим образованием и квалификацией, знанием иностранного языка и стремлением к карьерному росту женщины могут претендовать на трудоустройство в зарубежных компаниях.

Интеграция в общество и адаптация женщин-мигранток

Статистика международной трудовой миграции показывает, что, несмотря на приличную заработную плату, хороший компенсационный пакет, от 20,0 до 40,0 % мигрантов, приезжающих работать из другой страны, возвращаются домой в течение первого года работы [Рычихина, 2019: 188]. Для компаний это означает, что все инвестиции будут потеряны, а для мигрантов — разочарование и несбывшиеся надежды.

Опрос вернувшихся на родину мигранток показывает, что главная причина возвращения — это неспособность к адаптации в новой культурной среде. Устраиваясь на работу в зарубежную компанию, женщины сталкиваются с тремя основными видами адаптации: кросс-культурной, социальной и профессиональной. По мнению большинства, наиболее сложными являются кросс-культурная и социальная адаптации [Рычихина, Элхидер, 2017: 64—67].

Выделяют три основные стадии адаптации в новой культурной среде приехавшего работать сотрудника:

1) ему все нравится, интересно, он долго этого хотел и с удовольствием берется за работу;

2) воодушевление проходит, возникает культурный шок. Опрос показывает, что эта стадия начинается через 3—4 месяца после приезда в страну и трудоустройства и длится от 3 до 6 месяцев. Именно в этот период наступает разочарование. Человек не понимает своего нового положения, чувствует себя потеряннным, спрашивает себя: «Зачем я это сделал?», «Зачем я тут?»;

3) если вторую стадию новый сотрудник проходит успешно, то начинается обычная жизнь: он благополучно встраивается в социум — «вживается», начинает получать удовольствие как от работы, так и от проживания в новой стране. Если же стадия культурного шока затягивается, сотрудник приходит к выводу, что «все ужасно», ему не нравится и работа в этой компании, и жизнь в новой стране. В этом случае он возвращается на родину.

Чтобы смягчить стадию культурного шока, в крупных конгломератных компаниях для работников, приезжающих из другой страны, создается особая программа кросс-культурной и социальной адаптации.

Основными мероприятиями кросс-культурной адаптации, которые активно используются в настоящее время, являются следующие:

— тренинги для сотрудников, в ходе которых предоставляется полная информация о стране (особенности проживания, коммуникации, культуры и пр.);

— тренинги для членов семей нового работника;

— дополнительные курсы интенсивного изучения языка страны пребывания, где делается акцент на профессиональную лексику;

— предварительные ознакомительные визиты в страну.

В пакет мер поддержки социальной адаптации чаще всего включаются такие льготы, как:

— помощь в найме жилья;

— компенсация затрат, связанных с переездом семьи;

— компенсация расходов по адаптации (на изучение языка сотрудником и членами его семьи);

— обеспечение обучения детей.

Кроме того, страны с долгосрочной миграционной историей на данный момент уже имеют разработанную и утвержденную на уровне правительства политику по адаптации приезжающих работников и интеграции их в общество. Например, подобная политика интеграции мигрантов во Франции включает в себя несколько подпрограмм по преподаванию французского языка, ознакомлению с культурными ценностями и обычаями страны.

Анализ современных тенденций показывает, что чем выше уровень образования женщин-мигранток, тем чаще они берут всех детей с собой, и именно это ускоряет процесс социализации в новой стране. По социологическим опросам, у мигранток, переезжающих вместе с детьми, гораздо выше включенность в местное общество: она осуществляется не только через трудовую деятельность, но в том числе через детей, их школьную или детсадовскую жизнь, посещение детских учреждений. Во Франции для детей женщин-мигранток используется программа по образованию: они записываются в государственные школы и для них помимо основных занятий проводятся дополнительные, помогающие выучить французский язык и адаптироваться в школе [Миграционная политика... , 2018: 47—48]. Очень похожа государственная политика по адаптации и интеграции в общество мигрантов в Дании и Германии [Cameron, 2014].

Заключение

В условиях глобализации международная женская трудовая миграция является естественным процессом. Благодаря совместным усилиям государства, формирующего политику интеграции женщин в общество, мигранток, ставящих перед собой цель трудоустройства в другой стране, и руководства компаний, предоставляющего рабочие места квалифицированным специалистам и внедряющего социальную политику по адаптации персонала, удастся преодолеть болезненный период привыкания женщин на новом рабочем месте и добиться высокой результативности их труда.

Библиографический список

- Абдуразакова Н. Г. Гендер и миграция: (к постановке проблемы) // Вестник Чувашского университета. 2007. № 3. С. 326—330.
- Барсукова М. Е. Женщины и миграция: причины, проблемы и последствия // Женщина в российском обществе. 2012. № 2. С. 78—82.
- Женщины-мигранты из стран СНГ в России / под ред. Е. В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2011. 120 с.
- Исупова О. Виды женской миграции: возможности и опасности // Демоскоп Weekly. 2010. № 423—424. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0423/gender04.php> (дата обращения: 10.10.2019).
- Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения М.: Центр стратег. разработок, 2018. 54 с.

- Микиденко Н. Л., Сторожева С. П.* Женская трудовая миграция: информационные аспекты адаптации // Вестник Кемеровского государственного университета. Сер.: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 2. С. 35—42.
- Носкова А. В., Кузьмина Е. И.* Мобильность женщин с детьми в контексте социальной политики // Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика: материалы Международной научной конференции, Москва — Иваново — Плес, 16—18 мая 2019 г. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2019. С. 291—294.
- Пескова Д. Р., Абреу Бастос О. П.* Причины, риски и последствия распространения женской трудовой миграции: исследование на региональном уровне // Фундаментальные исследования. 2014. № 11, ч. 3. С. 596—600.
- Рычихина Н. С.* Особенности формирования социальной политики организаций по адаптации персонала в условиях международной трудовой миграции // Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью / под общ. ред. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. С. 187—189.
- Рычихина Н. С., Зорик Ю. С.* Комплексная методика анализа карьерного роста и социальной мобильности сотрудников организации // Современные наукоемкие технологии: региональное приложение. 2019. № 1. С. 68—75.
- Рычихина Н. С., Элххидер М. М. О.* Особенности управления персоналом в международной больнице на примере Cleveland clinic (Объединенные Арабские Эмираты) // Современные наукоемкие технологии: региональное приложение. 2017. № 1. С. 63—69.
- Рязанцев С. В., Сивоплясова С. Ю., Гафурова Ш. Ш.* Брачная и трудовая миграция женщин из России: масштабы и региональные особенности // Женская миграция: формы, тенденции, последствия. Сер.: Демография. Социология. Экономика. 2017. Т. 3, № 1. С. 85—99.
- Сигарева Е. П.* Феминизация миграции и ее последствия // Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика: материалы Международной научной конференции, Москва — Иваново — Плес, 16—18 мая 2019 г. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2019. С. 281—286.
- Тюрюканова Е. В.* Женская трудовая миграция // Россия: 10 лет реформ. Социально-демографическая ситуация. М.: ИСЭПН, 2002. С. 64—80.
- Численность и миграция населения Российской Федерации в 2018 году: бюллетень // Федеральная служба государственной статистики. 2019. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906 (дата обращения: 09.08.2019).
- Шереметьева Е. В.* Женская трудовая миграция: социально-правовой аспект // Представительская власть — XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. 2004. № 5. С. 46—47.
- Cameron D.* EU speech: full text. 28 November 2014. 2014. URL: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-30250299> (дата обращения: 10.10.2019).
- International Migration Policies and the Status of Female Migrants / UN. New York, 1995. URL: <https://archive.org/details/internationalmig0000unit/page/n2> (дата обращения: 10.10.2019).

References

- Abdurazakova, N. G. (2007) Gender i migratsiia: (K postanovke problemy) [Gender and migration: (To the problem statement)], *Vestnik Chuvashskogo universiteta*, no. 3, pp. 326—330.
- Barsukova, M. E. (2012) Zhenshchiny i migratsiia: prichiny, problemy i posledstviia [Women and migration: causes, problems and consequences], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 78—82.
- Cameron, D. (2014) *EU speech*: full text. 28 November 2014, available from <http://www.bbc.com/news/uk-politics-30250299> (accessed 02.03.2019).
- Chislennost' i migratsiia naseleniia Rossiiskoi Federatsii v 2018 godu: Biulleten' (2019) [Population and migration of the Russian Federation in 2018: Bulletin], *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki*, available from http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906 (accessed 09.08.2019).
- International Migration Policies and the Status of Female Migrants* (1995), New York.
- Isupova, O. (2010) Vidy zhenskoï migratsii: vozmozhnosti i opasnosti [Types of female migration: opportunities and dangers], *Demoskop Weekly*, no. 423—424, available from <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0423/gender04.php> (accessed 10.10.2019).
- Migratsionnaia politika: diagnostika, vyzovy, predlozheniia* (2018) [Migration policy: diagnostics, challenges, suggestions], Moscow: Tsentr strategicheskikh razrabotok.
- Mikidenko, N. L., Storozheva, S. P. (2016) Zhenskaia trudovaia migratsiia: informatsionnye aspekty adaptatsii [Female labor migration: informational aspects of adaptation], *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, seriia Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki, no. 2, pp. 35—42.
- Noskova, A. V., Kuz'mina, E. I. (2019) Mobil'nost' zhenshchin s det'mi v kontekste sotsial'noi politiki [Mobility of women with children in the context of social policy], in: *Gendernye otnosheniia v sovremennom mire: upravlenie, ekonomika, sotsial'naia politika: Materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 291—294.
- Peskova, D. R., Abreu Bastos, O. P. (2014) Prichiny, riski i posledstviia rasprostraneniia zhenskoï trudovoï migratsii: issledovanie na regional'nom urovne [Causes, risks and consequences of the spread of female labor migration: A study at the regional level], *Fundamental'nye issledovaniia*, no. 11, pt. 3, pp. 596—600.
- Riazantsev, S. V., Sivopliasova, S. Iu., Gafurova, Sh. Sh. (2017) Brachnaia i trudovaia migratsiia zhenshchin iz Rossii: masshtaby i regional'nye osobennosti [Marital and labor migration of women from Russia: scope and regional characteristics], *Zhenskaia migratsiia: formy, tendentsii, posledstviia*, seriia Demografiia. Sotsiologiia. Ekonomika, vol. 3, no. 1, pp. 85—99.
- Rychikhina, N. S. (2019) Osobennosti formirovaniia sotsial'noi politiki organizatsii po adaptatsii personala v usloviakh mezhdunarodnoi trudovoï migratsii [Features of the formation of social policy of organizations for the adaptation of personnel in the context of international labor migration], in: *Dinamika sotsial'noi sredy kak faktor razvitiia potrebnosti v novykh professionalakh v sfere sotsial'noi raboty i organizatsii raboty s molodezh'iu*, Nizhniy Novgorod: Izdatel'stvo Nauchno-issledovatel'skogo sotsiologicheskogo tsentra, pp. 187—189.
- Rychikhina, N. S., Elkhider, M. M. O. (2017) Osobennosti upravleniia personalom v mezhdunarodnoi bol'nitse na primere Cleveland clinic (Ob'edinënyye Arabskie Emiraty) [Features of personnel management in an international hospital on the example

- of Cleveland clinic (United Arab Emirates)], *Sovremennye naukoëmkie tekhnologii: Regional'noe prilozhenie*, no. 1, pp. 63—69.
- Rychikhina, N. S., Zorik, Iu. S. (2019) Kompleksnaia metodika analiza kar'ernogo rosta i sotsial'noi mobil'nosti sotrudnikov organizatsii [A comprehensive methodology for analyzing career growth and social mobility of employees of an organization], *Sovremennye naukoëmkie tekhnologii: Regional'noe prilozhenie*, no. 1, pp. 68—75.
- Sheremet'eva, E. V. (2004) Zhenskaia trudovaia migratsiia: sotsial'no-pravovoi aspect [Female labor migration: social and legal aspect], *Predstavitel'skaia vlast' — XXI vek: zakonodatel'stvo, kommentarii, problemy*, no. 5, pp. 46—47.
- Sigareva, E. P. (2019) Feminizatsiia migratsii i ee posledstviia [The feminization of migration and its consequences], in: *Gendernye otnosheniia v sovremennom mire: upravlenie, ekonomika, sotsial'naiia politika: materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 281—286.
- Tiuriukanova, E. V. (2002) Zhenskaia trudovaia migratsiia [Female labor migration], in: *Rossia: 10 let reform. Sotsial'no-demograficheskaia situatsiia*, Moscow: Institut sotsial'no-ekonomicheskikh problem narodonaseleniia, pp. 64—80.
- Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii* (2011) [Migrant women from the CIS countries in Russia], Moscow: MAKS Press.

Статья поступила 14.10.2019 г.

Информация об авторе / Information about the author

Рычихина Наталья Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом, Ивановский государственный университет, г. Иваново, Россия, richihina@mail.ru (Cand. Sc. (Econ.), Associate Professor at the Department of Sociology and Human Resource Management, Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation).