

*Woman in Russian Society*  
2021. No. 3. P. 117—126  
DOI: 10.21064/WinRS.2021.3.9

*Женщина в российском обществе*  
2021. № 3. С. 117—126  
ББК 60.99  
DOI: 10.21064/WinRS.2021.3.9

## ЖЕНЩИНА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ: СТАТУС И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

*М. В. Фирсов, М. В. Вдовина*

Российский государственный социальный университет,  
г. Москва, Россия, mihail\_firsov@mail.ru

Представлены результаты социологического исследования положения женщины в современной системе социальной защиты населения, ее ролевых функций и удовлетворенности трудом, проведенного авторами в 2020 г. Выявлено, что, независимо от занимаемой должности, сотрудниками системы статус женщины оценивается как достаточно высокий. Ролевые функции варьируются в широком диапазоне: от руководителя до рядового сотрудника, от специалиста по работе с документами до обслуживающего и ухаживающего за клиентами персонала. Женщине главным образом предписываются функции, связанные с почти «родственной» заботой о нуждающихся в помощи получателях социальных услуг, а также о подчиненных. Удовлетворенность трудом во многом ставится в зависимость от заработной платы, условий труда (график, климат в коллективе и др.), адекватной оценки тяжести труда (работа с людьми, находящимися в трудной жизненной ситуации) со стороны руководства и клиентов, осознания социальной и гуманистической значимости профессии.

**Ключевые слова:** женщина — сотрудник системы социальной защиты населения, статус, функции, удовлетворенность трудом.

## WOMEN IN THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM: STATUS AND JOB SATISFACTION

*M. V. Firsov, M. V. Vdovina*

Russian State Social University, Moscow, Russian Federation,  
mihail\_firsov@mail.ru

The article presents the results of our own sociological research on the position of women in the modern social protection system, their status and role functions and job satisfaction, conducted in 2020. Previously this problem was not given enough attention in domestic research. The authors of this work revealed that, regardless of the position held, the status of women is assessed as high enough by the employees of the system. Role functions range from a manager to an ordinary employee, from a document specialist to a predominantly customer service and caregiver. Women are mainly assigned functions related to the almost “kindred” care of recipients of social services in need of assistance, as well as subordinates. Job

satisfaction is largely dependent on wages, working conditions (schedule, climate in the team, etc.), an adequate assessment of the severity of work (working with people in difficult situations) on the part of management and clients, awareness of the social and humanistic significance of the profession. There are certain similarities in the assessments of the interviewed experts, regardless of their position, and differences in gender (men tend to slightly overestimate women's work responsibilities and underestimate their level of claims and ability to perform more qualified professional functions, idealize their ability to tirelessly combine work and family responsibilities).

**Key words:** female employee of the social protection system, status, functions, job satisfaction.

### **Введение**

«Женская» проблематика привлекает к себе внимание ученых различных областей современного социогуманитарного знания.

В фокус внимания российских авторов попадает оценка удовлетворенности семейной жизнью, базирующаяся на гендерном подходе, причем делается вывод о том, что такая удовлетворенность определяется сложившимся в обществе гендерным дисбалансом социального статуса мужчин и женщин [Панкратова, Хасбулатова, 2018: 43].

Проводятся исследования субъективного благополучия как эмоционального регулятора трудового поведения женского персонала, самооценки психологического самочувствия в трудовом коллективе и т. п. [Захарова и др., 2020: 76].

Достаточно актуальна тематика социальной защиты населения, развития профессиональной социальной работы.

Международная повестка дня в области социальной работы включает различные сферы деятельности, в том числе поощрение социального и экономического равенства, укрепление человеческих отношений [Truell, Jones, 2020: 3]. На Международной конференции Международной федерации социальных работников летом 2020 г. одна из основных докладчиков Э. Бесс (MSW, и. о. директора Global Social Service Workforce Alliance) акцентировала внимание на укреплении кадровых ресурсов социальных служб в течение предстоящих 10 лет [Бесс, 2020].

Отечественными авторами исследуются функционирование системы социальной работы в метасфере жизнедеятельности человека, ее системные характеристики [Саралиева, 2019: 415]. Делается акцент на переходе от профессиональной платформы 1.0 к новой платформе 2.0, который характеризуется динамикой от социопатогенного пространства помощи к пространству самопомощения, развитию личностного начала [Firsov et al., 2020: 221—222].

В методологии социальной работы предлагается формирование инклюзивного подхода как стратегии уменьшения неравенства, улучшения качества жизни и защиты прав человека [Ярская, Ярская-Смирнова, 2017: 11]. В то же время не всегда учитывается, что основными субъектами социальной работы являются женщины. Недостаточно исследований, посвященных их положению в системе социальной защиты, удовлетворенности трудом, успешности совмещения профессиональных и семейных обязанностей.

### **Постановка задач / выдвижение гипотез**

Центральными задачами нашего исследования стали описание статуса женщины, работающей в системе социальной защиты, анализ успешности совмещения трудовых и домашних обязанностей, удовлетворенности трудом.

В качестве основной была выдвинута гипотеза о том, что удовлетворенность женщины трудом в системе социальной защиты обусловлена теми ролевыми функциями, которые она выполняет, являющимися, в свою очередь, производными от статуса и занимаемой должности. В качестве гипотезы уточнялась и зависимость этой удовлетворенности от гендерного фактора.

### **Методы исследования**

Ведущими методами исследования стали методы качественного, комплексного и сравнительного анализа, социологического опроса, наблюдения. Информационной базой явились международные и российские научные публикации и документы по проблемам женщин, труда и занятости, социальной работы, вторичные данные эмпирических исследований, результаты первичного опроса по методике открытых вопросов и включенного наблюдения авторов в период работы в системе социальной защиты населения.

Осенью 2020 г. нами было опрошено 107 сотрудников системы социальной защиты населения г. Москвы. Выборка — целевая. Женщины составили 92,5 %, мужчины — 7,5 %. По возрасту респонденты распределились следующим образом: 40,2 % в возрасте 40—49 лет, 29,8 % — 50—59 лет, 23,4 % — 30—39 лет, 4,7 % — 60 лет и старше, 1,9 % — до 30 лет. Стаж работы в системе составил у 30,7 % респондентов 6—10 лет, у 26,8 % 1—5 лет, у 15,7 % 11—15 лет, у 9,2 % свыше 20 лет, у 8,3 % 16—20 лет.

По занимаемым должностям было выделено 3 группы респондентов: руководители (директора учреждений и их заместители, заведующие филиалами и отделениями) составили 31,8 %, специалисты (по социальной работе, психологи) — 32,7 %, работники (социальные работники, младшие воспитатели, медсестры) — 35,5 %.

Указанные категории сотрудников представляют следующие учреждения: территориальные центры социального обслуживания (ТЦСО) — 51,4 %, психоневрологические интернаты (ПНИ) — 18,7 %, центры содействия семейному воспитанию (ЦССВ) — 13,1 %, центры поддержки семьи и детства — 6,5 %, социально-реабилитационные центры — 2,8 %, комплекс социальных жилых домов и ресурсный центр — 2,8 %, центр социальной адаптации лиц БОМЖ — 1,9 %.

### **Результаты исследования**

Как оценивают статус и удовлетворенность трудом в системе социальной защиты опрошенные женщины-руководители?

*Руководители высшего звена* (в основном заместители директоров учреждений, заведующие филиалами — 7,5 % опрошенных) отметили, что женщина в системе социальной защиты имеет равный статус с мужчиной и может занимать различные должности, выступая в роли как руководителя (по большей мере), так и исполнителя, специалиста или обслуживающего персонала.

Объясняется это, на их взгляд, тем, что женщина быстро адаптируется к любым изменениям нагрузки.

По оценкам этой группы опрошенных, около 2/3 их подчиненных женщин удовлетворены своей работой, стремятся получить дополнительное образование и новые навыки, пытаются внедрить их в свою работу. При этом социальное самочувствие зависит от коллектива, вознаграждения за труд, одобрения руководства, а также от личностных качеств и моральных ценностей.

Однако женщина-начальник, с точки зрения респондентов, с большим трудом совмещает должностные и семейные обязанности, так как основное время уходит на выполнение работы, а домашние обязанности отходят на второй план.

Мужчины-руководители (директора, заместитель — 2,8 %) указывают, что у женщин в системе социальной защиты лидирующие позиции, так как их большинство, они основные работники системы с различным статусом в зависимости от занимаемой должности. Функциональные роли — от обслуживающего персонала до руководящих должностей; основные же функции — уход, социальное обеспечение, уборка, социально-медицинские процедуры.

Совмещение домашней работы и трудовых обязанностей, по мнению мужчин-экспертов, не вызывает трудностей у тех, кто работает по графику 5/2 с 9.00 до 18.00.

Удовлетворенность трудом, по выражению мужчин-руководителей, нормальная, поскольку женщины в системе социальной защиты пользуются заслуженным уважением и получают достойную зарплату.

Опрошенные *руководители среднего звена* (24,3 %; среди них почти все женщины) отмечают, что в системе социальной защиты женщина имеет высокий статус (особенно руководитель), она основной работник в системе. При этом статус мужчины-сотрудника все-таки оценивается выше, хотя женщина справляется с обязанностями гораздо лучше.

По мнению опрошенных *специалистов* по социальной работе (23,4 %), статус женщины в системе социальной защиты можно рассматривать как незаменимый, главного исполнителя, координатора и посредника между государством и клиентами. Профессиональная деятельность воспринимается как престижная и интересная, если к ней подходить с любовью, заботой и вниманием к своим подопечным. Однако в силу «средней» зарплаты статус все-таки средний. Редко имеется возможность для карьерного роста.

Респонденты убеждены, что женщины-специалисты более тонко чувствуют проблемы получателей социальных услуг, соответственно те им больше доверяют, а женщины-руководители — более аккуратно и ответственно относятся к принятию решений. Причем именно женщины в случае необходимости проявляют высокую готовность к многофункциональности в работе.

Сочетать рабочие обязанности с домашними делами удается, особенно незамужним и бездетным сотрудницам. Когда на семью времени не хватает, женщина умеет сгладить эту ситуацию, правильно организовав свое время, распределив домашние обязанности между подросшими детьми и бабушками. Оптимальными для семейных работающих женщин представляются сменные графики труда, например 9.00—14.00, 14.00—20.00. Этой частью опрошенных высказаны предложения о создании льготных условий для детей сотрудниц

(оплата ДОУ, питания в школе, продленка до 20.00, оплата 50 % стоимости проезда на наземном транспорте).

По большей части, как полагает эта группа респондентов, женщины удовлетворены своим трудом в системе социальной защиты, поскольку в эту сферу идут работать люди, выполняющие свою социальную миссию. Чувство удовлетворения работой, своей нужности, значимости и гордости за профессию возникает, когда им удается, например, ребенка-сироту или инвалида обеспечить всем необходимым. Если же зарплату повысить, сделать более приспособленными рабочие помещения (не на первых этажах жилых домов), то, как уверены опрошенные, удовлетворенность возрастет. Волнует эту часть респондентов и некоторая незащищенность сотрудниц в случае конфликтных ситуаций («клиент всегда прав»), склонность к эмоциональному выгоранию, поэтому отмечается необходимость участия психолога.

Какие же оценки высказывают сами психологи из системы социальной защиты (9,3 %)? Как и другие опрошенные, они отмечают различный статус женщины в социальной защите — от рядового работника до руководителя — и соответственно выполнение всех имеющихся в системе функций. Психологи подчеркивают, что в силу того, что женщине больше доверяют и отождествляют с «мамой», ее статус выше, престижнее.

Совмещение трудовых и семейных обязанностей, как полагают эксперты-психологи, складывается у всех по-разному, в зависимости от уровня адаптированности. Но нередко негативные эмоции с работы переносятся домой, и это затрудняет совмещение. Важно уметь переключиться, использовать тайм-менеджмент. Для одиноких женщин, как выразились опрошенные из их числа, подобных проблем совсем не возникает.

Удовлетворенность трудом варьируется, но воспринимается этой группой преимущественно как средняя. Вызывает неудовольствие большой объем бумажной работы.

Опрошенные мужчины-специалисты (2,8 %) предлагают во многом схожие оценки, при этом у них выше неудовлетворенность размером заработной платы.

И наконец, группа из числа социальных работников ТЦСО (19,6 %) в основном идентифицирует женщин в системе социальной защиты как обслуживающий персонал, помощниц получателей социальных услуг.

Относительно совмещения работницами трудовых и домашних обязанностей опрошенные отмечают, что необходимо правильно распределить обязанности в семье и не смешивать их с работой. На себя, на семью и отдых времени остается мало.

Социальное самочувствие многие связывают с усталостью (как физической, так и эмоциональной), отмечая среднюю удовлетворенность трудом. Удовлетворение от работы, согласно мнению опрошенных, зависит от положительного результата трудовых усилий, особенно если есть одобрение со стороны клиентов и руководства.

Что касается младших воспитателей ЦССВ (8,4 % респондентов), то они склонны отождествлять статус женщины в социальной защите с материнским (или няни). Соответственно ролевые функции сосредоточены на заботе о воспитанниках, присмотре и уходе за подопечными детьми. Удовлетворенность

трудом хорошая, потому что, по выражению опрошенных, есть возможность «дать любовь деткам».

7,5 % участников опроса — это медицинские сестры из ПНИ. Они связывают статус и ролевые функции женщины с занимаемой должностью, умениями, навыками, образованием. Работа вызывает чувство удовлетворенности, но это зависит от ее объема и распределения в течение рабочего дня, а также оплаты труда и отношений в коллективе.

В функциональные обязанности сотрудниц мужчины-социальные работники (1,9 %) включают прямой контакт с клиентами, оказание конкретных видов помощи, обеспечение их комфортного проживания, бесконфликтного взаимодействия. Женщины, как пишут эти эксперты, все успевают: в рабочее время выполняют трудовые обязанности, в свободное время — обязанности по дому.

Своим трудом их коллеги, как они полагают, удовлетворены, поскольку ощущают свою нужность людям и гордятся этим.

### **Обсуждение**

Мы солидарны с О. А. Хасбулатовой в том, что запуск в современном российском обществе масштабной программы развития цифровой экономики вызывает необходимость активного участия в ней квалифицированных кадров — как мужчин, так и женщин. Сформировавшиеся в нашей стране гендерная сегрегация на рынке труда, культурные барьеры, окружающие женщин, тормозят развитие новой цифровой экономики, требуется обеспечить в ней гендерный баланс. Значительная перегруженность женщин многочисленными обязанностями ставит их в неравное положение в обществе по сравнению с мужчинами [Хасбулатова, 2018a: 19; 2018b: 49], и результаты нашего исследования тоже фиксируют подобное неравенство, проявляющееся, скорее, имплицитно.

Как отмечали шведские коллеги В. Gustafsson и М. Johansson, анализировавшие на протяжении 16 лет гендерный разрыв в доходах шведских трудящихся, гендерное неравенство в доходах имеет тенденцию увеличиваться [Gustafsson, Johansson, 1996].

По мнению R. Anker, профессиональная сегрегация по признаку пола является одним из наиболее существенных и постоянных аспектов рынков труда во всем мире. Прежде всего она причиняет ущерб женщинам, негативно сказывается на их положении и доходах и, следовательно, на многих социальных переменных, таких как заболеваемость, бедность [Anker, 1997].

Согласно исследованиям 2020 г. Международной организации труда, прогнозируется увеличение безработицы. Многие люди не имеют доступа к оплачиваемой работе, отмечается дефицит достойной работы и сохраняется неравенство на рынке труда [Мировая занятость... , 2020].

По отчету МОТ о социальных перспективах занятости женщин за последние 20 лет, женщины с большей вероятностью, чем мужчины, будут трудиться на работах, «выходящих» за рамки трудового законодательства, положений о социальном обеспечении и соответствующих коллективных договоров; для них остается проблема дискриминации на рабочем месте и гендерных стереотипов [World Employment Social Outlook... , 2018: 5]. В этой связи необходимо проводить

дальнейшие исследования положения женщин, работающих в системе социальной защиты, с позиций гендерной методологии [Смирнова, 2019: 95].

Можно согласиться с зарубежными авторами в том, что, по теории статусных характеристик, женщины будут находиться в уязвимом положении по сравнению с мужчинами в социальных взаимодействиях при прочих равных условиях, однако институционализация женщин в качестве лидеров поможет это преодолеть [Lucas, 2003: 464].

Среди отечественных авторов следует поддержать Н. А. Береговского, указывающего на необходимость предупреждения профессиональных рисков в связи с непосредственным взаимодействием рядовых работниц системы социальной защиты с лицами, находящимися в трудной жизненной ситуации, имеющими в ряде случаев девиантное поведение [Береговский, 2020: 148]; М. Г. Гераськину, предлагающую, по материалам собственного эмпирического исследования, технологии преодоления и профилактики эмоционального выгорания специалистов по социальной работе [Гераськина, 2020: 157]; Т. В. Чуканову, выделившую факторы такого выгорания — неудовлетворенность работой, карьерой, оплатой труда [Чуканова, 2019: 108].

### **Заключение**

В целом статус женщины в системе социальной защиты, независимо от занимаемой должности, оценивается опрошенными сотрудниками достаточно высоко, а ролевые функции располагаются в широком диапазоне: от руководителя до рядового работника, от специалиста по работе с документами до обслуживающего персонала, ухаживающего за недееспособными клиентами.

Удовлетворенность трудом несколько выше у руководящего состава, которым меньше высказывается недовольства относительно зарплаты, эмоционального выгорания. Возможно, последнее объясняется тем, что на должности управленцев изначально стараются назначить людей психологически более закаленных, обладающих навыками тайм-менеджмента.

Значительный акцент опрошенными делается на удовлетворенности оценкой их труда (в первую очередь, материальной, а также моральной — со стороны администрации, получателей социальных услуг), условиями работы (график, помещения, льготы). Подчеркивается социальная значимость профессии, ее гуманистическая ценность; учитываются качество взаимодействия в коллективе и возможности личностного развития. Успешность совмещения трудовых и домашних обязанностей ставится в зависимость от рациональной организации рабочего времени и распределения обязанностей, поддержки женщины со стороны семьи.

В общих чертах оценки женского труда мужчинами, работающими в системе, выглядят несколько завышенными по сравнению с самовосприятием женщин: сотрудницам предписывается некоторая многофункциональность, непритязательность и «неутомляемость». В то же время присутствует уважительное отношение к женской части персонала учреждений, прежде всего в силу того, что женщины преобладают численно, хотя у мужчин в данной системе больше шансов на продвижение по службе. От женщины же в большей степени ожидается забота о клиентах, «материнское» отношение к ним и к подчиненным, повышенная гибкость в поведении, адаптируемость и толерантность.

---

---

*Библиографический список*

- Береговский Н. А.* Виктимологические аспекты профилактики профессиональных рисков в работе социальных работников в экстремальных ситуациях криминального характера // Отечественный журнал социальной работы. 2020. № 1. С. 148—154.
- Бесс Э.* Укрепление кадровых ресурсов социальных служб в течение следующих десяти лет. URL: <https://www.ifsw.org/2020-conference/keynote-speakers/> (дата обращения: 10.12.2020).
- Гераськина М. Г.* Психосоциальная характеристика эмоционального выгорания специалистов по социальной работе // Отечественный журнал социальной работы. 2020. № 2. С. 157—160.
- Захарова Л. Н., Саралиева З. Х., Леонова И. С.* Субъективное благополучие разновозрастного женского персонала инновационных компаний // Женщина в российском обществе. 2020. № 2. С. 76—88.
- Мировая занятость и социальные перспективы: тенденции 2020 г.: флагманский отчет МОТ. URL: [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS\\_734455/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm) (дата обращения: 10.12.2020).
- Панкратова Е. В., Хасбулатова О. А.* Концепция качества семейной жизни в социологии: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. 2018. № 1. С. 43—52.
- Саралиева З. Х.* Межинституциональное взаимодействие системы социальной работы // Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Нижний Новгород: Науч.-исслед. социол. центр, 2019. С. 415—420.
- Смирнова И. Н.* Гендерная методология исследования образа жизни российских женщин: к постановке проблемы // Государственное управление: Россия в глобальной политике: материалы XVII Международной конференции. М.: Кн. дом «Университет»: Унив. кн., 2019. С. 95—100.
- Хасбулатова О. А.* Российская государственная политика по преодолению гендерного разрыва в цифровой экономике: концептуальные подходы (2018—2030) // Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018—2030): материалы Всерос. конф. с междунар. участием. Плес; Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018а. С. 19—24.
- Хасбулатова О. А.* Технологии создания мифа о равноправии полов: советские практики // Женщина в российском обществе. 2018b. № 4. С. 49—59.
- Чуканова Т. В.* Профилактика синдрома выгорания и стратегии преодоления стресса работников социальной сферы // Отечественный журнал социальной работы. 2019. № 4. С. 108—120.
- Ярская В. Н., Ярская-Смирнова Е. Р.* Методология социальной работы: дискурс инклюзивной культуры // Отечественный журнал социальной работы. 2017. № 2. С. 11—20.
- Anker R.* Theories of occupational segregation by sex // International Labour Review. 1997. Vol. 136. № 3. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18793387/> (дата обращения: 10.12.2020).
- Firsov M. V., Vdovina M. V., Chernikova A. A.* Digital discourses of psychosocial work in professional platform 2.0 // Economic and Social Development: Book of Proceedings. Moscow, 2020. P. 221—227.
- Gustafsson B., Johansson M.* Earnings inequality and the gender gap. The changing pattern in Sweden 1975—1991 // Works of Department of Social Work. 1996. Vol. 3, № 1. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/18915117/> (дата обращения: 10.12.2020).

- Lucas J. W. Status processes and the institutionalization of women as leaders // *American Sociological Review*. 2003. Vol. 68, № 3. URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/17916456/> (дата обращения: 10.12.2020).
- Truell R., Jones D. N. The Global Agenda for Social Work and Social Development: Extending the Influence of Social Work. 2020. URL: [https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw\\_24848-10.pdf](https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_24848-10.pdf) (дата обращения: 10.12.2020).
- World Employment Social Outlook. Trends for Women 2018. Global Snapshot / International Labour Office. Geneva: International Labour Organization, 2018. 14 p.

### References

- Anker, R. (1997) Theories of Occupational Segregation by Sex, *International Labour Review*, vol. 136, no. 3, available from <http://ecsocman.hse.ru/text/18793387/> (accessed 10.12.2020).
- Beregovskii, N. A. (2020) Viktimologicheskie aspekty profilaktiki professional'nykh riskov v rabote sotsial'nykh rabotnikov v ékstremaal'nykh situatsiiakh kriminal'nogo kharaktera [Victimological aspects of prevention of professional risks in the work of social workers in extreme situations of a criminal nature], *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty*, no. 1, pp. 148—154.
- Bess, È. (2020) *Ukreplenie kadrovyykh resursov sotsial'nykh sluzhb v techenie sleduiushchikh desiati let* [Strengthening the human resources of social services over the next ten years], available from [www.ifsw.org/2020-conference/keynote-speakers/](http://www.ifsw.org/2020-conference/keynote-speakers/) (accessed 10.12.2020).
- Chukanova, T. V. (2019) Profilaktika sindroma vygoraniia i strategii preodoleniia stressa rabotnikov sotsial'noi sfery [Prevention of burnout syndrome and strategies for overcoming social workers' stress], *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty*, no. 4, pp. 108—120.
- Firsov, M. V., Vdovina, M. V., Chernikova, A. A. (2020) Digital discourses of psychosocial work in professional platform 2.0, in: *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, Moscow, pp. 221—227.
- Geras'kina, M. G. (2020) Psikhosotsial'naiia kharakteristika émotSIONal'nogo vygoraniia spetsialistov po sotsial'noi rabote [Psychosocial characteristics of emotional burnout of social work specialists], *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty*, no. 2, pp. 157—160.
- Gustafsson, B., Johansson, M. (1996) Earnings inequality and the gender gap. The changing pattern in Sweden 1975—1991, *Works of Department of Social Work*, vol. 3, no. 1, available from <http://ecsocman.hse.ru/text/18915117/> (accessed 10.12.2020).
- Iarskaia, V. N., Iarskaia-Smirnova, E. R. (2017) Metodologiya sotsial'noi raboty: diskurs inkluzivnoi kul'tury [Methodology of social work: the discourse of inclusive culture], *Otechestvennyi zhurnal sotsial'noi raboty*, no. 2, pp. 11—20.
- Khasbulatova, O. A. (2018a) Rossiiskaia gosudarstvennaia politika po preodoleniiu gendernogo razryva v tsifrovoi ékonomike: kontseptual'nye podkhody (2018—2030) [Russian state policy on bridging the gender gap in the digital economy: conceptual approaches (2018—2030)], in: *Gendernoe izmerenie tsifrovoi ékonomiki: ot strategii k deistviuu (2018—2030): Materialy Vserossiiskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem*, Plës, Ivanovo: Ivanovskii gosudarstvennyi universitet, pp. 19—24.
- Khasbulatova, O. A. (2018b) Tekhnologii sozdaniia mifa o ravnopravii polov: sovetskie praktiki [Technologies for creating a myth about gender equality: Soviet practices], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 49—59.

- Lucas, J. W. (2003) Status processes and the institutionalization of women as leaders, *American Sociological Review*, vol. 68, no. 3, available from <http://ecsocman.hse.ru/text/17916456/> (accessed 10.12.2020).
- Mirovaia zaniatost' i sotsial'nye perspektivy: tendentsii 2020 g.*: Flagmanskii otchet MOT [World employment and social prospects: trends 2020: Flagship report of the ILO], available from [www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS\\_734455/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang-en/index.htm) (accessed 10.12.2020).
- Pankratova, E. V., Khasbulatova, O. A. (2018) Kontseptsiiia kachestva semeinoi zhizni v sotsiologii: gendernyi aspekt [The concept of quality of family life in sociology: Gender aspect], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 43—52.
- Saraliev, Z. Kh. (2019) Mezhinstitutsional'noe vzaimodeistvie sistemy sotsial'noi raboty [Interinstitutional interaction of the social work system], in: *Dinamika sotsial'noi sredy kak faktor razvitiia potrebnosti v novykh professionalakh v sfere sotsial'noi raboty i organizatsii raboty s molodezh'iu*: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Nizhny Novgorod: Nauchno-issledovatel'skii sotsiologicheskii tsentr, pp. 415—420.
- Smirnova, I. N. (2019) Gendernaia metodologiia issledovaniia obraza zhizni rossiiskikh zhenshchin: k postanovke problemy [Gender methodology for studying the lifestyle of Russian women: towards a problem statement], in: *Gosudarstvennoe upravlenie: Rossiia v global'noi politike*: Materialy XVII Mezhdunarodnoi konferentsii, Moscow: Knizhnyi dom «Universitet», Universitetskaia kniga, pp. 95—100.
- Truell, R., Jones, D. N. (2020) *The Global Agenda for Social Work and Social Development: Extending the Influence of Social Work*, available from [www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw\\_24848-10.pdf](http://www.ifsw.org/wp-content/uploads/ifsw-cdn/assets/ifsw_24848-10.pdf) (accessed 10.12.2020).
- World Employment Social Outlook. Trends for Women 2018. Global Snapshot* (2018), Geneva: International Labour Organization.
- Zakharova, L. N., Saraliev, Z. Kh., Leonova, I. S. (2020) Sub'ektivnoe blagopoluchie raznovozrastnogo zhenskogo personala innovatsionnykh kompanii [Subjective well-being of female employees of different ages in innovative companies], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 76—88.

Статья поступила 22.12.2020 г.

#### **Информация об авторах / Information about the authors**

**Фирсов Михаил Васильевич** — доктор исторических наук, профессор факультета психологии, Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия, [mihail\\_firsov@mail.ru](mailto:mihail_firsov@mail.ru) (Dr. Sc. (History), Professor at the Department of Psychology, Russian State Social University, Moscow, Russian Federation).

**Вдовина Маргарита Владимировна** — доктор социологических наук, профессор факультета социологии, Российский государственный социальный университет, г. Москва, Россия (Dr. Sc. (Sociology), Professor at the Department of Sociology, Moscow, Russian State Social University, Moscow, Russian Federation).