

К социально-экономическим факторам, которые влияют на реализацию потребности в труде, следует отнести такие, как организация труда и рабочих мест, режимы труда и отдыха, применение рациональных приемов и методов труда. В результате исследования было выявлено, что существует проблема несоответствия рабочих мест, режимов и условий труда для полноценной реализации потребности в труде пожилых работников. Так, на вопрос «В какой мере вас удовлетворяют заработная плата, условия труда, режим труда и отдыха, моральные поощрения?» 86,7% респондентов ответило, что частично удовлетворяют, и только 13,3% опрошенных вполне устраивают условия.

Характер выполняемой работы и взаимоотношения в коллективе имеют прямую связь с желанием участвовать в трудовой деятельности. Особенно важны такие моменты, как возможность участвовать в решении производственных вопросов. Лишь 10% отметило, что они испытывают уважение со стороны коллег, справедливое отношение руководителей, признание их опыта, авторитета и 90% ответило, что иногда. Очевидно, эта сторона труда пожилого человека во многом определяет его желание продолжить трудовую деятельность.

Таким образом, проблема продолжения трудовой деятельности пожилого человека представляет собой сложноорганизованное и многогранное явление, определяемое социальными, экономическими, политическими и демографическими изменениями в обществе. Вместе с тем люди старшего возраста в силу своего большого опыта, навыков, образовательного уровня, социальной зрелости имеют потенциальные возможности быть полезным обществу и участвовать в трудовой деятельности. К сожалению, рыночная экономика не предлагает значительного дефицита рабочей силы и к тому же существует огромная потребность в рабочих местах молодого населения. Но, с другой стороны, необходимо удовлетворять интересы пожилых людей, желающих участвовать в трудовой деятельности. Необходимо также отметить, что трудовая деятельность и занятость для пожилого поколения является фактором активного и здорового долголетия, она обеспечивает человеку не только средство к существованию, но и определяет его социальный статус, функции, положение в обществе, коллективе и семье.

Литература

1. Герасимова Е. Право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда // Социальные и экономические права в России: сб. докл. российских неправительственных организаций за 2001 год. – М., 2002.
2. Карюхин Э.В. О дискриминации пожилых людей в сфере труда // www.dobroedelo.ru.
3. Карюхин Э.В. Трудовая активность пожилых людей: потребность и реальность // www.dobroedelo.ru.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1927 – 1934. <http://www.hro.org/docs/ilex/un/recom162.php>.
5. Куценко В.В., Ровбель С.В. Ограниченно конкурентоспособные участники рынка труда. – Новосибирск, 1995.
6. Писарев А.В. Факторы занятости в пенсионном возрасте // Народонаселение. – 2003. – №2. – С.28-38.
7. Сафарова Г. Демографические аспекты старения населения России // Отечественные записки. – 2005. – №3 – С. 110-120.
8. Синавская О.В. Пенсионная реформа в контексте рынка труда. <http://www.journal.leontief.net/rus/Sinyavskaya.html>.
9. Сонин М.Я., Дыскин А.А. Пожилой человек в семье и обществе. – М., 1984. – 175 с.
10. ФЗ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. N 1032-1. <http://www.klerk.ru/doc/?46421>.
11. Шапиро В.Д. Социальная активность пожилых людей в СССР. – М.: Наука. 1983. – 176 с.
12. Шестакова Е.Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий // Труд за рубежом. – 2005. – № 4. – С. 33.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИНЫ

О.В. Котоманова

В статье рассматриваются особенности становления профессиональной карьеры женщин, выделяются особенности профессиональной деятельности, охарактеризована занятость женщин, раскрываются стереотипы общества относительно успешных женщин.

FEATURES OF WOMAN'S PROFESSIONAL CAREER

O.V. Kotomanova

In the article features of becoming women's professional career are examined, features of professional work are allocated, women employment is characterized, stereotypes of a society concerning successful women are opened.

Глобальные социально-экономические изменения в обществе привели к постепенному изменению экономической роли женщины в нем. С увеличением производительности труда и глобализацией мировой экономики возникло такое понятие, как «экономическая независимость», соотносимое с личностным началом женщины, характеризующее ее как активного экономического субъекта.

К началу третьего тысячелетия сформировалось и укрепилось понимание того, что российская экономика в будущем должна стать менее иерархичной, более гибкой и подвижной. Согласно последним исследованиям, лучший руководитель новой генерации умеет хорошо слушать, мотивировать и поддерживать своих работников. И в реализации нового подхода огромные преимущества имеют именно женщины [1].

Резкое изменение социальных отношений, ломка стереотипов и трансформации в экономике России приводят к появлению серьезных проблем в сфере занятости женщин, в частности в отношении их профессионального роста. Например, вытеснение женщин из сферы интеллектуального труда, занятость лиц женского пола в отраслях экономики без официального трудоустройства, дискриминация на рабочем месте и другие. Эти тенденции, в свою очередь, обуславливают очень низкий уровень представительства женщин в сфере управления, хотя они составляют значительную часть как трудоспособного, так и занятого населения России.

Профессиональная деятельность – одна из сфер самореализации личности, ее персонализации. В профессиональной деятельности человек имеет возможность раскрыть и проявить свои способности, личностные и профессиональные качества. Эта деятельность позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом и получить подтверждение в виде определенной компенсации.

Особую роль здесь играет карьера. С одной стороны, она означает, что человек смог реализовать себя, а с другой – то, что его деятельность высоко оценена. В связи с этим карьера имеет стимулирующее значение в профессиональном становлении работника, в реализации его личностного потенциала. Она представляет собой процесс сознательного осуществления профессионального или должностного продвижения, в финале которого появляется «результатирующий» статус, гарантирующий приемлемый способ профессионального самоутверждения, приемлемый уровень социопрофессионального признания, определенный уровень и качество жизни.

Женщины чаще, чем мужчины, пассивны в планировании деловой карьеры, больше живут сегодняшним днем и меньше заглядывают в завтрашний. По данным В.Г. Горчаковой, лишь 20% женщин в нашей стране имеют устойчивую тенденцию к профессиональной карьере.

Женщины устраивают свою профессиональную карьеру значительно позже мужчин. Большинство мужчин завершает свое профессиональное ученичество и полностью достигает статуса зрелости в сфере труда к 30-летию. Женщины же не перестают числиться новичками в профессиональном мире, вплоть до достижения среднего возраста. Обнаружено, что у большинства женщин, начавших свою карьеру после 20 лет, «период ученичества» длится до 40 лет, а то и позже. Но даже у таких женщин, которые, как и мужчины, достигали профессиональной зрелости к 30 годам, происходило переключение интереса с достижения профессионального успеха на получение удовлетворения от личных отношений. В этом состоит отличие женщин от мужчин, так как для последних карьера остается основной задачей и после 30 лет (2).

Мужчины чаще меняют свою профессиональную карьеру, чем женщины, так как последние не оставляют попыток добиться повышения по службе и не готовы к переоценке своих профессиональных целей и достижений. Думается, этому есть и другая причина – большая склонность мужчин к риску.

Характерным является тот факт, что у тех женщин, которые в юности выбрали творческую работу, в зрелом возрасте (около 30 лет) у большинства преобладает семейная направленность. Это согласуется с фактом, что среди инженеров с индифферентной установкой к творческой профессиональной деятельности женщин в 2,5 раза больше, чем мужчин. Более того, 18% женщин высказало отрицательное отношение к повышению уровня своих технических знаний, что тормозит их творческую активность и профессиональное продвижение (3).

Возможно, что в совокупности с обстоятельствами, связанными с рождением детей и уходом за ними, это приводит к тому, что женщин менее охотно принимают на работу. По крайней мере, статистические данные свидетельствуют о том, что безработных женщин больше, чем мужчин (по разным данным – от 60 до 75%). Прерывание женщинами своей карьеры по семейным обстоятельствам является также причиной, того, что на них отрицательно смотрят при принятии решения о продвижении по службе.

Выявлено несколько факторов, определяющих, будет ли женщина стремиться к карьере: возраст вступления в брак, экономическое положение мужа, его взгляды на работающих женщин. Наиболее неблагоприятным считается вариант, когда женщина прерывает ради семьи свою карьеру, не закон-

чив образования. Длительный перерыв при еще не устоявшихся профессиональных интересах ведет к тому, что женщине трудно возвратиться к получению профессионального образования. Такие же проблемы возникают и у юношей, прерывающих учебу из-за службы в армии. Разница лишь в том, что мужчин принуждают, а женщин вынуждают семейные обстоятельства прервать учебу.

Специфика профессиональной карьеры для женщин состоит в наличии полоролевых стереотипов, влияющих на степень проявления ими карьерной активности, а также личностных особенностей женщин, следствием которых выступают усилия, прилагаемые ими в процессе профессионального и карьерного роста. Причем эти усилия выступают главными составляющими готовности женщин к осуществлению карьеры.

Однако в профессиональной деятельности как пути личностного совершенствования женщине приходится преодолевать определенное число трудностей. Это могут быть трудности социально-экономического и даже политического характера: кадровая политика руководства, ограничивающая профессиональный рост женщины; безработица; непризнание коллегами профессиональных качеств; жесткая конкуренция со стороны мужчин и др.

Таким образом, карьера обладает привлекательностью для человека и в той или иной степени является составляющей его профессиональной деятельности. Выделяют три вида карьер женщин:

- Линейная – постоянное ведение домашнего хозяйства;
- Прерывистая – женщина на определенное время прекращает работать ради семьи, а затем вновь возвращается на работу;
- Параллельная – женщина работает и ведет домашнее хозяйство.

Рассматривая карьеру в жизни женщины, нужно отметить сложность и многогранность данной проблемы. Прежде всего это касается того значения, которое имеет карьера для женщины. В современной России сегодня чрезвычайно острой становится проблема занятости квалифицированным профессиональным трудом женщин. Они лишены возможности проявить свои способности, реализовать профессиональные знания, опыт и мастерство. Это обусловлено консерватизмом взглядов на распределение семейных ролей, слепым следованием традициям патриархата.

Для успешной карьеры в государственном учреждении или частной фирме женщине необходимо быть более высококвалифицированным специалистом, чем коллегам-мужчинам, ведь при прочих равных возможностях предпочтение всегда отдается сильному полу. По статистике, работающие женщины более образованны, чем мужчины, но заработная плата у них почти на треть ниже. Как показало проведенное исследование «Социальное положение женщин в г. Улан-Удэ» (декабрь 2007 г.), заработной платой полностью удовлетворены только 12% женщин и 5% мужчин, не удовлетворены 78% женщин и 48% мужчин.

Кроме того, 46% женщин считает, что занимаемая ими должность не соответствует их квалификации, они смогли бы выполнять работу более высокой квалификации. 32% работает по своей квалификации и 22% считает, что занимаемая должность не совсем соответствует их квалификации, работа требует более высокого профессионального уровня. Мужчины же, напротив, в основном работают по своей квалификации, так считает 73% респондентов.

Как и многие другие тенденции, рост трудовой активности женщин, концентрации женской занятости в отраслях сферы услуг, формирование системы «привилегий» для работающих женщин и некоторые другие специфические для женского труда черты приобретают в России гротескный характер. Массовый приток женщин в общественное производство в 60-80 гг. XX в. привел к рекордно высокому – 90% (в сравнении с другими странами) – уровню занятости российских женщин. К началу 2008 г. он составил уже 52%. При этом исключительной характеристикой женской занятости в России является чрезвычайно высокий образовательный уровень, однако это не послужило для женщин лифтом экономической мобильности. Несмотря на законодательно закрепленное право на равную оплату за равный труд, работающие россиянки по оплате труда занимают ущемленное положение – их заработная плата в среднем на треть ниже, чем у мужчин. В одной и той же отрасли занятости практически повсеместно в силу различий в профессиональном статусе и квалификационном уровне женщины, как правило, получают меньшую зарплату.

Общественное мнение 1990-х гг. предлагало женщине единственную альтернативу – стать женой преуспевающего бизнесмена. Верхом женской самостоятельности можно считать карьеру в модельном бизнесе, но опять же только до счастливого замужества. Мероприятия по отлучению слабого пола от наиболее доходных сфер экономики были проведены быстро и безболезненно. Этому способ-

ствовал еще один идеологический стереотип, сложившийся в нашем обществе задолго до перестройки – отрицательный образ деловой женщины.

То же самое происходит в крупном и среднем бизнесе. Мужчины, укрепившись на руководящих должностях в крупных компаниях и предприятиях, если и берут женщины в дело, то даже не на вторые и третьи, а лишь на технические, подсобные роли, чему находят соответствующие «логические» обоснования. Так, по мнению мужчин-бизнесменов, женщины – плохие стратеги и привыкли доверять чувствам, а не трезвому разуму.

Говоря о карьере как о достижении определенного социального статуса личности, можно обнаружить, что высокий социальный статус для женщин в любой стране мира мало или вообще недоступен. А это значит, что женщина не является полноценным и полноправным членом общества. Чаще всего женщинам отказывают или препятствуют в реализации выбора сферы профессиональной деятельности и профессиональной карьеры как главной жизненной стратегии. Высокие ступени карьеры не для нее.

Об этом свидетельствуют следующие данные. Даже в самой феминизированной стране мира – Норвегии – женщинам принадлежит 89 из 165 мест в парламенте. В США из 51,5% женского населения 45% составляют работающие женщины. Только в среднем менеджменте женщины в возрасте до 35 лет занимают более половины всех мест. За пределами США женщины занимают всего 2% руководящих должностей в 1000 крупнейших корпорациях [5].

Положение в России намного серьезнее. Женщины, составляющие 53% всего числа работников, как правило, дискомфортно чувствуют себя в профессиональной сфере из-за сильной конкуренции мужчин, стремящихся занять наиболее выгодные рабочие места. Так, составляя 28% числа кандидатов наук, 13% докторов наук, 60% специалистов с высшим и средним специальным образованием, только 7% женщин занимает руководящие, как правило, низовые, должности [6]. Так, в результате проведенного исследования было выявлено, что в г. Улан-Удэ преобладающими сферами профессиональной деятельности женщин являются экономика (46% женщин), здравоохранение (37%), образование (42% женщин), которые являются малооплачиваемыми по сравнению с промышленностью, государственной службой, частным бизнесом. Впрочем, таковы показатели в целом и по России.

Дискриминация женщин при приеме на работу и их продвижение по ступеням карьеры, отсутствие у них необходимых для конкурентной борьбы с мужчинами в профессиональной деятельности качеств – индивидуализма, состязательности, владения стратегией и маневром карьеры – неизменно воспроизводят неравенство полов в общественном разделении труда.

Карьера женщин имеет особое значение для ее семьи. Прежде всего потому, что успехи женщины в карьере изменяют психологический микроклимат самой семьи. К сожалению, отношение к женщине со стороны мужчины, мягко говоря, несправедливое. Согласно официальным данным, женщины своим трудом увеличивают совокупный доход семьи минимум в 1,6 раза, а каждая пятая женщина является единственным кормильцем в семье [7].

В современном обществе продолжает существовать стереотипное деление профессий на «мужские» и «женские», что в принципе является социальной конструкцией, в основе которой все то же ни на чем не основанное утверждение о превосходстве одного пола над другим в плане профессиональной реализации. В настоящее время в России нарастают проблемы с женской занятостью, и прежде всего профессиональной. Все более широкие масштабы приобретает тенденция изменения традиционной иерархии рабочей силы на промышленных предприятиях России.

Усиливается дискриминация выпускниц вузов, которых не берут на работу. Им часто предъявляются требования, связанные не с профессиональными качествами – знаниями и умениями, а с чисто внешними характеристиками, причем об этом открыто пишется в рекламных объявлениях. Им ставятся условия, ограничивающие их права: не выходить замуж и не рожать детей в течение определенного времени. При этом происходит дальнейшее вытеснение женщин из различных сфер деятельности: банковского дела, страхования. Все это приводит к тому, что «женщины часто вынуждены занимать рабочие места, не соответствующие их образованию, довольствоваться более низкой заработной платой, без перспектив дальнейшего роста». В силу психологических особенностей чаще всего они воспринимают такой поворот событий как личную драму.

С подобным положением российской женщины на рынке труда нельзя смириться. Особенно в условиях современной российской тенденции к установлению равноправия полов во всех сферах деятельности, в том числе и профессиональной. Основным мотивом, побуждающим работать, женщины и мужчины г. Улан-Удэ назвали желание иметь собственный заработок – 78 и 65% соответственно.

Располагать гарантированным рабочим местом указало 20% женщин и 22% мужчин. Работе – хобби как основному мотиву отдали предпочтение 2% женщин и 13% мужчин.

Еще одна отличительная особенность занятости женщин России – гораздо более широкое, чем в других странах, использование их труда в отраслях материального производства, в том числе на работах, связанных с тяжелым и неквалифицированным трудом. Среди работников промышленности, испытывающих в процессе труда физические перегрузки, каждый пятый – женщина. Почти половина работниц в промышленности трудится в тяжелых, вредных и особо тяжелых условиях. Несмотря на запреты использования женского труда в ряде производств, считающихся особо вредными по медицинским соображениям, россиянки продолжают там работать. Поскольку запрет распространяется не только на занятость, но и на образование и профессиональную подготовку, позволяющую работать по этим специальностям, женщины работают здесь без соответствующей подготовки и квалификации и за меньшую зарплату.

Таким образом, разработанные и принятые еще в 70-80-е гг. XX в. всеобъемлющие меры, которые создали для женщин множество «привилегий» и «льгот» в форме отпусков, пособий, а также ограничений занятости на вредных производствах, реализовывались весьма избирательно. Но само их существование способствовало удлинению естественных периодов прерывания занятости, ограничению трудовой мобильности, профессионального и квалифицированного роста работающих женщин, а также снижению возможностей реализации уже полученных ими знаний и приобретению опыта.

В условиях становления рынка труда эти льготы стали еще и препятствием, своего рода фактором дискриминации для трудоустройства и сохранения места работы. Предприятиям, находящимся в стадии экономических преобразований, стало невыгодно, а зачастую просто не под силу брать на себя такую социальную ответственность. И хотя, согласно ст. 16 Кодекса законов о труде РФ, запрещается необоснованный отказ в приеме на работу в зависимости от пола, фактически около трети руководителей предприятий различных форм собственности признает, что отдает предпочтение мужчинам, а на каждом шестом обследованном предприятии выявлены нарушения законодательства в отношении беременных женщин [8].

Оказавшись менее конкурентоспособными на рынке труда, женщины стали гораздо более интенсивно, чем мужчины, лишаться рабочих мест. Рыночные отношения обнажили невидимую ранее часть женского труда в России со всеми издержками сверхзанятости, несоответствия степени образованности уровню оплаты труда, концентрации на низкоквалифицированных работах, но вместе с тем перед женщинами разных возрастных групп открылись новые возможности использования трудового потенциала. Хотя процесс преобразований в России способствовал более строгой дифференциации социальных и экономических ролей в зависимости от пола и возрождению призывов к патриархальности («возвращение женщин к их общественному предназначению»), в период 1990-х гг. среди россиянок возросло стремление совмещать домашние, семейные обязанности с работой вне дома.

Согласно результатам исследования положения женщин, лишь 37% опрошенных ответило, что для них важнее всего семья, 43% респондентов высказало мнение, что работа и семья важны в равной степени. Мужчины считают, что в современной семье женщинам отводится роль домохозяйки – хранительницы очага (61%), роль и домохозяйки, и работника – так считают в основном женщины (73%), роль работника – основного добытчика выделили женщины (14%).

Таким образом, несмотря на особенно сложное положение, в котором находятся российские женщины, испытывающие специфические трудности в сфере труда, во многом повторяющие общемировые, и одновременно вынужденные адаптироваться к принципиально новым экономическим и социальным отношениям, усиливается ориентация россиянок на общественное производство.

Так, со следующими положениями «Основное предназначение женщины – быть женой, матерью» согласны 41% женщин и 67% мужчин. «Если жена зарабатывает больше мужа, то всю домашнюю работу должен делать муж» – с этим положением согласны 22% женщин, а мужчины категорически не согласны (63%). «Женщине необходимо в первую очередь сделать профессиональную карьеру, а потом создавать семью» – так считают 32% женщин и 24% мужчин. С тем, что «жена должна работать наравне с мужем», согласны 25% женщин и 34% мужчин, как видно, большая часть горожан считает наоборот. 38% женщин и 62% мужчин согласны с положением «замужняя женщина может не работать, семью содержит муж». Далее горожане не согласны с положением, что женщина должна сама выбирать: делать карьеру или становиться домохозяйкой, так считают 48% женщин и только 15% мужчин, половина горожан ответила – нет. С другим положением «жена обязана заботиться о своем доме, а общественными делами должен заниматься муж» согласны 36% женщин и 79% муж-

чин. «Женщина не должна уступать мужчине ни в чем, ни в профессиональном деле, ни в общественных делах» – так считают 66% женщин и 48% мужчин.

Из вышесказанного следует, что степень влияния семейного статуса женщины на ее профессиональную карьеру – это вопрос о шансах, которые имеют ориентированные на профессиональный рост замужние и незамужние женщины, имеющие детей. Исследования показывают, что профессиональный цикл женщины строится иначе, чем профессиональный цикл мужчин. У мужчин наиболее интенсивный профессиональный рост наблюдается в первые пять лет после вступления в брак (у рабочих) или во вторые пять лет у служащих. У женщин более высокие темпы профессионального роста приходится на второе десятилетие после вступления в брак. Эта разница напрямую связана с наличием маленьких детей в семье. Один из способов, которые современное общество, семья и сама женщина пытались разрешить этот конфликт, был связан с возникновением особого типа «женщины-работника», который существует в условиях замешанных профессиональных критериев и не ориентирован на профессионализм, достижения и личный успех.

Стереотипно среди самих женщин преобладает мнение, что женщина, добившаяся успеха в карьере, большую часть своего времени проводит вне семьи, считает себя плохой матерью и очень мало времени уделяет своим родным и близким, фактически работа и семейные обязанности для нее не могут быть совмещены.

Таким образом, современным работающим женщинам необходимо прилагать максимум личных усилий, чтобы создать конкуренцию мужчинам на рынке управленческого труда. Для женщин высока степень значимости образования, наиболее важной является получение второго высшего образования, где предпочтение отдается экономике, психологии, маркетингу. Так, согласно материалам исследования, в г. Улан-Удэ 58% женщин получили второе высшее образование, для того чтобы быть руководителем на предприятии или в организации.

Подавляющее большинство женщин-руководителей под профессиональной карьерой понимает результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом. Около трети опрошенных женщин видит перспективы своего дальнейшего профессионального роста, при этом 12% хотело бы занять более высокую должность. Среди причин такого желания указано в большей степени увеличение прав и возможностей и в меньшей – улучшение материального положения. Причем чем моложе респонденты, тем более они готовы к построению профессиональной карьеры.

В исследовании было выявлено, что важным аспектом мотивации к управленческому труду сегодня являются различные аспекты самореализации женщины. Более половины респондентов предпочло бы видеть свою работу именно творческой, что свидетельствует о преобладании среди женщин-руководителей творческих личностей. Были определены факторы, влияющие на профессиональную карьеру женщин. Первое место занимают деловые качества (работоспособность, упорство, добросовестность); на втором месте – психологические качества (обаяние, доброжелательность); на третьем месте – коммуникативные способности (активность, деловые связи, общительность). Значительно меньше внимания уделяется таким составляющим, как профессионализм и личные связи.

Исходя из вышесказанного, мы приходим к выводу, что карьера является одним из составляющих самореализации человека, которая различна для женщин и мужчин. Успех профессиональной самореализации зависит от знаний, умений, навыков личности, творческого и креативного мышления, а также гендерных особенностей личности и ее восприятия обществом.

Литература

1. Гендерная социализация и высшее профессиональное образование: материалы науч.-практ. конф. (г. Новосибирск). – Новосибирск: Изд-во НГИ, 2006. – 188 с.
2. Зуйкова Е.М., Ерусланова Р.И. Феминология и гендерная политика. – М.: Дашков и К, 2007. – 204 с.
3. Карелова Г. Н. Женщина обновляющейся России: Опыт реализации гендерного подхода. – М.: Дашков и К, 2007. – 178 с.
4. Поленина С.В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект. – М.: Алгоритм, 2007. – 332 с.
5. Рогожина Т.Э. Женщины на российском рынке труда. – М.: Академия, 2007. – 368 с.
6. Рогозина А.Е. Российское общество. Гендерное измерение. М.: Изд-во МГУ, 2006. – 194 с.
7. Самарцева О. К. Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса. – М.: Издательский дом «РТ-Пресс», 2006. – 272 с.
8. www.gender.hrworld.ru
9. www.gender.editions.ru

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ

А.М. Бадонов

В статье говорится об организационных изменениях в системе социальной защиты населения Республики Бурятия с начала 90-х гг. XX в. до настоящего времени.

SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION IN REPUBLIC OF BURYATIA: ORGANIZATIONAL ASPECT

A.M. Badonov

In the article it is spoken about organizational changes in system of social protection of the population in Republic of Buryatia from the beginning of 90th years of XXI century till now.

В России 90-е гг. XX в. характеризуются сменой не только названия самой системы социального обеспечения населения, но и ключевых понятий. Появились новые принципы в социальной политике, была создана организация системной помощи, что обусловлено экономическим кризисом и возникшими в связи с этим социальными проблемами.

Стихийные процессы и процессы, связанные со стабилизацией социально-экономической ситуации, выдвинули задачи защиты и поддержки наиболее уязвимых слоев населения в современном обществе, приоритетных групп населения, которым в первую очередь необходима всесторонняя поддержка.

Все это потребовало структурной перестройки: в 1991 г. Министерство социального обеспечения РФ переименовано в Министерство социальной защиты населения РФ, в 1996 г. в результате слияния Министерства труда РФ и Министерства социальной защиты населения РФ образовано Министерство труда и социального развития РФ, которое возглавляло систему социальной защиты населения на федеральном уровне. Министерство труда и социального развития РФ существовало до 2004 г. С началом реформирования структуры федеральных органов исполнительной власти оно было упразднено и его функции были переданы Министерству здравоохранения и социального развития РФ.

Как известно, система социальной защиты является одним из важнейших институтов реализации социально-экономической политики, цель которой состоит в обеспечении социальной стабильности и устойчивого развития общества. Для достижения этой цели необходим эффективный механизм защиты трудоспособного населения от социальных рисков. Социально-гуманитарная функция системы социальной защиты состоит в социальном обеспечении нетрудоспособных граждан и поддержке (временной) «ослабленных» слоев общества.

Таким образом, можно констатировать, что система социальной защиты:

- во-первых, должна способствовать повышению трудовой мотивации индивида, и ни в коей мере не противодействовать ей;
- во-вторых, содействовать повышению эффективности налоговой системы, предотвращая общество от чрезмерного «раздувания» социальных льгот и пособий и максимально поощряя индивидуальные накопления граждан, часть из которых может быть использована для повышения общественного благосостояния;
- в-третьих, способствовать функционированию рыночного механизма, в особенности рынка труда, путем проведения мероприятий, которые минимизировали бы социальные издержки экономических преобразований.

По мнению большинства исследователей, система социальной защиты должна гарантировать:

- достойное социальное существование человека, уважение его чести и достоинства;
- максимально полный охват социального пространства (т.е. невозможно защищать тех, кто не включен в систему);
- равномерное и равновесное распределение услуг, выплат и льгот в рамках всей социальной системы;
- эффективность функционирования учреждений социальной защиты (предоставляемые общественные ресурсы должны полностью доходить до адресата, и не использоваться в интересах административного аппарата).

В течение ряда последних лет система социальной защиты населения на региональном уровне претерпевала значительные изменения, связанные с изменением федерального законодательства и