

МЕНЕДЖМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ РАКУРС · MANAGEMENT: A MODERN PERSPECTIVE

Вестник МИРБИС. 2022. № 3 (31)'. С. 167–172.

Vestnik MIRBIS. 2022; 3 (31)': 167–172.

Научная статья

УДК 331.5

DOI: 10.25634/MIRBIS.2022.3.17

Гендерные аспекты квалификационного потенциала работников сервисных организаций

Ольга Юрьевна Милешина¹, Гаджи Магомедович Алимусаев²

1 РАНХиГС, Москва, Россия. mileshina-oy@ranepa.ru

2 Институт исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка (Институт ИТКОР), Москва, Россия. ino@itkor.ru

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы, связанные с низким квалификационным потенциалом работников сервисных организаций (организаций сферы услуг). Квалификационный потенциал работников сервисных организаций определяет уровень качества услуг, которые предоставляются населению этими организациями. Но квалификационный потенциал зависит не только от уровня образования, но и от мотивации работников, определяемой в том числе оплатой труда. В российской экономике действует гендерный перекоп в оплате труда, и особенно этот перекоп заметен в сфере услуг, например, в ИТ гендерный дисбаланс в оплате труда в пользу мужчин составляет около 40 %. В статье изложены основные причины снижения квалификационного потенциала, обусловленные гендерным фактором, а также определены возможные решения по устранению гендерных диспропорций, что безусловно будет способствовать в том числе и росту качества рабочей силы в сервисном секторе, и росту качества услуг, предоставляемых сервисными организациями населению.

Ключевые слова: гендерный дисбаланс, рынок труда, заработная плата, сфера услуг, качество услуг, квалификационный потенциал.

Для цитирования: Милешина О. Ю. Гендерные аспекты квалификационного потенциала работников сервисных организаций / О. Ю. Милешина, Г. М. Алимусаев. DOI 10.25634/MIRBIS.2022.3.17. Вестник МИРБИС. 2022; 3: 167–172 (in Russ.).

JEL: J16

Original article

Gender aspects of the qualification potential of workers of service organizations

Olga Y. Mileshina³, Gadzhi M. Alimusaev⁴

3 RANEPa, Moscow, Russia. mileshina-oy@ranepa.ru

4 ITKOR Institute, Moscow, Russia. ino@itkor.ru

Abstract. The article deals with the main problems associated with the low qualification potential of employees of service organizations (organizations in the service sector). The qualification potential of employees of service organizations determines the level of quality of services provided to the population by these organizations. But the qualification potential depends not only on the level of education, but also on the motivation of employees, which is determined, among other things, by wages. There is a gender bias in wages in the Russian economy, and this bias is especially noticeable in the service sector, for example, in IT, the gender imbalance in wages in favor of men is about 40%. The article outlines the main reasons for the decline in qualification potential due to the gender factor, and also identifies possible solutions to eliminate gender imbalances, which will certainly contribute to the growth of the quality of the workforce in the service sector, and the growth of the quality of services provided by service organizations to the population.

Key words: gender imbalance, labor market, wages, service sector, service quality, qualification potential.

For citation: Mileshina O. Y. Gender aspects of the qualification potential of workers of service organizations. By O. Y. Mileshina, G. M. Alimusaev. DOI 10.25634/MIRBIS.2022.3.17. Vestnik MIRBIS. 2022; 3: 167–172 (in Russ.).

JEL: J16

Введение

Сервисный сектор — это один из ключевых секторов, создающих добавленную стоимость в постиндустриальной экономике. Снижение себестоимости производства материальной продукции, приводит к увеличению спроса на различные услуги и сервисы, как материального, так и нематериального содержания. Так, если на долю добывающих и перерабатывающих отраслей, включая снабжение энергией, водой, паром, а также утилизацию отходов, приходится около 38 % валовой добавленной стоимости, созданной в российской экономике, то на сервисный сектор и сферу оптово-розничной торговли, соответственно, около 62 % (итоги 2021 года) [Трудовые ресурсы... 2022].

Принимая во внимание более высокую адаптивность сервисных отраслей к изменениям рыночного спроса и макроэкономической ситуации, следует признать, что именно в сфере услуг и торговли локализован основной резерв для роста российской экономики. Вместе с тем следует также признать, что российский рынок труда не предоставляет сервисным организациям работ-

ников с высоким квалификационным потенциалом, поскольку специфика российской образовательной сферы в большей степени учитывает потребности сферы материального производства и в меньшей степени — сферы услуг. Однако от квалификационного потенциала работников сервисных организаций напрямую зависит качество предоставляемых этими организациями услуг населению [Колочева 2018]. В данной статье будут рассмотрены отдельные гендерные аспекты квалификационного потенциала работников сервисных организаций.

Результаты и обсуждение

Ситуация, которая сложилась на российском рынке труда, во многом является уникальной. В частности, одной из особенностей рынка труда является высокий уровень образования среди экономически активного и трудоспособного населения при одновременно низком уровне оплаты труда, а также при одновременно высокой доле населения, проживающего на границе бедности. При этом, как показывает практика, к бедному и беднейшему населению относятся и те граждане, которые имеют среднее профессиональное или высшее образование [Мальцева 2017; Савкова 2022].

© О. Ю. Милешина, Г. М. Алимусаев, 2022
Вестник МИРБИС, 2022, № 3 (31), с. 6–22.



Рис. 1. Средний уровень оплаты труда (2017, 2019, 2021 гг.) по отраслям экономики с учетом гендерной дифференциации, тыс. руб.
Источник [Трудовые ресурсы... 2022]

Так, по данным Росстата за последние три года (2019–2021 гг.) доля рабочей силы, имеющей профессиональное или высшее образование, в общей численности рабочей силы не снижалась ниже 79–80 % [Трудовые ресурсы... 2022] и это весьма высокий показатель, характерный для наиболее развитых стран. Однако, если рассматривать уровень оплаты труда, то можно отметить, что в среднем за 2017, 2019 и 2021 годы заработная плата мужчин составляла 55 тыс. рублей, а женщин только 39,7 тыс. рублей.

При этом, например, в сфере добывающих и обрабатывающих производств уровень оплаты труда и мужчин и женщин намного выше, чем в некоторых сервисных отраслях, включая оптовую и розничную торговлю (рисунок 1).

Прослеживается две очевидных тенденции. Во-первых, в тех сервисных сферах, где востребованность высококвалифицированных специалистов весьма высокая, а уровень конкуренции вследствие дефицита кадровых ресурсов низкий, оплата труда может бытькратно выше, чем в других отраслях. Во-вторых, сервисные отрасли, которые больше всего нуждаются в высококвалифицированных кадрах, в частности, это образование и здравоохранение, а также сфера культуры, досуга и спорта, демонстрируют наиболее низкий уровень оплаты труда.

Безусловно, это влияет на качество услуг, точно также как и гендерный дисбаланс в оплате труда (рисунок 2).



Рис. 2. Гендерный дисбаланс (уровень превышения средней оплаты труда мужчин над средней оплатой труда женщин) по отраслям экономики
 Источник [Трудовые ресурсы... 2022]

Очевидно, что в социально значимых сервисных сферах (здравоохранение и образование) гендерный дисбаланс в оплате труда варьирует от 4,5 % до 14,3 %, аналогичная ситуация в сфере операций с недвижимым имуществом. Во всех остальных сервисных и производственных сферах гендерный дисбаланс превышает 29–40 %. Но проблема в том, что сфера услуг обеспечивает занятость преимущественно женщин, в то время как производственная сфера обеспечивает занятость преимущественно мужчин. В образовании, здравоохранении и в операциях с недвижимым имуществом, вероятно, внутри-гендерная трудо-

вая конкуренция ниже, поэтому здесь гендерный разрыв в оплате труда также наиболее низкий по сравнению со всеми другими отраслями.

Таким образом, российский рынок труда не только не характеризуется высокой оплатой труда прежде всего для квалифицированных работников, но и являет собой ярко выраженную проблему гендерного неравенства и дискриминации. Наличие гендерного неравенства и дискриминации женщин на рынке труда приводит к тому, что женщины не могут наращивать и эффективно использовать свой квалификационный потенциал. Но не следует забывать, что проблема низкого

квалификационного потенциала для мужской занятости тоже актуально, но по иным причинам.

Проблема накопления и использования квалификационного потенциала женщин, осуществляющих свою трудовую деятельность в том числе в сервисных организациях, заключается в следующем:

- во-первых, в отношении работающих женщин действует так называемая плата или штраф за материнство (motherhood penalty) [Correll 2007], когда женщина теряет в карьере и в оплате труда из-за беременности, родов и отпуска по уходу за ребёнком;
- во-вторых, в отношении работающих женщин действует так называемое правило стеклянного потолка (glass ceiling) [Adams 2012], которое заключается в том, что чем выше по иерархии должность, тем вероятнее всего её будет занимать мужчина;
- в-третьих, в России до сих пор существуют ограничения на доступ женщин в некоторые профессии, но кроме этого существуют неформальные так называемые мужские профессии, в которых женщины по умолчанию работать не могут, либо работают за существенно меньшую оплату труда. Речь прежде всего об IT-сфере, где в настоящее время гендерный разрыв в оплате труда один из самых высоких в российской экономике.

Проблема накопления и использования квалификационного потенциала мужчин, осуществляющих свою трудовую деятельность в том числе в сервисных организациях, заключается в следующем:

- во-первых, многие отрасли сервисного сектора экономики по умолчанию считаются «женскими», однако, принимая во внимание маскулинизацию экономики, здесь происходит обратная ситуация — мужчины «не в своих» отраслях имеют больший уровень оплаты труда при сходном или даже существенно более низком уровне квалификационного потенциала [Eastman 2013];
- во-вторых, в отношении мужчин всег-

да осуществляется приоритетный выбор [Онищенко 2021], поскольку мужчины, как правило, не нуждаются в отпуске по беременности, родам и уходу за детьми;

- в-третьих, мужчины реже соглашаются на более низкую оплату труда, чем женщины, несмотря на то, что последние могут иметь более высокий квалификационный потенциал [Мокроусова 2020; Huang 2022] (прямое следствие «стеклянного потолка»).

Выводы

Представленные в статье данные и изложенная информация позволяет говорить о том, что сервисный сектор российской экономики испытывает проблемы с достаточностью кадровых ресурсов с высоким квалификационным потенциалом по следующим основным причинам:

1) преобладание низкой оплаты труда, в том числе в социально значимых отраслях сферы услуг, что делает сферу услуг малопривлекательной с точки зрения предложения работы;

2) наличие профессионального или высшего образования не гарантирует высокий уровень оплаты труда, а, следовательно, не стимулирует работников сервисных организаций к накоплению и эффективному использованию своего квалификационного потенциала;

3) гендерный дисбаланс в сервисном секторе наиболее высокий, поскольку существует интенсивная внутри- и межгендерная конкуренция, которая заставляет женщин соглашаться на меньший уровень оплаты труда даже при условии обладания ими более высоким квалификационным потенциалом по сравнению с мужчинами.

Решение гендерной проблемы квалификационного потенциала работников сервисных организаций может быть найдено через создание специальных квот для женщин на те должности и профессиональные позиции, которые требуют высокого квалификационного потенциала. Вторым решением может быть конституционный запрет на более низкую оплату труда для женщин по сравнению с мужчинами, имеющими равный уровень квалификационного потенциала.

Список источников

1. Колочева 2018 — Колочева В. В. Управление качеством услуг : учебное пособие. Новосибирск : НГТУ, 2018. 99 с. ISBN: 978-5-7782-3476-5.
2. Мальцева 2017 — Мальцева Д. С. Российский рынок труда: проблемы и перспективы развития. EDN: YPJGQT // Современные научные исследования и инновации. 2017; 4:453–457.

3. Мокроусова 2020 — *Мокроусова Д. И.* Гендерные аспекты прекариата / Д. И. Мокроусова, М. А. Покусаенко. DOI: 10.17835/2078-5429.2020.11.4.132-144. EDN: PPCAKR // *Journal of Economic regulation*. 2020; 11(4):132–144.
4. Онищенко 2021 — *Онищенко М. А.* Гендерный баланс среди руководителей компаний в сфере услуг / М. А. Онищенко, Д. В. Тихонов. EDN: BWLYHF // *Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли : Сборник трудов Всероссийской научно-практической и учебно-методической конференции, в 4 ч., Санкт-Петербург, 01–04 июня 2021 года. Часть 3. Санкт-Петербург : Политех Пресс, 2021. 663 с. С. 517–522. ISBN: 978-5-7422-7421-6.*
5. Савкова 2022 — *Савкова Е. В.* Современные проблемы рынка труда в Российской Федерации. EDN RQYGOM // *Гуманитарные проблемы современности : сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Курск, 20 мая 2022 года. Курск : Университетская книга, 2022. 216 с. С. 177–182. ISBN: 978-5-907586-47-5.*
6. Трудовые ресурсы... 2022 — Трудовые ресурсы, занятость и безработица. Заработная плата. Текст : электронный // Росстат [официальный сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 20.06.2022).
7. Adams 2012 — *Adams R. B., Funk P.* Beyond the glass ceiling: Does gender matter? DOI:10.2307/41406385 // *Management science*. 2012; 58(2):219–235.
8. Correll 2007 — *Correll S. J., Benard S., Paik I.* Getting a job: Is there a motherhood penalty? DOI: 10.1086/511799 // *American journal of sociology*. 2007; 112(5):1297–1338.
9. Eastman 2013 — *Eastman J. T., Danaher W. F., Schrock D.* Gendering truck driving songs: The cultural masculinization of an occupation. DOI:10.1080/02732173.2013.818508 // *Sociological Spectrum*. 2013; 33(5):416–432.
10. Huang 2022 — *Huang C. H., Huang I. C.* Women's Gender Discrimination Difference in Workplace. DOI: 10.5296/ijhrs.v12i2.19539 // *International Journal of Human Resource Studies*. 2022; 12(2):101111–101111. ISSN 2162-3058.

References

1. Kolocheva V. V. *Upravleniye kachestvom uslug* [Service quality management] : a tutorial. Novosibirsk : NGTU Publ., 2018. 99 p. ISBN: 978-5-7782-3476-5 (in Russ.).
2. Maltseva D. S. Rossiyskiy rynek truda: problemy i perspektivy razvitiya [Russian labor market: problems and development prospects]. EDN: YPJGQT. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii* [Modern scientific research and innovation]. 2017; 4:453–457 (in Russ.).
3. Mokrousova D. I. Gendernyye aspekty prekariata [Gender aspects of the precariat]. By D. I. Mokrousova, M. A. Pokusaenko. DOI: 10.17835/2078-5429.2020.11.4.132-144. EDN: PPCAKR. *Journal of Economic regulation*. 2020; 11(4):132–144 (in Russ.).
4. Onishchenko M. A. Gendernyy balans sredi rukovoditeley kompaniy v sfere uslug [Gender balance among the leaders of companies in the service sector]. By M. A. Onishchenko, D. V. Tikhonov. EDN: BWLYHF. *Fundamental'nyye i prikladnyye issledovaniya v oblasti upravleniya, ekonomiki i trgovli* [Fundamental and applied research in management, economics and trade] : Proceedings of the All-Russian scientific-practical and educational-methodical conference, at 4 hours, St. Petersburg, June 01–04, 2021. Part 3. St. Petersburg : Polytech Press Publ., 2021. 663 p. pp. 517–522. ISBN: 978-5-7422-7421-6 (in Russ.).
5. Savkova E. V. Sovremennyye problemy rynka truda v Rossiyskoy Federatsii [Modern problems of the labor market in the Russian Federation]. EDN RQYGOM. *Gumanitarnyye problemy sovremennosti* [Humanitarian problems of our time] : Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Conference, Kursk, May 20, 2022. Kursk : Universitetskaya kniga Publ., 2022. 216 p., pp. 177–182. ISBN: 978-5-907586-47-5 (in Russ.).
6. Trudovyye resursy, zanyatost' i bezrabotitsa. Zarabotnaya plata [Workforce, Employment and Unemployment. Wage]. Text : electronic // Rosstat [official site]. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (accessed 06/20/2022) (in Russ.).
7. Adams R. B., Funk P. Beyond the glass ceiling: Does gender matter? DOI:10.2307/41406385. *Management science*. 2012; 58(2):219–235.
8. Correll S. J., Benard S., Paik I. Getting a job: Is there a motherhood penalty? DOI: 10.1086/511799. *American journal of sociology*. 2007; 112(5):1297–1338.
9. Eastman J. T., Danaher W. F., Schrock D. Gendering truck driving songs: The cultural masculinization of an occupation. DOI:10.1080/02732173.2013.818508. *Sociological Spectrum*. 2013; 33(5):416–432.

10. Huang C. H., Huang I. C. Women's Gender Discrimination Difference in Workplace. DOI: 10.5296/ijhrs.v12i2.19539. *International Journal of Human Resource Studies*. 2022; 12(2):101111–101111. ISSN 2162-3058.

Информация об авторах:

Милешина Ольга Юрьевна — зам. директора Института управления и регионального развития, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХ и ГС), проспект Вернадского, 82, строение 1, Москва 119571, Россия; **Алимусаев Гаджи Магомедович** — руководитель центра стратегических исследований и экологических экспертиз при Институте исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка (Институт ИТКОР), ул. Черняховского 16, Москва 125319, Россия. Autor ID (РИНЦ) 258368.

Information about the authors:

Mileshina Olga Y. – Deputy Director of the Institute of Management and Regional Development, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPA), 82 Vernadskogo prospect, building 1, Moscow 119571, Russia; **Alimusaev Gadzhi M.** – Head of the Center for Strategic Research and Environmental Expertise at the Institute for the Study of Commodity Flow and Wholesale Market Conditions (ITKOR Institute), 16 Chernyakhovsky st., Moscow 125319, Russia. Author ID (RSCI) 258368.

Статья поступила в редакцию 21.05.2022; одобрена после рецензирования 14.06.2022; принята к публикации 20.09.2022. The article was submitted 05/21/2022; approved after reviewing 06/14/2022; accepted for publication 09/20/2022.