

3. Klimov S. M. Intellectual resources of the company. St. Petersburg: IFEREL, Knowledge, 2002. 168 p.
4. Etkowitz H. Triple Helix. Universities – enterprises – state. Innovation in Action / translation from English; ed. by A. F. Uvarov. Tomsk: Tomsk State University of Control Systems and Radio Electronics, 2010. 238 p.
5. Tutov L. A., Kolesov V. P. The innovative development of Russian economy: scenarios and strategies. M.: TEIS, 2012. 512 p.
6. Tutov L. A., Gavrina E. G., Pominova I. S. Innovative development of the Russian economy: resource provision // Bulletin of Moscow University. Series «Economy». 2009. № 5. P. 95—107.
7. Motosova P. A., Shamrai L. V. Management of human resources as the basic factor of educational institution development strategy // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 192—195.
8. Novoselov Yu. A. The university as a sort of investment bank of the intellectual human capital // Materials of the international scientific-practical conference «Innovation Management» / ed. by P. M. Nizhegorodtsev. Moscow, November 13—15, 2006. M., 2006. P. 277—279.

Как цитировать статью: Боджаева В. В., Слободчикова И. В., Манджиев А. В. Вуз как центр формирования и развития интеллектуального капитала территории // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 63—66.

For citation: Bodzhaeva V. V., Slobodchikova I. V., Nigmirov A. G. Higher school as the center of formation and development of intellectual capital of the territory // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 4 (33). P. 63—66.

УДК 331.5
ББК 65.240.5

Vitselyarova Karina Nikolayevna,
candidate of economic sciences, associate professor, associate
professor of the department of economics and management
of the Armavir branch of the Kuban State University,
Armavir,
e-mail: vkarina-007@mail.ru

Вицелярова Карина Николаевна,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики
и менеджмента филиала Кубанского государственного
университета в г. Армавире,
г. Армавир,
e-mail: vkarina-007@mail.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

THE STUDY OF GENDER CHARACTERISTICS OF THE LABOR MARKET OF KRASNODAR TERRITORY

В статье на основе исследования гендерной теории систематизированы факторы, определяющие положение женщин в сфере труда и занятости. Доказано, что базисом гендерной теории является представление о том, что почти все традиционно считающиеся естественными различия между полами имеют под собой не биологические, а социальные основания. Изучены особенности занятости мужчин и женщин, гендерные характеристики рынка труда, представлены факторы экономической активности мужчин и женщин в Краснодарском крае. На основе анализа статистических данных сделан вывод о том, что положение мужчин и женщин на рынке труда в Краснодарском крае различается по уровню доступности рабочих мест и возможности карьерного роста, отношению работодателей к претендентам на вакантные должности, оплате труда.

Factors defining women position in the area of labor and employment are systemized in the article based on the gender theory examination. It is proved that the basis of gender theory is the idea that almost all differences between the sexes traditionally considered as natural are based on social reasons rather than biological ones. The article explored the features of employment of men and women, gender-based labor market characteristics, represented the factors of economic activity of men and women in the Krasnodar Territory. Based on the analysis of statistical data, it is concluded that the position of men and women in the labor

market of Krasnodar Territory varies according to the level of availability of jobs and career opportunities, employers' attitude to applicants for vacant posts, and remuneration.

Ключевые слова: гендер, гендерные особенности, трудовые ресурсы, занятость, экономическая активность населения, рынок труда, регион, мотивация труда, трудовые отношения, оплата труда.

Keywords: gender, gender features, labor resources, employment, economic activity of population, labor market, region, motivation of work, labor relations, compensation.

В последние годы «региональные рынки труда, как и в целом российский рынок труда, функционируют в неустойчивой социально-экономической ситуации» [1]. Неустойчивость ситуации на региональном рынке труда, современные диспропорции в спросе и предложении, характерные для данной сферы, ощущают на себе как мужчины, так и женщины. Следует отметить, что принцип равноправия мужчин и женщин закреплен не только в Конституции Российской Федерации, но и в Семейном, Трудовом, Гражданском, Уголовном кодексах и других законодательных актах. Трудовой кодекс РФ как основной правовой документ, регламентирующий трудовые отношения, не содержит дискриминационных по признаку пола правовых норм, что подтверждает статья 3 «Запреще-

ние дискриминации в сфере труда» [2]. Исходя из чего можно сделать вывод, что в теории и законодательно права мужчин и женщин как в обществе в целом, так и в сфере общественного труда равны, а гендерные неравенства, возникающие на практике, являются результатом дискриминационных проявлений в сфере трудовых отношений, что определяет актуальность выбранной темы исследования.

Следовательно, гендерные различия, выражающиеся в неравном положении мужчин и женщин в сфере труда и занятости, представляют собой одну из важных социальных проблем общества, для снижения остроты которой необходимо исследовать, проанализировать и выявить ее причины, кроющиеся, на наш взгляд, в особенностях современного общества, сложившихся региональных традициях, обычаях, стереотипах поведения. Изучение данных причин и факторов, определяющих гендерные особенности, составляет научную проблему исследования. Подобная проблема получила уже осмысление в научных исследованиях в рамках гендерного теоретического подхода, однако изучение гендерных особенностей как регионального фактора развития рынка труда, на наш взгляд, является целесообразным и неизученным вопросом. Анализ теоретических исследований, в частности исследований социолога Энтони Гидденса по данной проблеме, позволяет сделать вывод, что «гендер — это не физические различия между мужчиной и женщиной, а формируемые в обществе особенности, характеристики мужественности и женственности. Гендер, по словам Гидденса, выражает в первую очередь социальные ожидания относительно поведения, которое рассматривается как специфическая характеристика отдельно для мужчин и женщин» [3]. Сегодня термин «гендер» широко используется как в научной, так и в популярной литературе. В переводе с английского языка термин означает «социальный пол» и связан с рассмотрением не биологических отличий полов, а социальных, определяя при этом их место и роль в общественной жизни. В зависимости от принадлежности к тому или иному полу подобного рода исследовательская тематика отличается некоторой асимметричностью, что подтверждается фактом того, что большинство научных работ посвящено в первую очередь социальному положению женщин.

Цель данного исследования заключается в изучении гендерных особенностей рынка труда как специфического фактора развития регионального рынка труда. «Традиции, культурные и исторические особенности этноса относятся к тем региональным факторам, которые и будут определять гендерные особенности рынка труда» [4]. Среди задач исследования можно выделить такие, как рассмотрение гендерного измерения трудовых отношений, выявление основных региональных характеристик рынка труда Краснодарского края и определение гендерных особенностей рынка труда, в частности представление сравнительного анализа положения мужчин и женщин на рынке труда.

В настоящее время в Краснодарском крае проживает более 2,7 млн женщин, или 53,4% от общей численности населения [5]. Их эффективная занятость — одна из центральных задач экономики края. Следует отметить, что наиболее экономически активными на рынке труда Краснодарского края являются мужчины и лица в возрасте 25—49 лет. Именно эти группы населения наиболее конкурентоспособны на рынке труда. Их экономическую активность и ориентацию на получение доходного занятия можно объяснить их экономической ролью в семье.

Женщины как социально-демографическая группа, часть трудовых ресурсов общества обладают определенными при-

знаками, связанными с особенностями пола и психологии, стилем ролевого поведения, формами мотивации труда. К подобного рода особенностям этой группы населения, обусловленным половой принадлежностью, следует отнести устойчивую ориентацию женщин на материнство, а следовательно, на семью. Потребность в наличии семьи и детей, семейном благополучии становится доминирующей в поведении женщин. Эта потребность определяет так называемые социальный интерес, установку и ориентацию женщин в трудовых отношениях. Несмотря на это, результаты изученных многочисленных социологических исследований, проведенных как среди работающих, так и среди неработающих женщин в последние 5—10 лет, не оставляют сомнений, что подавляющее большинство женщин считают, что необходимо быть экономически активными, работая желательно по специальности, ориентированными на карьеру, участвуя в общественном производстве, трудовой деятельности.

Численность женщин в трудоспособном возрасте остается относительно стабильной — 1,4 млн человек, или 28,7% от всей численности населения края. В экономически активном населении края женщины составляют 1,1 млн, или 48,4%. Отмечается более высокий уровень образования женщин по сравнению с мужчинами. В числе экономически активных женщин высшее и неполное высшее профессиональное образование имеют 25,4%, среднее профессиональное — 32,5%, не имеют полного среднего образования 9,1% женщин; тогда как у мужчин этот показатель составляет 11,5% [Там же].

Анализ показателей рынка труда Краснодарского края, а также сложившейся ситуации в сфере занятости женщин свидетельствует о том, что они обусловлены положением женщин в социальной структуре общества. В экономике края занято около 1 млн женщин, или 47,8% от общей численности занятых. Средний возраст работающей женщины — 40 лет. Наиболее высокий уровень занятости имеют женщины в возрасте 30—49 лет — 78,4%, при этом уровень экономической активности женщин в этой возрастной группе — 85%. Во второй возрастной группе (женщины в возрасте 50—54 лет) уровень занятости ниже — 74,6%, ниже и уровень экономической активности женщин — 79,5% [Там же].

Исследования Л. Ржанициной, Т. Журженко, В. Радаева, П. Романова, И. Тартаковской и других подтверждают, что наиболее высоким статусом в организациях обладают преимущественно мужчины. Женщины же достигают высокого положения в трудовых отношениях преимущественно в качестве специалистов узкого профиля. Следует отметить, что изучаемая проблема является частным случаем проблемы женской карьеры, при этом необходимо уточнить, что она не является специфичной только для России и ее регионов.

Изученные существующие в трудовой деятельности модели отношений поддерживаются гендерными стереотипами. Они напрямую связаны с таким феноменом, существующим в социальной реальности, как гендерная сегрегация. Данный феномен проявляется в асимметричном распределении мужчин и женщин, причем не только на должностном уровне, но и на отраслевом, профессиональном.

На основе гендерных различий существует так называемое разделение труда по половому признаку. Оно связано с представлениями о «мужской» и «женской» работе. Гендерные различия, хотя и создаются социально, в том числе с использованием гендерных стереотипов, все же продолжают базироваться на естественных качествах, способностях и особенностях полов.

Поэтому численность женщин значительно выше среди

профессий таких сфер трудовой деятельности, как офисные служащие, торговые работники, сфера общественного питания и бытового обслуживания. Негативным фактом является то, что «женские профессии» характеризуются как профессии не слишком привлекательные, трудозатратные и малоквалифицированные, следовательно, хуже вознаграждаемые. На рынке труда существуют и такие виды деятельности, трактуемые как «женские», а следовательно, малооплачиваемые, которые не рассматриваются мужчинами как возможные сферы применения своих сил и знаний (например, система воспитания подрастающего поколения, сфера образования, где спрос на профессии со стороны мужчин минимален).

Так, в крае наиболее «женскими» отраслями, как и в России в целом, являются такие отрасли, как: образование — женщины составляют 81,1% общей численности занятых в отрасли; здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение — 78,6%; финансы, кредит, страхование и пенсионное обеспечение — 75,4%; культура и искусство — 72,9%; торговля, общественное питание, сбыт и заготовки, материально-техническое снабжение — 68,1%. Меньше всего женщин занято в строительстве — 23,0% и на транспорте — 28,5% [3].

В крае отмечается снижение числа женщин, занятых во вредных условиях производственной среды и на тяжелых физических операциях.

Несмотря на то что за последние пять лет средний уровень заработной платы в крае вырос и среднемесячная заработная плата выше, чем в Ставропольском крае и Ростовской области, заработная плата работников социальной сферы, где 80% работающих — женщины, остается на недостаточном уровне [5].

Говоря об уровне оплаты труда в крае, необходимо отметить, что гендерная асимметрия в оплате труда достаточно сильно прослеживается даже на уровне отраслей. Если сопоставить отраслевые показатели занятости по полу с тенденциями изменений уровня заработной платы этих же отраслей, то можно сделать следующий вывод: за последнее десятилетие в крае в отраслях с повышающимся уровнем заработной платы, таких как финансы, торговля, управление, частное здравоохранение, мужчины активно и успешно конкурировали с женщинами за рабочие места, вследствие чего кадровый состав этих отраслей изменялся в пользу работников-мужчин. А те отрасли, где заработная плата незначительно росла либо имела тенденцию к понижению, мужчины покидали. Так, ярким примером является сфера образования Краснодарского края, где мужчины оставляют рабочие места женщинам.

Анализ положения женщин на рынке труда позволяет отметить, что наиболее актуальной задачей в вопросах регулирования рынка труда для Краснодарского края является повышение конкурентоспособности женщин, создание условий для их участия в общественном производстве и оплачиваемом труде. В связи с этим и с целью недопущения дискриминации в сфере труда основные усилия направлены на смягчение ситуации для женщин и соблюдение законодательства. Исследования этой сферы проблему дискриминации связывают с проблемой так называемых гендерных стереотипов, среди которых основными выделяют стереотипы положения и стереотипы поведения, при этом рассматривая данные стереотипы в качестве факторов гендерной дискриминации.

Представим характеристику этих факторов: стереотипы положения — это стереотипы работодателя. Психологи утверждают, что изначально работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу, исходя из представлений

о необходимости сочетания женщинами трудовой деятельности с семейными обязанностями. В связи с этим работодатели в меньшей степени ожидают от женщин эффективного труда, трудовых усилий с ориентацией на карьерный рост, повышение квалификации, переобучение и т. п. Такое поведение работодателя, несомненно, является дискриминационным. В научной литературе оно получило свое название — «дискриминация на уровне предпочтений».

«В 2014 году поставлено на учет в целях поиска работы более 60 тыс. женщин, что на 24% больше, чем в предыдущем году. Только за первое полугодие 2014 года в службу занятости населения края обратилось в поисках работы 30 тыс. женщин, что на 5,4% больше, чем за аналогичный период прошлого года, что связано с улучшением информированности женщин о возможностях и перспективах трудоустройства.

С момента возникновения безработицы характерной ее чертой как в целом по России, так и в крае является преобладание женщин среди безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости.

В крае на 1 июля 2014 года зарегистрировано 11,3 тыс. безработных женщин, или 73,3% от общей численности безработных граждан. За последние три года доля женщин в общей численности безработных граждан остается практически без изменений (73—75%).

Проблема занятости женщин состоит не только в самом факте безработицы, но и в том, что им гораздо труднее найти работу. Средняя продолжительность безработицы женщин на 1 июля 2014 года составляла 5,7 месяца, мужчин — 4,4 месяца.

Среди безработных женщин каждая четвертая в возрасте 16—29 лет, 23% составляют женщины предпенсионного возраста. Более 28% женщин потеряли работу в результате высвобождения, 38% уволены по собственному желанию, каждая десятая женщина имела длительный (более года) перерыв в работе.

Несовершеннолетних детей имеют 4,1 тыс. женщин, или 33,2% от общего числа безработных женщин, 2,4% женщин — одинокие и многодетные матери» [Там же].

Еще одной гендерной особенностью сферы трудовых отношений и рынка труда является то, что около 30% женщин, не найдя работу в течение одного-двух лет, переходят в категорию экономически неактивного населения. Вместе с тем для целого ряда женщин в российском обществе большое значение имеет самореализация, работа по профессии, они ориентированы на карьеру, поэтому имеет смысл отметить социальную активность в качестве их жизненной стратегии.

Такие женщины составляют меньшинство на рынке труда Краснодарского края. С подобными ориентирами женщины часто заняты в бизнесе, что подтверждается данными о росте числа женщин, зарегистрированных в крае в качестве индивидуальных предпринимателей. Большинство успешных в сфере бизнеса женщин рассматривают расширение знаний в области управления бизнесом через освоение программ МВА как важнейший ресурс социально-профессионального роста. 92% женщин против 83% мужчин считают необходимым обучение по данным программам, связывая с обучением свой карьерный рост, в том числе «в значительной степени» — соответственно 44 и 38%.

Часть исследователей считает, что если в перспективе тенденция к повышению роли женщин в управлении российским бизнесом сохранится и даже усилится, то значительная часть российских предприятий и организаций окажется в надежных руках и проблема становления и развития правового

цивилизованного рынка будет решаться значительно проще.

При сравнении характеристик женского и мужского предпринимателей и менеджеров выявляется больше общих черт, чем различий. Сходство выражается в реализации профессионального профиля и представлений о препятствиях к развитию бизнеса. Специального внимания заслуживают особенности, которые связаны со спецификой социальных ролей и ожиданий в адрес мужчин и женщин, различиями их личностных качеств, влияющих на профессиональный профиль, а также со специфическими социальными и культурно-этническими препятствиями к должностному продвижению женщин.

«У женщин, занятых в сфере управления, более развиты профессиональные качества, особенно важные для работы в сфере малого и среднего бизнеса. Однако, с другой стороны, они уступают мужчинам в развитости инновационного мышления, творческом размахе, готовности к серьезному риску и осуществлению крупных стратегических проектов» [6]. Поскольку эти два стиля лидерства взаимно дополняют друг друга, для общества было бы выгодным равноправное участие обоих гендеров в бизнесе и управлении при условии равноправия на рынке труда и на основе свободной деловой конкуренции. Реальные же условия профессиональной деятельности женщин и мужчин не являются равными. Феномен деловой, профессиональной дискриминации женщин существует, в карьерном росте они наталкиваются на большие трудности, чем мужчины.

Такие профессиональные качества деловых женщин — руководителей, предпринимателей, как умение идти на компромисс, осторожность, стремление решать возникающие конфликты не силовыми методами, а переговорами, способность устанавливать доверительные контакты с партнерами, значительно меньшая включенность в криминальные и противоправные операции, обуславливают заинтересованность российского общества в повышении роли женщин в сфере управления бизнесом.

Несмотря на то что участие женщин в управлении бизнесом, по мнению экспертов, расширяется, действуют они, как правило, на вторых ролях. В этой связи было бы полезно разработать меры социальной политики, направленные на помощь женщинам в эффективной реализации их профессиональных качеств в этой сфере и способствующие эффективной в ней работе.

В целом можно выделить несколько групп факторов, которые определяют положение женщин в сфере труда и занятости.

Во-первых, к таким факторам следует отнести уровень материального благосостояния семьи. Влияние этой группы факторов, как, впрочем, и других, сложно и противоречиво. С одной стороны, возрастающий уровень дохода мужчин в семьях повышает материальное благосостояние семьи и, следовательно, может способствовать переходу части женщин из общественного производства в домашнее хозяйство. С другой стороны, с повышением дохода семьи возрастают ее материальные и культурные потребности, требующие повышения расходов на их удовлетворение.

Вторая группа связана с соотношением между величиной заработной платы женщин и стоимостью общественных услуг. Это проявляется в противопоставлении женщиной стоимости общественных услуг, которые потребуются для замены ее собственного труда, размеру заработной платы, которую она будет получать, перейдя на работу в общественное производство.

Третью группу факторов, определяющих уровень заня-

тости женщин, составляет уровень развития общественных форм обслуживания, и прежде всего уровень развития сети детских учреждений. Естественно, что наиболее мобильную часть женских трудовых ресурсов составляют женщины, не имеющие детей дошкольного и школьного возраста. Исследования показывают, что экономическая активность женщин снижается пропорционально росту числа детей в семье, что естественным образом вытекает из положения женщины в семье в качестве «хранительницы очага».

К четвертой группе факторов, влияющих на занятость женщин в экономике, относится уровень современных автоматизированных технологических процессов. Несомненно, автоматизация оказывает положительное влияние не только на мотивационную структуру отношения к труду, но, что особенно ценно, она благотворно влияет и на жизненную позицию женщины.

К пятой группе можно отнести такие творческие факторы, которые определяются дословно как «интересная работа», «возможность чего-либо достичь и реализовать себя», а также социальные факторы, такие как «работа, уважаемая широким кругом людей», «надежное место работы», «угроза безработицы».

Гендерный анализ социальных отношений позволяет определить целый круг противоречий, характерных для социально-трудовой сферы, которые негативным образом сказываются на функционировании всей общественной системы в целом.

Занятость того или иного региона всегда связана со многими социальными и экономическими проблемами. «Ситуацию, которая складывается в сфере занятости, можно трактовать как значительную растрату человеческого капитала, части трудового потенциала общества. Ее необходимо рассматривать как причину растущего социального напряжения, увеличения неравенства среди населения» [7]. Основное социальное противоречие, сложившееся в сфере занятости, заключается в том, что, с одной стороны, рыночная модель позволяет свободно развиваться женской экономической инициативе, предприимчивости, самостоятельности в выборе форм занятости и сфер приложения труда. С другой стороны, в современных условиях женщины оказываются социально менее защищенными в сфере труда, чем мужчины. Женщины вынуждены не просто менять в массовом порядке свой социальный и профессиональный статус, но и в большинстве случаев его снижать, становясь безработными, в некоторых случаях перекалцифицироваться на формы занятости, не требующие ни образования, ни опыта, ни накопленных профессиональных знаний. Таким образом, женская экономическая инициатива повсеместно вступает в конфликт с социальной дискриминацией женщин, которая проявляется в сферах труда и занятости, распределения власти и собственности, образования и культуры, духовной и политической жизни общества.

В дискриминации женщин на рынке труда можно выделить характерные черты и ярко выраженные формы проявления:

- сложность трудоустройства по специальности;
- трудности в реализации карьеры, должностном продвижении;
- увольнение в первую очередь;
- предпочтение мужчинам при равных условиях в опыте работы, уровне образования и прочих равных условиях;
- более продолжительный по сравнению с мужчинами период безработицы;
- переход в категорию экономически неактивного насе-

ления при отсутствии трудоустройства в течение года-двух;
 — занятость в отраслях с низкой оплатой труда;
 — предложение работы на условиях более низкой оплаты труда.

Вышеперечисленные проявления гендерной дискриминации являются причиной гендерного неравенства на рынке труда и в сфере занятости. Этим подтверждается, что гендерное неравенство представляет собой социальное явление, обусловленное не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а в первую очередь разницей в распределении экономических, политических и социальных ресурсов между ними. Причиной этого являются «действия, закрывающие членам отдельной группы доступ к ресурсам или источникам дохода, доступным для остальных», то есть для мужчин, именно в этом проявляется гендерная дискриминация.

Таким образом, можно сделать вывод, что положение мужчин и женщин на рынке труда в Краснодарском крае раз-

личается по уровню доступности рабочих мест и возможности карьерного роста, отношению работодателей к претендентам на вакантные должности, оплате труда. Статья 19 Конституции Российской Федерации трактует: «мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации», а социальные отношения между мужчинами и женщинами выступают в современных научных исследованиях как одна из основных проблемных парадигм XXI века.

Истинного равенства прав и свобод, действенной реализации данного принципа, на наш взгляд, можно достичь только на основе признания важности и ценности каждого отдельно взятого человека. Объективной необходимостью сегодняшнего дня является создание условий для саморазвития интеллекта человека, наиболее полной реализации его профессионального потенциала и творческих способностей, что позволит обеспечить полноценный вклад каждого в развитие общества независимо от принадлежности к тому или иному гендеру.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Щеглова Г. Б. Рынок труда и безработица в условиях кризиса: региональный аспект // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/114/article-114-84.pdf> (дата обращения: 15.07.2015).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — 2015 с комментариями от 11.07.2015 [Электронный ресурс]. URL: <http://trudinspection.ru/> (дата обращения: 14.07.2015).
3. Кравченко Л. А. Гендерное неравенство в сфере занятости: автореф. дис. ... канд. экон. наук [Электронный ресурс]. URL: <http://cheloveknauka.com/> (дата обращения: 14.07.2015).
4. Кабанов В. Н. Экономика труда в докторских диссертациях 2007—2010 гг. (Обзор авторефератов диссертаций на соискание степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (08 Экономика труда)) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/212/article-212-1.pdf> (дата обращения: 15.07.2015).
5. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: www.krsdstat.gks.ru/ (дата обращения: 15.07.2015).
6. Гендер и экономика [Электронный ресурс]. URL: <http://www.owl.ru/library/> (дата обращения: 14.07.2015).
7. Кабанов В. Н., Михайлова Е. В. Экономика труда в докторских диссертациях 2007—2010 гг. (Обзор авторефератов диссертаций на соискание степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (08 Экономика труда)) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса [Электронный ресурс]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/313/article-313-6.pdf> (дата обращения: 15.07.2015).

REFERENCES

1. Sheglova G. B. Market and unemployment in crisis: regional perspective // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute [Electronic resource]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/114/article-114-84.pdf> (date of viewing: 15.07.2015).
2. The Labor Code of the Russian Federation — 2015 with comments dated 11.07.2015 [Electronic resource]. URL: <http://trudinspection.ru/> (date of viewing: 14.07.2015).
3. Kravchenko L. A. Gender inequality in employment: abstract of dissertation of the candidate of economic sciences [Electronic resource]. URL: <http://cheloveknauka.com/> (date of viewing: 14.07.2015).
4. Kabanov V. N. Labor Economics in doctoral dissertations, 2007—2010 (survey of the abstracts of theses for the degree of doctor of economic sciences, specialty 08.00.05 Economics and national economy management (08 labor economics)) // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute [Electronic resource]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/313/article-313-6.pdf> (date of viewing: 15.07.2015).
5. Territorial authority of the Federal State Statistics Service in Krasnodar region // Official site of the Federal State Statistics Service [Electronic resource]. URL: www.krsdstat.gks.ru/ (date of viewing: 15.07.2015).
6. Gender and economics [Electronic resource]. URL: <http://www.owl.ru/library/> (date of viewing: 14.07.2015).
7. Kabanov V. N., Mikhailova E. V. Labor Economics in doctoral dissertations, 2007—2010 (survey of the abstracts of theses for the degree of doctor of economic sciences, specialty 08.00.05 Economics and national economy management (08 labor economics)) // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd Business Institute [Electronic resource]. URL: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/313/article-313-6.pdf> (date of viewing: 15.07.2015).

Как цитировать статью: Вицелярова К. Н. Исследование гендерных особенностей рынка труда Краснодарского края // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2015. № 4 (33). С. 66—70.

For citation: Vitselyarova K. N. The study of gender characteristics of the labor market of Krasnodar territory // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2015. № 4 (33). P. 66—70.
