

Женский труд и пути его развития в нефтегазовой отрасли

М.Ю. Иванов^a, Д.С. Тарасенко^b

Братский государственный университет, ул. Макаренко, 40, Братск, Россия

^anis@brstu.ru, ^bdasha.tarasenko.04@list.ru

^a<https://orcid.org/0000-0003-0538-7083>, ^b<https://orcid.org/0009-0002-4092-9271>

Статья поступила 16.01.2025, принята 10.03.2025

Занятость женщин определяется различными факторами: социальными нормами, уровнем образования, наличием рабочих мест, динамикой экономического роста и т. д. Несмотря на слабую зависимость между участием женщин в рабочей силе и объемом ВВП на душу населения, совершенствование характера женского труда является важнейшим атрибутом процесса развития любой страны, в том числе и России. Представлены результаты исследования основных этапов становления женского труда в России, дана характеристика и выявлена специфика занятости женщин, определены проблемы и способы развития женского труда в нефтегазодобывающей и перерабатывающей отрасли. Несмотря на то, что женский труд претерпел глубокие изменения, женщины в промышленности, как и столетия назад, все также в большей степени заняты в обеспечивающих и сопутствующих процессах, характеризующихся наличием ручных операций, на работах и производствах со значительным количеством тяжелых физических нагрузок. Разработана комплексная модель непрерывной подготовки женщин в сфере нефтегазодобычи с целью обеспечения возможности наиболее полного участия и лидерства в отрасли, включающая в себя такие современные инструменты как профильные классы, корпоративные учебно-исследовательские центры и группы, базы знаний и онлайн-ресурсы для сборки и развития компетенций. Предложены меры поддержки: материально-финансовая, информационная, консультационная, психологическая и юридическая помощь, программы по развитию роли работников-женщин в нефтегазодобывающей и перерабатывающей отрасли. Сформулированы основные задачи и примерное содержание корпоративных программ: персональное и гибкое лидерство, эмоциональный интеллект, ресурс-менеджмент, управленческие решения, поведенческие стили.

Ключевые слова: занятость; разделение труда; нормативно-правовое регулирование; непрерывная подготовка; корпоративные программы.

Women's labor and ways of its development in the oil and gas industry

M.Yu. Ivanov^a, D.S. Tarasenko^b

Bratsk State University; 40, Makarenko St., Bratsk, Russia

^anis@brstu.ru, ^bdasha.tarasenko.04@list.ru

^a<https://orcid.org/0000-0003-0538-7083>, ^b<https://orcid.org/0009-0002-4092-9271>

Received 16.01.2025, accepted 10.03.2025

Women's employment is determined by various factors: social norms, level of education, availability of jobs, dynamics of economic growth, etc. Despite the weak relationship between women's participation in the labor force and volume of GDP per capita, improving the nature of women's work is the most important attribute of the development process of any country, including Russia. The article presents the results of a study of the main stages of the development of female labor in Russia, provides a description and identifies the specifics of women's employment, and identifies the problems and methods of developing female labor in the oil and gas production and processing industry. Despite the fact that women's work has undergone profound changes, women in industry, like centuries ago, are still increasingly employed in support and related processes characterized by manual operations, in jobs and industries with a significant amount of heavy physical activity. A comprehensive model of continuous training for women in the oil and gas industry has been developed to ensure the fullest possible participation and leadership in the industry, including modern tools such as specialized classes, corporate training and research centers and groups, knowledge bases and online resources for assembling and developing competencies. The following support measures are proposed: material and financial, informational, consulting, psychological and legal assistance, programs for developing the role of female workers in the oil and gas production and processing industry. The main tasks and approximate content of corporate programs are formulated: personal and flexible leadership, emotional intelligence, resource management, management decisions, behavioral styles.

Keywords: employment; division of labor; legal regulation; continuous training; corporate programs.

Введение. В настоящее время нефть и газ являются одними из самых ценных полезных ископаемых, которые могут быть и инструментом геополитики, и целью ведения боевых действий, и средством оживления и обогащения экономики любого государства.

Благосостояние России и социальная защищенность ее граждан также в значительной степени зависят от объемов добычи и продажи нефти и газа.

При этом не следует забывать, что данные виды полезных ископаемых относятся к невозобновляемым ресурсам и находить новые месторождения и развора-

чивать добычу с каждым годом становится все сложнее. Нефтегазовая отрасль постоянно нуждается в квалифицированных специалистах, что, в свою очередь, способствует предъявлению к ним более высоких и разноплановых требований.

Несмотря на тотальную механизацию и автоматизацию практически всех сфер деятельности, в том числе и нефтегазодобычи, уровень развития рабочей силы был и остается одним из основных факторов качества национальной экономики.

Исторически работники-мужчины, в отличие от женщин, имеют на рынке труда более надежное положение, занимают высокие и сравнительно хорошо оплачиваемые должности [1].

Мужские и женские трудовые ресурсы участвуют в производстве не в равной степени, причем женщины работают преимущественно в менее хорошо оплачиваемых отраслях экономики. Но, как показывает мировой опыт, женщины наравне с мужчинами могут занимать ведущие роли в производстве, обладать интеллектуальным и творческим потенциалом, находить время для активной общественной и политической деятельности и при этом одновременно воспитывать детей и заботиться о семье [2].

Научная новизна данного исследования заключается в разработке комплексной модели непрерывной подготовки женщин с целью обеспечения возможности наиболее полного участия и лидерства в сфере нефтегазодобычи.

Материалы и методы исследования представляют собой историко-культурный анализ основных этапов развития женского труда в России; системный анализ для выяснения причин существующих сложностей и выработки способов развития женщин в нефтегазовой отрасли.

Основные этапы становления женского труда.

По причинам, озвученным выше, в истории практически любой страны, в том числе и России, социальный статус женщины, формы ее вовлечения в производство и перспективы карьерного продвижения, всегда вызвали интерес.

Женский труд обращает на себя особое внимание, поскольку он обычно сочетается с материнством и ведением домашнего хозяйства. Данный нюанс можно назвать «двойной» занятостью женщин, ведь и производственная, и материнская функции являются одинаково общественно полезными [3, 4].

Сразу следует отметить, что в настоящей работе не рассматриваются вопросы дарового принудительного женского труда (барщины). Тема крепостного права крайне обширна и требует отдельного исследования. Также за рамки выведен труд женщин в период войн, так как необходимость защиты государственного суверенитета «стирает» практически все различия в обществе, в том числе и гендерные признаки и стереотипы.

Известно, что в Российской империи во всех видах сословий преобладал патриархат, проявлявшийся и в семье, и в тех сферах деятельности, в которых были задействованы женщины.

Женский труд не был обязательным, и подавляющее большинство женщин было занято в так называемом «неформальном» секторе экономики: ведение до-

машнего и семейного сельского хозяйства, уход за детьми и т. п. Материально-денежные потребности женщин обеспечивали их отцы, мужья и даже братья. Исключение составляли женщины, оставшиеся без мужской опеки (вдовы, сироты и т. д.), которые были вынуждены работать, чтобы обеспечить себя и своих детей.

Столетиями занятость женщин определялась исключительно национальными обычаями, но по мере развития российского общества женский труд приобрел самостоятельное значение с одновременной необходимостью его совершенствования и регулирования.

Начальные этапы становления экономики дореволюционной России характеризуются наличием низкоквалифицированной и необразованной рабочей силы, слабым и технически отсталым производством, значительной занятостью населения страны в сельскохозяйственной сфере. Но данные факторы, как ни странно это звучит, обеспечивали возможность активного использования женского труда. Количественный же и качественный рост промышленности по сравнению с сельским хозяйством снизил уровень участия женщин в рабочей силе. Постепенное увеличение спроса на трудовые ресурсы в полностью промышленных секторах, таких как добыча полезных ископаемых или строительство, делает условия для использования женского труда менее подходящими. Таким образом, в процессе активной индустриализации доля женщин в числе рабочей силы только снижалась.

Наиболее заметно роль женского труда стала проявляться в XII-XIV вв. Именно в этот период бурно развивалось ремесленное производство [5]. Участие женщин оказалось здесь настолько заметным, что многие виды ремесел стали считаться исключительно «женскими»: ткачество, плетение кружев, чулочносочный и бахромный промысел и т.д. Речь в данном случае идет именно о производственном женском труде, а не о ведении женщиной домашнего хозяйства или работе в сфере обслуживания типа организаций общественного питания, гостиниц, прачечных, медицинских учреждений, торговли и т.п.

Несмотря на постепенное усиление роли своего труда женщины по-прежнему находились в зависимом положении. Работая наравне с мужчинами на фабриках и мануфактурах, а иногда и больше них, женщины получали заработную плату в существенно меньшем размере. Этому способствовал ряд как объективных, так и необъективных факторов. С одной стороны, многие сферы деятельности действительно требовали тяжелого мужского труда, навыков и умений, с другой – среди населения России преобладали именно женщины, чем и пользовались работодатели. Привлекая на производство большее количество женщин, промышленники за те же деньги добивались увеличения производительности.

Правовое регулирование женского труда в России не осуществлялось достаточно долго. Лишь в 1885 г., когда началась активная разработка так называемого «фабричного» законодательства, для женщин ввели некоторые ограничения. Так, женщин перестали привлекать к подземным и рудничным работам, вредным работам в спичечном и фарфоровом производствах. Закон «О воспрещении ночной работы женщинам

и несовершеннолетним на фабриках, заводах и мануфактурах» от 03.06.1885 г. [6] запрещал труд ночью (с 21 часа вечером до 5 часов утра) на шерстяных, полотняных и хлопчатобумажных фабриках (в 1915 году во время Первой мировой войны по понятным причинам запрет на работу женщин в ночное время был снят).

Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» от 02.06.1897 г. [7] ограничивал продолжительность рабочего дня для женщин 10 часами.

Для работающих женщин устанавливались и льготы. Так, при рождении ребенка выплачивалось пособие в размере 50 % от среднего размера заработной платы (впоследствии размер пособия довели до 100 %). Впрочем, эти выплаты полагались только участникам больничных касс – прообраза страхового медицинского обслуживания. Первая больничная касса в России была организована в Риге в 1859 г. при фабрике «П.Х. Розенкранц и Ко» и предусматривала ежемесячные взносы в размере 2–3% от заработной платы. Для выплаты пособия женщина должна была стать участником больничной кассы не менее, чем за три недели до родов. Женщины, не сделавшие указанные перечисления, не имели возможности получить пособие при рождении ребенка.

23.06.1912 г. был принят Закон «Об обеспечении рабочих на случай болезни», регламентирующий обязательное медицинское страхование от болезней и несчастных случаев на производстве и право женщин на получение пособия по беременности и родам [8]. Но разница в уровне заработной платы и более низкое место женщин в системе руководства любого предприятия по-прежнему сохранялись. В 1915 г. из-за массового ухода мужчин на фронт женщин стали чаще принимать на работу на должности учителей, телефонистов, почтальонов, секретарей [9].

Юридическое равенство мужского и женского труда было достигнуто только после Октябрьской социалистической революции 1917 г.

Гарантом равенства прав женщин стали Конституция РСФСР и первый Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) РСФСР, принятые в 1918 г. [10, 11]. Именно эти документы заложили основу для формирования нового трудового права, в том числе и в части женского труда.

Разумеется, КЗоТ РСФСР не был разработан с нуля, а лишь обобщал уже накопленный опыт по регулированию трудовых отношений. Но, тем не менее, женскому труду советское законодательство уделяло огромное значение. С 1918 г. была запрещена работа женщин в особо опасных условиях и в отраслях производства (например, в химической промышленности), оказывающих негативное воздействие на здоровье. Женщины-матери через каждые три часа работы получили дополнительный 30-минутный перерыв для грудного кормления ребенка. Для всех женщин запретили сверхурочные выходы на смену.

Первый Уголовный кодекс РСФСР, принятый в 1922 г., обеспечивал меры правовой защиты беременных женщин и женщин-матерей в случае отказа работодателя принимать их на работу или при увольнении женщины по причине ее беременности или факта корм-

ления грудью. Запрещалось как прямое, так и косвенное ограничение или ущемление прав женщин [12].

После возникновения идеи обеспечения равенства с мужчиной, поэтапно сформировался подход к защите женщины. Так, КЗоТ РСФСР 1922 г. [13] регламентировал не только переход от государственного социального обеспечения работников к системе социального страхования с помощью профсоюзов, но и уже предоставлял беременным женщинам и женщинам-матерям преимущество в трудовых отношениях. И это даже при том, что работники-женщины уже были равны в правах с работниками-мужчинами.

Советское правительство постепенно приняло и ряд других постановлений, устраняющих разницу в оплате труда для мужчин и женщин, занимающих одни и те же должности и выполняющих одинаковые функции, запрещающих в работе любую дискриминацию по гендерным признакам.

Остро нуждаясь в рабочих после Первой мировой и гражданской войн, руководство страны решило максимально полно использовать женский труд для восстановления национальной экономики. Именно в период существования СССР женщины активно перешли от семейной формы занятости к социально-организованному труду. Женщины стали осваивать профессии водителей, крановщиков, комбайнеров, строителей, летчиков и т. п. В первые годы становления советской власти проводились даже специально организованные кампании типа «Все на трактор!», что привело к беспрецедентному вовлечению женщин в сферу тяжелой промышленности СССР [14].

Но такой подход привел к тому, что в 1930-е гг. на одну женщину в среднем приходилось менее одного ребенка. По мере развития экономики занятость смещается с домохозяйств на фабрики и заводы, что затрудняет совместное выполнение женщинами репродуктивной и производственной функций. Правительство страны, обеспокоенное сложившейся негативной демографической ситуацией, установило курс на возврат к традиционным «женским» профессиям в легкой и пищевой промышленности (текстильной, швейной, табачной, кондитерской и т. д.).

При развитии таких социальных сфер как образование, медицина и культура женскому труду отводилась не менее значительная роль. Впрочем, уровень заработной платы и престиж педагогов, медиков и искусствоведов всегда были ниже, и уже сами женщины отчасти стремились освоить «мужские» области профессионального труда.

Сложившиеся особенности женского труда кардинально изменились в период Великой отечественной войны. Женщины не только заменили огромное количество мобилизованных мужчин практически во всех отраслях промышленности, но и сами приняли активное участие в освобождении страны, причем не только в качестве связистов и медсестер, но и как полноценные защитники Родины. В социальной иерархии СССР статус фронтовика занимал особое место, что способствовало и иному отношению к женщинам, как со стороны государства, так и со стороны общества.

В послевоенное время женский труд вновь стал широко использоваться в тяжелой промышленности.

Необходимость восстановления советской экономики способствовала тому, что женщины все чаще стали осваивать технические специальности, но на предприятиях, как и раньше, занимали более низкое положение. Так, будучи принятыми на инженерные должности женщины выполняли, например, функции секретаря, документоведа или делопроизводителя.

В 1960–1970 гг. началась очередная волна индустриализации и урбанизации. В 1971 г. был принят новый КЗоТ РСФСР, содержащий специальную главу XI «Труд женщин, а также работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей» [15]. Новая версия КЗоТ допускала работу женщин на условиях неполного рабочего дня или недели, работу на дому. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР «О внесении изменений и дополнений в КЗоТ РСФСР» от 05.02.1988 г. №8300-XI [16] ограничивал профессии, требующие от женщин периодического поднятия веса 10 кг.

Многие исследователи, в том числе и зарубежные, отмечают высокий уровень образования советских женщин. Так, согласно переписи населения 1979 г., работавших женщин с высшим образованием было больше, чем мужчин, но при этом средняя заработная плата женщин зафиксирована на 30 % ниже. Не очень активно привлекались женщины и в руководящий состав. В таких отраслях как образование, здравоохранение, наука и даже промышленность более половины работников составляли женщины, но на уровне принятия решений их число не превышало 5 % [17]. Женщины на руководящих должностях выступали лишь в качестве «фишек», создающих видимость гендерного равенства (так называемое описательное представительство). При рассмотрении же вопроса о содержательном представительстве речи о равенстве мужчин и женщин практически не было. Точечное присутствие женщин в административно-управленческом аппарате не всегда означает, что еще большее число женщин достигнет этого уровня.

В целом советские женщины по сравнению с женщинами других стран имели достаточно высокий статус. Им одним из первых в мире было предоставлено избирательное право. СССР также активно поддерживал положения Международной организации труда, призванные предоставить женщинам равные возможности как в обществе, так и на рынке труда. Женский труд расценивался и как право, и как обязанность каждого советского гражданина трудиться [18, 19].

С одной стороны, женщины были удовлетворены действующим трудовым законодательством, с другой – хорошо представляли себе реальное положение вещей и были серьезно обеспокоены тем фактом, что они считались работниками «второго эшелона». Однако в условиях гарантированного и практически принудительного труда в СССР проблемы безработицы не существовало. Хотя и заработная плата, и пенсия у женщин по сравнению с мужчинами были не такими высокими, цены на товары и услуги оставались достаточно устойчивыми, не вызывая опасений по поводу будущего [20, 21].

Тем не менее, возможность получить бесплатное образование и гарантированное трудоустройство мож-

но считать сомнительным преимуществом без просмотра глубоко укоренившихся в обществе убеждений в том, что ведение домашнего хозяйства и воспитание детей – исключительно женская прерогатива. Работа на производстве и практически все бытовые заботы, наоборот, накладывают на женщин лишь дополнительную ответственность.

Руководство страны, разумеется, постепенно пришло к пониманию непомерной тяжести «двойной» занятости, но и сделало ошибочный вывод, полагая, что домашние обязанности мешают женщинам трудиться также качественно, как и мужчинам. Данное обстоятельство привело к заметной дискриминации женщин при найме и продвижении по карьерной лестнице, к профессиональной и отраслевой дифференциации.

Не следует забывать и о сексуальных домогательствах, склонению работодателем женщин к интимной связи. Отказ от участия в подобного рода «служебных» отношениях грозил женщине или понижением в должности, или увольнением под любым надуманным предлогом.

Согласно сложившимся стереотипам, «двойная» занятость женщин – естественное положение вещей, а работа на малооплачиваемых должностях и получаемая заработная плата отражают «реальную» производительность и эффективность их труда.

Распад СССР вызвал новые потрясения в системе национальной экономики. Закрытие огромного количества государственных предприятий и утрата гарантированного трудоустройства привели к тому, что одна часть граждан потеряла работу, а другая часть добровольно покинула производственные сферы экономики в пользу более прибыльных способов заработка. Высвобождение огромного количества человеческих ресурсов и рост безработицы привели к неизбежному вытеснению из состава рабочей силы наименее конкурентоспособных групп населения, в том числе и женщин.

При этом уровень образования занятых в производстве людей в 1992 г. был в пользу женщин. Высшее образование имели 19,0 % женщин и 16,8 % мужчин, среднее профессиональное образование имели 37,3 % женщин и только 26,4 % мужчин [22].

Тем не менее, высокий уровень гендерной дискриминации в сфере занятости искусственно ограничивал «женский кадровый резерв» России, и менее квалифицированные мужчины вытесняли с рынка труда потенциально более высококвалифицированных женщин.

Разумеется, переход от плановой к рыночной экономике и реформы новой власти привели к падению уровня активности населения вне зависимости от половой принадлежности. Но женщины с их более развитым чувством материнства вновь оказались в невыгодной ситуации. Многие мужчины, потеряв работу, не выдержали и роль главы семейства. Тотальное пьянство, организованная преступность, суицид, рост домашнего насилия, количества внебрачных детей, неполных семей и разводов – вот лишь часть перечня тех реалий, которыми «славятся» 1990 гг. Женщинам стало еще труднее одновременно решать вопросы поиска источника дохода, ведения хозяйства и заботы о детях [23].

Несколько улучшил положение женщин Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК) [24]. В от-

личие от КЗоТ РСФСР, применявшегося только для государственных служащих, ТК был утвержден федеральным законом от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и являлся общим для всех категорий работников и работодателей. ТК включает в себя главу 41, посвященную регулированию труда женщин, а также лиц с семейными обязанностями.

В ТК были введены новые статьи, закрепляющие порядок предоставления отпуска, гарантий и льгот беременным женщинам и женщинам-матерям. Так, запрещается направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Исключение допускается в случае их письменного согласия и при условии отсутствия медицинских противопоказаний.

Также следует отметить, что ТК устанавливает ответственность работодателей в случае безосновательного отказа женщине в приеме на работу по причине ее беременности или наличия у нее малолетних детей. За подобные нарушения предусмотрен денежный штраф или обязательные работы.

С целью преодоления демографического кризиса с 01.01.2007 г. отпуск по уходу за ребенком может быть полностью или частично использован отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, с правом получения пособия наравне с матерями, сохранения места работы (должности) и с зачетом этого периода в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Женский труд в современных условиях. Рассмотренные выше положения свидетельствуют о том, что женский труд претерпел глубокие изменения. За прошедшие десятилетия были сформированы принципиально иные формы занятости женщин, устранена большая часть барьеров между традиционно «мужскими» и «женскими» профессиями, унифицированы должностные обязанности, увеличилось число секторов промышленности, в которых активно задействованы женщины. Но именно в таких условиях косвенная дискриминация женского труда проявляется наиболее остро.

Доля работников-женщин в отраслях с заработной платой ниже среднего уровня по экономике России составляет от 60 до 80 %. Даже при высоком уровне образования и занятости разрыв в объеме доходов женщин и мужчин фиксируется на заметном уровне – 28 % [25].

Женщины по-прежнему имеют высокую бытовую нагрузку, затрачивая на ведение хозяйства и уход за детьми несоизмеримо большее количество времени по сравнению с мужчинами. Это создает сложности в совмещении выполнения домашних обязанностей и трудовой деятельности, зачастую вынуждая делать нелегкий выбор между рождением детей и работой. Данная ситуация часто негативно сказывается и на психологическом состоянии женщин, влияет на увеличение числа семейных конфликтов и разводов. Государственная политика, как известно, всегда отстает от роста потребностей общества в отношении повышения заработной платы, регулировании числа рабочих мест, устраняющем дискриминацию по признаку пола, субсидировании периода ухода за детьми и т. д.

Особо актуально все вышеизложенное выглядит в социально ориентированных современных городах, для которых характерно значительное количество активных образованных женщин. В крупных мегаполисах женщины ведут полноценный образ жизни, занимаются карьерой и из-за этого очень часто откладывают рождение детей на более поздние периоды. В результате нередко возникают ситуации, когда зачатие уже невозможно или сопряжено с большими сложностями, а сама беременность протекает с риском для здоровья ребенка и женщины или же прерывается по различным причинам.

Таким образом, как и столетия назад, женщины в определенной степени входят в уязвимую социальную группу.

По данным Минэкономразвития России [26], в 98 % случаев в отпуске по уходу за ребенком находятся женщины. И именно в этот период у них происходит трансформация жизненных ценностей, так как женщины считают необходимым повысить доход семьи. Для любой женщины роль мамы является большой нагрузкой. И физической, и эмоциональной. Статус мамы сохраняется 24 часа в сутки без выходных и отпуска. Женщинам необходимо многое дать детям и обеспечить их достойное будущее, но при этом важно не потерять себя, продолжать расти профессионально и развиваться как личность.

Решение данных вопросов предусмотрено не только в частном порядке, но и на государственном уровне. Так, Правительством Российской Федерации была утверждена Национальная стратегия действий в интересах женщин (первый этап – 2017–2022 гг., второй этап – 2023–2030 гг.), направленных на соблюдение принципа равноправия мужчин и женщин в различных сферах жизни, повышение экономической независимости и политической активности, а также профилактику женского неблагополучия [27].

Реализация Национальной стратегии действий планируется за счет формирования у женщин интереса к техническим и технологическим специальностям, вовлечения в цифровую экономику, создания системы непрерывного образования и повышения квалификации, развития дистанционных форм занятости, расширения участия женщин в сфере предпринимательства [28].

Но в любом случае воплотить эти идеи в жизнь без активного участия работодателей (потенциальных и действующих) не представляется возможным. Предприятиям реального сектора экономики отводится не менее важная роль в процессе поддержки женщин, обеспечивающих рождение и становление будущих поколений человечества.

Более кардинальным способом развития женского труда является применение в отраслях экономики так называемых гендерных квот, вызывающих сегодня жаркие споры. Как отмечают сторонники подхода, это достаточно эффективно обеспечит пропорциональное представительство мужчин и женщин в рабочей силе, особенно если гендерные квоты будут позиционироваться не только на институциональном, но и на законодательном уровне. Но далеко не все аналитики трудовых ресурсов согласны, что квотирование само по себе обеспечит равенство мужчин и женщин. Многочисленные противники данного способа регулирования

ссылаются на богатый опыт увеличения числа женщин в органах власти. Так, женщины-руководители вместо полноценного развития стран, регионов, муниципалитетов часто вынуждены балансировать на грани между традиционным и инновационным стилями управления, принимают решения с явным «перекосям» в пользу социальной политики и отнюдь не горят желанием приглашать на должности специалистов других женщин [29].

Проблемы и перспективы развития женского труда в нефтегазодобывающей отрасли. Добыча топливных ресурсов для многих ассоциируется как чисто «мужская» сфера. И для этого есть реальные причины. В России большинство нефтегазодобывающих предприятий находится в северных районах, характеризующихся тяжелыми условиями труда и проживания, удаленностью от населенных пунктов, низким качеством медицинского обслуживания и социально-культурного сервиса, способствующих приобретению и развитию хронических заболеваний. Все эти факторы, как правило, обуславливают высокую текучесть кадров в отрасли [30].

Если молодой специалист и получает распределение в офис компании в крупном городе, то, скорее всего, ему все равно нужно будет периодически выезжать в районы геологоразведки, места добычи и транспортировки нефти и газа вдали от благ цивилизации. Помимо производственной необходимости, опыт «полевых» работ положительно влияет и на карьерный рост сотрудника вне зависимости от его гендерной принадлежности.

Таким образом, нефтегазодобыча и переработка действительно в большинстве своем требуют мужского участия. Тем не менее, на практике женщины наравне с мужчинами могут трудиться на любом участке нефтегазовых операций, за исключением, пожалуй, буровых, строительных и ремонтных работ [31].

Спектр профессий для женщин достаточно широк и разнообразен: геолог, геофизик, инженер-разработчик, проектировщик, оператор добычи, технолог, химик, лаборант, пробоотборщик, оператор, машинист и т. д.

Значительна роль женщин и в научно-исследовательской деятельности, поскольку без научных изысканий не принимается ни одно решение о разведке перспективной площади, начале бурения разведочной или эксплуатационной скважины, освоении новых месторождений и оптимизации добычи на разрабатываемых объектах. Не менее важна и ежедневная кропотливая работа в части анализа данных по скважинам, пластам и объектам эксплуатации, корректировки и планирования геолого-геофизических и гидродинамических исследований, определения объема и вида работ с целью достижения проектных уровней добычи и экономической рентабельности [32].

И, конечно же, не следует забывать о ведении бухгалтерского и кадрового учета, организации питания, здравоохранения и хозяйства, которые сложно представить без женщин. Впрочем, данные виды работ характерны для любого производства.

Широкомасштабная цифровизация всех сфер деятельности не обходит стороной и нефтегазодобычу

и переработку, способствуя их кардинальному изменению в самое ближайшее время [33–36].

Так, интеллектуальные модели разработки месторождений в перспективе позволят наполовину уменьшить капитальные затраты. Также современные информационные технологии и «умные» решения, в частности, роботизация, способствуют и удешевлению процесса добычи нефти и газа в сложных и экологически чувствительных районах, например, на прибрежных мелководных участках [37].

Цифровая трансформация и планируемое снижение затрат, без сомнения, вызовут и значительные изменения на мировом рынке нефти и газа. Следовательно, возрастет важность оперативного мониторинга, извлечения информации из данных, моделирования и прогнозирования ситуаций спроса и предложения [38].

Таким образом, в отрасли сегодня наиболее востребованы специалисты в области геонаук (геология и разработка месторождений), научные работники, программисты, робототехники, аналитики, руководители проектов.

К решению всех вышеперечисленных задач по трансформации отрасли, без сомнения, можно привлекать и женщин при условии соответствующей их поддержки.

На рисунке представлена модель непрерывной подготовки женщин с целью обеспечения возможности наиболее полного участия и лидерства в сфере нефтегазодобычи и переработки.

Разработанная модель предусматривает комплексное вовлечение всех заинтересованных сторон, а также подробно иллюстрирует этапы непрерывной подготовки с учетом существующих между ними связей не только линейного, но и сетевого взаимодействия.

Наряду с хорошо известными инструментами типа олимпиад, дней открытых дверей, конференций, экскурсий, стажировок, практик, традиционного высшего и дополнительного профессионального образования следует обратить особое внимание и на достаточно новые методы непрерывной подготовки женщин, к которым можно отнести:

- формирование превентивного спроса на будущих специалистов-женщин посредством создания совместно с учебными заведениями профильных классов с целью ранней профориентации девочек, определения направления будущей специализации и взаимодействия с наставниками из числа работников нефтегазовой промышленности;

- развитие профессионалитета (программ рабочих специальностей для студентов-девушек колледжей), открытие совместно с вузами корпоративных учебно-исследовательских центров, формирование корпоративных групп студентов для современной подготовки обучающихся с учетом инновационных достижений в нефтегазовой сфере, а также создания единой среды взаимодействия научного и образовательного потенциала вузов и организаций отрасли;

- проектирование и наполнение баз знаний и онлайн-ресурсов, способных обеспечить поддержку специалистов-женщин в процессе решения задач по проблемам предприятия, уровням управления и экономическому эффекту.

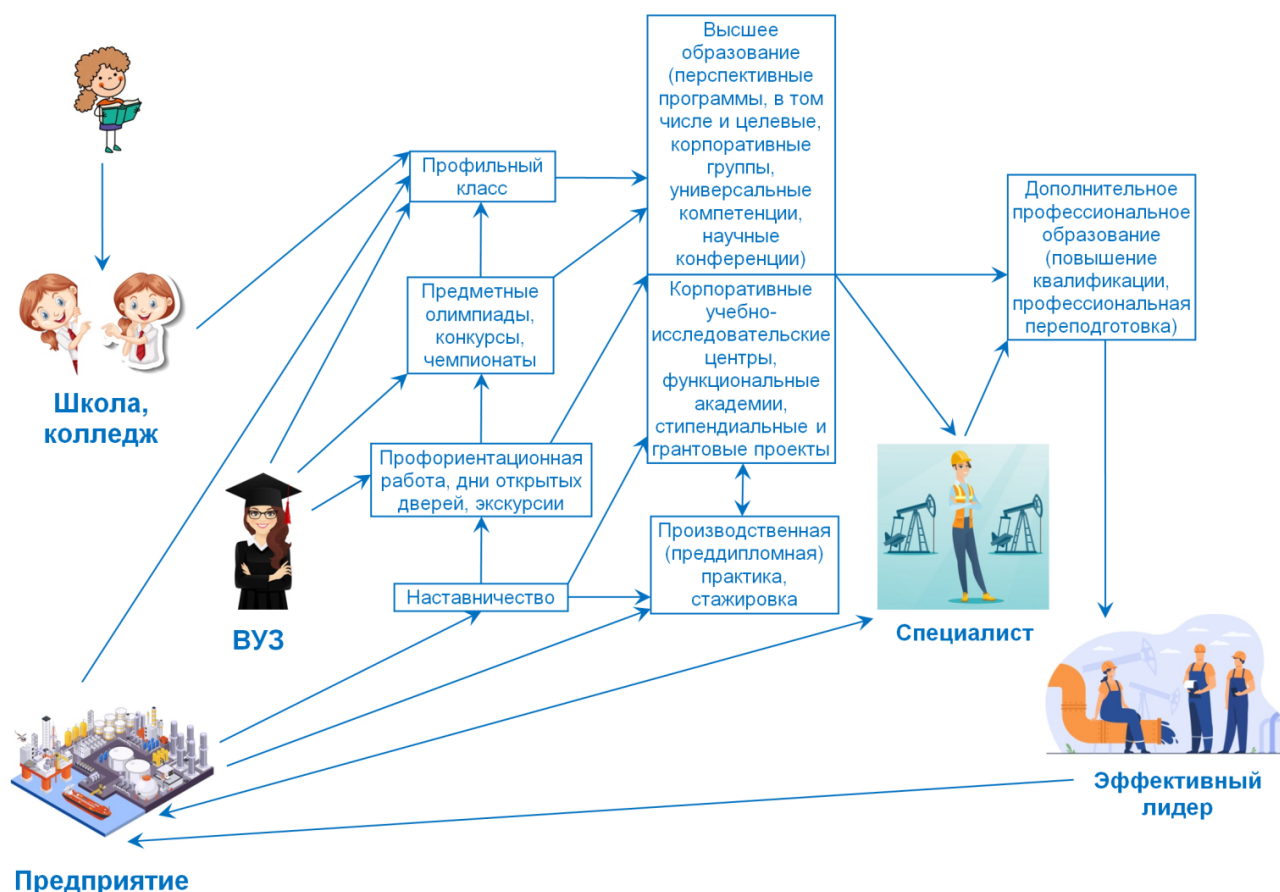


Рис. Модель непрерывной подготовки женщин в нефтегазовой отрасли

Непрерывная подготовка для работы в условиях новых рынков, изменения каналов продаж и производственных цепочек мотивирует женщин искать и осваивать новые профессиональные навыки, поддерживать свою конкурентоспособность и востребованность.

Не менее актуальной является внедрение для женщин-работников практики применения компаниями корпоративных социально-экономических программ (далее – КП), включающих:

- финансовую поддержку (оплата специализированных анализов и обследований (генетическое тестирование, забор и заморозка яйцеклеток для последующего зачатия, экстракорпоральное оплодотворение (повторно при необходимости), освобождение беременной женщины от работы начиная с 13-ой недели беременности с сохранением средней заработной платы, единовременные выплаты на каждого родившегося ребенка, приобретение одежды, средств гигиены и детского питания, компенсация оплаты детского сада, затрат на летний отдых, проезда за медицинскими услугами по городу и области и т. п.);

- создание на предприятиях центров психологической и юридической помощи женщинам; специалисты подобных подразделений будут оказывать консультационную поддержку, читать лекции, проводить тренинги по вопросам трудных жизненных ситуаций, сохранения репродуктивности и фертильности, планирования беременности, проведения ЭКО, потери ребенка, эмоционального выгорания, шантажа, оскорблений, насилия и других абьюзивных проявлений; работники центра юридической помощи при необходимости будут консультировать по вопросам оформления развода, раздела

имущества и назначения алиментов, определения места жительства детей и порядка общения с ними, доступа к лечению, получения положенных по закону лекарств, представлять интересы женщин в полиции и в суде, помогать добиться возбуждения уголовных и административных дел и т. д.

Еще одним эффективным инструментом повышения качества и значимости женского труда является использование КП по развитию женского лидерства в нефтегазовой отрасли.

КП помогут женщинам определить свои сильные стороны, развить личные и профессиональные качества и эмоциональные компетенции, строить карьеру, научиться разрешать конфликтные ситуации в коллективе, реализовать практические советы по восстановлению сил и энергии, управлению временем и качеством жизни, заботиться о своем физическом и психологическом здоровье, соблюдать баланс между работой и семьей [39].

Не менее полезны КП по развитию лидерства и для женщин, находящихся в декретном отпуске, поскольку обучение легко организовать в удаленном режиме посредством применения современных информационно-телекоммуникационных технологий и средств связи. Таким образом, даже не находясь на рабочем месте, женщина будет иметь возможность не только не утратить свои уже имеющиеся навыки, но и дополнительно развить их и приобрести новые знания и умения.

Примерное содержание КП по развитию женского лидерства в организации может включать в себя следующие разделы:

- персональное и гибкое лидерство;
- эмоциональный интеллект;
- ресурс-менеджмент;
- управленческие решения;
- поведенческие стили.

Следует отметить, что структура КП по развитию лидерства зависит от результатов обследования деятельности конкретной организации, интервью и опросов женщин, выявления «узких мест» и т. д. Также после получения и анализа всей этой информации можно будет определить трудоемкость, наиболее эффективные виды проведения занятий, тренингов, практикумов, подходы кейсы, формы контроля и аттестации.

К разработке и реализации таких КП следует привлекать наиболее опытных работников предприятия, научно-педагогических работников высших учебных заведений и авторитетных тренеров и спикеров.

Таким образом, реализация предложенных в настоящем исследовании модели непрерывной подготовки и мер корпоративной поддержки не только снизит социальную нагрузку, но и позволит женщинам занимать в нефтегазовой отрасли ведущие должности от руководителя лабораторий, отделов, департаментов до генерального директора.

Заключение. Отрасли промышленности характеризуются гендерным неравенством трудовых ресурсов, даже несмотря на то, что в отдельно взятые периоды значение женского труда постепенно увеличилось. Этот рост может меняться в разных государствах и даже регионах одной и той же страны в зависимости от таких факторов, как культурные ценности, институциональные основы, традиции общества, религиозные убеждения, уровень благосостояния населения и т. д.

Роль женского труда, как правило, связана с долгосрочными структурными преобразованиями экономики, развитием и кризисами.

Анализируя базовые этапы становления женского труда в России, можно сделать вывод, что данная кате-

гория всегда являлась отражением особенностей того или иного исторического периода страны. Взгляды на ценность и качество организации занятости женщин менялись под влиянием научно-технического прогресса и политического строя. В различные периоды роль женского труда оценивалась по-разному и вместе с этим трансформировались его значение и принципы.

В целом основные проблемы занятости женщин, сформировавшиеся ко второй половине XIX в., существуют в той или иной степени и сегодня, несмотря на все улучшения в трудовом законодательстве. Необходимы иные методы и подходы для обеспечения возможности комфортного сочетания материнства и трудовых обязанностей без ущерба деловой карьере женщин [40].

Политика государства и предприятий реального сектора экономики должна учитывать разработку и актуализацию востребованных образовательных программ и программ профессиональной подготовки (переподготовки), раннюю профориентацию девочек и формирование у них интереса к техническим направлениям обучения, развитие правовых мер, направленных на облегчение бремени домашнего труда, повышение безопасности женщин.

Подобные инициативы повысят шансы женщин на преодоление других барьеров на пути к достойной занятости.

Женщины, воспитывающие будущие поколения, не должны быть лишены тех привилегий, которые имеют в обществе мужчины, поскольку всестороннее развитие страны основано на активном участии ее граждан в производственной деятельности без разделения по гендерным признакам.

Таким образом, повышение качества женской занятости не менее важно, чем мужской. Участие женщин в рабочей силе и обеспечение достойного заработка в экономике способствует развитию и ускорению роста любой сферы деятельности, в том числе и нефтегазовой отрасли.

Литература

1. Blau F.D., Winkler A.E. The economics of women, men and work. New York: Oxford University Press, 2021. 600 p.
2. Winkler A.E. Women's labor force participation // IZA World of Labor. 2022. Pap. 2. P. 1-11.
3. Klasen S. The impact of gender inequality on economic performance in developing countries // Annual Review of Resource Economics. 2018. Pap. 10. P. 279-298.
4. Shah A. Female labour force participation and economic development // Journ. of Society & Change. 2020. Vol. XIV, Pap. 4. P. 69-78.
5. Рябова Т.Б. Гендерные стереотипы и гендерная стереотипизация: методологические подходы // Женщина в российском обществе. 2001. № 3-4. С. 3-12.
6. Закон «О воспрещении ночной работы женщинам и несовершеннолетним на фабриках, заводах и мануфактурах». [Электронный ресурс]. <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1885.pdf> (дата обращения 01.06.2024).
7. Закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». [Электронный ресурс]. https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=130429-rossiya_ministerstvo_finansov_zakon_2_iyunya_1897_g_o_normirovke_rabochego_vremeni_spb_1898 (дата обращения 01.06.2024).
8. Закон «Об обеспечении рабочих на случай болезни». [Электронный ресурс]. https://ru.wikipedia.org/wiki/Закон_«Об_обеспечении_рабочих_на_случай_болезни»#:~:text=Закон%20«Об%20обеспечении%20рабочих%20на (дата обращения 01.06.2024).
9. Эта женщина занята. [Электронный ресурс]. <https://www.gazeta.ru/social/2017/03/07/10562453.shtml?updated> (дата обращения 01.06.2024).
10. Конституция РСФСР. 1918. [Электронный ресурс]. <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1918/> (дата обращения 01.06.2024).
11. Кодекс законов о труде РСФСР. 1918. [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/901889837> (дата обращения 01.06.2024).
12. Адриановская Т.Л., Забулова К. История развития правового регулирования труда женщин // Аграрное и земельное право. 2020. № 6 (186). С. 131-133.
13. Кодекс законов о труде РСФСР 1922. [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/901857831> (дата обращения 01.06.2024).
14. Семенова Е.Н. К истории вопроса о развитии женского труда в России // Новые импульсы развития: вопросы научных исследований. 2020. С. 321-328.

15. Кодекс законов о труде РСФСР. 1971. [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/9003392> (дата обращения 01.06.2024).
16. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР. 1988. [Электронный ресурс]. <https://docs.cntd.ru/document/901739373> (дата обращения 01.06.2024).
17. Кошанов А., Мельдаханова М. Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. 2001. № 11-12. С. 162-182.
18. Heath R., Jayachandran S. The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries // NBER Working Papers. 2017. Art. 22766. [Электронный ресурс]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22766/w22766.pdf (дата обращения 01.06.2024).
19. Knowles S., Lorgelly P.L., Owen P.D. Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross-country empirical evidence // Oxford Economic Papers. 2002. Vol. 54. P. 118-149.
20. Clark R. Controlling perspectives on women's access to prestigious occupations: a cross national investigations // Social Science Quarterly. 1991. Vol. 72, Pap. 2. P. 20-32.
21. Galor O., Weil D.N. The gender gap, fertility and growth // American Economic Review. 1996. Vol. 86. P. 374-387.
22. Бинефельд М., Четвернина Т.Я., Лакунина Л.Д. Российские реформы и положение женщин на рынке труда и в обществе // Журнал исследований социальной политики. 2007. Т. 5, № 3. С. 387-404.
23. Jayachandran S. Social norms as a barrier to women's employment in developing countries // NBER Working Paper. 2020. Art. 27449. [Электронный ресурс]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27449/w27449.pdf (дата обращения 01.06.2024).
24. Трудовой Кодекс Российской Федерации. 2001. [Электронный ресурс]. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 01.06.2024).
25. Профессии в России: престиж, доходность, востребованность. [Электронный ресурс]. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professii-v-rossii-prestizh-dokhodnost-vostrebovannost> (дата обращения 01.06.2024).
26. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017-2022 годы и на 2023-2030 годы. [Электронный ресурс]. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/3> (дата обращения 10.07.2024).
27. О Национальной стратегии действий в интересах женщин. [Электронный ресурс]. <http://government.ru/docs/26698/> (дата обращения 10.07.2024).
28. O'Brien D., Mendez M., Peterson J., Shin J. Letting Down the Ladder or Shutting the Door: Female Prime Ministers, Party Leaders, and Cabinet Ministers // Politics and Gender. 2015. Vol. 11(4). P. 689-717.
29. Выбор женщин: профессия нефтяник. [Электронный ресурс]. <https://www.angi.ru/news/2905985> (дата обращения 01.06.2024).
30. Женский баррель. [Электронный ресурс]. <https://gazetasv.ru/jenskiy-barrel/> (дата обращения 01.06.2024).
31. «Нефтяные» профессии: характеристика, престиж и зарплаты. [Электронный ресурс]. <https://dprom.online/oilgas/neftyanue-professii-harakteristika-prestizh-i-zarplaty/> (дата обращения 01.06.2024).
32. Alchinov A.I., Tavbulatova Z.K., Dudareva O.V., Ivanov M.Yu. Modern approach to enterprise information systems // Journ. of Physics: Conference Series. 2020. Vol. 1661, Pap. 1. Art. 012164.
33. Ivanov M.Yu., Lobova V.V. Development and application of information systems for planning production activities of an industrial company // Proceedings of the International Scientific and Practical Conference «Digital and Information Technologies in Economics and Management» (DITEM 2023). Proc. of LNNS. 2024. Vol. 942. P. 1-13.
34. Malsagov B.S., Ivanov M.Yu., Natalevich L.F. Structural features of accounting automation application // Journal of Physics: Conference Series: Internat. Conference on IT in Business and Industry (ITBI 2021). 2021. Vol. 2032, Pap. 1. Art. 012128.
35. Иванов М.Ю. Современные аспекты разработки программного обеспечения экономико-управленческих систем и процессов // Системы. Методы. Технологии. 2013. № 1(17). С. 145-148.
36. Лобова В.В., Иванов М.Ю., Бовкун А.С. Антропоцентрический подход как фактор развития экономики северных территорий Иркутской области // Тр. Братск. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление. 2023. Т. 1. С. 25-29.
37. Какие специалисты будут востребованы в ближайшем будущем. [Электронный ресурс]. <https://rg.ru/2018/08/30/kakie-specialisty-budut-vostrebovany-v-blizhajshem-budushchem.html> (дата обращения 01.06.2024).
38. Вахрушева М.Ю., Тарасенко Д.С. Негативные тенденции в формировании социально-психологического климата коллектива // Тр. Братск. гос. ун-та. Сер. Экономика и управление. 2023. Т. 1. С. 78-85.
39. Lechman E., Kaur H. Economic growth and female labor force participation – verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries // Economics and Sociology. 2015. Vol. 8, Pap. 1. P. 246-257.

References

1. Blau F.D., Winkler A.E. The economics of women, men and work. New York: Oxford University Press, 2021. 600 p.
2. Winkler A.E. Women's labor force participation // IZA World of Labor. 2022, Pap. 2. P. 1-11.
3. Klasen S. The impact of gender inequality on economic performance in developing countries // Annual Review of Resource Economics. 2018. Pap. 10. P. 279-298.
4. Shah A. Female labour force participation and economic development // Journ. of Society & Change. 2020. Vol. XIV, Pap. 4. P. 69-78.
5. Ryabova T.B. Gender stereotypes and gender stereotyping: methodological approaches // Woman in Russian society. 2001. № 3-4. P. 3-12.
6. Law «On the Prohibition of Night Work for Women and Minors in Factories, Plants and Manufactories». [Electronic resource]. <http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/1885.pdf> (date of address 01.06.2024).
7. Law «On the duration and distribution of working hours in industrial establishments». [Electronic resource]. https://minfin.gov.ru/ru/document/?id_4=130429-rossiya_ministerstvo_finansov_zakon_2_iyunya_1897_g_o_normirovke_raboche-go_vremeni_spb_1898 (date of address 01.06.2024).
8. Law «On Provision of Workers in Case of Illness». [Electronic resource]. https://ru.wikipedia.org/wiki/Law_«On_provision_workers_in_case_illness»#:~:text=Law%20«On%20provision%20workers%20in%20 (date of address 01.06.2024).
9. This woman is busy. [Electronic resource]. <https://www.gazeta.ru/social/2017/03/07/10562453.shtml?updated> (date of address 01.06.2024).
10. Constitution of the RSFSR. 1918. [Electronic resource]. <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1918/> (date of address 01.06.2024).
11. Labor Code of the RSFSR. 1918. [Electronic resource]. <https://docs.cntd.ru/document/901889837> (date of address 01.06.2024).
12. Adrianovskaya T.L., Zabulova K. History of the development of legal regulation of women's labor // Agrarian and Land Law. 2020. № 6 (186). P. 131-133.

13. Labor Code of the RSFSR. 1922. [Electronic resource]. <https://docs.cntd.ru/document/901857831> (date of address 01.06.2024).
14. Semenova E.N. To the history of the issue of the development of women's labor in Russia // New impulses of development: issues of scientific research. 2020. P. 321-328.
15. Labor Code of the RSFSR. 1971. [Electronic resource]. <https://docs.cntd.ru/document/9003392> (date of address 01.06.2024).
16. Decree of the Presidium of the Supreme Council of the RSFSR. 1988. [Electronic resource]. <https://docs.cntd.ru/document/901739373> (date of address 01.06.2024).
17. Koshanov A., Meldakhanova M. On updating the concept of employment and labor market // Society and Economy. 2001. № 11-12. P. 162-182.
18. Heath R., Jayachandran S. The causes and consequences of increased female education and labor force participation in developing countries // NBER Working Papers. 2017. Art. 22766. [Electronic resource]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w22766/w22766.pdf (date of address 01.06.2024).
19. Knowles S., Lorgelly P.L., Owen P.D. Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross-country empirical evidence // Oxford Economic Pap. 2002. Vol. 54. P. 118-149.
20. Clark R. Controlling perspectives on women's access to prestigious occupations: a cross national investigations // Social Science Quarterly. 1991. Vol. 72, Pap. 2. P. 20-32.
21. Galor O., Weil D.N. The gender gap, fertility and growth // American Economic Review. 1996. Vol. 86. P. 374-387.
22. Binefeld M., Tchervernina T.Y., Lacunina L.D. Russian reforms and the position of women in the labor market and society // Journ. of Social Policy Research. 2007. Vol. 5, № 3. P. 387-404.
23. Jayachandran S. Social norms as a barrier to women's employment in developing countries // NBER Working Paper. 2020. Art. 27449. [Electronic resource]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27449/w27449.pdf (date of address 01.06.2024).
24. Labor Code of the Russian Federation. 2001. [Electronic resource]. https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (date of address 01.06.2024).
25. Professions in Russia: prestige, profitability, demand. [Electronic resource]. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/professii-v-rossii-prestizh-dokhodnost-vostrebannost> (date of address 01.06.2024).
26. National strategy of actions in the interests of women for 2017-2022 and for 2023-2030. [Electronic resource]. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/3> (date of address 10.07.2024).
27. On the National Strategy of Action for Women. [Electronic resource]. <http://government.ru/docs/26698/> (date of address 10.07.2024).
28. O'Brien D., Mendez M., Peterson J., Shin J. Letting Down the Ladder or Shutting the Door: Female Prime Ministers, Party Leaders, and Cabinet Ministers // Politics and Gender. 2015. Vol. 11(4). P. 689-717.
29. Women's choice: the profession of oilman. [Electronic resource]. <https://www.angi.ru/news/2905985> (date of address 01.06.2024).
30. Women's barrel. [Electronic resource]. <https://gazetasv.ru/jenskiy-barrel/> (date of address 01.06.2024).
31. «Oil» professions: characterization, prestige and salaries. [Electronic resource]. <https://dprom.online/oilngas/neftyaneprofessii-harakteristika-prestizh-i-zarplaty/> (date of address 01.06.2024).
32. Alchinov A.I., Tavbulatova Z.K., Dudareva O.V., Ivanov M.Yu. Modern approach to enterprise information systems // Journ. of Physics: Conference Series. 2020. Vol. 1661, № 1. Art. 012164.
33. Ivanov M.Yu., Lobova V.V. Development and application of information systems for planning production activities of an industrial company // Proceedings of the International Scientific and Practical Conference «Digital and Information Technologies in Economics and Management» (DITEM 2023). Proc. of LNNS. 2024. Vol. 942. P. 1-13.
34. Malsagov B.S., Ivanov M.Yu., Natalevich L.F. Structural features of accounting automation application // Journ. of Physics: Conference Series: International Conference on IT in Business and Industry (ITBI 2021). 2021. Vol. 2032, Pap. 1. Art. 012128.
35. Ivanov, M.Yu. Modern aspects of software development for economic and administrative systems and processes // Systems. Methods. Technologies. 2013. № 1(17). P. 145-148.
36. Lobova V.V., Ivanov M.Yu., Bovkun A.S. Anthropocentric approach as a factor of economic development of the northern territories of the Irkutsk region // Proceedings of the Bratsk State University: Ser. Economics and Management. 2023. Vol. 1. P. 25-29.
37. What specialists will be in demand in the near future. [Electronic resource]. <https://rg.ru/2018/08/30/kakie-specialisty-budut-vostrebovany-v-blizhajshem-budushchem.html> (date of address 01.06.2024).
38. Vakhrusheva M.Yu., Tarasenko D.S. Negative tendencies in the formation of socio-psychological climate of the team // Proceedings of the Bratsk State University. Ser. Economics and Management. 2023. Vol. 1. P. 78-85.
39. Lechman E., Kaur H. Economic growth and female labor force participation – verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries // Economics and Sociology. 2015. Vol. 8, Pap. 1. P. 246-257.