

Гендерные ресурсы социальной сферы (труд, занятость, образование, демография): вызовы цифрового общества

УДК 316.346.2

DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-169-181

Мотивация и ценностные ориентации работников в гендерном контексте

Ирина О. Шевченко

*Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия, sheviren@yandex.ru*

Аннотация. Описываются теоретические и прикладные подходы к изучению мотивации труда в гендерном аспекте. Исследованиями мотивации труда занимаются в основном психологи, ими определено, что для мужчин главными являются мотивы достижения, для женщин – мотивы признания. По данным социологического исследования, работа занимает четвертое место в ценностных ориентациях человека после семьи, здоровья и материального достатка у мужчин и женщин. Мотив оплаты труда – ведущий у работников всех отраслей занятости, при этом мужчины заинтересованы в заработной плате чуть больше женщин.

Среди работников промышленности и сельского хозяйства главными являются внешние мотивы, связанные с самой работой – условия труда, организация труда, близость работы к месту жительства. Внутренний мотив – интерес к содержательной стороне работы – занимает только 5-е место среди работников промышленности и 4-е – среди работников сельского хозяйства, у женщин он выражен сильнее. Для женщин важен мотив принадлежности – возможность быть в коллективе – но это лишь 6-я ранговая позиция.

Среди работников умственного труда интерес к содержательной стороне работы выражен сильнее – вторая позиция у преподавателей вузов и третья у работников здравоохранения, именно это обуславливает их работу в этой профессии. Для преподавателей и медиков важное значение имеет также полезность работы для общества, это 4-я ранговая позиция у мужчин и женщин.

Таким образом, мы констатируем, что гендерные различия трудовой мотивации более выражены у работников физического труда, чем у работников умственного труда.

© Шевченко И.О., 2022

Ключевые слова: труд, работа, мотив, мотивация труда, ценностные ориентации, трудовые ориентации, гендер

Для цитирования: Шевченко И.О. Мотивация и ценностные ориентации работников в гендерном контексте // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2022. № 1. Ч. 2. С. 169–181. DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-169-181

Employees motivation and job value orientations in the gender context

Irina O. Shevchenko

*Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia,
sheviren@yandex.ru*

Abstract. The article describes the theoretical and applied scientific views on the labor motivation study in the gender aspect are described. Psychologists are mainly engaged in research on the work motivation, they have determined that main male motive is achievement, main female motives is recognition. According to a sociological study, work ranks fourth in a person's value orientations after family, health and material prosperity for men and women. The wage motive is the leading one among workers in all sectors of employment, men are slightly more interested in wages than women.

External motives related to the work itself – working conditions, organization of work, proximity of work to the place of residence are the main among the workers of industry and agriculture.

The internal motive – interest in the content side of work – ranks only 5th among industrial workers and 4th among agricultural workers, it is more female than male one.

For women, the affiliation motive, the opportunity to be in a team is also very important, but that is merely the 6th rank position.

Interest in the content side of work is more relevant for knowledge workers, it is the second position among university teachers and the third among medical professionals, that particular determines their work in this profession.

For teachers and doctors, the usefulness of work for society is also important, for men and women it ranks 4th as a position. Thus, we state that gender differences in labor motivation are more pronounced in physical labor

Keywords: labor, work, motive, labor motivation, value orientations, work orientations, gender

For citation: Shevchenko, I.O. (2021), “Employees motivation and job value orientations in the gender context”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 1, part 2, pp. 169–181, DOI: 10.28995/2073-6401-2022-1-169-181

Введение

Работа и труд всегда занимали важное место в жизни человека. Мотивация труда (от *франц.* Motif – побуждение) – это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей (в признании, самореализации, принадлежности и т. д.), т. е. совокупность мотивов. Мотивы – внутренние факторы (потребность в труде), тесно связанные с ценностями и ценностными установками. Термин «смысл» означает внутреннее содержание, значение чего-либо для нас. То есть «смысл» труда или работы – это то, зачем мы трудимся (работаем). Цель данной статьи – проанализировать теоретические и эмпирические подходы к исследованию мотивации в гендерном разрезе, а также сравнить мотивацию труда мужчин и женщин на основе социологических данных.

Теоретические подходы и эмпирические исследования трудовой мотивации

Мотивация труда в гендерном разрезе изучалась преимущественно психологами [Абрамова, Федосенко 2019; Баранкина, Прохорова, Шамина 2020; Костюнина 2010; Поплавская, Соболева 2019; Прохорова 2016]. В качестве трудовых мотивов психологами выделены достижение, преобразование, коммуникация, утилитарность, кооперация, конкуренция. Было также выявлено, что мотивация труда женщин и мужчин имеет как общее, так и особенное. Уровень выраженности мотивов преобразования и коммуникации у женщин и мужчин примерно одинаков. «Преобладающими мотивами труда у женщин являются утилитарность и кооперация, у мужчин – конкуренция и достижения» [Прохорова 2017]. На втором месте в иерархии мотивов у женщин – мотивации достижений и преобразований, у мужчин – мотивы кооперации, утилитарности и преобразования. На третьем месте среди мотивов труда у женщин – конкуренция и коммуникация, у мужчин – коммуникация. И у мужчин, и у женщин преобладает ориентация на результат над ориентацией на процесс.

HR-специалисты обращали внимание на прикладные аспекты этой проблематики для использования в управлении персоналом. Исследователи определили, что мужчинам важнее измеримые

результаты и предвкушение победы¹. Женщинам важно, чтобы их чаще хвалили и отмечали их результативность. Мужчины называют своей главной мотивацией личную независимость и право принимать решения, мотив достижения у них преобладает. Сотрудникам-мужчинам необходимо ставить четкие цели и сроки. Кроме того, мужчинам важно чувствовать себя нужными. Женщин больше мотивируют эмоциональные факторы, им важно ощущать, что их уважают (мотив признания). Кроме того, женщины лучше реагируют на похвалу – хотя она важна для обоих полов, женщинам признание их заслуг нужно чуть больше. Финансовая мотивация тоже имеет значение, но она не на первых местах, при условии, что зарплата является достойной. Однако психологическая атмосфера на рабочем месте и хорошие отношения в команде практически не проигрывают по среднему баллу оценки ни у мужчин, ни у женщин.

В другом исследовании изучаются гендерные особенности мотивации руководителей на основе психометрического теста мотивов, ценностей и предпочтений (MVPI) Hogan Assessments². Этот тест измеряет личностные качества, то есть основные ценности, цели, интересы и стремление к достижениям и помогает описать трудовую мотивацию, связанную с результатами деятельности, среди которых адаптация к организации, удовлетворенность трудом и профессиональные достижения. Было выявлено, что рейтинг мотивов труда мужчин-руководителей таков: 1) коммерция (заинтересован в деньгах, капиталовложениях, бизнес-возможностях); 2) власть (стремится к успеху, достижениям, статусу, контролю); 3) традиционализм (действует в соответствии с консервативными личными убеждениями); 4) безопасность (нуждается в структурированности, порядке); 5) альтруизм (стремится помочь сотрудникам, коллегам и внести вклад в общественное развитие в целом). У женщин-руководителей рейтинг мотивов другой: 1) власть; 2) признание (реагирует на внимание, одобрение, похвалу); 3) эстетика (озабочен внешним видом, качеством, дизайном продукта); 4) безопасность; 5) причастность (ищет возможности сотрудничества и социального взаимодействия, от которого получает удовлетворение).

¹ Тонкий нерв: чем различается мотивация у мужчин и женщин // Forbes. 12 декабря 2019 г. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/389223-tonkiy-nerv-chem-razlichaetsya-motivaciya-u-muzhchin-i-zhenshchin> (дата обращения 1 февраля 2022).

² Что нами движет? Существуют ли гендерные различия в мотивации и ценностях? // AS Russia. URL: <https://assessmentsystemsruussia.ru/что-нами-движет-существуют-ли-гендерн/#> (дата обращения 3 февраля 2022).

В другом исследовании ученые задались вопросом, способствуют ли гендерные закономерности в личностных чертах гендерному разрыву в заработной плате. Особое внимание уделялось чертам, которые отражают уверенность индивида в том, чтобы принять вызов. Использовалось психологическое измерение «мотивация достижения», которое состоит из «надежды на успех» и «страха неудачи». Это личностное измерение рассматривалось в дополнение к большой пятерке личностных черт (открытость к новому опыту, добросовестность, экстраверсия, доброжелательность, невротизм) и локусу контроля (особенность личности приписывать свои успехи или неудачи только внутренним или только внешним факторам). Выяснилось, что мужчины, как правило, демонстрируют более сильное чувство уверенности в своих силах и более высокую надежду на успех, меньший страх неудачи и меньшую уступчивость, что способствует гендерному разрыву в заработной плате, в то время как более высокий уровень добросовестности женщин является единственной чертой, которая помогает его сократить [Risse et al. 2018]. Авторы указывают, можно предполагать, что женщины склонны полагаться на демонстрацию мастерства в своей существующей должности – больше, чем на выдвижение себя на еще более сложные роли – как на механизм для продвижения по карьерной лестнице. Таким образом, основные гендерные различия проявляются в области мотивации достижения успеха. Женщины обычно чуть больше опасаются провала, а мужчины несколько чаще рассчитывают на победу.

Итак, для изучения мотивации мужчин и женщин используют преимущественно психологические методики. Мы же попробуем подойти к этой проблеме с социологических позиций.

Социологическое измерение мотивации труда и ценностных трудовых ориентаций работников

В исследовании «Жизненный мир...»³ респондентам было предложено поддержать или не согласиться с некоторыми высказываниями относительно работы.

³ Данные исследования: «Жизненный мир россиян и эволюция форм их участия в реализации государственных и общественных преобразований (1990–2010-е гг.)», проведенного под рук. Ж.Т. Тощенко 25–30 октября 2014 г. Выборка всероссийская, репрезентативна по полу, образованию, семейному положению, месту жительства, формам собственности и тру-

По данным исследования, 63,8% россиян поддержали утверждение: «Без работы человек становится лентяем, нахлебником». Но потихоньку набирает силу альтернативная точка зрения: «Если люди не хотят работать, пусть не работают» – 24,9%. Около 18% каждая набрали высказывания: «Работа должна занимать первое место в жизни человека», «Способности человека могут проявиться только в работе», «Любые деньги, полученные не за работу, преступные». Утверждение «Работа есть обязанность перед обществом» получило 36,3% голосов.

В исследовании ФОМ 2020 г. задавался вопрос: «Одни считают, что все трудоспособные люди должны работать. Другие считают, что если трудоспособный человек не работает, то в этом нет ничего предосудительного. Какая точка зрения вам ближе?»⁴. Среди населения в целом 64% поддержали первую точку зрения (среди людей с высшим образованием таких 58, среди молодых людей – 45%), 31% – вторую (среди людей с высшим образованием таких 38%, среди молодых людей – 51%). 63% мужчин и 65% женщин высказались в поддержку первой точки зрения. Налицо изменения в понимании необходимости работы у молодежи и среди людей с высшим образованием.

ФОМ спрашивал также: «Вы бы хотели или не хотели жить в обществе, где в труде не будет необходимости и любой человек сможет сам решать, работать ему или нет?», и большинство россиян (56% среди всего населения) ответили, что не хотели бы. Среди мужчин таких 56%, среди женщин – 57%⁵. Таким образом, пред-

довому стажу. 1. Пропорции взяты по территориально-экономическим районам. N=1750 в 18 регионах страны (21 населенном пункте). Опросы проведены во всех экономических районах страны, представляющих Центральную Россию, Поволжье, Юг Страны, Урал, Сибирь и Дальний Восток, а также два мегаполиса – Москву и С.-Петербург. 2. Выборка сегментируется пропорционально населению мегаполисов (Москва и Санкт-Петербург), административных центров субъектов РФ, поселков городского типа, районных городов и сел (деревень). 3. Далее были определены квоты по 10 социально-профессиональным группам населения (занятого, пенсионеров и студентов вузов). Погрешность 1–1,5%.

⁴ Отношение к своей работе // ФОМ. «ФОМнибус». 12 октября 2020 г. Еженедельный всероссийский телефонный опрос граждан РФ 18 лет и старше 25–27 сентября 2020 г. 1000 респондентов. Погрешность не превышает 3,8%. 53 субъекта РФ, 104 населенных пункта. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14472#> (дата обращения 5 февраля 2022).

⁵ Работа в будущем // ФОМ. «ФОМнибус». 09 Февраля 2021 г. Еженедельный всероссийский телефонный опрос граждан РФ 18 лет и старше

ставления о мотивах труда в России являются противоречивыми, но пока в России преобладает «культура труда».

Работа занимает четвертое место в ценностных ориентациях человека после семьи, здоровья и материального достатка у обоих полов⁶. Семья (своя собственная или большая, родственная) является базовой ценностью, которая особенно выделяется в эпоху потрясений и перемен. Здоровье является витальной ценностью, неизменной во все времена. Материальный достаток, который отмечают как ценность наши респонденты, на мой взгляд, говорит о невысоком благосостоянии российского общества (табл. 1).

Таблица 1

Что является наиболее важным для Вас в Вашей жизни?
(в % от опрошенных)

Очень важно	Пол	
	мужской	женский
Семья	92,9	96,6
Работа	80,2	78,3
Политика	17,5	8,6
Друзья	68,6	58,2
Отдых	59,3	61,3
Религия	18,8	29,9
Здоровье	89,4	93,3
Уважение в обществе	62,5	61,0
Материальный достаток	88,1	84,7

3–4 октября 2020 г. 1000 респондентов. Погрешность не превышает 3,8%. URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14537> (дата обращения 5 февраля 2022).

⁶ Данные исследования, проведенного в июне–июле 2018 г. коллективом РГГУ под рук. Ж.Т. Тощенко. Методом формализованного интервью был проведен опрос трудоспособного населения России, n=1200, выборка репрезентативна по возрасту, полу, месту жительства, социально-профессиональным группам. Расчет эмпирических параметров квот для поиска и отбора респондентов осуществлен с учетом доли занятого населения (пропорционально) в возрасте 18 лет и старше: 1) по федеральным округам; 2) по типам пяти поселений; 3) по социально-профессиональному составу.

«Что наиболее важно для вас в вашей работе?» – вопрос о мотивации и смыслах, которые вкладывает человек в свою работу. Мы можем выделить некоторые общие закономерности: 1) важность работы связана с профессией или сферой занятости, мотивация труда в разных отраслях имеет свои особенности; 2) образование оказывает существенное влияние на мотивацию и смыслы работы; 3) мотивация труда на государственном и частном предприятии различается; 4) место жительства связано с признанием важными разных мотивов труда, но это одновременно также зависит и от сферы занятости.

Есть различия в мотивации труда мужчин и женщин. Мы рассмотрим эти различия на примере разных сфер занятости. Стоит сразу отметить, что мотив оплаты труда – ведущий у работников всех отраслей занятости, немного разнится только степень заинтересованности.

Среди работников промышленности второе место по значимости мотивов у мужчин (56,3%) и женщин (62,1%) занимают условия труда (табл. 2). У женщин 41,4% отметили близость работы к месту жительства – это третья позиция по значимости (у мужчин – 27,7%). Интерес к содержательной стороне работы (32,2 и 20,7% соответственно) и организацию труда (36,8 и 26,8% соответственно) отметили больше женщин, чем мужчин. Среди женщин в 2 с лишним раза больше тех, кому важна возможность быть в коллективе (13,8 против 6,1% у мужчин).

Таблица 2

Мнение работников разного пола о том,
что наиболее важно в работе, в % от опрошенных

Что наиболее важно в работе, которой заняты	Мнение работников промышленности		Мнение работников сельского хозяйства	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Оплата труда	82,6	80,5	86,0	72,7
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	20,7	32,2	18,7	22,7
Условия труда	56,3	62,1	50,0	48,0
Организация труда	26,8	36,8	28,0	22,7

Окончание табл. 2

Что наиболее важно в работе, которой заняты	Мнение работников промышленности		Мнение работников сельского хозяйства	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Близость работы к месту жительства	27,7	41,4	36,0	37,3
Возможность быть в коллективе	6,1	13,8	8,7	13,3
Возможность занимать определенное положение в обществе	5,6	8,0	6,7	5,3
Другое	1,9	1,1	2,0	0,7
В работе все важно для меня	15,0	14,9	11,3	21,3
Затруднились ответить	0,0	1,1	0,7	0,7

Среди работников сельского хозяйства различия прослеживаются в пункте «Организация труда» – 28,0% у мужчин и 22,7% – у женщин – и возможность быть в коллективе (13,3 против 8,7% у мужчин).

Среди работников умственного труда вторую позицию у преподавателей вузов – 58,5 у мужчин и 55,5% у женщин, третью у работников здравоохранения – 35,3 у мужчин и 37,5% у женщин – занимает интерес к содержанию работы, это отличает их от работников промышленности и сельского хозяйства (табл. 3). Условия труда у преподавателей вузов на третьем месте – 39,0 у мужчин и 46,6% у женщин. У работников здравоохранения условия труда оказываются на второй позиции – 48,2 у мужчин и 51,7% у женщин.

Среди преподавателей вузов для мужчин важнее, чем для женщин, полезность работы для общества (36,6 и 27,5% соответственно), для медиков – ровно наоборот (24,7 у мужчин и 38,1% у женщин), но и у тех, и у других это 4-я ранговая позиция. Для женщин-медицинских работников оказывается важнее, чем для мужчин-медиков, организация труда – 28,3 против 20,0% соответственно.

Таблица 3

Мнение преподавателей вузов и работников здравоохранения
о том, что наиболее важно в работе, которой заняты,
в зависимости от пола, в % от опрошенных

Что наиболее важно в работе, которой заняты	Преподаватели вузов		Работники здравоохранения	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Оплата труда	68,3	67,4	74,1	69,8
Чтобы работа была интересной по своему содержанию	58,5	55,5	35,3	37,5
Условия труда	39,0	46,6	48,2	51,7
Полезность работы для общества	36,6	27,5	24,7	38,1
Организация труда	18,9	20,8	20,0	28,3
Близость работы к месту жительства	13,4	16,9	20,0	21,3
Возможность быть в коллективе	6,7	9,3	11,8	8,9
Возможность занимать определенное положение в обществе	11,6	10,2	9,4	9,2
Другое	0,0	0,0	0,0	0,0
В работе все важно	14,6	16,9	14,1	14,6
Затруднились ответить	0,0	0,4	0,0	1,0

Заключение. Итак, по данным социологического исследования, работа занимает четвертое место в ценностных ориентациях человека после семьи, здоровья и материального достатка у мужчин и у женщин. Мотив оплаты труда – ведущий у работников всех отраслей занятости, при этом мужчины заинтересованы в заработной плате чуть больше женщин.

Среди работников промышленности и сельского хозяйства главными являются внешние мотивы, связанные с самой работой – условия труда, организация труда, близость работы к месту жительства. Внутренний мотив – интерес к содержательной стороне работы – занимает только 5-е место среди работников

промышленности и 4-е – среди работников сельского хозяйства, у женщин он выражен сильнее. Для женщин важен мотив принадлежности – возможность быть в коллективе, – но это лишь 6-я ранговая позиция.

Среди работников умственного труда интерес к содержательной стороне работы выражен гораздо сильнее – вторая позиция у преподавателей вузов и третья у работников здравоохранения, именно это обуславливает их работу в этой профессии. Для преподавателей и медиков важное значение имеет также полезность работы для общества, это 4-я ранговая позиция у мужчин и женщин.

Таким образом, мы наблюдаем различия в мотивации труда у работников сферы физического и умственного труда, среди работников физического труда разница в мотивах труда мужчин и женщин выражена отчетливее.

Благодарности

Работа выполнена в рамках проекта РГГУ «Гендерные исследования как междисциплинарная академическая основа для эффективной научной коммуникации в современных социальных и гуманитарных науках» (конкурс «Проектные научные коллективы РГГУ»).

Acknowledgements

The work was carried out within the RSUH project “Gender Studies as an Interdisciplinary Academic Framework for Effective Scientific Communication in Contemporary Social Sciences and the Humanities” (RSUH “Research Teams Competition”).

Литература

- Абрамова, Федосенко 2019 – *Абрамова В.В., Федосенко Е.В.* Профессиональная мотивация сотрудников крупных компаний // Молодая наука: актуальные вопросы экономики, права, психологии и образования: Сб. науч. статей Всерос. научно-практич. ежегодной конф. молодых ученых. Симферополь, 2019. С. 6–11.
- Баранкина, Прохорова, Шамина 2020 – *Баранкина А.Е., Прохорова М.В., Шамина О.С.* Поколение и пол как детерминанты смыслообразующей мотивации труда // Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы: Сб. материалов Всерос. науч. конф. / Отв. ред. А.В. Карпов. Ярославль, 2020. С. 138–142.

- Костюнина 2010 – *Костюнина А.А.* Гендерные аспекты профессиональной и трудовой мотивации [Электронный ресурс] // Грани познания. 2010. № 2 (7). С. 4–6. URL: <http://grani.vspu.ru> (дата обращения 1 февраля 2022).
- Поплавская, Соболева 2019 – *Поплавская А.А., Соболева Н.Э.* Реализация достигательных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира // Экономическая социология. 2019. Т. 20. № 2. С. 51–85.
- Прохорова 2016 – *Прохорова М.В.* Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского ун-та. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2016. Т. 16. № 3. С. 321–325.
- Прохорова 2017 – *Прохорова М.В.* Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 17. № 3. С. 314–318.
- Risse et al. 2018 – *Risse L., Farrell L., Fry T.* Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages? // Oxford Economic Papers. 2018. № 70 (4). P. 919–949. Doi: 10.1093/oenp/gpy021.

References

- Abramova, V.V. and Fedosenko, E.V. (2019), “Large companies employees professional motivation. Gender aspect”, *Molodaya nauka: aktualnye voprosy ekonomiki, prava, psikhologii i obrazovaniya* [Young science. Topical issues of economics, law, psychology and education. Collection of scientific articles of the All-Russian Scientific and Practical Annual Conference of Young Scientists], Simferopol, Russia, pp. 6–11.
- Barankina, A.E., Prokhorova, M.V. and Shamina, O.S. (2020), “Generation and gender as determinants of the meaning-forming labor motivation”, Karpov, A.V. (ed.), *Yaroslavskaya psikhologicheskaya shkola: istoriya, sovremennost', perspektivy* [Yaroslavl psychological school. history, present, prospects. Collection of proceedings from the All-Russian Scientific Conference], Yaroslavl, Russia, pp. 138–142.
- Kostyunina, A.A. (2010), “Gender aspects of professional and labor motivation”, *Grani poznaniya*, no. 2 (7), pp. 4–6, available at: <http://grani.vspu.ru> (Accessed 1 February 2022).
- Poplavskaya, A.A. and Soboleva, N.E. (2019) “Realization of Male and Female achievement motives in the labor markets across the world”, *Economic sociology*, vol. 20, no. 2, pp. 51–85.
- Prokhorova, M.V. (2016), “Sense-making work motives of women and men”, *Izvestiya of Saratov University. The new series. Philosophy. Psychology. Pedagogy Series*, vol. 16, no. 3, pp. 321–325.
- Prokhorova, M.V. (2017), “Sense-making work motives of women and men”, *Izvestiya of Saratov University. The new series. Philosophy. Psychology. Pedagogy Series*, vol. 17, no. 3, pp. 314–318.

Risse, L., Farrell, L. and Fry, T. (2018), "Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages?", *Oxford Economic Papers*, vol. 70, iss. 4, October, pp. 919–949, DOI: 10.1093/оep/гpy021.

Информация об авторе

Ирина О. Шевченко, доктор социологических наук, профессор, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6; sheviren@yandex.ru

Information about the author

Irina O. Shevchenko, Dr. of Sci. (Sociology), professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; sheviren@yandex.ru