

Стратегии для китайских женщин по совмещению карьеры и семьи

Научный руководитель – Новоселова Елена Николаевна

Сунь Цзясин

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии семьи и демографии, Москва, Россия

E-mail: 15106785923@163.com

Конфликт между работой и семьей у женщин негативно сказывается на их психическом здоровье и эмоциональном благополучии, потенциально влияя на отношения между родителями и детьми, на супружеские отношения, на производительность труда в организациях и текучесть кадров, а в тяжелых случаях — на социальную стабильность и экономическое развитие. Для смягчения конфликта между работой и семьей у женщин необходимы согласованные усилия на уровне общества, организации, семьи и отдельного человека.

- Социальный уровень.

Общество должно активно использовать роль образования и СМИ для продвижения современной цивилизации и повышения осведомленности о гендерном равенстве, а также для создания политической и общественной среды, способствующей независимости, самостоятельности и социальной значимости женщин-профессионалов. При разработке политики равных возможностей в сфере занятости необходимо гарантировать женщинам равные права на трудоустройство, права на развитие и право на получение такой же заработной платы, как и мужчинам на рабочем месте. Необходимо улучшить меры социального обеспечения. Дошкольное образование, работа по дому и уход за пожилыми людьми являются основными источниками семейного давления для женщин-профессионалов. Поэтому общество должно улучшить и стандартизировать систему услуг по уходу за пожилыми людьми, систему дошкольного образования и систему домашнего обслуживания [Дэн 2012; 103-108].

- Организационный уровень.

Предприятия могут разрабатывать гибкие системы работы, отвечающие потребностям работающих женщин, исходя из их реальной ситуации, например, гибкий график работы и место работы [Чэнь 2023; 5840-5855]. При гибком графике работы компании могут указывать общее количество рабочих часов в день или определять основные рабочие часы в рамках рабочего времени всех сотрудников, позволяя сотрудникам самим решать, когда начинать и заканчивать работу. Внедряя гибкую систему работы, организации могут изменить свой подход к управлению и оценивать эффективность работы сотрудников, измеряя «результаты», а не время, проведенное в компании. Таким образом, могут быть удовлетворены семейные потребности женщин, такие как воспитание детей, уход за пожилыми людьми, приготовление завтрака, отвоз и забирая детей, проведение выходных с семьей, сопровождение членов семьи и уход за больными, что значительно смягчает конфликт между карьерой и семьей у женщин.

- Семейный уровень.

Поощрять формирование семейного воспитания и семейного стиля, активно содействовать созданию цивилизованных семей и мобилизовать членов семьи к участию в распределении семейных обязанностей [Шэнь 2023; 5-10]. Забота о семье не является исключительной обязанностью женщин. Отсутствие мужчин в семейной заботе приведет к гендерному неравенству и формированию негармоничной семейной атмосферы. Когда женщины сталкиваются с трудностями баланса между работой и семьей, мужчины должны осознать, что, будучи членами семьи, они также несут обязанность и ответственность действовать. Мужчины должны сознательно повышать свою осознанность как хозяева семьи, сознательно оказывать помощь и поддержку развитию женщин и помогать им осознать свою самооценку. Они развивают взаимную помощь и поддержку [Чэн 2024; 3101-3105].

- На индивидуальном уровне.

(1) Улучшение личных качеств. Профессиональная компетентность и навыки управления временем у женщин-профессионалов отрицательно коррелируют с конфликтом между работой и семьей. Поэтому женщины-профессионалы могут повысить эффективность работы и уменьшить конфликт между работой и семьей, расширяя знания, совершенствуя навыки и обогащая компетенции; они также могут уменьшить конфликт между работой и семьей, основанный на времени, эффективно управляя своим временем.

(2) Поиск социальной поддержки. Женщины-профессионалы могут активно общаться со своим начальством, чтобы получить понимание и поддержку по вопросам работы и семьи [Тан 2010]. В то же время женщины-профессионалы могут получить духовную и ресурсную поддержку посредством общения и обмена с супругами. Наконец, работающие женщины могут спонтанно создавать группы взаимопомощи для обмена информацией по домашним делам, воспитанию детей и опыту работы, чтобы получить социальную поддержку [Чжан 2010].

Источники и литература

- 1) Дэн Цицзюань и Линь Чжунхуа. (2012). Обзор отечественных исследований конфликта между работой и семьей среди женщин-профессионалов. Журнал женских исследований, 2, 103-108.
- 2) Чэнь Лицзе. Исследование стратегий снижения рабочего давления среди женщин-сотрудниц в финансовой системе [J]. Исследование операций и нечеткая теория, 2023, 13(5): 5840-5855.
- 3) Шэнь Юэюэ. Глубокое изучение, популяризация и реализация духа 20-го съезда КПК для лучшего служения высококачественному развитию женского дела на новом пути [J]. Журнал женских исследований, 2023(1): 5-10.
- 4) Чэн Жуйминь, Гао Шуан. Исследование проблем и мер по обеспечению благополучия женщин в нашей стране на современном этапе [J]. Современный менеджмент, 2024, 14(12): 3101-3105.
- 5) Тан Шуцзюнь. Конфликт работы и семьи и профессиональное выгорание среди преподавателей вузов: опосредующая роль социальной поддержки [J]. Ежемесячник академических исследований, 2010, (9).
- 6) Чжан Ли, Чжан Линь. Конфликт работы и семьи среди женщин-профессионалов: модераторный эффект автономии труда и поддержки со стороны начальства [J]. Промышленная инженерия и менеджмент, 2010, 15(5).