

## **ЖЕНЩИНЫ С ДЕТЬМИ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОБУЧЕНИЕ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА**

**Хуснутдинова Г.Ф., Воробьев Е.М.**

*ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет Минобрнауки России», Тюмень, Россия, (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: n\_gf@bk.ru  
Комитет по делам национальностей Администрации Тюменской области, Тюмень, Россия (625003, ул. Республики, 24), e-mail: kdn\_to@72to.ru*

**Анализ возможностей обучения и переобучения женщин с детьми до трех лет на рынке труда с целью дальнейшего их трудоустройства проводится на основе изучения ответов респондентов и экспертов в ходе социологических исследований. На первом этапе было опрошено 300 женщин; на втором этапе – эксперты из числа представителей административных и образовательных структур, а также руководители предприятий и представители малого бизнеса. Выявлено, что чуть более половины опрошенных женщин выразили готовность к обучению и переобучению с гарантией последующего трудоустройства. При выборе новой специальности около половины опрошенных женщин ориентируются на высокий заработок. Сходство со знакомой специальностью также является существенным фактором профессионального самоопределения для женщин. Кроме того, для 16,7 % женщин – это работа вблизи от места жительства. В случае появления возможности обучения и переобучения женщины выберут заочную форму, дистанционную (обучение через Интернет), каждая десятая дневную или вечернюю. Большинство экспертов высказали мнение, что если женщина хочет работать, то для этого подходит любая сфера занятости. При этом к работе должны предъявляться следующие требования: неполный рабочий день, скользящий график работы, возможная работа на дому, хорошо оплачиваемая, работа должна быть легкой, не требующей ответственности. В заключение отмечается, что женщины обладают высокой мотивацией и мобилизационными способностями для осуществления трудовой деятельности.**

**Ключевые слова:** женщина с детьми до трех лет, рынок труда, трудоустройство, трудовая мотивация, обучение, переобучение.

## **WOMEN WITH CHILDREN IN THE LABOR MARKET TRAINING AND RETRAINING FOR EMPLOYMENT**

**Khusnutdinova G.F., Vorobyov E.M.**

*VPO «Tyumen State Oil and Gas University Ministry of Education of Russia», Tyumen, Russia (625000, Tyumen, ul. Volodarsogo, 38), e-mail: n\_gf@bk.ru  
The Committee on the National Administration of the Tyumen region, Tyumen, Russia (625003, ul. Of 24), e-mail: kdn\_to@72to.ru*

**Analysis of possibilities for training and retraining of women with children up to three years in the labor market in order to further their employment is based on the study of the responses of the respondents and experts in sociological research. In the first phase were interviewed 300 women; the second phase - consisting of representatives from administrative and educational institutions, as well as business executives and small business. Revealed that just over half of the women interviewed expressed their willingness to training and retraining with a guarantee of future employment. When choosing a new profession, about half of the women surveyed are guided by high earnings. The similarity with the familiar specialty is also a significant factor in professional self-determination for women. In addition, 16.7% for women - is the work in the vicinity of the residence. In the case of the possibility of training and retraining of women choose absentia remote (online training), every tenth day or evening. Most experts were of the opinion that if a woman wants to work, then this fits any sphere of employment. In this case, the work must meet the following requirements: part-time, flexitime, ability to work at home, well-paid work should be easy, does not require a liability. In conclusion, it is noted that women have a high motivation and mobilization skills in order to work.**

**Keywords:** woman with children up to three years, the labor market, employment, labor motivation, training, retraining.

В связи с сокращением сферы производства и увеличением числа безработных одно из ведущих направлений в сфере занятости занимают проблемы профессионального обучения и

переобучения безработных, способных гибко реагировать на изменяющиеся потребности рынка. Это определяется, во-первых, тем, что структурные изменения общественного производства привели к нарушению количественного и качественного равновесия в подготовке кадров в условиях относительно стабильной экономики, к несоответствию объемов и профилей в профессионально образовательных учреждениях, ориентированных в основном на отраслевой принцип обучения и, как следствие, к диспропорции между спросом и предложением рабочей силы [1, 2, 3, 10].

Во-вторых, на рынке труда возникло качественно новое явление – конкуренция, требующая высокого профессионализма кадров, способных быстро адаптироваться к новым условиям экономики.

В-третьих, в условиях динамичного спроса на кадры новых специальностей и профессий можно отметить консерватизм многих учебных заведений в подготовке кадров высшей квалификации. Для системы профессионального образования в целом характерны медленная перестройка образовательных технологий, неразвитость сети информационных служб, банка профессий, региональных программ занятости.

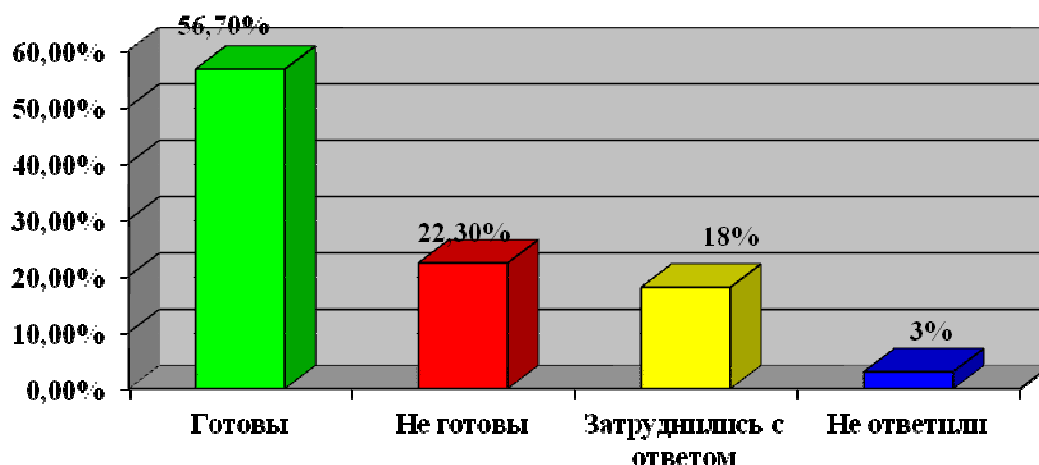
Для организации обучения молодых женщин важно вести их подготовку с учетом их творческих способностей, повышения социальной и профессиональной мобильности с одновременным формированием адекватных качеств личности профессионала, который не только должен выполнить профессионально-производственные функции, но и продуктивно сотрудничать с партнерами, постоянно заниматься самосовершенствованием и саморазвитием.

Для такой подготовки необходимо использование инновационных технологий в обучении, внедрение системы модульного обучения; внедрение личностно-ориентированного подхода в обучении с учетом функционально-деятельного подхода к избранной профессии; создание в системе занятости новых возможностей переподготовки и подготовки по новым специальностям, позволяющим в дальнейшем обеспечить более устойчивую занятость в избранной профессии [4].

Для изучения возможностей обучения и обучения женщин с малолетними детьми на рынке труда с целью дальнейшего их трудоустройства авторами были проведены социологические исследования. На первом этапе был проведен анкетный опрос 300 женщин, имеющих детей до 3-х лет; на втором этапе – экспертный опрос, в качестве которых выступили представители административных и образовательных структур, а также руководители предприятий и представители малого бизнеса.

Согласно результатам нашего исследования, чуть более половины опрошенных женщин (56,7 %) выразили готовность к обучению и переобучению с гарантией

последующего трудоустройства (рис. 1). Не готовы к учебе 22,3 %, а затруднились выразить свою готовность 18,0 %.



*Рис. 1. Готовность молодых женщин к прохождению переподготовки по специальности, удобной для воспитания детей*

Анализ ответов на данный вопрос в зависимости от полученного образования показал, что с повышением уровня образования растет число женщин, готовых пройти переподготовку для получения специальности, удобной для их ситуации, с гарантией последующего трудоустройства. При этом следует отметить, что независимо от полученного образования, значительное количество женщин не смогли ответить на поставленный вопрос.

При выборе новой специальности, как и предполагал автор, около половины опрошенных женщин ориентируются на высокий заработок (46,3 %). Сходство со знакомой специальностью также является существенным фактором профессионального самоопределения для (23,0 %) женщин. Следующий по значимости фактор – это работа вблизи от места жительства, этот вариант ответа выбрали 16,7 % ответивших. Полное распределение ответов на данный вопрос представлено в табл. 1.

**Таблица 1**

Ответы респондентов на вопрос «Если Вы готовы пройти переподготовку, по каким признакам Вы будете выбирать новую специальность?»

Мотивы	Частота	Процент
Высокий заработок	139	46,3
Легкость и быстрое освоение	27	9,0
Сходство со знакомой мне специальностью	69	23,0
Не имеющая вредности, физически не тяжелая	26	8,7
Возможность работать на дому	29	9,7
Сохранение своего социального положения (статуса)	25	8,3
Работа вблизи от места жительства	50	16,7
Другой вариант	21	7,0
Итого	386	128,7

Нами выявлены некоторые тенденции. 1. Так, с повышением уровня образования,

женщины, выбирая новую специальность, чаще ищут сходство со знакомой специальностью, или выбирают высокий заработок. 2. Независимо от количества детей, каждая вторая женщина готова пройти переподготовку, если это приведет к повышению заработка. 3. Чем больше у женщины детей, тем чаще она выражает желание иметь работу вблизи от места жительства

В случае появления возможности обучения и переобучения 41 % женщин выберут заочную форму, 23,7 % – дистанционную (обучение через Интернет), 13 % – дневную и 14 % – вечернюю. При анализе ответов респондентов на данный вопрос в зависимости от количества рожденных детей выявлено, что чем больше детей у женщины, тем чаще она выбирает заочную форму обучения.

Не готовы оплачивать из собственных средств обучение новой профессии десятая часть опрошенных (12,3 %), а для четверти женщин (23 %) все зависит от стоимости обучения. При условии гарантии трудоустройства готова платить за обучение каждая третья женщина (31,3 %) (табл. 2).

**Таблица 2**

Ответы респондентов на вопрос «Рассмотрели бы Вы возможность оплаты обучения за интересующую Вас профессию?»,  
в процентах к общему числу опрошенных

Варианты ответов	Частота	Процент
Да, с гарантией трудоустройства	94	31,3
Да, если профессия хорошая, я бы оплатила ее обучение	75	25,0
Нет, я бы не стала учиться платно	37	12,3
Все зависит от стоимости обучения	69	23,0
Затрудняюсь ответить	31	10,3
Итого	306	101,9

Анализ мобилизационного аспекта поведения на рынке труда молодых женщин показал, что изучаемая категория обладает достаточно большим потенциалом для полноценного участия на рынке труда. Это проявляется в возможности большей части молодых женщин оставлять малолетних детей под присмотром у родителей, родственников или в специальных учреждениях. Многие женщины выражают готовность к обучению и переобучению с условием последующего трудоустройства и рассматривают при этом различные специальности и формы обучения.

Рассмотрим оценки работодателей трудового поведения изучаемой категории женщин. Большинство экспертов (90 %) указали, что в штате их предприятия числятся женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, остальные ответили, что в штате их предприятия таких женщин нет.

На вопрос «Какие трудности возникают у Вас в работе с данной категорией сотрудников», эксперты главной проблемой называли больничные листы по уходу за

ребенком из-за частых болезней детей. Одновременно около половины экспертов указали, что женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не создают им никаких трудностей. Некоторые эксперты дополнили предложенный список ответов такими комментариями, как «трудностей не возникают, за исключением трудностей, связанных с личностными качествами человека», «не возникает трудностей, так как даем возможность работать дома», «в зависимости от того, какие требования матерей, если их требования совпадают с нашими, то никаких трудностей не возникает» или «трудностей особых нет, сейчас сложнее, так как производственные планы необходимо выполнять, но мы входим в положение этих женщин». Один эксперт откровенно ответил, что на предприятии, которое он возглавляет, «стараются не брать таких женщин на работу, но если она уже работала на предприятии и появился ребенок, то стараются всячески помочь».

Следующий вопрос анкеты позволил выявить наличие положительных моментов трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет на предприятии. Три четверти экспертов (75 %) считают, что социальный и экономический эффект от трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, очевиден. Это нашло подтверждение в ответах экспертов:

- ребенок находится дома с бабушкой, другими родными;
- женщины этой категории трудятся наравне со всеми;
- предприятию не надо искать замену, обучать, переобучать новых сотрудников;
- женщина остается в курсе всех дел;
- если хороший специалист, он даже, если имеет ребенка, работает хорошо;
- женщина работает еще лучше и дорожит работой, так как нужно думать о себе и ребенке;
- сохраняется квалификация специалиста;
- не нужно искать нового сотрудника на это место;
- предоставление неполного рабочего дня;
- помимо социального и экономического эффекта, существует общегосударственная политика (увеличение населения, поддержка семьи);
- почасовая работа позволяет уделять ребенку время;
- уверенность в том, что такая женщина будет работать, так как её ребенок до 3-х лет уже устроен в детский сад;
- работая, женщина продолжает развиваться, совершенствоваться, при этом получает за свой труд зарплату.

Каждый четвертый эксперт высказал противоположное мнение, они считают что

женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, «минимум до 3-х лет должны сидеть и воспитывать детей», «лучше женщине сидеть с ребенком, чем часто брать больничные листы», «лучше женщинам дать дополнительные льготы, так как для работодателя это выгоднее».

В ходе анализа мы выявили наиболее приоритетные сферы занятости для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. По мнению экспертов, приоритетными являются такие сферы занятости, как: бухгалтерия, экономика, учет и аудит (25 % экспертов); детские дошкольные учреждения (15 %); образование, социальная работа, сфера услуг (20 %); сетевой бизнес (10 %); статист, программист (10 %); другие (15 %).

Одновременно 10 % ответили, что «до 3-х лет маме необходимо заниматься больше воспитанием ребенка, другая деятельность может занимать 6–8 часов в неделю с целью поддержания чувства самодостаточности у матери» и «когда у матери есть ребенок, государство должно взять на себя её социальную защиту, а не работодатель».

Большинство экспертов высказали мнение, что если женщина хочет работать, то для этого подходит любая сфера занятости. При этом к работе должны предъявляться следующие требования: неполный рабочий день, скользящий график работы, возможная работа на дому, хорошо оплачиваемая, работа должна быть легкой, не требующей ответственности.

По мнению экспертов, вопросами профессионального обучения и переобучения женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, с целью дальнейшего трудоустройства, должны заниматься: Департамент занятости населения Тюменской области (70 %); Департамент социального развития Тюменской области (30 %); Департамент образования (5 %). Высказывались и другие мнения: «если есть желание, трудно найти востребованную работу», «почему женщина, имеющая ребенка, должна думать о смене специальности, если у нее уже есть специальность».

На вопрос о том, «какие еще факторы, помимо образовательного, могут способствовать обеспечению эффективной занятости женщин, имеющих детей до 3-х лет», были получены ответы, которые в обобщенном сводятся к следующему:

- наличие бесплатных детских учреждений для детей в возрасте до 3-х лет, а также, по возможности, создание собственных учреждений на базе предприятия;

- достойный уровень заработной платы, социальные гарантии для молодых женщин с детьми до 3-х лет;

- государственная поддержка молодых женщин с детьми до 3-х лет;

- предоставление скользящего графика работы.

Для формирования практических рекомендаций по содействию занятости изучаемой

категории женщин в Тюменской области в заключительном блоке анкеты экспертам была предложена возможность высказать свое мнение. Перечислим наиболее типичные практические рекомендации по содействию занятости изучаемой категории женщин в Тюменской области, сформулированные экспертами:

- «активное использование вариантов неполного рабочего дня, работу в выходные дни, почасовая работа, предоставляющая ей возможность заниматься ребенком» (30 %);
- «предоставление работы не больше 4 часов в день, открытие при учреждениях д/с, яслей, пусть даже частных» (25 %);
- «проведение социологических исследований их проблем, рекламная кампания в средствах массовой информации, социальное страхование» (15 %);
- «возможность трудоустройства по месту проживания или решение транспортной проблемы в утренние и вечерние часы» (15 %) и др.

При этом, по мнению экспертов, законодательные и исполнительные органы власти должны принять следующие меры по трудоустройству изучаемой категории женщин:

- «наделение большим количеством льгот, чтобы они действительно ощущали себя защищенными социально и имели возможность качественно воспитывать ребенка, здорового и умного, развивать интеллектуально» (30 %);
- «поскольку воспитание ребенка – это огромный труд, то женщинам, имеющим детей до 3-х лет, нужно увеличить заработную плату» (15 %);
- «социальная защита женщин, имеющих маленьких детей. Обеспечить больше льгот, в том числе и финансовых» (15 %);
- «обеспечение отдельным, комфортабельным жильем» (15 %);
- «почти у всех женщин, кто планирует родить ребенка, есть образование, поэтому нужно расширять диапазон работ на дому с почасовой оплатой, предоставляя гарантии государства в поощрении работающих женщин данной категории» (15 %) и др.

В заключении экспертам была предоставлена возможность высказать предложения по регулированию и содействию занятости изучаемой категории женщин. На основе их мнений автор формулирует конкретные предложения, которые необходимо принять на региональном уровне [5, 6, 9]:

- создать специальную службу в Департаменте занятости населения, регулиующую рынок женского труда; которая выслушает предложения руководителей и проанализирует материальную и экономическую выгоду от их трудоустройства (25 %) [7];
- возможность детей устроить в ясли и посвящать время своей основной специальности (15 %);
- предлагать обучающие программы по разным специальностям; курсы повышения

квалификации, приобрести новую профессию с гарантией последующего трудоустройства (15 %);

- материальная поддержка матерей со стороны государства, а не только работодателя (15 %);

- если у женщины нет возможности до 3-х лет самой заниматься ребенком, нужно финансово её защищать от нищеты [8]. Она должна быть счастлива, что имеет здорового ребенка, а не страдать, что её социальный уровень изменился с рождением ребенка (5 %).

В заключение отметим, что исследованная категория женщин обладает достаточно высокой мотивацией и мобилизационными способностями для осуществления трудовой деятельности. Однако для наиболее полной реализации себя на рынке труда для молодых женщин с детьми до 3-х лет необходимо создание соответствующих условий.

### Список литературы

1. Гайсина Л.М. Управление персоналом в российских компаниях нефтегазового комплекса: современные социальные приоритеты: дисс. ... канд. социол. наук. – Уфа: Башкирский гос. ун-т, 2009.
2. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Обеспечение конкурентоспособности объектов дополнительного профессионального образования на примере УГТУ-УПИ // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 6. – С. 56-59.
3. Матвеева Т.В., Машкова Н.В. Формирование механизма устойчивости конкурентоспособности субъектов дополнительного профессионального образования // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2009. – Т. 24, № 2. – С. 210.
4. Матвеева Т.В., Машкова Н.В., Поротников П. А. Разработка модели управления конкурентоспособностью объекта дополнительного профессионального образования в уральском федеральном университете // Современная экономика: проблемы и решения. – 2012. – № 4 (28). – С. 14-21.
5. Социальное обеспечение россиян: теория и практика [Текст] / М.Л. Белоножко, О.М. Барбаков, Н.Г. Хайруллина, И. Н. Беринцева, К.В. Кирсанов, К.Л. Баранова. – Тюмень: Изд-во Тюменского гос. нефтегазового ун-та, 2013. – 326 с.
6. Хайруллина Н.Г. Пенсионный возраст россиян: оценки и мнения. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2012. – 100 с.
7. Хайруллина Н.Г. Социально-демографическая ситуация: результаты исследования, статья // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2010. – № 2. – С. 51-56.
8. Хайруллина Н.Г. Экономические аспекты социального обеспечения граждан // Известия



высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2012. – № 3. – С. 53-58.

9. Хайруллина Н.Г., Воробьев Е.М. Межэтнические отношения в Тюменской области: динамика и тенденции. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 196 с.

10. Хуснутдинова Г.Ф. Интернет-пространство как основа для повышения конкурентных преимуществ предпринимательских структур // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 11 (ч. 4). – С. 800–804.

**Рецензенты:**

Шилова Н.Н., д.э.н., профессор кафедры менеджмента в отраслях топливно-энергетического комплекса. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень,

Силин А.Н., д.соц.н., профессор кафедры маркетинга и муниципального управления. ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень.