

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ (ПЕРЕОБУЧЕНИЕ) ЖЕНЩИН, НАХОДЯЩИХСЯ В ОТПУСКЕ ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ, КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРЫ (НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗА- НЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

**Д. А. Антонов, Л. В. Шилина**

*Департамент по труду и занятости населения Свердловской области,  
г. Екатеринбург  
dtzn@egov66.ru*

Преодоление острого кадрового дефицита, испытываемого большинством регионов страны в условиях модернизации промышленных предприятий и развития экономики на инновационной основе, обусловлено достижением целей демографической политики, стабилизации численности населения, интенсивным развитием трудовых ресурсов.

Перед каждым регионом стоит задача формирования трудового потенциала модернизации экономики на основе решения ключевых демографических проблем.

В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации, включая Свердловскую область, в экономическую деятельность вовлекается ряд ранее не используемых категорий трудовых ресурсов: женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, и иных.

В течение ряда лет в Свердловской области в рамках мер, предусмотренных Концепцией демографической политики РФ на период до 2025 г., проводилась работа по привлечению к трудовой деятельности женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Проблема трудоустройства женщин является частью общей проблемы обеспечения их занятости.

Численность женщин, занятых в экономике Свердловской области, в 2013 г. составляла 1 078,8 тыс. чел. Среднегодовая численность женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, – 406,3 тыс. чел. Численность женщин, имеющих детей до шести лет, составляет порядка

189,4 тыс. чел. Уровень занятости женщин в возрасте 20–49 лет, воспитывающих несовершеннолетних детей, – 78,4%.

Доля женщин в общей численности безработных составляет более 50%. При этом преобладающая доля вакансий предназначена для граждан по рабочим профессиям или не требующим специальных навыков

и квалификаций (75,7% от общего количества заявленных в службу занятости вакансий). Доля вакансий служащих – 24,3%.

Работодатели, подавая данные вакансии, подразумевают, что основным рабочим персоналом у них станут мужчины, а не женщины, так как выполнение рабочих функций предполагает наличие физической силы, присущей в основном мужчинам.

Основными факторами, снижающими конкурентоспособность женщин на рынке труда, являются:

- семейные проблемы. Продолжительные перерывы в работе, связанные с рождением и воспитанием детей, «двойная» занятость в домашнем хозяйстве и на производстве приводят к низкой профессиональной мобильности женщин;

- принадлежность женщин к отраслям экономики с преобладанием малоквалифицированного и рутинного труда, значительное расхождение между уровнем профессионального образования и реально выполняемой работой сокращает возможности их профессиональной самореализации. В течение ряда лет наибольшая потребность в работниках для замещения так называемых «женских» вакансий отмечается по профессиям: подсобный рабочий, дворник, повар, курьер, медицинская сестра, официант, продавец продовольственных товаров, сторож, агент рекламный, воспитатель;

- при прочих равных условиях большинство работодателей предпочитает принимать на работу мужчин, что связано, в первую очередь, с необходимостью предоставления женщинам различных льгот, компенсаций, оплатой больничных листов.

В течение 2014 г. в органах службы занятости Свердловской области зафиксировано избыточное предложение безработных женщин, имеющих профессию (специальность): продавец продовольственных товаров, продавец непродовольственных товаров, техник, директор (заведующий) предприятия розничной торговли, социальный работник, менеджер, охранник, маляр и иные.

Нередко к женщинам-специалистам предъявляются требования, связанные не только с их профессиональными качествами – знаниями, умениями, навыками, а с чисто внешними характеристиками, ограничивающими их права, в том числе не брать больничных листов по уходу за ребенком.

Как правило, женщины чаще, чем мужчины, высвобождаются с предприятий по инициативе администрации:

– происходят изменения в ценностных ориентирах самих женщин. В связи с тем что возрастает ценность семьи, более чем 60% из них отдают предпочтение неполному рабочему дню и гибкому графику работы. Если в вакансиях работодателей предлагается зарплата на уровне прожиточного минимума, то мотивация женщин к труду заметно снижается;

– большое значение имеют и личностные психологические проблемы женщин (неуверенность в себе, отсутствие навыков общения с работодателем, заниженная самооценка).

В наиболее сложном положении на рынке труда находятся категории женщин-матерей с малолетними детьми, детьми-инвалидами, одинокие матери.

Женщины, имеющие малолетних детей и находящиеся в отпусках по уходу за ребенком (либо ранее не работавшие), при возвращении на прежнее место работы или при новом трудоустройстве испытывают трудности в связи с социально-трудовой дезадаптацией, потерей профессиональных навыков, снижением конкурентоспособности и профессиональной мобильности.

Для повышения эффективности трудоустройства женщин в соответствии с законодательством о занятости населения оказывается весь спектр государственных услуг: содействие в поиске подходящей работы; информирование о положении на рынке труда; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности (в том числе с применением дистанционных технологий обучения); социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; содействие самозанятости безработных граждан и др.

В целях организации профессионального обучения (переобучения) женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, службой занятости населения проанализирован опыт и условия организации профессионального обучения в кризисный в экономике период 2009–2011

гг.

В результате выявлены необходимые условия и резервы для организации профессионального обучения женщин в нынешних условиях.

Факторами результативности организации профессионального обучения (переобучения) данной категории женщин являются следующие.

1. Изучение спроса на государственную услугу.

2. Развитие системы информирования женщин. Формирование доверия к новой государственной услуге. Участие общественных организаций женщин в информационно-разъяснительной работе.

3. Широкое использование дистанционного обучения, в том числе с использованием классов, оборудованных в центрах занятости отдаленных и сельских территорий. Последовательная работа с Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и образовательными организациями разных форм собственности.

4. Обучение собственных специалистов центров занятости для адресной работы с женщинами, воспитывающими детей, как особой категории клиентов службы занятости.

Потребность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в профессиональном обучении определяется на основании результатов:

– ежегодного проведения репрезентативных социологических опросов женщин данной категории;

– еженедельного мониторинга потребности женщин в обучении (переобучении), включающего в том числе оценку показателя по прогнозной потребности в обучении (переобучении) женщин (по данным центров занятости).

В 2013 г. изучение спроса на профессиональное обучение (переобучение) женщин осуществлено путем социологического опроса 1355 женщин в возрасте от 17 до 45 лет, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, проживающих в городских и сельских населенных пунктах. В проведении опроса участвовала региональная общественная организация «Форум женщин Урала», имеющая территориальных представителей по всей области.

В общей численности опрошенных женщин около 60% составили женщины, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, 40% – не состоящие в трудовых отношениях с работодателями.

Результаты опроса свидетельствуют о существенных отличиях оценки уровня своей профессиональной квалификации женщинами, состоящими и не состоящими в трудовых отношениях (рис. 1).

Так, доля женщин, считающих, что уровень их профессиональной квалификации полностью соответствует требованиям работодателей и позволяет претендовать на желаемые вакантные места и продвижение по службе, более чем в два раза выше среди состоящих в трудовых отношениях (62% и 28% соответственно от числа опрошенных в каждой подгруппе).

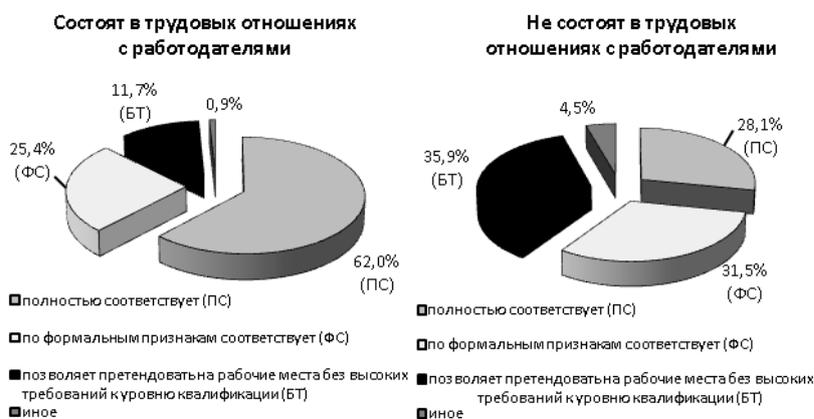


Рис. 1. Самооценка профессиональной квалификации женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет

В обеих подгруппах зафиксировано положительное отношение подавляющего большинства женщин к профессиональному обучению (переобучению) в период воспитания ребенка до достижения им возраста трех лет (рис. 2).



Рис. 2. Потребность в услугах службы занятости населения женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет

В целом опрос выявил особенности у женщин с различным уровнем образования и жизненного опыта. Запросы женщины с высшим образованием – это запросы на высокий уровень квалификации, престижные профессии (специальности) и занятие новых должностей, повышающих профессиональный статус, тогда как у женщин без профессионального образования – получение первой профессии для трудоустройства.

В целях повышения информирования женщин активно используются Интернет-ресурсы. На официальном сайте Департамента по труду и занятости населения Свердловской области ([www.szn-ural.ru](http://www.szn-ural.ru)) создан раздел «Мать и дитя: карьера, учеба», в котором размещены нормативные правовые документы, актуальные материалы для граждан данной категории, в том числе примеры успешного профессионального становления и возобновления трудовой деятельности женщинами, прошедшими профессиональное обучение и получившими дополнительное профессиональное образование в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Далее приведем фрагменты рассказов женщин.

*«До рождения ребенка я работала у частного предпринимателя, выполняя обязанности секретаря, – рассказывает молодая мама Анна. – Работа была интересная, но часто я ощущала недостаток специальных знаний (так сложилось, что у меня нет профессионального образования). С рождением ребенка материальное положение нашей семьи ухудшилось, и чтобы его поправить, я приняла решение вернуться на работу. При этом сомневалась – смогу ли справиться с прежними обязанностями, ведь прошло некоторое время, а знаний так не хватало...*

*И тут в местной газете я прочитала объявление Качканарского центра занятости – приглашение для молодых мам бесплатно пройти профессиональное обучение! Ни минуты не сомневаясь, сразу обратилась в центр занятости. Там после профориентационного тестирования вместе с работником центра занятости мы выбрали для меня программу профессионального обучения «Секретарь руководителя». Решить вопрос с уходом за ребенком на время моей учебы помогли родные. Теперь я с удовольствием осваиваю новые знания и чувствую уверенность в успешном возвращении на работу! Когда ребенок подрастет, обязательно пойду учиться в колледж заочно!»*

*«Рождение ребенка – это радость, – рассказывает Надежда. – Но находясь в отпуске по уходу за ребенком, женщина не может не думать, каким будет ее возвращение на рабочее место: 3-летний перерыв сказывается на профессиональных навыках работницы. Узнав из местной прессы о предоставленной государством возможности молодым мамам получить требующиеся знания и навыки, я, воспитатель дошкольного образовательного учреждения, обратилась в Красноуральский центр занятости с целью получения дополнительного профессионального образования по программе "Актуальные проблемы коррекции нарушения речи детей в дошкольном образовательном учреждении".*

*То обстоятельство, что мой ребенок еще не посещает дошкольное образовательное учреждение, не стало препятствием для учебы: центр занятости обеспечил условия для прохождения обучения дистанционно, в удобном для меня режиме.*

*Я люблю свою работу и планирую к ней вернуться. Надеюсь, что новые знания помогут не только расширить мои профессиональные возможности, но и будут способствовать карьерному росту».*

Подобные «живые», эмоциональные рассказы женщин, прошедших профессиональное обучение или получивших дополнительное профессиональное образование в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, повышают интерес у этой категории женщин к данной государственной услуге и положительно влияют на принятие ими решения об обучении (переобучении).

Сведения об организации профессионального обучения женщин размещаются также и в подразделе «Полезная информация» раздела «Профориентация молодежи» информационного сайта Департамента по труду и занятости населения Свердловской области (<http://szn.gossaas.ru/>).

Разделы сайта активно используются общественными организациями женщин для практической работы с населением области.

При организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, широко используются возможности дистанционного обучения.

В области на базе 13 центров занятости создана сеть классов дистанционного обучения с 63 учебными местами. Использование дистанционной технологии обучения создает условия для гибкого графика

ка учебного процесса для женщин с малолетними детьми, а также обеспечивает возможность получать квалификацию по месту их проживания.

Как показала практика работы службы занятости, вовлечение работодателей в реализацию мероприятия по обучению (переобучению) женщин с детьми до трех лет имеет взаимовыгодный характер, а также резервы дальнейшего сотрудничества.

Взаимодействие органов службы занятости населения Свердловской области с организациями разных форм собственности способствует решению кадровых проблем предприятий, с одной стороны, а с другой – решению вопросов занятости женщин, воспитывающих детей,

их профессиональному росту, улучшению материального положения семьи после начала или возобновления трудовой деятельности. Эта задача определена Департаментом для центров занятости на 2014 г. и последующий период как приоритетная по данному направлению деятельности.

Примером результативного опыта является участие ОАО «Евраз – НТМК» (г. Нижний Тагил). В условиях происходящей модернизации производства в 2013 г. Нижнетагильский центр занятости совместно с кадровой службой ОАО «Евраз – НТМК» организовал переподготовку работниц предприятия, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с профессии контролер в производстве черных металлов на новый вид профессиональной деятельности – дефектоскописты по магнитному и ультразвуковому контролю.

Организованное взаимодействие с работодателями, с одной стороны, направлено на решение кадровых проблем предприятий (организаций) различных форм собственности, а с другой – на решение вопросов занятости женщин данной категории, их профессиональный рост, улучшение материального положения семьи.

За период с июля 2012 г. по декабрь 2013 г. к обучению в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет приступили 624 женщины:

- в 2012 г. – 175 женщин (против 105 женщин по плану);
- в 2013 г. – 449 женщин (против 375 женщин по плану);
- плановый показатель 2014 г. – 820 женщин (увеличение с предыдущим периодом в 2,2 раза). На 22 сентября к обучению приступили 680 женщин (82,9% от годового плана численности участников меро-

приятия), заключены договоры на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование 765 женщин (93,9% от годового плана).

Правительством Свердловской области приняты меры к увеличению численности обучения женщин на плановый период 2015–2016 гг.:

- в 2015 г. – 1100 женщин;
- в 2016 г. – 1350 женщин.

Основные профессии обучения (переобучения) женщин: агент по закупкам, бухгалтер (прикладной направленности), воспитатель дошкольной организации, менеджер по персоналу, менеджер в торговле, оператор котельной, парикмахер, повар, продавец, секретарь руководителя, специалист.

Ведущими направлениями работы органов службы занятости населения Свердловской области по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, в 2014 г. являются:

– обеспечение достижения целевых показателей государственной программы Свердловской области «Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 г.» по численности приступивших к обучению: женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – не менее 820 чел.; безработных женщин, воспитывающих детей, – не менее 500 чел.;

– осуществление организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, с учетом актуальных потребностей организаций в квалифицированных кадрах;

– организация проведения с участием работодателей мониторингового социологического опроса женщин, воспитывающих детей до трех лет, с целью выявления динамики их потребности в обучении (переобучении);

– повышение доступности профессионального обучения за счет развития образовательных программ, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий;

– расширение пакета образовательных программ для организации профессионального обучения женщин и дополнительного профессионального образования;

привлечение большего числа работодателей и общественных организаций женщин в процесс создания условий для профессионального развития женщин и становления их карьеры.