

**Механизмы включения женщин воспитывающих малолетних детей в трудовые отношения**

**Научный руководитель – Бойцова Светлана Владимировна**

***Гольшьева Алена Андреевна***

*Студент (бакалавр)*

Костромской государственной университет, Кострома, Россия

*E-mail: golysheva.alena012@gmail.com*

Одной из неконкурентоспособных категорий на рынке труда, являются женщины, воспитывающие малолетних детей и желающие вернуться к трудовой деятельности. Основными проблемами, с которой сталкивается данная категория населения, выступает сложности совмещения профессиональных обязанностей и воспитания ребенка, частичная потеря профессиональных навыков, не готовность работодателя включать в производственный процесс женщин с детьми. В рамках решения данных проблем в рамках национального проекта «Демография» был разработан федеральный проект «Содействие занятости женщин - доступность дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет», который должен обеспечить доступность и развитие различных форм занятости, это курсы переобучения, самозанятость, временная занятость [1]. По данным Росстата, доля безработных женщин в январе 2021 г. составил 49,9%, что по сравнению с прошлыми годами становится только выше [2]. Увеличивается и процент женщин в силу экономических факторов вернуться к работе из отпуска по уходу за ребенком.

По данным Центра занятости населения по городу Костроме [3], более двухсот женщин воспитывающих малолетних детей, смогли пройти курсы переобучения, повысить квалификацию. Региональные службы занятости предлагают пройти переобучение по наиболее востребованным на локальном рынке труда профессиям. В банке данных особо востребованными и желаемыми для данной категории являются воспитатель, педагог, менеджер в сфере культуры, менеджмент в образовании, швея, парикмахер, мастер маникюра и другие. Для прохождения переобучения, женщинам необходимо подать заявление в Центр занятости по месту регистрации, для получения направления на обучение, выбрать для себя нужную специальность и далее следовать инструкциям специалиста. Широкий потенциал в решении проблемы занятости женщин связан в регионе с развитием информационной компании по разъяснению условий и возможностей в получении профессионального образования в муниципалитетах, что наиболее приемлемо для данной категории женщин.

В связи с этим на территории города Костромы и костромского района в январе-феврале 2021 года проводилось исследование по определению уровня мотивации у женщин воспитывающих малолетних детей заниматься профессиональной деятельностью и есть ли необходимость у них на данном этапе к получению профессионального образования, прохождению курсов по организации самозанятости, предпринимательства, расширению утраченных трудовых компетенций. В исследовании приняло участие 58 женщин. По выходу из отпуска по уходу за ребенком хотят поменять место работы, но не знают, куда трудоустроиться (50%), и (17%) хотели бы вернуться на прежнюю должность, но в другой компании, значительная часть анкетированных женщин затрудняется ответить (33%) на поставленный вопрос. Причинами, по которым женщины не проходят курсы переобучения, являются отсутствие возможности обеспечить присмотр за ребенком в период обучения (более 50%), незнание о возможных курсах переобучения (19%) и нежелание женщин обучаться в период «декретного отпуска» (31%) (низкая мотивация). Но, тем не менее,

большая часть женщин, выделили значимость для женщин в данный жизненный период пройти программы переобучения или курсы для организации собственной занятости.

По итогам проведенного нами исследования, была выявлена необходимость повышения эффективности для женского трудоустройства с учетом применения различных инновационных практик. Помимо разработанных программ, нацеленных на трудоустройство женщин, воспитывающих малолетних детей, на федеральном и региональном уровнях, необходимо, дополнить систему такими компонентами, которые направляли бы женщин стремиться к получению новой профессии, повышали мотивацию, конкурентоспособность.

Во-первых, расширение программ группового взаимодействия в дистанционном формате с учетом затруднений, модераторами которых могут стать специалисты службы занятости. Обсуждение актуальных вопросов, варианты диагностики потенциальных возможностей включиться в самозанятость в период отпуска ухода за ребенком, вариативность дальнейшей профессиональной стратегии, получение консультаций по самостоятельному выбору программ, курсов, ресурсов для получения профессионального образования.

Во-вторых, расширение потенциала официального сайта центра занятости. Практика работы показала, что существует такое явление как низкая информированность женщин о возможностях переобучения, сопровождения при возвращению к профессиональной занятости. Наибольший результат по информированности будет, достигнут, если расширить потенциал интерактивного портала службы занятости региона с учетом целевых групп, наполнить его актуальной, доступной информацией, синхронизировать данные с социальными сетями, наиболее популярными для женщин. Вариантом информационного сопровождения может стать создание сервера, который будет содержать данные о возможных курсах для личностного и профессионально самоопределения. Это расширит мотивационный и информационный компонент.

В-третьих, развитие возможности для удаленной работы. Длительное время, находясь дома, для женщины выделить 3-4 часа для работы, лучше, чем ничего. Это прекрасная возможность для них найти себе место для трудовой деятельности не только в своем регионе, определиться с переездом в целях самозанятости.

В современных условиях все большую популярность получил вариант работы как фриланс. В социальной практике такая возможность хороший вариант трудовой деятельности, особенно в малых городах, сельской местности. Служба занятости должна не только направлять женщин в данном направлении, но и мониторить ситуацию, связанную с частыми факторами мошеннических действий в данном направлении, вести контроль за содержанием вебинаров, курсов и предупреждать получателей услуг о сложностях, с которыми они могут столкнуться при занятости в форме фриланса.

Таким образом, успех реализации механизмов по содействию занятости женщин напрямую связан с повышением мотивации в профессиональной деятельности. Использовании комплексного подхода, который связан с распространением информации обо всех возможностях женщин в период обучения и расширением доступности различных форм занятости, тем самым выводя женщин воспитывающих малолетних детей и длительное время неработающих из пассивного участника, в активного получателя новой профессии, варианта занятости.

### Источники и литература

- 1) Министерство труда и социальной защиты: <https://mintrud.gov.ru/>
- 2) Федеральная служба государственной статистики: <https://rosstat.gov.ru/>
- 3) Центр занятости населения по городу Костромы: <http://kos.socdep.adm44.ru/>