

АКТУАЛЬНОСТЬ ДИСТАНЦИОННЫХ ФОРМАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДЛЯ ЖЕНЩИН, ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ

Н.В. Тонких, Д.А. Семерикова

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
15 июля 2019 г.

Дата принятия в печать
21 августа 2019 г.

Тип статьи

Аналитическая статья

Аннотация. Представлены результаты исследования потребности женщин в организации специальных условий для успешного совмещения собственного профессионального развития и выполнения родительских функций в период воспитания детей по достижению ими трех лет. Целевая установка работы заключалась в составлении перечня наиболее востребованных условий, определяющих успешность организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в сегменте женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет. Основной фокус исследовательского внимания направлен на оценку актуальности дистанционных форматов обучения и занятости. В качестве метода формирования эмпирической базы использован метод личного формализованного опроса, инструментом которого является анкета, разработанная авторами при консультационно-экспертном сопровождении руководителей и ведущих специалистов отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. Период проведения опроса: апрель–май 2019 г., фактическое количество респондентов: 639 чел. Объект исследования: зарегистрированные и проживающие на территории Свердловской области женщины, имеющие и воспитывающие детей в возрасте до трех лет. Основным достигнутым результатом является формирование информационно-аналитической базы для реализации регионального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет на территории Свердловской области». Проведено ранжирование предпочтений женщин по условиям прохождения различных программ профессионального обучения в зависимости от уровня образования и места жительства по типам населенных пунктов, оценена потребность в организации присмотра за детьми в период профессионального обучения (переобучения), подтверждена высокая актуальность дистанционных форматов коммуникации. Полученный информационный ресурс применим для подготовки и обоснования предложений по совершенствованию государственного регулирования дистанционной занятости женщин с учетом приоритетов демографической политики, развивает теорию баланса работы и родительства. В качестве дискуссии уточняется метод оценки влияния дистанционных технологий на трансформацию института родительства. Результаты исследования нашли практическое применение в реализации плана мероприятий регионального проекта Свердловской области «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет на территории Свердловской области» национального проекта «Демография».

Ключевые слова

Содействие женской занятости, дистанционная женская занятость, дистанционное профессиональное обучение, профессиональное обучение женщин в период отпуска по уходу за ребенком, женщины на рынке труда, трудоустройство женщин после рождения ребенка

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 А «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».

Авторы выражают благодарность Дмитрию Алексеевичу Антонову, директору Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, и Василию Глебовичу Агафонову, заместителю начальника отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, за оказанное экспертное содействие в разработке инструментария опроса и организацию проведения опроса женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, на территории Свердловской области.

RELEVANCE OF REMOTE FORMATS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR WOMEN RAISING CHILDREN AGED UP TO THREE YEARS

N.V. Tonkikh, D.A. Semerikova

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
July 15, 2019

Accepted
August 21, 2019

Type paper

Analytical paper

Keywords

Promotion of female employment, remote female employment, remote vocational training, vocational training of women during the period of parental leave, women in the labor market, employment of women after the birth of a child

Abstract. The article presents the results of a study of women's needs in the organization of special conditions for the successful combination of their own professional development and parental functions during raising children after they reach three years. The aim of the work was to compile a list of the most popular conditions that determine the success of the organization of vocational training and additional vocational education in the segment of women raising children under the age of three years. The main focus of the research is aimed at assessing the relevance of distance learning and employment formats. As a method of forming the empirical base, the method of personal formalized survey is used, the instrument of which is a questionnaire developed by the authors with consulting and expert support of managers and leading specialists of the Department of vocational training and professional orientation Of the Department of labor and employment of the Sverdlovsk region. The survey was conducted in the period of April-May 2019, the actual number of respondents was 639 people. The object of the study – women registered and living in the Sverdlovsk region, having and raising children under the age of three years. The main result achieved is the formation of an information and analytical base for the implementation of the regional project «Promotion of female employment – creation of conditions for preschool education for children under three years of age in the Sverdlovsk region». The authors ranked the preferences of women in terms of passing various vocational training programs depending on the level of education and place of residence by types of settlements, assessed the need for the organization of childcare during vocational training (retraining), and confirmed the high relevance of distance communication formats. The obtained information resource is applicable for the preparation and justification of proposals to improve the state regulation of remote employment of women, taking into account the priorities of demographic policy, develops the theory of balance of work and parenthood. As a discussion, the method of assessing the impact of distance technologies on the transformation of the institution of parenthood is specified.

Acknowledgements. This research was supported by Russian Foundation for Basic Research (RFBR), research project No. 18-010-00774 A "Research of influence of development of women's distance employment on institute of parenthood".

The authors are grateful to Dmitry A. Antonov, director of the Department for Labor and Employment of the Population of Sverdlovsk Region, and Vasily G. Agafonov, deputy head of the division of vocational training and vocational guidance of the Department of Labor and Employment of the Population of Sverdlovsk Region, for their expert assistance in developing survey tools and organizing the conduct of the survey of women raising children under the age of three in the Sverdlovsk region.

1. Введение. Настоящее исследование выполнено по актуальной проблематике, в концептуальных рамках национального проекта «Демография» на региональном уровне. Выполненная работа уточняет методологию оценки благоприятных условий и барьеров для повышения конкурентоспособности женщин, имеющих малолетних детей, на рынке труда с учетом современных трансформационных процессов в сфере института родительства. Исследование направлено на формирование информационно-аналитической базы для реализации регионального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет на территории Свердловской области». Получен-

ный информационный ресурс применим в совершенствовании инфраструктуры содействия занятости женщин в регионе, его результаты интересны для научного сообщества, исследование развивает теорию баланса работы и родительства, выделяет актуальность дистанционных форматов профессионального развития женщин в период воспитания детей по достижению ими трехлетнего возраста и дистанционных форматов занятости.

Объект исследования: женщины, зарегистрированные и проживающие на территории Свердловской области, имеющие и воспитывающие детей в возрасте до трех лет.

Предмет исследования: потребность женщин в организации специальных условий для

успешного профессионального развития в период воспитания детей по достижению ими трех лет.

Цель исследования: составление перечня наиболее востребованных условий, определяющих успешность организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в сегменте женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет; оценка актуальности дистанционных форматов обучения и занятости.

Поставленная цель определила следующий пул задач:

1) ранжирование перечня приоритетных условий, обеспечивающих успешную реализацию потребности в профессиональном развитии женщин в период воспитания детей по достижению ими трех лет;

2) выявление степени актуальности дистанционных форматов обучения и занятости для женщин;

3) оценка уровня потребности в организации присмотра за детьми в период профессионального обучения (переобучения) женщин, занимающихся воспитанием детей в возрасте трех лет;

4) уточнение факторов, необходимых к учету в процессах планирования и реализации следующих этапов регионального проекта «Содействие занятости женщин – создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до трех лет на территории Свердловской области» национального проекта «Демография».

Эмпирическая база исследования сформирована в результате социологического опроса женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, проведенного специалистами государственных казенных учреждений службы занятости населения Свердловской области в период с апреля по май 2019 г.

2. Обзор литературы. В мировой практике регулирования женской занятости усилился интерес к вопросам разработки механизмов содействия и формирования условий дальнейшего построения профессиональной карьеры для женщин после рождения ребенка, перерывов в работе в связи с необходимостью воспитания и ухода за младенцем. Создаются и совершенствуются институциональные условия, направленные на адаптацию структуры рынка труда к потребностям работающих родителей, ведется активная научно-практическая дискуссия, посвященная институциональным мерам под-

держки работающих матерей [1; 2]. В этой связи проводятся исследования типов материнской занятости и гибких условий труда, таких как нестандартный график работы, продолжительность рабочего дня, гибкое рабочее место (дистанционная и новые формы *smart*-занятости). Интересны выводы по результатам обследований домашних хозяйств за 2009–2014 гг. (база данных *Understanding Society*, Великобритания), которые доказывают, что гибкие формы занятости помогают женщинам остаться на работе после рождения первого ребенка [3–8].

Работы отечественных ученых и практиков подтверждают актуальность проблем оптимального сочетания занятости женщин и выполнения ими родительских обязанностей. В некоторых исследованиях доказывается существование отрицательного влияния на заработную плату наличия ребенка младше трех лет [9; 10]. В среднем, данный фактор уменьшает доход женщин более чем на 10 %. В качестве макрофакторов содействия занятости рассматриваются институциональные инструменты и механизмы социально-экономической политики по поддержке работающих родителей, направленные на облегчение выполнения профессиональных обязанностей работающими матерями, например ясли, детские сады и прочие практики. В научных публикациях отмечается, что женщины, находящиеся в длительном отпуске по уходу за ребенком, теряют квалификацию и в результате часто вытесняются в сегменты вторичного рынка труда, где не требуется специфических знаний, высокого уровня образования и большого опыта работы и, как следствие, складываются более низкие заработные платы. Достаточно весомый пласт современной научной литературы посвящен возможностям занятости работающих матерей с детьми младшего и школьного возраста в условиях цифровизации. Большинство авторов отмечает, что информационно-коммуникационные технологии позволяют решить традиционную проблему гендерного неравенства в сфере занятости для работающих матерей, в том числе за счет развития предпринимательства и самозанятости в социальных сетях, интернет-бизнесе [11].

В связи с развитием цифровой эпохи, диктующей быстрые изменения во всех сферах жизни общества, необходимо непрерывное образование, которое помогает оставаться конкурентоспособным на рынке труда. Тема развития

системы профессионального образования имеет глубокие исторические корни, ее изучают на протяжении длительного времени как академические ученые, так и международные авторитетные организации. В настоящее время актуальна проблема доступности образования в целом и гендерного неравенства, специфики в частности. Женщины, находясь в отпуске по уходу за детьми, чаще не имеют возможности получения профессионального развития в связи с наличием определенных барьеров, что приводит к снижению их компетентного уровня и, как следствие, к замедлению профессионального развития [12]. В зарубежных странах широко распространены частные, корпоративные и даже государственные программы по поддержке образовательного уровня молодых мам. К примеру, в США предусмотрены стипендии на получение профессионального образования¹. В современной России образовательная поддержка женщин происходит в рамках государственной программ. В Свердловской области, на территории которой реализован настоящий исследовательский проект, действует программа «Содействие занятости населения Свердловской области до 2024 года». С 2012 г. реализуются мероприятия по организации профессионального обучения (переобучения) женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет. В трудах М.Г. Герасимовой, Л.В. Шилиной проведен анализ статистических данных, который позволяет сделать вывод о высокой востребованности государственной услуги по получению профессионального образования среди женщин, находящихся в отпуске по уходу за детьми [13]. В Москве в 2017 г. было проведено исследование среди женщин, имеющих детей в возраст до трех лет, которое позволяет сделать вывод о том, что дистанционная форма профессионального обучения является самой актуальной и эффективной [14]. Современные перспективы развития дистанционных форм обучения изложены в работах Н.А. Талановой, М.А. Фроловой, В.Ю. Бешкорева, П.П. Баранова [15–18].

В статье А.А. Михайлова и О.А. Завьяловой описывается опыт обучения женщин по программам профессиональной переподготовки с использованием дистанционных форм обучения. Авторы отметили актуальность разработки гибкой системы обучения, которая может адаптироваться под жизненные обстоя-

тельства женщин, а именно рождение и воспитание детей [19].

Таким образом, в цифровой экономике у женщин при наличии высшего образования и цифровой грамотности, предположительно, появятся значительные конкурентные преимущества, связанные с наиболее развитыми социальными компетенциями. Существуют и не столь оптимистичные прогнозы. Женщины с детьми младшего возраста, работающие в дистанционном режиме, вероятнее всего, будут испытывать значительные сложности в совмещении профессиональных и домашних обязанностей, так как «стирается» физическая граница между рабочим местом и домом. Отметим, что, несмотря на изученность отдельных вопросов, в настоящее время не сформировано комплексного междисциплинарного подхода к оценке барьеров и условий использования человеческого капитала женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет, на рынке труда.

3. Гипотезы и методы исследования.

Разработка метода и инструментария исследования проводилась по нескольким направлениям содействия занятости женщин, имеющих малолетних детей. В настоящей статье раскрыта малая часть полученных результатов, поэтому здесь представлены только те гипотезы, которые касались оценки потребности женщин в организации присмотра за детьми младше трехлетнего возраста в учреждениях профессионального образования в период профессионального обучения женщин. Были сформулированы следующие предположения:

1) значительная часть женщин осознает необходимость своего профессионального развития;

2) уровень готовности принять участие в программах профессионального обучения (переподготовки) и программах дополнительного профессионального образования в ближайшие полгода (год) окажется существенно ниже уровня потребности в обучении в связи с наличием барьеров различного генезиса;

3) в списке выявленных социально-экономических и психологических препятствий для профессионального развития женщин, имеющих детей младше трехлетнего возраста, скорее всего, на первых позициях будут барьеры, связанные с нехваткой времени и сил, барьеры, связанные с территориальной доступностью учреждений профессионального образования и сложности с организацией присмотра

ра за детьми во время обучения собственными силами;

4) условия, способствующие устранению барьеров профессионального обучения женщин, имеющих детей младше трехлетнего возраста, скорее всего, будут иметь дифференцированную значимость в зависимости от численности населенного пункта проживания: для жительниц крупных и средних городских поселений приоритетным окажется решение сложности по присмотру за детьми; для женщин малых и сельских населенных пунктов – транспортные сложности получения образовательной услуги (далеко и дорого добираться до места учебы).

Метод исследования: личный формализованный опрос, инструментом которого является анкета, разработанная авторами при консультационно-экспертном сопровождении руководителей и ведущих специалистов отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Департамента по труду и занятости населения Свердловской области.

Опрос проводился специалистами центров занятости муниципальных образований Свердловской области. Женщины опрашивались поквартирным методом, анкетированием охвачены женщины с различным статусом занятости и уровнем готовности, желания работать. Женщины, состоящие на учете в службе занятости или обратившиеся за консультацией, к опросу не привлекались.

Дизайн выборки:

Объем выборочной совокупности рассчитан по формуле на основе квотирования респондентов по двум ключевым признакам – возраст и наличие / отсутствие трудовых отношений с работодателем:

$$n = a \times b \times 100,$$

где n – необходимый объем выборки, чел.; a – количество вариантов ответов по первому существенному признаку, т. е. возрасту, мы выделяем три возрастных категории для женщин фертильного возраста – от 18 до 25 лет, от 26 до 35 лет, и от 36 до 44 лет; b – количество вариантов ответов по второму существенному признаку, т. е. статусу занятости женщин, выделено два состояния – наличие или отсутствие трудовых отношений с работодателем; 100 – минимальное число человек в опрашиваемой группе.

Расчетный объем выборки без учета возможной «выбраковки» некачественно заполненных анкет:

$$n = 3 \times 2 \times 100 = 600 \text{ чел.}$$

На возможную выбраковку анкет в связи с некачественным заполнением отдельных вопросов или отказов респондентов заложено 5 %, таким образом, итоговый объем выборки составил **630 чел.**

Структурирование выборки по признаку «возраст» проводилось на основе данных официальной статистики, опубликованных на сайте Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области². В расчетах была использована информация о численности населения Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2018 г. Для обеспечения репрезентативности результатов опроса структура женщин-респондентов, проживающих на территориях крупных и средних городов, должна соответствовать следующим пропорциям. В возрасте от 18 до 24 лет следует опросить 16,4 % респондентов; 42,2 % – в возрасте от 25 до 34 лет; 41,4 % – в возрасте от 35 до 44 лет. На территориях малых городов и сельских населенных пунктах желательно опросить 19,6 % респондентов в возрасте от 18 до 24 лет; 37,9 % – в возрасте от 25 до 34 лет; 42,6 % – в возрасте от 35 до 44 лет. Однако, на этапе распределения респондентов на возрастные группы в натуральных единицах в связи с малочисленностью выборки по отдельным муниципальным образованиям не удалось идеально отразить незначительную дифференциацию возрастной структуры женщин на городских и сельских территориях. Были соблюдены усредненные по региону значения возрастной структуры женщин: 17 % респондентов в возрасте от 18 до 24 лет; 42 % – в возрасте от 25 до 34 лет; 41 % – в возрасте от 35 до 44 лет.

Выборочная совокупность респондентов структурно распределена по всем муниципальным образованиям Свердловской области в зависимости от численности населения соответствующей территории региона.

Населенные пункты разбиты на три группы: крупные города (с населением свыше 250 тыс. чел.); средние города; малые города и сельская местность / поселок (см. табл. 1).

Таблица 1. Состав выборочной совокупности в разрезе возрастных групп и муниципальных образований Свердловской области, чел.

Table 1. The composition of the sample in the context of age groups and municipalities of the Sverdlovsk region, people

Государственное учреждение занятости населения (центр занятости)	Численность респондентов	Из них в возрасте		
		от 18 до 24 лет	от 25 до 34 лет	от 35 до 44 лет
Крупные города	305	51	127	126
Екатеринбургский	221	37	92	92
Каменск-Уральский	28	2	4	4
Нижнетагильский	56	3	8	8
Средние города	258	43	108	107
Алапаевский	11	2	5	4
Артёмовский	8	1	4	3
Асбестовский	24	4	10	10
Берёзовский	11	2	5	4
Богдановичский	7	1	3	3
Верхнепышминский	16	3	7	6
Верхнесалдинский	10	2	4	4
Ирбитский	10	2	4	4
Камышловский	8	1	4	3
Красноуральский	9	1	4	4
Красноуфимский	12	2	5	5
Кушвинский	7	1	3	3
Невьянский	12	2	5	5
Нижнесергинский	7	1	3	3
Первоуральский	21	3	9	9
Полевской	10	2	4	4
Ревдинский	12	2	5	5
Режевской	7	1	3	3
Серовский	18			
Сухоложский	7	1	3	3
Сысертский	12	2	5	5
Лесной	7	1	3	3
Новоуральский	12	2	5	5
Малые города, поселки городского типа, сельская местность	67	11	28	28
Артинский	4	1	2	1
Байкаловский	4	1	2	1
Ивдельский	4	1	2	1
Карпинский	6	1	3	2
Качканарский	6	1	3	2
Красноуральский	3	1	1	1
Нижнетуринский	4	1	2	1
Новолялинский	5	1	2	2
Пышминский	3	1	1	1
Североуральский	6	1	3	2
Тавдинский	6	1	3	2
Талицкий	6	1	3	2
Тугулымский	3	1	1	1
Туринский	4	1	2	1
Шалинский	3	1	1	1
Всего	630	105	263	261

Примечание. Сост. совместно со специалистами Департамента по труду и занятости населения Свердловской области на основе анализа данных официальной статистики населения. Период проведения опроса: апрель–май 2019 г., фактическое количество респондентов: 639 чел.

4. Результаты исследования. Обобщение социально-демографических характеристик респондентов позволяет составить следующий среднестатистический портрет женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и принявших участие в опросе. Чаще всего это женщина с высшим профессиональным образованием в возрасте от 25 до 34 лет, проживающая в крупном городе Свердловской области. Это горожанка, воспитывает преимущественно двоих детей и состоит в официальном браке. Ее основные предпочтения – продолжить учебу или работу на прежнем рабочем месте после завершения отпуска по уходу за ребенком. Это женщина, как правило, считает себя специалистом, состоит в трудовых отношениях, но не работает в настоящий момент.

В настоящей статье мы публикуем часть полученных результатов исследования, основ-

ные итоги которого планируется открыть в последующих материалах. Отметим, что был выявлен высокий потенциальный и реальный уровень потребности в профессиональном обучении, ее наличие отметили более половины респондентов.

По технологии проведения опроса всем женщинам (639 чел.) задавался достаточно «лобовой» вопрос о необходимых условиях, которые были бы им нужны, если бы они проходили программы профессионального развития. В табл. 2, составленной, как и последующие, в результате обработки ответов респондентов на вопросы авторской анкеты, обобщены результаты субъективных предпочтений женщин по условиям прохождения различных программ профессионального обучения.

Таблица 2. Структура ответов на вопрос: «Какие условия нужны Вам для обучения на краткосрочных курсах, программах профессионального обучения / переподготовки / повышения квалификации?», %

Table 2. Structure of answers to the question: “What conditions do you need for training in short-term courses, vocational training / retraining / advanced training programs?”, %

Вариант ответа	Количество ответов, %	Количество ответивших респондентов	
		чел.	%
Возможность обучаться дистанционно с получением индивидуальных консультаций от преподавателей онлайн	24,7	224	35,1
Получение путевки в муниципальный детский сад в ясельную группу	21,0	190	29,7
Информация об образовательных программах, организуемых по направлению центра занятости	19,2	174	27,2
Организация присмотра за ребенком в образовательном учреждении, в котором будете обучаться	10,6	96	15,0
Консультация специалиста – профконсультанта центра занятости для формирования профессионально-трудовых планов и выбора программы обучения	8,1	73	11,4
Информация о рынке труда	7,6	69	10,8
Организация присмотра за ребенком в помещении работодателя в случае обучения в учебном центре на предприятии	3,5	32	5,0
Организация присмотра за ребенком в частном мини-садики на неполный день	3,4	31	4,9
Другое	1,9	17	2,7

То, что первое место по уровню востребованности заняла возможность обучаться дистанционно с получением индивидуальных консультаций от преподавателей онлайн, еще раз засвидетельствовало популярность дистанционных форматов обучения, наша гипотеза под-

твердилась. Действительно, дистанционное обучение наиболее подходит для составления оптимального индивидуального графика усвоения материала с учетом приоритетов женщины, однако в ряде случаев оно не применимо для получения конкретных навыков и умений

по избранной профессии. Тем не менее тренд востребованности дистанционных инструментов обучения следует учитывать при планировании и утверждении форм организации обучения женщин в рамках компетенции государственной службы занятости.

Такая инфраструктурная мера, как организация присмотра за ребенком в образовательном учреждении, в котором женщина будет обучаться, в ранжированном списке условий, снимающих для женщин барьеры получения профессионального образования в период декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком до трех лет, занимает не самое высокое место, лишь четвертое (10,6 % выборов).

Изучение потребности женщин в дополнительных формах организации присмотра за

малолетними детьми во время их профессионального обучения (переподготовки, повышения квалификации) проводилось с помощью ряда дополнительных вопросов, выполняющих разные функции, в том числе уточняющие и контрольные. В основном применялись «вопросы-меню», в которых только один, максимум три варианта ответа относились к задаче исследования по оценке востребованности организации присмотра за детьми.

Первичными индикаторами потребности в организации присмотра были варианты ответов на вопросы о причинах, по которым у респондентов отсутствует потребность учиться, и о причинах, мешающих приступить к обучению в группе женщин, имеющих потребность в профессиональном развитии (табл. 3).

Таблица 3. Сопоставление ответов на «вопросы-меню» о барьерах формирования потребности и готовности обучаться по программам профессионального развития

Table 3. Comparison of answers to "menu questions" about barriers to the formation of the need and willingness to study for professional development programs

Вопрос	Количество ответов, %	Количество ответивших респондентов	
		чел.	%
3. «Есть ли у Вас потребность пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование (краткосрочные курсы, программы, в том числе по профессиям, специальностям)?», всего в том числе:	100,0	636	99,5
	– ответившие отрицательно	25,6	163
	– затруднившиеся дать ответ	14,6	93
4. «По какой причине у Вас в настоящее время нет потребности получить профессиональное образование или получить новую профессию, повысить квалификацию?» в том числе выбравшие вариант «Не с кем оставить ребенка» из предложенного «меню» ответов	100,0	284	44,4
	15,1	43	6,7
8. «Готовы ли Вы приступить к обучению в ближайшие полгода / год?» в том числе ответившие отрицательно	100,0	451	70,6
	20,8	94	14,7
9. «Что мешает Вам начать обучение в ближайшие полгода / год?» в том числе выбравшие вариант «Не с кем оставить ребенка» из предложенного «меню» ответов	100,0	152	23,8
	54,6	83	13,0

Максимально потенциальная потребность в поиске подходящих организационных форм по присмотру за детьми составляет 19,7 % от количества женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Более реальный, на наш взгляд,

уровень потребности составляет менее 13 %, так как ответы женщин носят характер предположений.

Отметим, что способ оценки потребности в организации присмотра за детьми через

барьеры показал более высокий рейтинг по сравнению с результатами обобщения востребованности условий для обучения (табл. 2): 1–3-е места. Иными словами, по мнению респонденток, дети – одна из основных «помех» для учебы, однако организация присмотра за детьми в учреждениях образования – не самая востребованная форма оказания содействия женщинам в профессиональном развитии. Для женщин в большей степени интересны дистанционные форматы обучения и путевки в муниципальные детские сады в ясельные группы (21,0 % выборов).

Еще менее востребованными оказались следующие механизмы формирования благоприятных условий для профессионального развития: организация присмотра за ребенком в помещении работодателя, в случае обучения в учебном центре на предприятии (3,5 % выборов), организация присмотра за ребенком в

частном мини-садики на неполный день (3,4 % выборов).

Результаты опроса женщин, представленные в табл. 3, подтвердили актуальность традиционных услуг, оказываемых специалистами. Пятая часть женщин (19,2 %) нуждается в получении информации об образовательных программах, организуемых по направлению центра занятости; еще 8,1 % испытывают потребность в консультации специалиста – профконсультанта центра занятости для формирования профессионально-трудовых планов и выбора программы обучения; 7,6 % респонденток – в получении информации о состоянии рынка труда.

Уровень потребности в отдельных видах условий для прохождения профессионального обучения имеет некоторую вариабельность в зависимости от уровня образования женщин (табл. 4).

Таблица 4. **Востребованность различных условий для профессионального обучения в зависимости от образования женщин, %**

Table 4. **The demand for different conditions for vocational training depending on the education of women, %**

Условия для обучения	Образование		
	высшее	среднее (или начальное) профессиональное	общее среднее (10–11 кл.)
Информация о рынке труда	7,0	8,7	11,1
Консультация специалиста – профконсультанта центра занятости для формирования профессионально-трудовых планов и выбора программы обучения	6,2	10,0	20
Организация присмотра за ребенком в образовательном учреждении, в котором будете обучаться	9,3	12,9	2,5
Организация присмотра за ребенком в помещении работодателя в случае обучения в учебном центре на предприятии	3,7	4,2	2,5
Получение путевки в муниципальный детский сад в ясельную группу	19,4	20,9	22,2
Организация присмотра за ребенком в частном мини-садики на неполный день	3,1	3,8	2,5
Возможность обучаться дистанционно с получением индивидуальных консультаций от преподавателей онлайн	28,0	21,9	17,8

Выборы женщин с высшим и средним (начальным) профессиональным образованием в целом отличаются несущественно, расхождение есть по пункту получения консультации у специалистов службы занятости. Значительное отличие наблюдается в предпочтениях женщин, не имеющих профессиональное

образование (10–11 классов), однако сделать релевантные выводы на основе их ответов можно только с осторожностью, так как их численность в составе респондентов всего лишь 32 чел. (30 чел. – минимальный объем группы для социальной аналитики).

Была проанализирована также корреляция востребованности приоритетных условий профессионального обучения в зависимости

от типа населенного пункта, в котором проживает респондент (табл. 5).

Таблица 5. Востребованность различных условий для профессионального обучения в зависимости от места проживания женщин, %

Table 5. The demand for different conditions for vocational training depending on the place of residence of women, %

Условия для обучения	Место проживания		
	крупный город	средний город	малый город
Информация об образовательных программах, организуемых по направлению центра занятости	17,6	21,5	21,6
Информация о рынке труда	5,7	11,3	4,1
Консультация специалиста – профконсультанта центра занятости для формирования профессионально-трудовых планов и выбора программы обучения	6,6	9,0	12,4
Организация присмотра за ребенком в образовательном учреждении, в котором будете обучаться	12,3	8,7	11,3
Организация присмотра за ребенком в помещении работодателя в случае обучения в учебном центре на предприятии	4,1	3,1	3,0
Получение путевки в муниципальный детский сад в ясельную группу	27,4	17,8	7,2
Организация присмотра за ребенком в частном мини-садики на неполный день	3,6	3,4	2,0
Возможность обучаться дистанционно с получением индивидуальных консультаций от преподавателей онлайн	22,4	25,0	38,1

По данным табл. 5 видно, что структура необходимых условий для профессионального обучения, выбранных женщинами, имеет свою специфику в зависимости от места жительства респондентов. Так, в крупных городах женщины, воспитывающие детей в возрасте до трех лет, достаточно остро нуждаются в путевках в детский садик, а средних и малых городах в наибольшей степени выражена потребность в организации дистанционного обучения.

5. Заключение. Эмпирические результаты социологического исследования проблем совмещения родительства с профессиональным развитием и занятости женщин позволили авторам составить перечень наиболее востребованных условий, определяющих успешность организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в сегменте женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет.

По результатам анализа потребности женщин, воспитывающих детей младше трех лет, в организации присмотра за детьми в учреждениях профессионального образования во время их обучения, можно сделать вывод, что данная потребность имеет место быть, но она не

критична, вторична для региона. Потенциальная потребность составляет от 10 до 15 % женщин, имеющих малолетних детей (15 % респондентов отметили необходимость организации присмотра за ребенком в образовательном учреждении для появления возможности профессионального обучения).

Наиболее актуальными для женщин организационными формами содействия профессиональному развитию и занятости оказались дистанционные форматы обучения. В качестве других альтернативных условий для решения сложности совмещения функций родительства и участия в программах профессионального развития можно назвать следующие инструменты: предоставление путевок в ясельные группы муниципальных детских дошкольных образовательных учреждений; информирование о программах обучения, организуемых по направлению службы занятости.

Таким образом, результативным управляющим инструментом может стать межведомственная региональная программа в сфере занятости и образования, в рамках которой будет предложен механизм согласования действий соответствующих ведомств по содействию

вию профессиональному образованию женщин, повышению их конкурентоспособности и уровня занятости на рынке труда с учетом процессов цифровизации.

В качестве дискуссионных выводов отметим следующие моменты. Расширение возможностей информационно-коммуникационных технологий оказывает влияние на трансформацию института родительства, которое можно оценить через рост дистанционной социально-экономической активности женщин в период воспитания детей по достижению ими возраста трех лет. На увеличение активности женщин вне семьи влияют различные факторы, в том числе возможность учиться и работать дистанционно, возможность гибко регулировать свое время. Актуальна организация работы по уточнению списка профессий, специальностей, ква-

лификации, компетенции наиболее подходящих для профессионального обучения женщин в период отпуска по уходу за ребенком по направлению службы занятости. В работе по уточнению целесообразно учесть не только востребованность указанного списка на рынке труда, но и возможность применения дистанционных (удаленных) форматов обучения и дальнейшей занятости.

Примечания

¹ Barge M.A. Amazing Scholar ships for Moms and Single Mothers. URL: <http://blog.prepscholar.com/scholarships-for-moms-and-single-mothers>.

² Численность населения Свердловской области по полу и возрастным группам на 1 января 2014–2018 гг. URL: http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rostat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/population/.

Литература

1. Безрукова О., Самойлова В. Права работающих матерей и социальная поддержка молодой семьи в России // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2015. – Т. 18. – № 5. – С. 27–44. – (На англ. яз.).
2. Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2013. – Т. 16. – № 2. – С. 142–167.
3. Chung H., Van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking // Human relations. – 2018. – Vol. 71 (1). – P. 47–72.
4. Dyck I. Integrating home and wage workplace: Women's daily lives in a Canadian suburb // Canadian Geographer = Le Géographecanadien. – 1989. – Vol. 33 (4). – P. 329–341.
5. Bailey D. E., Kurland N. B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. – 2002. – Vol. 23 (4). – P. 383–400.
6. Belwal S., Belwal R. Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman // Journal of International Women's Studies. – 2014. – Vol. 15, No. 1. – P. 96–117.
7. Brush C. G., De Bruin A., Welter F. A gender-aware framework for women's entrepreneurship // International Journal of Gender and entrepreneurship. – 2009. – Vol. 1 (1). – P. 8–24.
8. England K. Mothers, wives, workers: The everyday lives of working mothers // Who will mind the baby. – Taylor & Francis Group, 1996. – P. 109–122.
9. Кадрева О. Н. Влияние количества и возраста детей на заработки работающих женщин // Прикладная эконометрика. – 2016. – № 1 (41). – С. 62–77.
10. Карабчук Т. С., Панкратова В. Л. Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация? // Экономическая социология. – 2013. – Т. 14. – № 1. – С. 96–110.
11. Баскакова М. Е., Соболева И. В. Баланс семьи и работы: новые возможности в условиях цифровой экономики // Народонаселение. – 2018. – Т. 21. – № 3. – С. 122–135.
12. Антонов Д. А., Шилина Л. В. Профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, как фактор профессионального развития карьеры (на примере деятельности органов службы занятости населения Свердловской области) // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России : сб. докл. по материалам Одиннадцатой Всерос. науч.-практ. Интернет-конф. (29–30 окт. 2014 г.). – Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2014. – С. 10–18.

13. Герасимова М. Г., Шилина Л. В. Развитие трудового потенциала работниц с детьми до 3 лет после профессионального обучения (переобучения) по направлению службы занятости (опыт Свердловской области) // Демографическая и семейная политика в контексте целей устойчивого развития : сб. ст. IX Ур. демогр. форума / отв. ред.: А. И. Кузьмин, Г. Е. Корнилов. – Екатеринбург : Ин-т экономики Ур. отд-ния РАН, 2018. – Т. 2. – С. 297–304.

14. Кузнецов М. Ю., Ананченкова П. И. Образовательная поддержка женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком // Труд и социальные отношения. – 2017. – № 2. – С. 104–115.

15. Таланова Н. А. Исследование дистанционной формы образовательного пространства в Свердловской области // Теория и практика современной науки. – 2017. – № 10 (28). – URL : [https://modern-j.ru/domains_data/files/28/Talanova%20N.A.-1\(obrazovanie%20i%20pedagogika\).pdf](https://modern-j.ru/domains_data/files/28/Talanova%20N.A.-1(obrazovanie%20i%20pedagogika).pdf).

16. Фролова М. А., Белякова Н. О. Перспективы развития цифрового образования // Проблемы развития регионов в условиях модернизации экономики, общества и образования : сб. тр. IV Междунар. науч.-практ. конф. (Балаково, 05 апр. 2018 г.) / отв. ред.: М. Г. Шевашкевич. – М. : МИФИ, 2018. – С. 85–87.

17. Бешкорева В. Ю. Перспективы развития дистанционного образования // Приоритетные направления развития современной науки : материалы II Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. М. И. Абакарова. – Махачкала : Инноватика, 2016. – С. 34–41.

18. Баранов П. П. Возможности использования дистанционных технологий обучения в образовательном пространстве // Сев.-Кавк. юрид. вестн. – 2019. – № 1. – С. 168–174.

19. Михайлов А. А., Завьялова О. А. Непрерывное обучение в цифровую эпоху // Гендерное измерение цифровой экономики от стратегии к действию (2018–2030) : материалы Всерос. конф. с Междунар. участием, 20–21 апр. 2018 г., ИвГУ, г. Иваново. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2018. – С. 127–131.

References

1. Bezrukova O., Samoylova V. The rights of working mothers and social support of the young family in Russia. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2015, Vol. 18, no. 5, pp. 27-44.

2. Savinskaya O. Work-Family Balance: How Working Mothers in Moscow Reconcile their Work and Maternity. *The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2013, Vol. 16, no. 2, pp. 142-167. (in Russian).

3. Chung H., Van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human relations*, 2018, Vol. 71(1), pp. 47-72.

4. Dyck I. Integrating home and wage workplace: Women's daily lives in a Canadian suburb. *Canadian Geographer*, 1989, Vol. 33(4), pp. 329-341.

5. Bailey D.E., Kurland N.B. A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2002, Vol. 23(4), pp. 383-400.

6. Belwal S., Belwal R. Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman. *Journal of International Women's Studies*, 2014, Vol. 15, no. 1, pp. 96-117.

7. Brush C.G., De Bruin A., Welter F. A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and entrepreneurship*, 2009, Vol. 1 (1), pp. 8-24.

8. England K. Mothers, wives, workers: The everyday lives of working mothers, in: *Who will mind the baby*, Taylor & Francis Group publ., 1996, pp. 109-122.

9. Kadreva O. The influence of quantity and age of children on working women's salaries. *Applied Econometrics*, 2016, no. 1 (41), pp. 62-77. (in Russian).

10. Karabchuk T., Pankratova V. Pay for Women with Kids in Russia: Is There Any Discrimination? *Journal of Economic Sociology*, 2013, Vol. 14, no. 1, pp. 96-110. (in Russian).

11. Baskakova M.E., Soboleva I.V. Work-family balance: new opportunities under digital economy. *Population*, 2018, Vol. 21, no. 3, pp. 122-135. (in Russian).

12. Antonov D.A., Shilina L.V. Professional'noe obuchenie (pereobuchenie) zhenshchin, nakhodnyashchikhsya v otpuske po ukhodu za rebenkom v vozraste do trekh let, kak faktor professional'nogo razvitiya kar'ery (na primere deyatelnosti organov sluzhby zanyatosti naseleniya Sverdlovskoi oblasti)

[Vocational training (retraining) of women on maternity leave for children under three years of age, as a factor in professional career development (on the example of the employment agencies of the Sverdlovsk region)], in: Gurtov V.A. (Ed.) *Spros i predlozhenie na rynke truda i rynke obrazovatel'nykh uslug v regionakh Rossii* [Supply and demand on the labor market and the market of educational services in the regions of Russia], collection of reports on the materials of the Eleventh all-Russian scientific and practical Internet conference (October 29-30, 2014), Petrozavodsk, Petrozavodsk State University publ., 2014, pp. 10-18. (in Russian).

13. Gerasimova M.G., Shilina L.V. Razvitie trudovogo potentsiala rabotnits s det'mi do 3 let posle professional'nogo obucheniya (pereobucheniya) po napravleniyu sluzhby zanyatosti (opyt Sverdlovskoi oblasti) [Development of the labor potential of female workers with children up to 3 years after vocational training (retraining) in the direction of the employment service (experience of the Sverdlovsk region)], in: Kuz'min A.I., Kornilov G.E. (Eds.) *Demograficheskaya i semeinaya politika v kontekste tselei ustoichivogo razvitiya* [Demographic and family policy in the context of sustainable development goals], a collection of articles of the IX Ural Demographic Forum, Yekaterinburg, Institute of Economics, Ural branch of the Russian Academy of Sciences publ., 2018, Vol. 2, pp. 297-304. (in Russian).

14. Kuznetsov M.Yu., Ananchenkova P.I. Training of women on parental leave. *Labor and Social Relations*, 2017, no. 2, pp. 104-115. (in Russian).

15. Talanova N.A. Issledovanie distantsionnoi formy obrazovatel'nogo prostranstva v Sverdlovskoi oblasti [Study of the distance form of educational space in the Sverdlovsk region]. *Teoriya i praktika sovremennoi nauki*, 2017, no. 10 (28), available at: [https://modern-j.ru/domains_data/files/28/Talanova%20N.A.-1\(obrazovanie%20i%20pedagogika\).pdf](https://modern-j.ru/domains_data/files/28/Talanova%20N.A.-1(obrazovanie%20i%20pedagogika).pdf). (in Russian).

16. Frolova M.A., Belyakova N.O. Perspektivy razvitiya tsifrovogo obrazovaniya [Prospects for the development of digital education], in: Shevashkevich M.G. (Ed.) *Problemy razvitiya regionov v usloviyakh modernizatsii ekonomiki, obshchestva i obrazovaniya* [Problems of regional development in the conditions of modernization of the economy, society and education], Collection of works of the IV International Scientific and Practical Conference (Balakova, April 5, 2018), Moscow, MEFPI publ., 2018, pp. 85-87. (in Russian).

17. Beshkareva V.Yu. Perspektivy razvitiya distantsionnogo obrazovaniya [Prospects for the development of distance education], in: Abakarov M.I. (Ed.) *Prioritetnye napravleniya razvitiya sovremennoi nauki* [Priority directions of development of modern science], Materials of the II International scientific and practical conference, Makhachkala, Innovatika publ., 2016, pp. 34-41. (in Russian).

18. Baranov P.P. Possibilities of using distance learning technologies in the educational space of Russia. *North Caucasus legal Vestnik*, 2019, no. 1, pp. 168-174. (in Russian).

19. Mikhailov A.A., Zavyalova O.A. Continuing education in the digital age: features of distance vocational retraining of women, in: *Gender Dimension of Digital Economy: From Strategy to Action (2018-2030)*, Proceedings of the Russian scientific conference with international participation, Ivanovo, April 20-21, 2018, Ivanovo, Ivanovo State University publ., 2018, pp. 127-131. (in Russian).

Сведения об авторах

Тонких Наталья Владимировна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: nvvorob1@mail.ru

Семерикова Дарья Андреевна – студентка магистратуры кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: dashas1996@bk.ru

About the authors

Natalia V. Tonkikh – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of Labor Economics and Personal Management Department

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: nvvorob1@mail.ru

Daria A. Semerikova – Master's student of Labor Economics and Personal Management Department

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: dashas1996@bk.ru

Для цитирования

Тонких Н. В., Семерикова Д. А. Актуальность дистанционных форматов профессионального развития для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 17, № 3. – С. 111–124. – DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).111-124.

For citations

Tonkikh N.V., Semerikova D.A. Relevance of remote formats of professional development for women raising children aged up to three years. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2019, Vol. 17, no. 3, pp. 111-124. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(3).111-124. (in Russian).