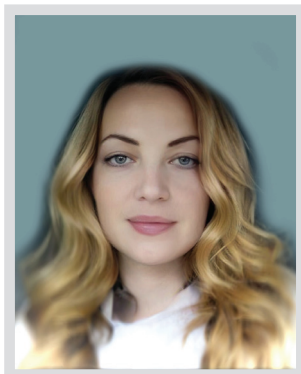


УДК 316.47-055.2

DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-257-260

**Динамика карьерной траектории женщин после отпуска по уходу за ребенком:  
результаты исследования****Вайсбург А.В.**

Кандидат социологических наук,  
доцент кафедры социологии и социальных технологий  
Тверского государственного технического университета

*В последние десятилетия меняется статистика пребывающих в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком женщин. Все большее количество россиянок под влиянием различных факторов предпочитает совмещать трудовую и материнскую деятельность, многие в период отпуска по беременности меняют карьерную траекторию. Целью научного исследования является анализ основных проблем и разработка эффективных стратегий трудоустройства женщин после отпуска по уходу за ребенком. Представлены результаты социологического исследования с целью анализа карьерных траекторий женщин города Твери в отпуске по уходу за ребенком. Результаты данного исследования помогут работодателям сформировать более комфортные условия для удержания персонала после рождения детей, а женщинам – лучше осознать возможности карьерных ожиданий. Выявлены основные сложности для женщин при выходе из отпуска по уходу за ребенком; возможности совмещения ролей матери и работника; влияние материнства на профессиональную жизнь женщины; профессиональные пожелания и стремления женщин; предпочтения в занятости и формах трудоустройства после отпуска по уходу за ребенком. Разработан ряд рекомендаций для реализации более эффективной профессиональной деятельности женщин после отпуска по уходу за ребенком.*

**Ключевые слова:** женщина, отпуск по уходу за ребенком, карьера, профессиональная траектория

**Для цитирования:** Вайсбург А.В. Динамика карьерной траектории женщин после отпуска по уходу за ребенком: результаты исследования // Вестник экономики, права и социологии. 2025. № 1. С. 257–260. DOI: 10.24412/1998-5533-2025-1-257-260.

В настоящее время пребывание в отпуске по уходу за ребенком, согласно законодательству РФ, возможно до достижения ребенком 3 лет. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком [1]. Однако пособие на ребенка выплачивается только до достижения ребенком 1,5 лет. Отсутствие последующих выплат, опасения потерять занимаемую до рождения ребенка должность, финансовые затруднения,

потеря профессиональной квалификации, психологические барьеры зачастую подталкивают женщину на прерывание отпуска, к поиску дополнительно подработки в нем (часто связанной со сменой профессиональной траектории) или полному отказу от пребывания в отпуске по уходу за ребенком.

По результатам обобщенных исследований ВШЭ выявлено, что «введение отпусков по уходу или увеличение их длины в кратко- и среднесрочной перспективе приводит к удлинению перерывов в занятости и общему снижению вовлеченности женщин

в рынок труда. При этом положительное влияние на уровень занятости обнаруживается в тех странах, где развиты ее нестандартные формы, частичная занятость и сфера услуг по уходу за детьми» [2].

Например, в 2021 г., по данным Росстата, 72 % россиянок вернулись из отпуска по уходу за ребенком на прежнее место работы, тогда как каждая третья, родившая ребенка женщина (28 %) сменила место работы. В качестве основной причины смены места работы явилась личная инициатива с необходимостью изменения графика работы [3].

Согласно результатам опроса сервиса «Авито работа» ( $n = 3000$  работающих женщин в России) в 2024 г., чаще всего отпуск по уходу за ребенком берут женщины в возрасте 35–44 лет (84 %), в то время как респонденты в возрасте 18–24 лет (18 %) чаще ограничиваются переходом на удаленный формат занятости, предпочитая продолжать работать даже после появления ребенка. 6 % респондентов отметили, что брали только декретный отпуск (отпуск по беременности и родам), а 1 % опрошенных женщин указал, что в отпуск по уходу за ребенком ушли их партнеры или родственники. 3 % россиянок продолжили свою профессиональную деятельность, но перешли на удаленный формат работы. А 8 % опрошенных женщин приступили к работе сразу после родов. В Москве женщины чаще, чем в других городах, продолжают работать после рождения ребенка, переходя на удаленный формат работы [4].

По результатам исследования в 2020 г. среди женщин г. Саранска, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет ( $n = 25$  чел.), во время отпуска по уходу за ребенком женщинами рассматриваются различные варианты карьерных стратегий и формируются предпосылки для изменений в профессиональной сфере. Также дифференцированы такие карьерные стратегии женщин после рождения ребенка: поиск новых вариантов трудоустройства с самовыражением за символическую плату; полная смена профессиональной деятельности; продолжение работы на предыдущем месте; повышение квалификации для безболезненного возвращения на прежнее место работы [5].

По результатам психологического исследования, проведенного Г.И. Моревой, А.В. Саночкиной (2020 г.,  $n = 61$  женщина, находящиеся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком), те женщины, которые видят перспективой своего развития лишь профессиональную самореализацию, чаще имеют проблемы в семейной жизни, сфере здоровья, считают невозможным развитие своих способностей, корректировки жизненных целей и наступление периода стагнации в связи с рождением ребенка [6, с. 166].

Весной 2024 г. была проведена фокус-группа с целью анализа карьерных траекторий женщин в отпуске по уходу за ребенком в городе Твери.

Участницами фокус-группы выступили 6 женщин с детьми до 4 лет, разного возраста и различными социально-демографическими характеристиками. Автор выражает глубокую признательность за помощь в проведении исследования магистрантам второго курса направления подготовки «Социология» Тверского государственного технического университета К. Рубичевой, С. Дометиной, Д. Добрякову, С. Степановой, эксперту по профориентации взрослых и подростков, игропрактику и гештальт терапевту В.А. Сибяевой, Детскому центру «Крузиз», участникам ватсап-канала «Мамочки Твери».

Выход из отпуска по уходу за ребенком для мам представляет собой сложный эмоциональный и психологический процесс. Участницы фокус-группы отметили, что длительное время, проведенное в декрете, может привести к «взрыву эмоций» и переосмыслению жизни. Некоторые испытывают трудности с коммуникацией, названные ими понятием как «декретный мозг», что также вызывает неловкость. Мамы ощущают страх и неопределенность по поводу необходимости совмещения работы и заботы о детях, что приводит к высоким ожиданиям и стрессу. Участницы подчеркивают, что выход на работу связан с новыми обязанностями и дополнительной нагрузкой, что затрудняет восстановление профессиональных навыков. Тревожность по поводу адаптации ребенка и выполнение профессиональных обязанностей также становится источником стресса. Чтобы успешно вернуться на работу, молодым мамам нужна поддержка общества и работодателей, а также гибкость в требованиях. Период выхода из отпуска по уходу за ребенком требует осознанного подхода и понимания, чтобы помочь мамам преодолеть эти вызовы, независимо от их возрастной категории.

Совмещение ролей матери и работника рассматривается по-разному в возрастных группах. В группе старше 36 лет подчеркивается важность качественного времени, проведенного с ребенком и преодоление трудностей в игровом взаимодействии. Участницы отмечают, что сокращенное время можно компенсировать качественным общением, а также предпочитают работать и зарабатывать с акцентом на короткие, но насыщенные моменты общения. Группа информантов в возрасте 24–29 лет акцентирует внимание на приоритетах и делегировании задач, а также на важности внутренней дисциплины и четкого разделения ролей. Участницы этой группы указывают на необходимость силы воли и признают сложности в уделении времени детям, что может вызывать сомнения в их способности совмещать роли.

Обе группы считают, что баланс между работой и семьей важен для самореализации, создавая хороший пример для детей. Обсуждение охватывает стратегии успешного совмещения, подчеркивая необходимость саморефлексии и индивидуальных обстоятельств.

В обсуждении мнений молодых мам после отпуска по уходу за ребенком выявлены различные желания и стремления. Участницы в возрасте 24–29 лет озвучили, что некоторые стремятся вернуться к прежней деятельности, подчеркивая стабильность своих компаний.

При этом другая участница чувствует необходимость переосмыслить свои карьерные цели. Мама в группе 30–35 лет выразила желание попробовать новое, но была разочарована условиями вакансий, что создает стресс и неопределенность. Женщины 36 лет и старше, имеющие опыт работы более 6 лет, отметили, что многие ищут новые возможности из-за недовольства текущими условиями работы. Обсуждались проблемы профориентации и образования, которые влияют на карьерный выбор. Также упоминалась тенденция к самозанятости, особенно в *beauty*-сфере, где обеспечивается гибкий график. Это указывает на рост интереса к независимой работе, позволяющей совмещать карьеру и семейные обязанности.

Участницы фокус-группы, обсуждая предпочтения в занятости после отпуска по уходу за ребенком, подчеркивают, что выбор зависит от индивидуальных обстоятельств и окружения. Основные факторы, влияющие на решение о типе занятости, включают поддержку со стороны родственников и друзей, а также готовность самой мамы оставить ребенка. Участницы отмечают растущую популярность удаленной работы, которая позволяет совмещать трудовые обязанности с уходом за ребенком благодаря современным технологиям. Частичная занятость представляется более приемлемой для большинства участниц – многие из них привыкли к этому формату, который обеспечивает удобство. Отношение работодателя к сотрудникам также играет важную роль. Лояльные компании с гибкими условиями работы делают частичную и удаленную занятость более привлекательными для мам с маленькими детьми.

Форматы трудоустройства, обсуждаемые участницами группы, отражают потребности и ограничения молодых мам. Были обсуждены различные форматы работы.

Очная работа: большинство участниц (24–29 и 30–35 лет) предпочитают этот формат, подчеркивая важность личного общения и эмоций коллег. Причина – ощущение команды и более эффективное решение рабочих вопросов.

Удаленная работа: участница старше 36 лет отмечает необходимость удаленной работы из-за маленького ребенка. Причина – гибкость и возможность сочетать уход за ребенком с работой.

Смешанный формат: некоторые участники (возраст 24–29 и старше 36 лет) выражают необходимость в смешанном формате, который обеспечивает социальную адаптацию и возможность сосредото-

ченной работы. Причина – сочетание личного общения и концентрации на задаче.

Участницы обсуждения карьеры женщин после отпуска по уходу за ребенком поделились мнениями о влиянии материнства на профессиональную жизнь. Участница 30–35 лет отметила, что её карьерный путь не изменился, она продолжает работать и наслаждается общением с людьми. Однако многие мамы задумываются о смене профессии.

Участница старше 36 считает, что материнство заставляет женщин пересмотреть свои ценности и приоритеты. Участницы группы 24–29 лет выразили разные мнения: первая участница полагает, что мамы начинают искать более комфортную работу, даже если она не совпадает с их образованием; вторая считает, что материнство меняет мировоззрение и позволяет наладить новую карьерную линию после отпуска по уходу за ребенком. Третья участница поделилась сомнениями, обозначив, что, если начальство не пойдет на уступки в графике, ей придется искать новую работу, подчеркивая стремление к новому и необходимость финансовой стабильности.

В итоге, исследование выявило необходимость комплексного подхода к поддержке матерей в отпуске по уходу за ребенком и при возвращении к работе. Требуются новые форматы работы, учитывающие индивидуальные потребности и ситуации матерей, а также обеспечение большей гибкости и поддержки со стороны работодателей, общества и государства. Необходимо обратить внимание на вопросы профориентации и переобучения для матерей, желающих вернуться к работе, а также на создание и развитие ресурсов для эффективного и комфортного совмещения материнства и профессиональной деятельности.

По мнению всех участниц фокус-группы, выявлено, что мамы в отпуске по уходу за ребенком занимаются тем же самым, что и до него. Однако, есть ряд аспектов, которые стоит учесть, когда дело касается свободного времени. И самым ключевым фактором является сам ребенок. Дети, сами того не понимая, определяют и время, и место, и саму деятельность своей матери. Женщине необходимо перестроить всю свою жизнь с учетом ребенка в ней: изменить привычки, ритм жизни, стать в чем-то «специалистом», что раньше ее не интересовало. Эти и многие другие схожие маленькие детали приносят свои коррективы в ее жизнь.

Таким образом, для построения эффективной карьерной траектории женщине после выхода из отпуска по уходу за ребенком требуется целый ряд условий: помощь с ребенком, создание возможности комбинированных форм работы, создание новых траекторий развития карьеры для удержания работника. Работодателям следует активно развивать и предлагать гибкие условия занятости, такие как удаленная работа и неполный рабочий день. Это

поможет удовлетворить потребности мам в отпуске по уходу за ребенком, обеспечивая им возможность совмещать профессиональные обязанности и заботу о детях.

#### Литература:

1. Трудовой кодекс (ТК РФ). Ч. 4. Ст. 256. URL: <https://base.garant.ru/12125268/f86de0dd957b7cb08bc16295d5595a7a/#friends> (дата обращения: 15.01.2025).
2. Как длина отпуска по уходу за ребенком влияет на занятость женщин и рождаемость? // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». URL: <https://stratpro.hse.ru/social-policy/news/831586802.html> (дата обращения: 16.01.2025)
3. В Росстате рассказали, сколько россиянок меняют работу после декрета // ТАСС. 19.01.2022. URL: <https://ria.ru/20210715/dekret-1741317339.html> (дата обращения 10.11.2024)
4. В РФ 81 % опрошенных женщин при беременности брали отпуск по уходу за ребенком // ТАСС. 5.11.2024. URL: <https://tass.ru/obschestvo/22312021> (дата обращения: 28.12.2024).
5. Алексуткина В.С., Фофанова К.В. Влияние отпуска по уходу за ребенком на карьерные стратегии женщин // Социальные нормы и практики. 2020. № 1 (3). С. 53–62.
6. Морева Г.И., Саночкина А.В. Связь субъективной оценки самореализации женщин и отношения к разным сторонам действительности в периоде отпуска по уходу за ребенком // Экспериментальная психология. 2020. Т. 13. № 3. С. 156–168.
7. Карьерные ожидания женщин России после декрета. URL: <https://www.superjob.ru/community/career/41655/> (дата обращения 29.05.24).
8. Равенство в семье: от декларации к реальности? // ВЦИОМ. 2018. URL: <https://wciom.ru/analyticalreviews/analiticheskii-obzor/ravenstvo-v-seme-ot-deklaracziy-k-realnosti> (дата обращения: 27.05.2024).
9. Тимербулатова Э.С. Влияние профессиональной деятельности женщин-матерей на уровень их удовлетворенности жизнью // Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2012. № 3. С. 100–104
10. Хасиева Д.Д. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры // Вестник СПбГУ. Менеджмент. 2021. Т. 20. Вып. 3. С. 343–370.

## The Dynamics of Women's Career Trajectory after Parental Leave: the Results of the Study

*Vaisburg A.V.*  
*Tver State Technical University*

*In recent decades, the attitudes and statistics of women on maternity leave and parental leave have been changing. An increasing number of Russian women, under the influence of various factors, prefer to combine labor and maternal activities, many of them change their career trajectory during pregnancy leave. The results of a sociological study aimed at analyzing the career trajectories of Tver women on parental leave are presented. The results of this study will help employers create more comfortable conditions for staff retention after the birth of children, and women will better understand the possibilities of career expectations. The main difficulties for women when leaving parental leave are identified; the possibility of combining the roles of mother and employee; the impact of motherhood on a woman's professional life; professional wishes and aspirations of women; preferences in employment and employment formats after parental leave. A number of recommendations have been developed to implement more effective professional activities for women after parental leave.*

*Keywords: woman, parental leave, career, professional trajectory*