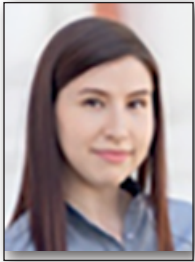


СМЕНА ПРОФЕССИИ ЖЕНЩИНАМИ ПОСЛЕ РОЖДЕНИЯ РЕБЕНКА: АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ И МЕХАНИЗМОВ ПОДДЕРЖКИ

WOMEN'S CAREER TRANSITIONS AFTER CHILDBIRTH: ANALYZING MOTIVATIONAL FACTORS AND SUPPORT MECHANISMS

ПОЛУЧЕНО 30.05.2025 ОДОБРЕНО 30.05.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.06.2025 УДК 316.444.56 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-3-43-47



КРАСУЦКАЯ О.В.

Канд. социол. наук, менеджер по подбору и развитию персонала, ООО «Точка Знаний», г. Краснодар

KRASUTSKAYA O.V.

Candidate of Social Sciences, Recruitment and Development Manager, "Tochka Znaniy" LLC, Krasnodar

e-mail: k.olga777@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена анализу мотивационных факторов, влияющих на решение женщин о смене профессии после рождения ребенка, а также изучению существующих механизмов поддержки, направленных на содействие их профессиональной переориентации. В статье представлен обзор государственных и негосударственных инициатив направленных на содействие в трудоустройстве и карьерном развитии.

Цель. Проанализировать факторы мотивации, детерминирующие решение женщины о смене профессиональной деятельности после деторождения, а также изучение существующих механизмов государственной и негосударственной поддержки, направленных на содействие их профессиональной переориентации.

Метод. Вторичный анализ данных исследований, проведенных Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики», «Мониторинг достижения целей обучения выпускников Skillbox», «Мониторинг достижения целей обучения выпускников Яндекс Практикума» и статистических данных, представленных в демографическом ежегоднике России.

Результаты. Выявлена универсальная тенденция к смене профессиональной деятельности в возрастной когорте 26-40 лет, проявляющаяся вне зависимости от гендерной принадлежности и детерминированная потребностью в самореализации и самоактуализации, что соответствует положениям теории психосоциального развития Э. Эриксона.

Научная новизна. Осуществлена систематизация факторов, обуславливающих решение о смене профессиональной траектории у женщин после рождения ребенка, включающая комплексный анализ социокультурных и психологических аспектов, с учетом особенностей, связанных с материнством.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования программ помощи женщинам, желающим сменить профессию после рождения ребенка, с учетом выявленных функциональных компонентов механизмов поддержки на пути смены профессии (выявление профессиональных интересов, обеспечение необходимого образовательного уровня, карьерное сопровождение)..

Ключевые слова: смена профессии, профориентация, карьерное консультирование, мотивационные факторы смены профессии, осознанная смена профессии, вынужденная смена профессии.

Abstract

This article analyses the motivational factors influencing women's decisions to change careers after childbirth. It also examines existing support mechanisms designed to facilitate their professional reorientation. Furthermore, the article provides an overview of governmental and non-governmental initiatives aimed at promoting employment and career advancement.

Aim: To analyse the motivational factors that determine a woman's decision to change her profession after childbirth and to examine existing governmental and non-governmental support mechanisms designed to facilitate their professional reorientation.

Method: The method employed is a secondary data analysis of studies conducted by the National Research University Higher School of Economics (HSE University): "Monitoring the Achievement of Learning Goals of Skillbox Graduates" and "Monitoring the Achievement of Learning Goals of Yandex Practicum Graduates." Additionally, statistical data presented in the Demographic Yearbook of Russia are analysed.

Results: A universal trend towards career change was identified within the 26-40 age cohort, occurring regardless of gender and driven by the need for self-realization and self-actualization, consistent with Erik Erikson's theory of psychosocial development.

Scientific Novelty: The study presents a systematization of the factors conditioning women's decisions to change career paths after childbirth. This includes a comprehensive analysis of sociocultural and psychological aspects, taking into account the specific challenges and considerations associated with motherhood.

Practical Significance: The research findings can be used to improve support programs for women seeking to change careers after childbirth, considering the identified functional components of support mechanisms in the career change process (identification of professional interests, provision of the necessary educational level, and career guidance).

Keywords: career change, professional orientation, career counselling, motivational factors for career change, conscious career change, forced career change

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время процесс профессионального самоопределения является неотъемлемой частью жизни не только школьников и студентов вузов, но и представителей остальных возрастных когорт. Постоянные перемены на рынке труда, связанные с изменением спроса на представителей определенных профессий в виду экономических и технических трансформаций, появление новых специальностей усиливает не только тренд непрерывного образования, но и в значительной степени ставит под угрозу возможность сохранить принадлежность к одной профессии на всю жизнь.

Благодаря высокой доступности информации, распространению онлайн-образования освоение профессий происходит стремительными темпами, а ограничения становятся только способности слушателей, дисциплина, наличие временного и финансового ресурса [1].

Смена профессии приобретает обыденный характер, о чем свидетельствует исследование проведенное аналитиками компании *HeadHunter* в декабре 2019 г. ($N = 3631$ соискателей). Согласно исследованию каждый третий из опрошенных соискателей за последние 10 лет кардинально сменил профессию, еще 28% задумывались об этом, но не решились, и 24% начали работать в смежной области. Больше всего сменивших профессию (38%) — среди тех, кто начал трудовую деятельность 10–15 лет назад (в период с 2010 по 2014 г.).

Наиболее популярными профессиональными сферами, в которые респонденты осуществляли переход стали администрирование (46%), маркетинг, реклама и PR (41%), наука и образование (40%).

В качестве наиболее распространенных причин смены профессии названы: желание больше зарабатывать (56%), стресс, профессиональное выгорание (28%), разочарование в профессии (25%), а также усталость от рутины (25%). В ближайшие десятилетия планировали сменить профессию более половины опрошенных соискателей (51%) [2].

МЕТОД

Метод исследования представляет собой комбинацию вторичного анализа количественных данных двух независимых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», проведенных в 2022 г. ($N = 549$), ($N = 758$) и теоретического обобщения с целью выявления тенденций и закономерностей смены профессии женщинами после рождения ребенка, а также анализа статистических данных демографического ежегодника России для рассмотрения влияния дополнительных факторов.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Тенденция смены профессии подтверждается исследованием «Мониторинг достижения целей обучения выпускников *Skillbox*», проведенным Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» в 2022 г. ($N = 549$). Анализ данных показал, что для 66% респондентов, преимущественно в возрасте 26–40 лет (66%), целью обучения в онлайн-школе *Skillbox* являлось трудоустройство по новой профессии, что свидетельствует о значительном спросе на переквалификацию в данной возрастной группе. Среди респондентов 49% — женщины, 78% — имеют высшее образование (диплом бакалавра/специалиста, магистра и/или учёную степень) [3].

Аналогичное исследование «Мониторинг достижения целей обучения выпускников Яндекс Практикума», осуществленное Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» в 2022 г. ($N = 758$) демонстрирует сходство целей обучения выпускников образовательных платформ *Skillbox* и Яндекс Практикум. Большинство выпускников (66%) Яндекс Практикума начали обучение для того, чтобы поменять профессию. В выборке преобладали представители возрастной группы 26–40 лет (73%) [4]. Женщины в выборке составили 53%. Большая доля респондентов (83%) обладают высшим образованием (диплом бакалавра/специалиста, магистра и/или учёная степень).

Анализ результатов обоих исследований, проведенных Высшей школой экономики, показал, что среди респондентов, демонстрировавших целевую ориентацию на обучение для смены профессиональной деятельности, наблюдалось преобладание возрастной категории 26–40 лет.

Согласно возрастной периодизации, предложенной Э. Эриксоном, данные годы соответствуют периоду зрелости, основной задачей которого является решение проблемы дихотомии продуктивности и стагнации, проявляющейся в поиске реализации своего творческого потенциала и выстраивания успешной карьеры или отстраненности от решения вопроса самореализации и инертного поддержания сложившегося стиля и уровня жизни.

Учитывая результаты двух исследований Высшей школы экономики, свидетельствующие о гендерном паритете среди лиц в возрасте 26–40 лет, заинтересованных в смене профессии, и принимая во внимание психологические особенности данной когорты, можно констатировать, что мотивация к профессиональной переориентации не демонстрирует существенных гендерных различий.

Вместе с тем необходимо учитывать, что для женщин в возрасте 26–40 лет репродуктивный фактор становится значимым. Статистические данные, представленные в демографическом ежегоднике России за 2022 г., указывают на средний возраст матери при рождении ребенка, равный 28,9 годам [5]. Это подразумевает, что женщины данной возрастной когорты сталкиваются с необходимостью одновременной реализации профессиональных амбиций и материнских функций.

Исследователи отмечают, что материнство выступает фактором переосмысления женщиной своего профессионального пути, стимулируя достижение новых профессиональных статусов или снижение профессиональной активности для освобождения временных ресурсов на воспитание детей [6].

Смена профессии после появления ребенка может носить как добровольный (осозанный), так и вынужденный характер.

Осознанная (добровольная) смена профессии после появления ребенка связана с тем, что включенное материнство рассматривается женщиной как основная жизненная ценность, та ценность, которая занимает первое место в иерархии ценностей. Вслед за М. Рокичем под ценностью в данном контексте понимаем устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точки зрения, чем противоположный или обратный способ поведения, либо конечная цель существования [7].

Значительное влияние на женщину, которой свойственна осознанная смена профессии, оказывает забота об эмоциональном комфорте ребенка. Приоритетным становится эмоциональный мир ребенка, его потребность в близких отношениях с родителями, его личностное развитие.

Отпуск по уходу за ребенком для некоторых женщин становится возможностью переосмыслить карьерный путь, заново выбрав профессию, основываясь на изменившихся интересах и ценностях.

Вынужденный характер смены профессии после рождения ребенка обусловлен рядом социально-экономических и психологических факторов.

К социально-экономическим факторам относятся:

- изменение структуры семейного бюджета: возникновение дополнительной финансовой нагрузки, связанной с расходами на ребенка, стимулирует членов семьи, в том числе матерей, искать дополнительные источники дохода или новую более оплачиваемую работу;
- несовместимость прежней работы/профессии с материнством. Ряд профессий характеризуется жестким графиком работы, интенсивным темпом, необходимостью длительных командировок или сверхурочной работы, что делает их неподходящими для совмещения с воспитанием ребенка. Женщины могут осознать необходимость смены профессии для достижения большего баланса между работой и семейной жизнью, выбирая профессии с более гибким графиком или возможностью удаленной работы;
- кризис института бабушек, вызванный пенсионной реформой 2018 г. и изменениями социокультурных ценностей, предполагает, что многие женщины, имеющие взрослых детей, социально успешны и не склонны жертвовать своими увлечениями, творческой самореализацией, личным счастьем [8], что приводит к резкому снижению участия бабушек в воспитании внуков.

Психологическими факторами вынужденной смены профессии женщинами после рождения детей являются стресс, эмоциональное выгорание и потеря профессиональной идентичности.

Высокий уровень стресса, вызванный новой ролью матери, ввиду которой женщина несет ответственность не только, за свою жизнь и здоровье, но и жизнь и здоровье ребенка в сочетании со стрессами, вызванными нагрузками на работе ставит женщину перед вопросом выбора меньшего из зол.

Эмоциональное выгорание, полученное в результате совмещения нагрузок на работе с выполнением родительской функции, приводит к ухудшению психического и физического состояния женщины, что заставляет ее смотреть в сторону пересмотра рабочей нагрузки [9].

После рождения ребенка у ряда женщин наблюдается феномен утраты профессиональной идентичности, характеризующийся снижением ощущения соответствия занимаемой должности или профессиональной сфере. В таких случаях профессиональная переориентация может рассматриваться как механизм восстановления чувства профессиональной самооценки и обеспечения самореализации.

Интенсификация материнства, как социальное явление, подразумевающее повышенное внимание к материнским функциям и перманентную занятость в уходе за ребенком, в совокупности со стремлением соответствовать социально конструируемому стандарту «хорошей матери», оказывает значительное давление на женщин в постнатальный период, что заставляет откладывать профессиональную реализацию или снижать уровень вовлеченности в рабочие процессы.

Вынужденная появлением ребенка смена профессии является проявлением «штрафа за материнство» — худшего положения на рынке труда женщин, имеющих детей, по сравнению с бездетными женщинами, основными проявлениями которого являются сокращение доступа к занятости, снижение возможности продвижения по карьерной лестнице или уменьшение заработной платы [10].

Размер «штрафа за материнство» в России составил 3,9% от заработной платы бездетных женщин для всех матерей, имеющих детей в возрасте до 18 лет. При этом, чем больше детей, тем выше разрыв в заработной плате между матерями и нематерями [11].

В результате воздействия социально-экономических и психологических факторов смена профессии может рассматриваться как стратегия избегания, направленная на повышение уровня удовлетворенности жизнью.

В работе М.Г. Гильдингерш и С.В. Дмитриевой смена профессии рассматривается как один из типов профессиональной мобильности. Исследователи разграничивают собственно профессиональную мобильность, к которой относят переход в новую профессиональную отрасль и внутрипрофессиональную мобильность, к которой относят смену специальности [12].

В теоретическом дискурсе под профессией понимают определенный род деятельности, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, полученных работником в результате специального обучения или на практике. [13].

В контексте изучения феномена профессии Н.С. Пряжников описывает профессию с помощью указания ее основных характеристик: ограниченный вид трудовой деятельности вследствие исторического разделения труда. Кроме того, акцентируется внимание на общественно-полезном характере профессии, необходимости специальной подготовки, а также наличии определенного вознаграждения, как морального, так и материального, дающего человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности, выступающее необходимым условием его всестороннего развития. Помимо этого профессия наделяет индивида определенным социальным статусом, формирует профессиональное самосознание [14].

В отличие от понятия профессии, специальность представляет собой внутреннюю структурированность профессиональной деятельности. Дифференциация профессии на специальности обосновывается наличием различий между ними по следующим параметрам: предметная область, цели и ожидаемые результаты деятельности; режим труда и отдыха; биомеханические и физиологические характеристики профессиональной деятельности; многоуровневая система аттестации (не менее двух-трех уровней квалификации); специфические механизмы профессиональной реабилитации [15].

Попова Е.С. рассматривает смену профессиональной траектории как сложный, многоаспектный и болезненный процесс. В первую очередь происходит формализация стажа, играющего роль символического человеческого капитала, который теряется при смене профессии. Новая траектория открывает перспективу старта с нуля, а ее смена сопряжена с большими издержками. Также при смене профессиональной сферы будут потеряны актуальные в данном времени и месте профессиональные знания, формируемые через опыт работы и институты повышения квалификации [16].

Учитывая факторы, осложняющие процесс смены профессиональной траектории, важно проанализировать существующие механизмы поддержки женщин, способствующие достижению их карьерных целей.

Субъектами поддержки женщин, имеющих детей, во время смены профессии выступают государство и институты гражданского общества в лице некоммерческих организаций.

Поддержка профессиональной переориентации женщин, имеющих детей, осуществляется в русле государ-

ственных программ содействия занятости населения, включающих федеральные и региональные программы по переобучению и повышению квалификации для социально уязвимых на рынке труда категорий граждан, а также программ поддержки предпринимательства, включающих гранты и льготные кредиты для создания собственного бизнеса.

В рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» помощь в профессиональной переподготовке доступна для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, а также для женщин, не состоящих в трудовых отношениях и имеющих детей дошкольного возраста в возрасте от 0 до 7 лет включительно [17].

Для обучения женщина может выбрать любое профессиональное направление, востребованное в регионе проживания, или выбрать то направление, которое соответствует результатам профессиональной ориентации.

Участие в данном проекте принимает Национальный исследовательский Томский государственный университет, который, наряду с реализацией образовательных программ, осуществляет деятельность центра карьеры. Функционал данного центра предусматривает: консультирование по вопросам подготовки резюме и портфолио, помощь в развитии навыков самопрезентации для прохождения собеседований, разработку индивидуальной стратегии поиска работы, а также оказание помощи в подборе стажировок и первых фриланс-заказов [18].

Ведущие онлайн-школы, такие как *Skillbox*, Нетология и Яндекс Практикум, на коммерческой основе оказывают сопоставимый набор услуг, направленных на поддержку трудоустройства обучающихся, завершивших программы переквалификации, что позволяет говорить о сформировавшейся тенденции в данной области.

Среди некоммерческих организаций, оказывающих поддержку женщинам с детьми в сфере профессионального развития, выделяется автономная некоммерческая организация «Будь собой». Целью деятельности данной организации является комплексная поддержка женщин на пути совмещения материнства и самореализации, включающая в себя преодоление социальной изоляции, характерной для матерей с детьми, независимо от их места проживания, социального статуса и профессиональной компетенции.

Рассматриваемая организация реализует практику бесплатных карьерных консультаций, адресованных женщинам, имеющим детей. Целью данных консультаций является содействие в выборе новой профессиональной траектории или трудоустройстве после отпуска по уходу за ребенком. Согласно годовому отчету за 2023 г., специалистами некоммерческой организации «Будь собой» проведено 566 карьерных консультационных сессий [19].

На основании анализа механизмов поддержки женщин, имеющих детей, в контексте смены профессиональной деятельности представляется возможным выделить единую механизм, включающую три функциональных компонента: установление области профессиональных интересов, обеспечение необходимого образовательного уровня и предоставление карьерного консультирования, способствующего получению ресурсов, необходимых для трудоустройства в новой профессиональной сфере. Рассматриваемый механизм помогает решить задачу перехода в новую профессиональную отрасль как тем, женщинам, для которых данный переход был добровольным, так и тем, кто был вынужден к данной трансформации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тенденция к смене профессии представителями возрастной группы 26–40 лет в равной степени характерна, как для мужчин, так и для женщин. Данный феномен объясняется паттернами поведения, выявленными Э.Эриксоном, соответствующими возрасту зрелости. Основной задачей данного возраста является самореализация и самоактуализация личности. Однако процесс профессиональной самореализации женщин в данном возрасте осложняется необходимостью совмещать роль матери и роль работника. Кроме того, существующий социокультурный контекст усиливает требования, предъявляемые к женщинам, которые стремятся соответствовать образу хорошей матери. В связи с этим смена профессии женщинами, имеющими детей, может носить, как добровольный, так и вынужденный характер.

В рамках программ, реализуемых государством и институтами гражданского общества, применяются различные практики, направленные на помощь женщинам, имеющим детей в профессиональной переориентации. Анализ данных практик, позволил выявить три функциональных компонента, позволяющих осуществить переход в новую сферу деятельности: выявление области профессиональных интересов, получение профильного образования и предоставление карьерного сопровождения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Лаас Н.И.* Цифровая трансформация образования: современный взгляд на саморазвитие [Текст] / Н.И. Лаас, И.А. Романова, Е.В. Гурова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 6. — С. 40–42.
2. Карьерные итоги десятилетия и планы на следующие 10 лет: результаты опроса [Электронный ресурс]. — URL: <https://nn.hh.ru/article/26120> (дата обращения: 05.02.2025).
3. Какой результат получают пользователи от обучения на платформе Skillbox [Электронный ресурс]. — URL: <https://events.skillbox.ru> (дата обращения: 05.01.2025).
4. Результаты регулярных исследований трудоустройства выпускников Яндекс Практикума [Электронный ресурс]. — URL: <https://practicum.yandex.ru/jobreport/#setka-2> (дата обращения: 05.01.2025).
5. Демографический ежегодник России [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13207> (дата обращения: 07.01.2025).
6. *Швецова А.В.* Пока ребенок спит: репертуар «нематеринских» практик российских матерей [Текст] / А.В. Швецова, И.Н. Симонова // Социологическое обозрение. — 2024. — Т. 23. — № 1. — С. 185–211.
7. *Леонтьев Д.А.* Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции [Текст] / Д. А. Леонтьев // Вопросы философии. — 1996. — № 4. — С. 15–26.
8. *Арутюнян М.Ю.* Изменение института бабушек — социально-психологический аспект [Текст] / М. Ю. Арутюнян // Народонаселение. — 2012. — № 1. — С. 76–85.
9. *Никитская Е.А.* Теоретические основы исследования феномена эмоционального выгорания у женщин-матерей [Текст] / Е.А. Никитская, О.М. Дорошенко // Вестник Московского университета МВД России. — 2021. — № 3. — С. 344–348.
10. *Абдулаева З.З.* «Штраф за материнство»: наличие детей как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда [Текст] / З.З. Абдулаева // Региональные

- проблемы преобразования экономики. — 2020. — № 9. — С. 132–138.
11. Абдулаева З.З. «Штраф за материнство»: наличие детей как фактор снижения конкурентоспособности женщин на рынке труда [Текст] / З.З. Абдулаева // Региональные проблемы преобразования экономики. — 2020. — № 9. — С. 135.
 12. Гильдингерш М.Г. Основные характеристики различных моделей управления профессиональной мобильностью [Текст] / М.Г. Гильдингерш, С.В. Дмитриева // Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. — 2020. — № 4. — С. 49–53.
 13. Казанцева Н.В. Вымирающие профессии: миф или реальность российского рынка труда [Текст] / Н.В. Казанцева, А.С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2019. — № 3. — С. 79–83.
 14. Пряжников Н.С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях [Текст] / Н.С. Пряжников // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. — 2018. — Т. 3. — № 1. — С. 4–22.
 15. Коротенко Т.Н. Соотношение понятий профессия, специальность, рабочее место с позиций профориентологии и эргономики [Текст] / Т.Н. Коротенко // Эргодизайн. — 2019. — № 4. — С. 162–172.
 16. Попова Е.С. Горизонтальная профессиональная мобильность в современных социологических исследованиях [Текст] / Е.С. Попова // Социологический журнал. — 2018. — Т. 24. — № 3. — С. 98–116.
 17. Обучение граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры» [Электронный ресурс]. — URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment> (дата обращения: 07.02.2025).
 18. Содействие занятости. Центр карьеры [Электронный ресурс]. — URL: <https://www.tgu-dpo.ru/careercenter> (дата обращения: 07.02.2025).
 19. Бесплатные карьерные консультации для мам [Электронный ресурс]. — URL: <https://nko.selfmamaforum.ru/free-for-moms> (дата обращения: 07.02.2025).
 4. Rezul'taty regul'yarnykh issledovaniy trudoustrojstva vypusknikov Yandeks Praktikuma. URL: <https://practicum.yandex.ru/jobreport/#setka-2> (accessed: 05.01.2025).
 5. Demograficheskiy ezhegodnik Rossii. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13207> (accessed: 07.01.2025).
 6. Shvetsova A.V. Poka rebenok spit: repertuar «nematerinskikh» praktik rossijskikh materej / A.V. Shvetsova, I.N. Simonova // Sociologicheskoe obozrenie. 2024, vol. 23, no. 1, pp. 185–211.
 7. Leont'ev D.A. Cennost' kak mezhdistsiplinarnoe ponyatie: opyt mnogomernoj rekonstruktsii // Voprosy filosofii. 1996, no. 4, pp. 15–26.
 8. Arutyunyan M.YU. Izmenenie instituta babushek — sotsial'no-psikhologicheskij aspekt // Narodonaselenie. 2012, no. 1, pp. 76–85.
 9. Nikitskaya, E. A. Teoreticheskie osnovy issledovaniya fenomena emotsional'nogo vygoraniya u zhenshchin-materej / E. A. Nikitskaya, O.M. Doroshenko // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2021, no. 3, pp. 344–348.
 10. Abdulaeva Z.Z. «Shtraf za materinstvo»: nalichie detej kak faktor snizheniya konkurentosposobnosti zhenshchin na rynke truda // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2020, no. 9, pp. 132–138.
 11. Abdulaeva Z.Z. «Shtraf za materinstvo»: nalichie detej kak faktor snizheniya konkurentosposobnosti zhenshchin na rynke truda // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2020, no. 9, p. 135.
 12. Gil'dingersh M.G. Osnovnye kharakteristiki razlichnykh model'ej upravleniya professional'noj mobil'nost'yu / M.G. Gil'dingersh, S.V. Dmitrieva // Ekonomika Severo-Zapada: problemy i perspektivy razvitiya. 2020, no. 4, pp. 49–53.
 13. Kazantseva N.V., Lobacheva A.S. Vymirayushchie professii: mif ili real'nost' rossijskogo rynka truda // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2019, no. 3, pp. 79–83.
 14. Pryazhnikov N.S. Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sociokul'turnykh realiyakh // Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda. 2018, vol. 3, no. 1, pp. 4–22.
 15. Korotenko T.N. Sootnoshenie ponyatij professiya, spetsial'nost', rabochee mesto s pozitsij proforientologii i ergonomiki // Ergodizajn. 2019, no. 4, pp. 162–172.
 16. Popova E.S. Gorizonta'naya professional'naya mobil'nost' v sovremennykh sotsiologicheskikh issledovaniyakh // Sotsiologicheskij zhurnal. 2018, vol. 24, no. 3, pp. 98–116.
 17. Obuchenie grazhdan v ramkakh federal'nogo proekta «Aktivnye mery sodejstviya zanyatosti» natsional'nogo proekta «Kadry». URL: <https://trudvsem.ru/information-pages/support-employment> (accessed: 07.02.2025).
 18. Sodejstvie zanyatosti. Tsentr kar'ery. URL: <https://www.tgu-dpo.ru/careercenter> (accessed: 07.02.2025).
 19. Besplatnye kar'ernye konsul'tatsii dlya mam. URL: <https://nko.selfmamaforum.ru/free-for-moms> (accessed: 07.02.2025).

REFERENCES