

Совмещение карьеры и семьи – успех демографической и кадровой политики России



ЭКСПЕРТНЫЙ
АНАЛИТИЧЕСКИЙ
ДОКЛАД



национальные
приоритеты



СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ ДОКЛАДА	3
ВВЕДЕНИЕ	4
1. Создание условий для успешного совмещения семьи и карьеры	5
• Цели государства и новые подходы в демографической политике.....	6
• Вовлечение работодателей в поддержку семей.....	7
2. Меры государственной поддержки совмещения семьи и карьеры	9
• Материальная поддержка семей с детьми	10
• Инфраструктура для воспитания детей.....	12
• Образовательная и карьерная помощь родителям	14
3. Корпоративная поддержка семейных работников	16
• Материальная поддержка семей с детьми.....	18
• Инфраструктура для воспитания детей.....	19
• Обучение и развитие карьеры родителей	22
4. Новый образ семьи в современной России	23
• Четыре принципа для нового образа семьи.....	24
• Роль отца	27
• Популяризация нового образа семьи	29
ЭКСПЕРТЫ ДОКЛАДА	31
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ ИЗОБРАЖЕНИЙ	32

РЕЗЮМЕ ДОКЛАДА

Одна из приоритетных задач России – сохранение численности населения и повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1.6 к 2030 году. Одновременно растет потребность в насыщении растущей российской экономики кадрами. В связи с этим необходима комплексная поддержка института семьи, создание условий для совмещения профессионального развития и воспитания детей.

В Год семьи (2024 г.) разработан новый подход к демографической политике России, обеспечивающий переход к «семейноцентричному» обществу, где интересы семьи – приоритет для всех сфер общества. В 2025 г. начинается реализация нового национального проекта «Семья», задачами которого стали: рост рождаемости, увеличение числа многодетных семей и рост их благосостояния, создание условий для успешного совмещения воспитания детей, получения образования и профессиональной реализации родителей. Решение этих задач возможно только при совмещении государственных мер поддержки, поддержки семейных сотрудников работодателями, общественной и медиа поддержки.

Эксперты выделили лучшие практики господдержки работающих родителей, а также предложили ряд инициатив, которые могут их дополнить:

- 1 **материальные** – распространение мер поддержки на обоих родителей, введение льгот на обучение детей из многодетных семей
- 2 **инфраструктурные** – предоставление социальных услуг по присмотру за детьми, создание «семейноцентричной» инфраструктуры для семей с детьми, распространение «продленок» в школах, кружки и секции для детей во всех регионах
- 3 **обучение и развитие карьеры родителей** – переобучение и трудоустройство родителей в отпуске по уходу за ребенком, создание женских и мужских клубов для родителей, поддержка занятости и профессионального развития молодежи в малых городах и селах

Эксперты отметили важность развития «семейноцентричной» среды на рабочем месте и назвали ряд лучших практик корпоративной поддержки семейных сотрудников, в т.ч.:

- 1 **материальные** – улучшение жилищных условий сотрудников с детьми, оплата ДМС, корпоративные выплаты и компенсация расходов на воспитание и обучение детей
- 2 **инфраструктурные** – развитие корпоративной инфраструктуры для сотрудников с детьми, внедрение гибких форматов работы, организация корпоративных экскурсий для детей, организация/компенсация отдыха для семей и поездок для детей
- 3 **обучение и развитие карьеры родителей** – реализация программ повышения квалификации и переобучения молодых родителей

Нам предстоит «пересборка» общественных ценностей вокруг семьи. **Новый образ семьи** должен основываться на четырех принципах: «семейноцентричность», исключение противопоставления между работой и семьей, «забота об эмоциональном ресурсе родителей», осознанное родительство.

Очень важно на данном этапе развивать культуру отцовства, закладывая ценность и значимость роли отца, начиная с детства, популяризировать образ отца в медийном пространстве, вводить государственные награды для отцов.

ВВЕДЕНИЕ

Одна из приоритетных задач России – сохранение численности населения и повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1.6 к 2030 году. Одновременно растет потребность в насыщении растущей российской экономики кадрами. По прогнозу Правительства России, к 2030 г. потребность в кадрах может увеличиться до 3,1 млн чел¹. В связи с этим необходима комплексная поддержка института семьи, создание условий для роста рождаемости, а также совмещения карьеры и воспитания детей.



А.О. Котляков, министр труда и социальной защиты РФ:

«В условиях, когда всё больше молодых людей ориентированы на построение карьеры, вопрос совмещения профессиональных перспектив и семейных обязанностей становится всё более актуальным».

В 2019-2024 гг. реализовался нацпроект «Демография», направленный на создание благоприятных условий для семей с детьми. В ходе реализации нацпроекта достигнуты следующие результаты:

- 1 **1,4 млн семей** улучшили жилищные условия, благодаря программе «Семейная ипотека»
- 2 до **2,5 млн** выросло число многодетных семей
- 3 **5,4 млн семей** получили материнский (семейный) капитал
- 4 **3,3 млн семей** получили пособие на 3-го и последующих детей
- 5 открыто **1679** детских садов на **245,9 тыс. мест** и **18,6 тыс. мест** создано в частных дошкольных организациях

2024 г. стал Годом семьи, направленным на развитие семейных ценностей, рост престижа многодетности, усиление мер поддержки семей.

В 2025 г. нацпроект «Демография» преобразован в нацпроект «Семья», задача которого – переломить сложившиеся демографические тенденции, обеспечить устойчивый рост рождаемости, увеличить число многодетных семей и рост их благосостояния.

¹ Из выступления Т.А. Голиковой на заседании оргкомитета Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший по профессии», декабрь 2020 г. URL: <https://clck.ru/3Frw3n>

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ УСПЕШНОГО СОВМЕЩЕНИЯ СЕМЬИ И КАРЬЕРЫ



Цели государства и новые подходы в демографической политике

По данным опроса АНО «Национальные приоритеты» и НАФИ², **25%** респондентов с детьми в возрасте 18-24 лет и **20%** в возрасте 25-34 лет не планируют рождение следующих детей, так как хотят самореализоваться и сделать карьеру. Поэтому важным становится развитие таких форматов совмещения семьи и работы, которые смогут преодолеть сложившийся стереотип о том, что между созданием семьи и профессиональным развитием нужно выбрать что-то одно.



С.А. Малявина, генеральный директор АНО «Национальные приоритеты»:

«Перед нами стоит большая национальная цель – повышение рождаемости. Другая важная цель – это производство, импортозамещение и технологический суверенитет, где нам нужны кадры. Поэтому все более актуальным становится вопрос совмещения семьи, занятости и профессиональной реализации».

В новых национальных целях и новых нацпроектах «семейноцентричность» положена как основной принцип. Как сказал В.В. Путин: «Все национальные проекты построены вокруг человека, интересов российских семей»³. Это потребует «перепрошивки» всех сфер жизни общества и создание «семейноцентричной» среды и инфраструктуры, в которых семьям с детьми комфортно жить и работать.

А.С. Апакова, Директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«Нужно «перепрошить» все сферы жизни общества, т.к. все они влияют на то, как живет семья, и на принятие решения о рождении детей».

² Демография: Оценка эффективности рекламной кампании, июль 2024 г.

³ Заседание Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, 5 декабря 2024 г.

Вовлечение работодателей в поддержку семей

В первую очередь семейными ценностями должны быть «перепрошиты» трудовые отношения и корпоративные ценности. Человек проводит на работе половину жизни. И реальное отношение человека к семье, к семейным ценностям зависят от того, какова политика работодателей по отношению к сотрудникам с детьми.



И.П. Ефимов, Исполнительный директор Института демографической политики имени Д.И. Менделеева:

«65% семей, у кого двое детей, хотят третьего. Многие не рожают из-за ипотеки или потому что работодатель не ориентирован на семью».

Один из результатов Года семьи – корпоративно-демографический стандарт⁴ и Методические рекомендации по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями⁵, которые представляют собой перечень лучших практик, сформированных Минтрудом России при поддержке РСПП и Федерации независимых профсоюзов России.



Т.В. Буцкая, первый заместитель председателя комитета Госдумы по защите семьи, вопросам отцовства, материнства и детства:

«Корпоративно-демографический стандарт нужен всем. С одной стороны, он нужен работодателям, потому что «сотрудники – новое золото». С другой стороны, у семей потребность не только в зарплате, но и в корпоративной поддержке: помощь в устройстве ребенка в детский сад, в кружки, к репетиторам, в вузы. Родителям важно знать, что «их спина защищена», что работодатель об этом подумал».

⁴ Институт демографической политики имени Д. И. Менделеева, URL: <https://clck.ru/3FBX26>

⁵ РСПП, URL: <https://clck.ru/3FBWgN>

Однако, большая часть работников заняты в бюджетной сфере, поэтому важным шагом должна стать практика поддержки сотрудников с детьми и в бюджетных организациях при содействии этому региональных властей. Это может стать стимулом роста рождаемости в регионах в ближайшие годы.



А.В. Гейдт, руководитель кадрового агентства клуба «Эльбрус», эксперт РАНХиГС, основатель проекта HRGATE.ru, лектор Российского общества «Знание»:

«В бюджетных учреждениях, например, в мэрии, можно вводить меры поддержки сотрудников с детьми, гибкие графики и удаленные форматы работы. Губернаторы могут заняться развитием этой инициативы в регионах, чтобы повысить рождаемость».

Вовлечение всех работодателей должно дополнить комплекс мер государственной поддержки семей и станет важным шагом в развитии «семейноцентричного» общества.



МЕРЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ СОВМЕЩЕНИЯ СЕМЬИ И КАРЬЕРЫ



30% россиян, не планирующих рождение детей в ближайшее время, указывают в качестве причины – отсутствие материальных возможностей⁶. Основная задача, с которой сталкиваются потенциальные родители, когда хотят завести ребенка – поиск оптимального формата совмещения семьи и карьеры для сохранения материального достатка.

Эксперты выделили лучшие практики поддержки работающих родителей, а также предложили ряд инициатив, которые могут дополнить меры господдержки и помогут стимулировать рождаемость при сохранении занятости родителей.



Материальная поддержка семей с детьми

Сохранение всех выплат и пособий для работающих родителей. В новом нацпроекте сохраняются меры финансовой поддержки семей с детьми и беременных женщин: материнский капитал, пособие по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет и т.д. При этом будет увеличен налоговый вычет за рождение следующего ребенка. С 2026 г. предусмотрена ежегодная семейная выплата работающим родителям, у которых двое и более детей.

Тем не менее, часто в больших семьях единое пособие на детей превышает среднюю заработную плату: в результате не работать становится выгоднее, чем работать.



А.С. Апакова, Директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«У меня 6 несовершеннолетних детей. На них я могу получать единое пособие. В случае, если я буду неработающей и разведенной, это пособие будет выше, чем зарплата, которую я получаю в регионе. Поэтому нужно поощрять семьи, в которых трудоустроены оба родителя».

По мнению экспертов, ранний выход из отпуска по уходу за ребенком нужно делать более привлекательным за счет сохранения всех льгот у работающих родителей не только до 1,5 лет, но и выше.

⁶ АНО «Национальные приоритеты» и НАФИ, всероссийский опрос. Демография: Оценка эффективности рекламной кампании, июль 2024 г.

Расширение льгот на обучение для многодетных семей. Сейчас при поступлении в вузы предусмотрены льготы для детей-сирот, инвалидов, детей военнослужащих. Для детей из многодетных семей таких льгот нет. По мнению экспертов, введение подобных льгот позволит снизить финансовую нагрузку на родителей и уменьшит их беспокойство о будущем детей.



А.В. Гейдт, Руководитель кадрового агентства клуба «Эльбрус», эксперт РАНХиГС, основатель проекта HRGATE.ru, лектор Российского общества «Знание:»

«Обеспечение достойного образования – один из вопросов родителей, планирующих второго и следующих детей. Льготы при поступлении в вузы для детей из многодетных семей повлияют на повышение рождаемости. Кроме того, сверстники равняются друг на друга, когда в вузах будет учиться много детей из многодетных семей, это станет «модным». Отложенный, но понятный эффект».

Распространение мер поддержки на обоих родителей. Эксперты подчеркивают важность включения отцов в систему мер поддержки.



Инфраструктура для воспитания детей

Предоставление социальных услуг по присмотру за детьми. Эксперты отмечают важность развития системы помощи в воспитании детей.

По мнению экспертов, поддержка социальных инициатив по присмотру за детьми, в которые вовлекаются представители старшего поколения и волонтеры, может помочь в совмещении занятости родителей, которые не могут обратиться к социальной или «корпоративной» няне.



Пример решения:



В рамках проекта «Социальная няня», няня берет на себя кратковременную заботу о детях и предоставляет родителям возможность частичной занятости или совмещения работы и семьи.

Пример решения:



«Бабушка на час» – совместный проект ГБУ «Моя карьера» и Департамента Предпринимательства и инновационного развития г. Москвы, реализуемый с 2019 г. Привлечение старших в процесс воспитания детей высвобождает время для работы родителей, а старшее поколение чувствует свою востребованность и передает опыт.

Создание «семейноцентричной» инфраструктуры для молодых семей с детьми в вузах. «Перепрошивка» всех сфер жизни под потребности семьи – один из ключевых инструментов поддержки работающих родителей с детьми. Особенно это важно для молодых родителей, которые находятся в поисках оптимальных форматов совмещения работы, образования и создания семьи.

В некоторых университетах уже создается «семейноцентричная» инфраструктура: детские сады, комнаты матери и ребенка, игровые площадки, группы кратковременного пребывания детей. Эту практику в новом нацпроекте планируется тиражировать во всех вузах страны, чтобы снизить возраст рождения первого ребенка. Эксперты отмечают необходимость распространения такой поддержки во всех образовательных организациях, а также в компаниях-работодателях.

Пример решения:



Минобрнауки России помогает студенческим семьям с детьми. Группы кратковременного пребывания детей уже открыты в 36 вузах, а комнаты матери и ребенка – в 26.

Пример решения:



Псковский государственный университет представил проект комнаты матери и ребенка, где предусмотрено кратковременное пребывание детей. В проекте будут игровые зоны, общие досуговые пространства и кухня, рядом сквер с детской площадкой. Родители смогут учиться, оставляя ребенка под присмотром на 2-4 часа в день⁷.

Организация «продленок» (групп по присмотру и уходу за детьми школьного возраста).

Для родителей важна качественная занятость детей. Не у всех родителей есть возможность уделить время ребенку в рабочее время. Во многих школах предусмотрены «продленки». По мнению экспертов, необходимо создать условия для их открытия во всех школах России.

Развитие кружков и секций для детей. Во многих домах культуры и школах работают бесплатные кружки, спортивные секции и школы искусств, предусмотренные для разностороннего развития детей. Они снижают нагрузку на родителей, позволяя им совмещать работу и воспитание детей. По мнению экспертов, их пока недостаточно для того, чтобы родители могли занять детей вне школы.



⁷ Минобрнауки России. Конкурс «Помоги маме учиться». URL: <https://clck.ru/3Exxtt>

Образовательная и карьерная помощь родителям

Повышение квалификации, переобучение и трудоустройство родителей в отпуске по уходу за ребенком. Благодаря национальному проекту «Демография» бесплатное переобучение и повышение квалификации прошли около 900 тыс. человек, в том числе родители в отпуске по уходу за ребенком и безработные родители дошкольников.

Программа бесплатного переобучения будет продолжена в новом национальном проекте «Кадры». Ежегодно более 100 тыс. человек смогут проходить переобучение по востребованным на локальных рынках труда профессиям.



Также в рамках нацпроекта «Кадры» продолжится комплексная модернизация службы занятости – до конца 2028 года будет обновлена вся система службы занятости в стране.

Создание женских и мужских клубов для родителей. Благодаря нацпроекту «Демография» на базе кадровых центров «Работа России» в 60 регионах создано более 790 женских клубов для поиска единомышленников, проведения семинаров с приглашенными бизнес-тренерами и психологами. Такие клубы способствуют обмену опытом, помощи в поиске работы и объединению по интересам для открытия своего дела. По мнению экспертов, также стоит развивать подобные клубы для отцов, особенно, многодетных.



Н.А. Долбина, Председатель регионального отделения ассоциации «Женщины Бизнеса» в Республике Адыгея:

«В сообществах женщины поддерживают себя в хорошей форме, помогают решать актуальные вопросы и обрести социальные связи».



Н.Д. Волкова, Первый заместитель Казенного учреждения Ханты-Мансийского АО – Югры «Центр занятости населения Югры»:

«К сожалению, мы не говорим о мужчинах. Не распространены мужские клубы для отцов. Они нужны для поддержания семейных ценностей и обмена лучшими практиками между опытными и молодыми отцами».

Обеспечение занятости и профессионального развития в малых городах и селах. После окончания школы молодежь, проживающая в малых городах и сельской местности, уезжает в крупные города, стремится там обосноваться и не думает о создании семьи. По мнению экспертов, создание рабочих мест и развитие самозанятости с помощью государственной поддержки позволит людям оставаться по месту жительства, «укорениться» и развивать свои семьи и экономику регионов России.



Пример решения:

Центр занятости Югры поддерживает предпринимателей-женщин и самозанятых, которые развивают свои бизнесы и тем самым реализовываются.



КОРПОРАТИВНАЯ ПОДДЕРЖКА СЕМЕЙНЫХ РАБОТНИКОВ



Опрос АНО «Национальные приоритеты» и НАФИ показал, что большинство россиян успешно совмещают семью и карьеру:

- 1 **51%** россиян успешно совмещают семью и карьеру (**49%** женщин и **53%** мужчин)
- 2 **23%** совмещают карьеру и семью, но не очень успешно (**22%** женщин и **27%** мужчин)
- 3 **19%** приоритет отдают семье (**23%** женщин и **12%** мужчин)
- 4 **3%** отдают приоритет карьере (**3%** женщин и **4%** мужчин)

Исследование Уральского Федерального университета в 2024 г. показало, что поддержка работодателя помогает: совмещать карьеру и семью (**32%**), легче справляться с родительскими заботами (**22%**), не бояться появления второго и последующих детей (**17%**), не бояться потерять работу при появлении ребенка (**16%**)⁸.



Когда работодатель внимателен к сотрудникам с семейными обязанностями, разделяет их ценности, они становятся более лояльными и эффективными в своей ежедневной работе, им проще совмещать карьеру и рождение детей.



И.П. Ефимов, Исполнительный директор Института демографической политики имени Д.И. Менделеева:

«Если компания предлагает важные и чувствительные для семьи меры поддержки, например, оплачивает детям сотрудников обучение, то сотрудник будет ценить такое отношение компании, станет максимально лояльным и высокоэффективным. Он будет расти в компании и не уйдет».

⁸ Результаты данного исследования получены в ходе научного проекта No 24-18-00854, поддержанного грантом Российского научного фонда (руководитель проекта – проф. А.П. Багирова, Школа государственного управления и предпринимательства ИнЭУ Уральского федерального университета).

Материальная поддержка семей с детьми

Корпоративная поддержка сотрудников с детьми. В некоторых компаниях уже предусмотрены материальные меры поддержки сотрудников с детьми, в том числе: компенсация стоимости услуг нянь, расходов на дошкольные учреждения и внеурочные занятия детей, возможность подработки для родителей в отпуске по уходу за ребенком за счет создания «внутренней биржи задач» и т.д.

Пример решения:



Ряд компаний принимают решения о единовременной выплате при рождении детей. Так, ГК «Дело» с 2023 г. выплачивает 1 млн руб. на третьего и последующих детей. В 2024 г. подобные программы приняли у себя новые предприятия: например, ООО «СДС-Строй» и КАО «Азот» ввели выплату в 1 млн руб. на рождение ребенка у сотрудников, проработавших на предприятиях не менее 3 лет.

Пример решения:



В компании «Металлоинвест» реализуется «Поддержка работников с семейными обязанностями, материнства и детства», в которой среди прочего реализуются следующие корпоративные меры: предоставление материальной помощи, подарки детям к Новому году, организация детских утренников, организация пользования спортивными объектами, предоставление путевок на санитарио-курортное лечение. Также реализуются программы развития культуры, образования и спорта.

Пример решения:



КАО «Азот» тратит 4,5 млрд руб. на социальную политику. На каждом предприятии есть социальный работник, который отвечает за благополучие сотрудников. Сейчас это лучшая практика по внедрению социальной политики на химических предприятиях.

Улучшение жилищных условий сотрудников с детьми. Одной из лучших практик в поддержке сотрудников с семейными обязанностями становится корпоративная помощь с жильем, в т.ч. компенсация расходов на аренду, предоставление жилья работникам с детьми на условиях найма, предоставление жилищной ссуды многодетным семьям и другие меры.

Оплата медицинских услуг сотруднику и членам семьи. Многие работодатели оформляют сотрудникам и членам их семей добровольное медицинское страхование или компенсируют расходы на лечение, предлагают программы по занятию спортом и консультации психолога.

Инфраструктура для воспитания детей

Развитие корпоративной «семейноцентричной» инфраструктуры. Работающим родителям приходится «разрываться» между работой и воспитанием детей, особенно, если детский сад, дом и работа находятся в разных локациях.

По мнению экспертов, компаниям, особенно крупным или градостроительным, нужно создавать условия для развития «семейноцентричной» инфраструктуры: открывать корпоративные детские сады и игровые площадки с воспитателями на своей территории, развивать клубы по интересам для семей с детьми и т.д. Это позволит родителям быть рядом с детьми в течение рабочего дня, а детям – развиваться и социально адаптироваться.



А.Н. Закирова, Владелец мастерской премиальных кукольных домиков Azetta, Член правительственной комиссии по вопросам развития МСП, Президент Ассоциации самозанятых МО, Основатель всероссийского Движения «Бизнес Леди»:

«Чтобы спокойно работать, родителям нужны условия, при которых они оставляют детей рядом, под присмотром. Так было в Советском Союзе, было много детских садов при заводах. Это хорошая, качественная схема. Не для всех компаний это подходит, но, если часть расходов, в виде льгот, или субсидий возьмет на себя государство, многие на это пойдут».

Создание корпоративной ИТ-платформы для будущих родителей и семей с детьми. Целесообразно распространять успешный опыт некоторых работодателей, которые создают корпоративные площадки для беременных женщин и молодых родителей. На этих площадках молодые родители смогут получить информацию о мерах поддержки в конкретной компании, ответы на свои вопросы или помощь.



Пример решения:

На предприятии «Дело» в Липецке реализована цифровая платформа «Демографический патронаж», которая позволяет выявить потребности беременных женщин и многодетных сотрудников. С каждым таким сотрудником работают социальные кураторы, которые информируют их о существующих мерах поддержки, передают необходимые документы, формы заявлений и ссылки на полезные ресурсы.

Внедрение гибких форматов работы. Условия труда влияют на возможность совмещения семьи и карьеры. Людям, которые работают в гибридном графике гораздо чаще удается успешно совмещать семью и карьеру (в среднем, **72%** против **51%**)⁹.

По мнению экспертов, предоставление неполного рабочего дня / рабочей недели и дополнительного выходного способствует повышению эффективности молодых родителей, делает работу более комфортной и помогает справляться с непредвиденными ситуациями, например, вызов врача для ребенка или присутствие на школьных мероприятиях.

При этом эксперты отмечают важность предоставления гибкого графика и для отцов, особенно многодетных, чтобы они могли полноценно участвовать в жизни семьи и воспитании детей.



А.С. Апакова, Директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«Я – работающая мама. Шестой-седьмой ребенок у меня родился «без отрыва от производства», а декретный отпуск был недолгий, потому что я работала дистанционно. Дистанционные формы занятости и гибкий рабочий день – большая возможность для многодетного родителя. Мой супруг работает по скользящему графику (не 5/2), что облегчает возможность совмещения родительства и карьерного роста».

Проведение семейных корпоративных мероприятий. По данным РСПП, **77%** опрошенных компаний уже проводят мероприятия по поддержке семейных ценностей, материнства, отцовства и детства¹⁰. По мнению экспертов, корпоративные мероприятия, на которые приглашают семьи, нужно проводить во всех компаниях. Это покажет сотруднику, что его семья важна для работодателя, и способствует росту его лояльности работодателю.

⁹ НАФИ и АНО «Национальные приоритеты». Всероссийский опрос «Семья и карьера», 2024 г.

¹⁰ РСПП, «О практике поддержки сотрудников с семейными обязанностями, семьи, материнства, детства, многодетных семей»

Помощь родителям в организации отдыха. Некоторые работодатели идут навстречу молодым родителям, если им необходимо взять отпуск в определенные даты для участия в важном семейном событии. Кроме того, в ряде компаний предусмотрена материальная помощь на оплату отпуска большой семьи, организация поездок для детей. По мнению экспертов, необходима более активная государственная поддержка таких инициатив.



А.С. Апакова, Директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«Приобретение путевки для большой семьи, даже с дальнейшей подачей на компенсацию – неподъемная задача. Необходимо пересмотреть субсидии на семейный отдых и больше поддерживать работодателей, которые создают «инфраструктуру детства». Нужны и другие механизмы стимулирования семейного отдыха и оздоровления».

Организация корпоративных экскурсий для детей. Проведение экскурсий для детей на предприятиях помогает ребенку узнать, чем занимается родитель, почему это интересно, ценно и заслуживает уважения. Такие экскурсии укрепляют связь между родителями и детьми, дают возможность детям по-другому взглянуть на работу своих родителей и понять значимость их деятельности.



А.М. Чегодаев, член президиума Всероссийской общественной организации «Союз отцов», автор проекта #крутОтец:

«Зачастую дети, посмотрев блогеров, обесценивают своих родителей: «Подумаешь, рабочий!». Поэтому был организован проект, где отцы провели экскурсии на производстве для своих детей и показали, чем занимаются. Это имело большой эффект: дети осознали значимость работы родителей».

Развитие корпоративных мер поддержки для старшего поколения. Для работающих представителей старшего поколения, которые помогают с воспитанием внуков, также должны быть предусмотрены корпоративные меры поддержки.

Обучение и развитие карьеры родителей

Предоставление корпоративного обучения молодым родителям. Растет число компаний, которые разрабатывают корпоративные курсы, тренинги и программы менторства для помощи в профессиональном развитии женщинам с детьми. Такие инициативы дают возможность женщинам создавать семью одновременно с профессиональным ростом. По оценке экспертов, пока таких курсов недостаточно, нужно активнее развивать эту практику. Особенно в сфере креативной экономики и там, где возможен гибкий график или дистанционная работа.

Пример решения:



Мануфактура «Московская игрушка» проводит обучение полного цикла – от создания игрушки до ее продажи. Для женщин из регионов созданы программы обучения, многие открыли свои магазины. Женщины из Москвы и МО могут в любой день приехать в компанию и пройти обучение с мастером, после чего работать на мануфактуре или в другом месте. Ремеслу ватной игрушки обучены более 3500 женщин из 46 регионов России, из них 45% женщин, находились в декретном отпуске.



РАЗДЕЛ 4

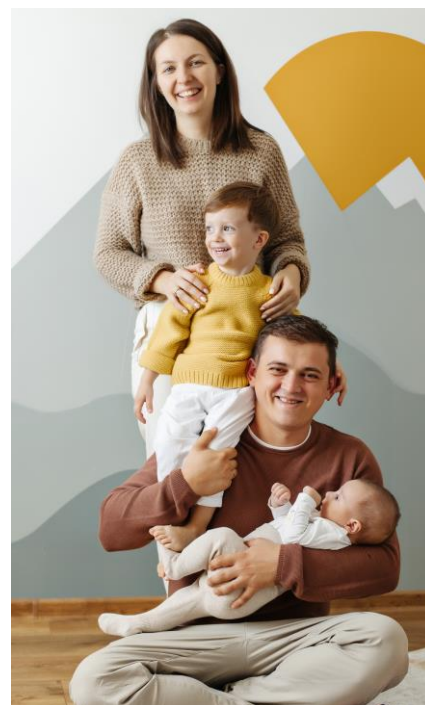
НОВЫЙ ОБРАЗ СЕМЬИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ



Четыре принципа для нового образа семьи

Институт семьи всегда был главным институтом общества. В современном мире необходимо переосмысление его образа с учетом социальных и технологических изменений, роста заинтересованности людей в развитии карьеры, потребности в досуге и самореализации.

Согласно опросу ВЦИОМ¹¹, главная жизненная цель для 56% россиян – создание счастливой семьи. Однако прагматические или индивидуалистические ценности современности часто входят в противоречие с ценностями семьи. Ближайшая задача для всего общества – ценностная «пересборка», формирование позитивного образа семьи, который будет понятен молодежи и принят ею.



Н.И. Москвитина, Президент БФ поддержки семьи, материнства и детства «Женщины за жизнь», ведущая ТК «Спас»:

«Беременность – это все-таки для нас что? Это демографический резерв страны или это проблема, налоговая нагрузка на работодателя? Нам нужно пересобрать и сформулировать отношение к семье и рождению детей. Семья – не мода и не приоритет, а норма. Государству нужно сделать на этом акцент. Есть государственный заказ на семью и многодетность. Дети должны рождаться в семье и заказывает их отец».

Для нового образа семьи эксперты определили 4 необходимых принципа:

«Семейноцентричность». В последние годы в Россииросло число одиночных домохозяйств. По мнению экспертов, необходимо смещение фокуса общественного внимания с индивида на семью. Уход от культуры потребительства к культуре заботы: родителей к детям, младших к старшим – переход к «семейноцентричности».

В «семейноцентричной» среде человек – прежде всего, часть семьи. При этом государство и работодатель помогают родителям во всех сферах жизни, общество также дает им поддержку.

¹¹ ВЦИОМ, Семья в системе российских ценностей, ноябрь 2024 г. URL: <https://clck.ru/3F2Ezk>

В такой среде потенциальные родители чувствуют значимость создания семьи и понимают, что при решении завести детей, их поддержат и окружают вниманием и близкие люди, и социальные институты. Их новую семью ждут.



**Н.М. Булычева, Координатор Центрального административного округа
Региональной общественной организации «Объединение многодетных семей
г. Москвы»:**

«На решение молодых людей о создании семьи влияют социальные ожидания и наше окружение. Большую роль играет чувство готовности создать семью».



**Н.И. Москвитина, Президент БФ поддержки семьи, материнства и детства
«Женщины за жизнь», ведущая ТК «Спас»:**

«Ребенка должно хотеться повторить. Атмосфера заботы, доброе отношение помогает женщине чувствовать, как приятно подарить миру ребенка, понять, что новенький ребенок – это классно, захотеть сходить за еще одним».

Работа + семья. В обществе сложился стереотип о том, что между карьерой и семьей нужно выбрать что-то одно. Необходимо создать условия для полноценного совмещения этих сфер жизни человека. В «семейноцентричном» обществе под потребности семьи адаптируются и рабочая среда, и городская инфраструктура.

Формируется новый образ жизни, где продумано совмещение семейных и профессиональных обязанностей, переход к «новой общине»: родители работают по гибкому графику, их дети находятся рядом, в корпоративном детском саду, в корпоративных клубах родители проводят время семьями, занимаются спортом, отмечают праздники, вместе отдыхают в корпоративных санаториях. Это повышает лояльность и производительность труда сотрудников, формирует крепкие сообщества, основанные на семейных ценностях, многопоколенности, и при этом поддерживаемые государством и работодателем.



**О.Е. Ручьева, идеолог и сооснователь хаба семейных проектов «Семья 3.0»,
партнер образовательно-консалтингового центра «Умная страна»:**

«Будет переход к размытию границ между семьей и карьерой. Мы называем это самореализацией. Можно иметь несколько детей и при этом быть реализованной. При этом все больше компаний будут переходить к демографическому стандарту».

Родителям тоже требуется отдых. Семья – это тоже работа. Чтобы продолжать дарить детям и близким тепло и поддержку, родителям нужно восполнять эмоциональный ресурс. Важным принципом нового образа семьи становится создание баланса, который позволит родителям выделить время на себя.

Эффективными форматами восполнения «эмоционального ресурса» становятся сообщества, например, женские клубы, где матери могут провести время, посвятив его любимым хобби или спорту, поделиться опытом и поддержать друг друга.

А.С. Апакова, Директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«Несмотря на то, что маме можно и нужно работать, важно говорить о том, что работа мамы – это тоже работа!»

Пример решения:

В рамках проекта «Марафон утренней активности» бизнес-леди с утра приезжают в городской парк и занимаются спортом. Во время быстрой ходьбы проводятся планерки, на которых женщины обмениваются опытом, обсуждают рабочие дела, заряжаются позитивом.

Осознанное родительство. Семья – это не просто теплый дом, в который всегда можно вернуться, но и первая школа жизни для детей. Родители выполняют важную миссию – закладывают базовые ценности и формируют личность своих детей. Поэтому, по мнению экспертов, родителей нужно учить осознанному родительству.

Г.А. Копылова, директор Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП:

«Надо учить осознанному родительству: важно не только родить, но и воспитать ребенка достойным человеком».

М.Г. Закиров, советник генерального директора «Аэрофлот Техникс»

«Успевать – это не «нянчиться» с каждым ребенком, а начиная с себя показывать, что нужно делать, чтобы чего-то добиться. Мы в детей закладываем паттерны своего поведения. Мы воспитываем личность, которая сразу понимает, что к нему относятся как к взрослому. На каждом ребенке лежит ответственность в соответствии с его возрастом».

Роль отца

Растет запрос на увеличение значимости роли отца в семье. **44%** опрошенных россиян говорят о том, что отец должен принимать участие в воспитании наравне с матерью и играть ключевую роль в развитии личности детей и их познании мира. Отцам все реже отводится роль «второстепенного» родителя¹².

Для укрепления семей нужно формировать значимый образ отца, чаще обсуждать в обществе его роль и авторитет, транслировать образ отца подрастающему поколению.



А.М. Чегодаев, член президиума Всероссийской общественной организации «Союз отцов», автор проекта #крутОтец:

«Важный аспект – идентичность. Это вопрос: «Кто я в этом мире?». В общественном сознании есть понятные роли – я бизнесмен, я директор. А вот: «Кто я, как отец?» Сформулированной фигуры отца сейчас нет».

Г.П. Сайфуллин, Заместитель директора Направления «Социальные проекты» – директор Дивизиона семьи и демографии Агентства стратегический инициатив:

«Отношение человека к Родине, к матери и к Богу проявляется, в первую очередь, через отношение ребенка к отцу».

Отец как опора. По мнению экспертов, чтобы молодой мужчина захотел стать отцом и активно участвовал в жизни своей семьи, нужно закладывать ценность отцовства и значимость этой роли, начиная с детства мальчика. Это можно сделать через формирование образа отца и мужчины, который мальчики смогут увидеть и почувствовать на реальном примере мужчин в школе, мужских сообществах и в медийном пространстве.

¹² ВЦИОМ. Россияне о воспитании детей. 3.03.2024. URL: <https://clck.ru/3Exy9H>

А.М. Чегодаев, член президиума Всероссийской общественной организации «Союз отцов», автор проекта #крутОтец:

«Счастливый отец – тот, кто чувствует себя нужным. Ощущение «полезности» и сопричастности формирует культуру отцовства, в том числе через создание советов отцов, которые делают жизнь своих семей лучше».

Эксперты отмечают, что в образ отца нужно включить следующие черты: отец – сильная мужская фигура, опора семьи, моральный авторитет, к которому прислушиваются все его близкие. Он обеспечивает защиту и транслирует надежность. Именно мужчины являются инициаторами создания семьи и рождения детей. Эксперты отмечают, что сильная фигура отца важна не только в семье, но и на уровне государства.

Н.И. Москвитина, президент Благотворительного фонда поддержки семьи, материнства и детства «Женщины за жизнь», ведущая телеканала «Спас»:

«Запрос на многодетную семью там, где есть мужчина, который этого хочет. Сначала он говорит: «Дорогая, стань моей женой!» – потом: «Я хочу ребенка, второго, третьего...». Отцы – это опора семьи и государства. И государству нужно, наконец, это сформулировать».



Популяризация нового образа семьи

Для формирования «семейноцентричного» общества и продвижения культуры отцовства недостаточно создать инфраструктуру. Важна и трансляция смыслов. Для этого могут быть использованы следующие инструменты:

Производство фильмов и сериалов о семейном образе жизни. Киноистории остаются самым эмоциональным форматом донесения нужных смыслов. Нам сейчас очень нужны хорошие фильмы о многодетных семьях, о людях, успешно совмещающих семью, работу и самореализацию.



О.Е. Ручьева, идеолог и сооснователь хаба семейных проектов «Семья 3.0», партнер образовательно-консалтингового центра «Умная страна»:

«На экране хочется видеть «семейноцентричный» контент: фильмы о деловой маме, которая добивается успеха в карьере и воспитывает детей или семейные сериалы, где разные поколения проживают жизненные ситуации в семье и на работе».



Пример решения:

Документальный фильм «Это все ваши?» (совместный проект АНО «Национальные приоритеты» и продюсерской компании «BOKOVFACTORY»). Фильм о том, где люди берут силы и мотивацию создавать многодетные семьи и как им помогает государство.¹³

¹³ АНО «Национальные приоритеты», фильм «Это все ваши?» URL: <https://clck.ru/3ExyX3>

Проведение просветительских мероприятий для школьников о семье. Ценности «семейноцентричной» жизни, в которой есть место для семьи и для карьеры, необходимо закладывать с детства. Родителям не всегда хватает времени и «правильных слов» для этого. Здесь могут помочь просветительские мероприятия для школьников, где они могли бы встретиться с успешными и многодетными родителями, узнать о том, как создать и сохранить семью.



А.С. Апакова, директор по развитию ВРОО «Многодетный Волгоград»:

«Мы беспокоимся о том, как дети сдадут экзамен, как они реализуются на рабочем месте, но не беспокоимся о том, как они создадут свою семью, и родят ли они детей. Мы, к сожалению, не готовим их к этому».

Создание отцовских государственных наград. Многодетные отцы достойны награды за воспитание детей не менее, чем матери. Наличие таких наград демонстрирует признание обществом их труда.



Пример решения:

В Ханты-Мансийской АО – Югре действует региональная награда для многодетных отцов – Медаль «Отцовская слава», которая выдается за достойное воспитание 5 и более детей.

Проведение мероприятий про совмещение семьи и карьеры. Многих вдохновляют истории успеха бизнесменов. Но в них редко подсвечивается роль семьи. Поэтому, по мнению экспертов, нужно проводить форумы и другие мероприятия, на которых успешные семейные люди и многодетные отцы делятся опытом совмещения семьи и карьеры.



Пример решения:

В Ростовской области ассоциация «Женщины бизнеса» в рамках проекта «Семья и карьера к 30» на базе вузов проводит дискуссии, где студенты, предприниматели и руководители делятся историями успеха совмещения карьеры и семьи.



А.М. Чегодаев, член президиума Всероссийской общественной организации «Союз отцов», автор проекта #крутОтец:

«Здорово, что становится больше многодетных известных отцов, включая первых лиц, которые делятся опытом с молодым поколением!»

Эксперты доклада

Аверин Михаил Рудольфович	Исполняющий обязанности руководителя Представительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Апакова Анна Сергеевна	Директор по развитию Волгоградской региональной общественной организации «Многодетный Волгоград»
Багирова Анна Петровна	Профессор, доктор экономических и кандидат социологических наук, заместитель директора по науке и инновациям Школы государственного управления и предпринимательства Уральского федерального университета
Буцкая Татьяна Викторовна	Первый заместитель председателя Комитета ГД по защите семьи, вопросам отцовства, материнства и детства
Булычева Наталья Михайловна	Координатор Центрального административного округа Региональной общественной организации «Объединение многодетных семей города Москвы»
Волкова Наталья Дмитриевна	Первый заместитель директора Казенного учреждения «Центр занятости населения Югры»
Горелкина Анастасия Викторовна	Член совета директоров Кемеровского акционерного общества «АЗОТ» заместитель председателя совета директоров Холдинговой компании «Сибирский деловой союз» вице-президент, сопредседатель комитета Event-агентств и комиссии по социальной ответственности и корпоративным коммуникациям Ассоциации Коммуникационных Агентств России (АКАР)
Гейдт Алена Владимировна	Руководитель кадрового агентства клуба «Эльбрус», эксперт РАНХиГС, основатель проекта HRGATE.ru, лектор Российского общества «Знание»
Долбина Наталья Александровна	Председатель регионального отделения ассоциации «Женщины Бизнеса» в Республике Адыгея
Ефимов Иван Павлович	Исполнительный директор Института демографической политики имени Д. И. Менделеева
Закиров Максим Гильмуллаевич	Советник генерального директора «Аэрофлот Техникс»
Закирова Анастасия Николаевна	Владелец Мастерской премиальных кукольных домиков Azetta, Член Правительственной комиссии по вопросам развития МСП, Президент Ассоциации самозанятых МО, Основатель всероссийского Движения «Бизнес Леди»
Копылова Галина Альфредовна	Директор по корпоративной ответственности Управления корпоративной ответственности, устойчивого развития и социального предпринимательства РСПП
Малявина София Андреевна	Генеральный директор АНО «Национальные приоритеты»
Маслова Марина Сергеевна	Директор Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда России
Моднова Светлана Юрьевна	Основатель мануфактур «Московская игрушка», Музея ватной игрушки
Молданова Ирина Анатольевна	Заместитель директора – начальник Управления социальной поддержки и помощи Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
Москвитина Наталья Игоревна	Президент БФ поддержки семьи, материнства и детства «Женщины за жизнь», ведущая ТК «Спас»
Ручьева Ольга Евгеньевна	Идеолог и сооснователь хаба семейных проектов и программ «Семья 3.0», партнер образовательно-консалтингового центра Smart Country («Умная страна»)
Сайфуллин Григорий Петрович	Заместитель директора Направления «Социальные проекты» – директор Дивизиона семьи и демографии Агентства стратегических инициатив
Степанян Юлия Сергеевна	Заместитель директора – начальник Управления отраслевого планирования, анализа и прогнозирования Департамента труда и социальной защиты Министерства труда Югры
Чегодаев Алексей Михайлович	Член президиума Всероссийской общественной организации «Союз отцов», автор проекта #крутОтец

Список источников изображений

Стр. 1	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 5	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 6	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 8	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 9	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 10	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 11	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 12	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 13	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 14	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 15	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 16	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 17	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 19	Источник фото: https://russia.travel/mediabank/photobank
Стр. 22	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 23	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 24	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 27	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»
Стр. 28	Источник фото: сайт Год семьи. URL: https://click.ru/3FME4R
Стр. 29	Фото предоставлено АНО «Национальные приоритеты»