

рядков. Очевидно, что в современных условиях большинство российских семей не может обойтись без существенной социальной помощи государства при рождении двух и более детей. Достаточно отметить выпадение доли доходов женщины из семейного бюджета в период беременности и ухода за новорожденным ребенком. Исследования в США и странах Западной Европы выявили устойчивое снижение профессиональной квалификации женщин в течение первых 10-12 лет после рождения ребенка, соответственно снижается их занятость на производстве. Компенсацию падения занятости женщин обеспечивает так называемый эффект «рабочей силы отца», когда доля занятых в двух и более местах женатых мужчин растет с 6% при отсутствии детей до 11,3% при наличии 2 и более детей [5]. Для наших социальных условий сегодня помощь со стороны государства призвана сформировать эффект компенсирующей рождаемости в социальных группах стоящих на нижней границе среднего класса, а это почти все бюджетники.

Остановимся на некоторых социальных факторах, которые могут оказать негативное воздействие на возможное повышение рождаемости вторых и третьих детей. Во-первых, неустойчивость семейно-брачной структуры. В условиях снижения брачности и обратного повышения разводимости рождаемость своеобразно ограничивается возрастом вступления в первый брак (опять-таки возраст 20-24 лет). Во-вторых, специфика формирования репродуктивного сознания и поведения населения. К сожалению, Россия до сих пор остается одной из немногих стран, претендующих на определение «развитой», где аборт остается основным средством предохранения от нежелательной беременности. Проблема вторичного бесплодия женщин остается открытой и слабоизученной темой в социально-демографическом контексте. В-третьих, при очевидной адресности обращения о повышении рождаемости остается вне рамок анализа влияние социальной дифференциации общества. Компоненты стимулирования рождаемости, на наш взгляд, не учитывают особенности географического расселения, национальной принадлежности, уровня образования и ряд других факторов, которые прямо или косвенно влияют на участие разных социальных групп женщин в процессе воспроизводства населения.

Таким образом, при благоприятном изменении динамики и структуры рождаемости, связанной с проявлением компенсационных эффектов, можно ожидать выравнивание возрастной материнской структуры и более равномерное распределение рождаемости хотя бы по всем наиболее активным возрастным группам женщин. При неблагоприятных сценариях развития закрепляется тенденция абсолютного доминирования рождений первенцев и деформированная структура рождаемости по возрасту матерей. В этом случае депопуляционный тренд окончательно приобретает устойчивый характер, что ведет к быстрому сокращению численности населения страны при ухудшении его качественного состава уже в обозримой исторической перспективе.

#### *Литература*

1. Вандескрик К. Демографический анализ. – М.: Академический проект; Гаудеамус, 2005. – С. 195-197.
2. Борисов В.А., Синельников А.Б. Брачность и рождаемость в России: демографический анализ. – М., 2005.
3. Стабилизация численности населения России. – М.: Центр социального прогнозирования, 2001. – С. 113-114.
4. Рассчитано по материалам «Итоги Всероссийской переписи населения». Т. 12. Рождаемость. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2005.
5. Simon J.L. The Economics of Population. 1977.

### **ПОЖИЛОЙ ЧЕЛОВЕК В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ПРОДОЛЖЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ З.А. Бутуева**

*Статья посвящена проблемам продолжения трудовой деятельности в пенсионном возрасте. Рассмотрены потребности пожилых людей в трудовой деятельности и возможности использования их труда.*

#### **THE ELDERLY PERSON IN MODERN RUSSIA: PROBLEMS OF CONTINUATION OF LABOR ACTIVITY**

**Z.A. Butueva**

*The article is devoted to the problem of labor activity continuation for elderly people. It considers elderly people demands in labor activity and opportunities of application at job places.*

Нарастающий процесс демографического старения, трансформация ценностей общества обуславливают неоднозначность подходов к продолжению трудовой деятельности пожилого поколения на совре-

менном этапе. Использование труда пенсионеров, сохранивших трудоспособность и желание трудиться, имеет значение не только для самого пожилого человека, но и для решения проблемы рационального использования трудовых ресурсов. Это тем более важно, что уже в настоящее время доля граждан старшего поколения составляет свыше 20% населения, а в долгосрочной перспективе процесс старения населения страны ускорится (7). Участие пожилых людей в трудовой деятельности представляет собой сложную систему отношений в обществе, где переплетаются политические, социальные, экономические, психологические, демографические и этические аспекты. По мнению отечественных ученых, сфера трудовых отношений в России является недостаточно разработанной в правовом отношении. Большинство россиян, считающих, что их права нарушены, связывают это в первую очередь с характером трудовых отношений. В международных документах, в частности в рекомендациях Международной организации труда, подчеркивается, что «каждое государство должно принимать меры по недопущению дискриминации пожилых трудящихся в области труда и занятий» (п.3). Согласно данному документу, «пожилые трудящиеся должны пользоваться равенством возможностей наравне с другими трудящимися: доступом к службам профессиональной ориентации и трудоустройства; к возможностям профессиональной подготовки, в частности повышения квалификации и переквалификации; к оплачиваемому учебному отпуску, в частности в целях профессиональной подготовки и профсоюзного образования; к продвижению по службе и справедливому распределению работы; к работе по их выбору как в государственном, так и в частном секторах», однако «в исключительных случаях могут устанавливаться возрастные ограничения ввиду особых требований, условий или правил для некоторых видов работы и т.д.» (4).

Российское законодательство также содержит ряд норм, запрещающих дискриминацию при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным организациям, других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (1). Однако существующая нормативно-правовая и законодательная база, регламентирующая данную возрастную категорию, в большей степени разработана по таким направлениям, как социальное обеспечение и обслуживание, и лишь в незначительной степени касается полноценной реализации права пожилого человека на труд. Федеральные программы содействия занятости населения РФ «Старшее поколение», «Концепция социальной защиты пожилого населения в РФ» и другие в незначительной степени затрагивают вопросы трудового участия граждан пожилого возраста. Согласно Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации», эта категория граждан не может быть признана безработной в отличие, например, от инвалидов, имеющих трудовую рекомендацию, лица пожилого возраста не могут быть зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска для них подходящей работы. Служба занятости лишь может оказать содействие пенсионерам в трудоустройстве, возможности профессионального обучения, однако данные мероприятия не могут рассматриваться как трудоустройство (10).

Недостаточно разработанная нормативно-правовая база в области занятости лиц пожилого возраста отрицательно сказывается на обеспечении реализации их трудовых прав. Необходимость государственного регулирования в этой сфере существует, так как часть пожилых людей испытывает потребность в продолжении трудовой деятельности и сталкивается на рынке труда с серьезными проблемами.

Потребность пожилых людей в продолжении трудовой деятельности и занятости вызывает необходимость изучения данного вопроса. В работах советского периода обосновывалось значение привлечения пожилых людей к общественно-полезному труду, как с экономической, так и социальной точки зрения. Большая работа в исследовании трудовой активности пожилых людей проделана такими учеными, как М.Я. Сонин, А.А. Дыскин, В.Д. Шапиро (9,11).

В последние годы проблемами занятости и возможностями трудоустройства лиц пожилого возраста занимались В.В. Куценко, С.В. Ровбель, А.В. Писарев, Е.Е. Шестакова (5,6,12). Особого внимания заслуживают работы Э.В. Карюхина, посвященные трудовой активности пожилых людей, а также вопросам дискриминации пожилых людей в сфере труда (2, 3). В целом проблема трудового участия пожилых в последнее время привлекает к себе внимание исследователей.

При рассмотрении и решении проблем в сфере труда должен применяться дифференцированный подход, так как данная возрастная категория неоднородна. Необходимо различать возраст, начиная с которого человек получает пенсию, и возраст, в котором он уходит из сферы формальной оплачиваемой занятости. Благодаря особенностям нашего законодательства многие россияне продолжают работать в первые годы после назначения пенсии. Для них «выход на пенсию», понимаемый как пере-

ход в неактивное состояние, откладывается на несколько лет. Определенная часть людей, напротив, уходит с рынка труда, еще не став пенсионерами. Согласно данным российского мониторинга экономики и здоровья, в первые 5 лет после достижения нормативного возраста работает примерно каждый третий, тогда как в возрасте 65-69 лет уровень занятости составляет около 7-8% среди женщин и 10-12% среди мужчин (8).

Таким образом, задача состоит в том, чтобы со временем повысить фактические границы пенсионного возраста и вместе с тем увеличить или, по крайней мере, не уменьшить по сравнению с нынешним уровнем занятость пожилых россиян. Этот вопрос активно дискутируется в научной литературе и в средствах массовой информации. Напомним, что еще в 1932 г. в результате проведенных обследований рабочих, выходящих на пенсию по инвалидности в связи с потерей трудоспособности, было выявлено, что к 55 годам большая часть женщин и к 60 годам большая часть мужчин теряет возможность продолжать работать. В этом же году законодательно были введены пенсионные возраста – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. До настоящего времени возрастные границы не изменялись.

Активное привлечение пожилых людей в сферу трудовых отношений было одной из главных задач Советского государства и решалось в основном с помощью изменения систем выплат пенсий и заработной платы. Занятость пенсионеров поощрялась на протяжении большей части советской и постсоветской истории пенсионного обеспечения. Разрешение пенсионерам получать одновременно и пенсию, и заработную плату позволяло хотя бы отчасти решить проблему низких пенсий, а также занять рабочие места, которые (в силу низкого уровня оплаты, плохих условий труда) не пользовались спросом у молодежи. В 1979 г. были приняты меры, предусматривавшие введение принципиально новых льгот для работающих пенсионеров. Помимо расширения круга работников, для которых сохранялась выплата пенсий по старости при продолжении работы, стали шире привлекать к труду пенсионеров на условиях неполного рабочего времени. Новым стимулом к труду стало введение надбавок к пенсиям для тех, кто продолжил трудовую деятельность. Среди пенсионеров по старости доля тех, кто продолжал работать, начиная с середины 1980-х гг. и до середины 1990-х гг. составляла порядка 23-26% (8). Лишь с небольшим перерывом данное ведение действует до сих пор.

Анализ занятости пожилых россиян выявил ее ограниченность в выборе трудовой деятельности. Поэтому пожилые люди нуждаются в разнообразных формах организации труда и создании соответствующих состоянию их трудоспособности производственных условий.

Формы организации труда пожилых работников могут быть различными. Это полный, сокращенный, раздельный рабочий день, неполная рабочая неделя, надомничество, временная работа в период очередных отпусков, сезонные работы, индивидуальная трудовая деятельность, общественная работа, временный найм на работу при наличии свободных рабочих мест из-за болезни постоянных сотрудников, в период пиковой нагрузки предприятий, организаций, учреждений, особенно там, где они работали, пользовались уважением, авторитетом и могут помочь своей организации, предприятию.

В разрезе отраслей экономики структура трудовой занятости пожилых людей неоднородна и находится в постоянном изменении. В непроизводственной сфере существуют профессии, где особую ценность имеют опыт, знания, квалификация, навыки, также сохраняется большое количество простых видов работ. Поэтому в этой сфере легче создавать рабочие места для пожилых людей с разными режимами труда и отдыха; для пенсионеров, ранее занятых в профессиях преимущественно умственного труда наиболее приемлемой организационной формой рационального трудоустройства может быть труд в подразделениях различных учреждениях и организациях по выполнению работ консультативно-педагогического, контрольно-ревизионного, сметно-расчетного и оформительского характера; в производственной сфере труднее создать специализированные рабочие места, приспособленные к особенностям пожилых работников. На это требуется значительное количество денежных средств, организационные усилия. Идти на реорганизацию части рабочих мест или создавать специализированные цеха большинство руководителей отказывается, что вполне объяснимо. Кроме того, эта сфера сегодня активно развивается, вводятся новые технологии и часть знаний оказывается устаревшей, не востребованной. Действительно, научно-технический прогресс в определенной мере ограничивает сегодня сферу продолжения труда пожилых в связи с возрастающей насыщенностью производства новой техникой и повышением требований к уровню специальной подготовки работников. В современных условиях происходит трансформация отраслевой структуры занятости, одновременно меняется и перспектива трудоустройства пожилых в тех или иных отраслях.

Повышение образовательного уровня, переобучение работников старшего возраста является в настоящее время весьма острой проблемой и тесно связанной с развитием и внедрением новых форм труда. От уровня образования зависят круг новых профессий, которым можно обучить пожилого работника, его психологическая готовность к овладению ими, скорость и результативность обучений. Естественно, что подходы к обучению пожилых людей будут несколько отличаться от традиционных и неодинаковыми для различных групп пожилых.

Перечисленные формы участия пожилых в трудовой деятельности требуют проведения ряда организационных мероприятий и материальных затрат, что довольно затруднительно для предприятий и организаций в современных условиях. Без заинтересованности, дополнительных гарантий со стороны государства подобные мероприятия не будут осуществляться. Возможным решением в данном вопросе могут быть государственное регулирование, создание прочной нормативно-правовой базы, система льгот и поощрений предприятий за трудоустройство пожилых людей и создание для них соответствующих условий работы.

Ведущая роль в регулировании трудовой деятельности и занятости пожилых людей принадлежит государству. Особое значение имеет создание целевых программ, в которые включаются конкретные задания по созданию рабочих мест для пожилых людей и эффективному регулированию возникающих трудностей в условиях рынка. Важно отметить, что управление в этой сфере деятельности, реализация законодательных и нормативных актов, программ и мероприятий возможны при совершенствовании и умелом взаимодействии федеральных, региональных и местных органов власти.

Экономические меры по содействию занятости пожилых людей включают налогово-кредитное регулирование предприятий, а также систему компенсаций потери работы. Система призвана заинтересовать предприятие в широком применении труда работников данной категории с различными организационными формами занятости. К таковым можно отнести прямые субсидии за найм, возрастные квоты занятости с финансовым поощрением и др. С нашей точки зрения, наиболее экономически целесообразным является финансовое стимулирование предприятий к сохранению занятости пожилых, так как оно исключает прямое администрирование. Стимулирование может выражаться в следующих формах: прямая финансовая помощь предприятиям: субсидии и выплата части заработной платы пожилым работникам, если администрация соглашается их трудоустроить; займы на льготных условиях для строительства новых предприятий (производств), если предприниматель выделяет долю рабочих мест работникам пожилого возраста; премии за найм работников пожилого возраста; доплата определенной суммы в период адаптации вновь принятого пожилого работника; обязательство государства в течение определенного времени оказывать финансовую помощь предприятию, принявшему на работу лиц пожилого возраста.

Средства массовой информации могут сыграть положительную роль в содействии производственной занятости пожилых людей. С одной стороны, пожилые люди могут получать всестороннюю, четкую и понятную информацию по самым разным вопросам трудового участия, а с другой стороны, СМИ могут освещать проблемы людей старшего возраста, давать положительный настрой обществу по отношению к ним, а также содействовать социальной адаптации пенсионеров к новым социальным условиям.

Занятость и рынок труда населения пожилого возраста сохраняются и в перспективе. В условиях развитой рыночной экономики труд пожилых работников будет востребован обществом, о чем свидетельствует опыт развитых государств. В перспективе возможна только трансформация рынка труда населения пожилого возраста: расширение сфер трудовой деятельности, изменение соотношения объемов малоквалифицированного и высококвалифицированного труда, изменение востребованности труда пожилых людей в домашнем хозяйстве и т.д. Требуют изменения условия включения в производство населения пожилого возраста, в связи с чем необходима переквалификация и переобучение работников заблаговременно (за 5-10 лет до выхода на пенсию), что, в свою очередь, обуславливает создание системы упреждающей профориентации и профобучения.

К моменту наступления пенсионного возраста большинство людей достигает максимально возможных для них образовательного, профессионально-квалификационного и материального уровней. К этому времени человек владеет высоким мастерством в своей работе, пользуется заслуженным авторитетом, уважением среди коллег. Важным моментом является и привычка к постоянной занятости. Выход на пенсию означает отказ от этого положения, что, в свою очередь, определяет изменение социального статуса, функций, ролей принадлежности к другому социальному слою. Люди, ставшие пенсионерами, неизбежно вынуждены приспосабливаться к новой ситуации. У одних этот процесс

происходит долго, болезненно, сопровождается переживаниями, пассивностью, неумением найти новые занятия, наладить новые контакты, по-новому взглянуть на себя и окружающий мир. Другая категория пенсионеров, напротив, адаптируется быстро, не склонна драматизировать переход к пенсионному образу жизни. И существует группа, продолжающая трудиться в общественном производстве, считая это единственно приемлемой для себя альтернативой.

Факторы продолжения трудовой деятельности самые разные. Результаты нашего исследования показали (исследование проведено в 2007 г. совместно со студенткой Татьяной Переваловой), что основным фактором продолжения трудовой деятельности пожилых людей является экономический. 60% респондентов испытывает необходимость в укреплении материального положения, как своего, так и своих близких, так как их не удовлетворяет уровень пенсионного обеспечения (66% опрошенных), и 73% респондентов прекратило бы свою трудовую деятельность, если бы уровень пенсионного обеспечения их удовлетворял. В своих ответах респонденты выделяли сразу несколько факторов.

Удовлетворенность своим трудом выразило 53% опрошенных: «Чувствую себя нужным, полезным человеком, работая, чувствую себя лучше физически, хочу передать свой опыт, не хочу расставаться с товарищами по работе, люблю свою работу, профессию». Психологический фактор (попытка осмысления жизни, преодоление депрессии, скуки, одиночества) отметило 46% опрошенных. В ходе исследования было выявлено три группы факторов, влияющих на продолжение трудовой деятельности пенсионеров: экономический (материальная удовлетворенность), социальный (удовлетворенность своим трудом) и психологический (преодоление депрессии).

Из ответов респондентов можно сделать вывод, что мотивами продолжения трудовой деятельности являются не только удовлетворение материальных потребностей, но и признание опыта, знаний, сохранение своего социального статуса. Следует отметить, что поколение исследуемых воспитано в эпоху социализма и труд для многих – высшая ценность. Эти люди имеют особую социально-психологическую установку, они воспринимают себя прежде всего работниками, а потом уже гражданином, семьянином. Идеологическая установка на труд как первичную социальную потребность, несмотря на изменившиеся социально-экономические условия, играют существенную роль в осмыслении участия пожилых людей современной России в трудовой деятельности.

Сегодня в обществе не существует единой точки зрения на перспективы продолжения трудовой деятельности пенсионерами по старости. Среди одних ученых преобладает мнение, что политика занятости пожилых людей должна быть гибкой и дифференцированной. Другие ученые считают, что продолжение трудовой деятельности может быть полезной для общества только в некоторых сферах, во многих других она вредна для общества, поскольку влечет за собой замедление инновационных процессов, консервацию недостатков, замедление процесса повышения качества рабочей силы или даже ее деградацию.

Отказываясь воспринимать пожилых людей как полезных и равноправных членов общества, строить отношения с ними по принципу равенства в профессиональном пространстве, современное общество совершает большую ошибку. Ведь для того чтобы стать специалистом высокого класса в своей профессии, одного образования, даже самого престижного, недостаточно. Только с опытом приходит то, что отличает классного специалиста от простого представителя профессии, – профессиональная интуиция, умение предугадывать события, предотвращать нежелательное. Чтобы человек стал профессионалом в своем деле, требуется в среднем 15 лет, а в некоторых областях значительно дольше – 20, а то и 30 лет. Произведя несложные математические действия, легко увидеть, что расцвет человека как специалиста в своей профессии приходится на 40-50 лет. Однако сегодня это именно тот возрастной рубеж, с которого начинается «выбраковывание» работников руководителями и стремление заменить их, по возможности, молодыми. Опрос пожилых людей показал, что 76,7% считает, что их опыт и знания востребованы обществом.

Реализация потребности в труде пожилого поколения также во многом определяется показателями рынка труда, который сегодня предоставляет собой сложную систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. Пожилые работники сталкиваются с возрастной дискриминацией в продолжении трудовой деятельности. Это открытая дискриминация, когда устанавливается предельный возраст при найме, и косвенная дискриминация, когда создаются такие условия, которые заставляют пожилых трудящихся уйти на пенсию раньше срока, например предложение добровольных вариантов ухода на пенсию, сопровождаемое завуалированным давлением (2). В ходе нашего исследования установлено, что 86% респондентов сталкивалось с открытой и косвенной дискриминацией в сфере труда.

К социально-экономическим факторам, которые влияют на реализацию потребности в труде, следует отнести такие, как организация труда и рабочих мест, режимы труда и отдыха, применение рациональных приемов и методов труда. В результате исследования было выявлено, что существует проблема несоответствия рабочих мест, режимов и условий труда для полноценной реализации потребности в труде пожилых работников. Так, на вопрос «В какой мере вас удовлетворяют заработная плата, условия труда, режим труда и отдыха, моральные поощрения?» 86,7% респондентов ответило, что частично удовлетворяют, и только 13,3% опрошенных вполне устраивают условия.

Характер выполняемой работы и взаимоотношения в коллективе имеют прямую связь с желанием участвовать в трудовой деятельности. Особенно важны такие моменты, как возможность участвовать в решении производственных вопросов. Лишь 10% отметило, что они испытывают уважение со стороны коллег, справедливое отношение руководителей, признание их опыта, авторитета и 90% ответило, что иногда. Очевидно, эта сторона труда пожилого человека во многом определяет его желание продолжить трудовую деятельность.

Таким образом, проблема продолжения трудовой деятельности пожилого человека представляет собой сложноорганизованное и многогранное явление, определяемое социальными, экономическими, политическими и демографическими изменениями в обществе. Вместе с тем люди старшего возраста в силу своего большого опыта, навыков, образовательного уровня, социальной зрелости имеют потенциальные возможности быть полезным обществу и участвовать в трудовой деятельности. К сожалению, рыночная экономика не предлагает значительного дефицита рабочей силы и к тому же существует огромная потребность в рабочих местах молодого населения. Но, с другой стороны, необходимо удовлетворять интересы пожилых людей, желающих участвовать в трудовой деятельности. Необходимо также отметить, что трудовая деятельность и занятость для пожилого поколения является фактором активного и здорового долголетия, она обеспечивает человеку не только средство к существованию, но и определяет его социальный статус, функции, положение в обществе, коллективе и семье.

#### *Литература*

1. Герасимова Е. Право на труд и на справедливые и благоприятные условия труда // Социальные и экономические права в России: сб. докл. российских неправительственных организаций за 2001 год. – М., 2002.
2. Карюхин Э.В. О дискриминации пожилых людей в сфере труда // [www.dobroedelo.ru](http://www.dobroedelo.ru).
3. Карюхин Э.В. Трудовая активность пожилых людей: потребность и реальность // [www.dobroedelo.ru](http://www.dobroedelo.ru).
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. 2. - Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1927 – 1934. <http://www.hro.org/docs/ilex/un/recom162.php>.
5. Куценко В.В., Ровбель С.В. Ограниченно конкурентоспособные участники рынка труда. – Новосибирск, 1995.
6. Писарев А.В. Факторы занятости в пенсионном возрасте // Народонаселение. – 2003. – №2. – С.28-38.
7. Сафарова Г. Демографические аспекты старения населения России // Отечественные записки. – 2005. – №3 – С. 110-120.
8. Синявская О.В. Пенсионная реформа в контексте рынка труда. <http://www.journal.leontief.net/rus/Sinyavskaya.html>.
9. Сонин М.Я., Дыскин А.А. Пожилой человек в семье и обществе. – М., 1984. – 175 с.
10. ФЗ «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 г. N 1032-1. <http://www.klerk.ru/doc/?46421>.
11. Шапиро В.Д. Социальная активность пожилых людей в СССР. – М.: Наука. 1983. – 176 с.
12. Шестакова Е.Е. Занятость лиц старших возрастных групп: европейский опыт использования активных стратегий // Труд за рубежом. – 2005. – № 4. – С. 33.

## ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИНЫ

О.В. Котоманова

*В статье рассматриваются особенности становления профессиональной карьеры женщин, выделяются особенности профессиональной деятельности, охарактеризована занятость женщин, раскрываются стереотипы общества относительно успешных женщин.*

## FEATURES OF WOMAN'S PROFESSIONAL CAREER

O.V. Kotomanova

*In the article features of becoming women's professional career are examined, features of professional work are allocated, women employment is characterized, stereotypes of a society concerning successful women are opened.*

Глобальные социально-экономические изменения в обществе привели к постепенному изменению экономической роли женщины в нем. С увеличением производительности труда и глобализацией мировой экономики возникло такое понятие, как «экономическая независимость», соотносимое с личностным началом женщины, характеризующее ее как активного экономического субъекта.