

# «ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО ВЫРАЖАЕТСЯ ТОЛЬКО В ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПЕРВЫХ ЭТАПАХ КАРЬЕРЫ»

ЗА ВРЕМЯ РАБОТЫ В ОСОБОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗОНЕ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГ» ТАМАРЕ РОНДАЛЕВОЙ, ВОЗГЛАВИВШЕЙ УПРАВЛЯЮЩУЮ КОМПАНИЮ В 2017 ГОДУ, УДАЛОСЬ ПРИВЛЕЧЬ 22 РЕЗИДЕНТА С ЗАЯВЛЕННЫМ ОБЪЕМОМ ИНВЕСТИЦИЙ 22,15 МЛРД РУБЛЕЙ. В ЭТОТ ПЕРИОД БЫЛИ ОТКРЫТЫ НАУЧНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ КОМПЛЕКС АО «ИЦ „БУРЕВЕСТИК“», ПОСТРОЕНЫ НОВЫЕ ОЧЕРЕДИ АО «ВЕРТЕКС» И ЗАО «БИОКАД», ЗАВОД АО «ФАРМАСИНТЕЗ-НОРД». О ТОМ, ЧЕГО МОЖЕТ ДОБИТЬСЯ ЖЕНЩИНА В ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И С КАКИМИ ПРЕДВЗЯТОСТЯМИ СТАЛКИВАЕТСЯ, ГОСПОЖА РОНДАЛЕВА РАССКАЗАЛА В ИНТЕРВЬЮ КОРРЕСПОНДЕНТУ GUIDE ЯНЕ ВОЙЦЕХОВСКОЙ.



**GUIDE:** В работе вас в основном окружают мужчины. Вы испытываете трудности, в том числе гендерные, строя карьеру?

**ТАМАРА РОНДАЛЕВА:** Со всеми моими руководителями — вице-губернаторами и председателями комитетов — у нас выстраивались достаточно искренние отношения. Я сама человек искренний, и когда ты искренен, то люди не могут реагировать по-другому. Я всегда общалась и работала в открытую. Мне в работе очень помогает понимание людей и умение их убеждать. Лукавить мне тяжело: на это тратишь очень много энергии. И мне все больше кажется, что мир устал от брутальности.

**G:** Что вы имеете в виду?

**Т. Р.:** Отсутствие доброты, сочувствия и отзывчивости. Это касается и работы, и делового общения. Я была капитаном софтбольной (женский бейсбол.— **G**) женской команды в юности, и те честные, правильные отношения внутри коллектива, умение работать в команде я перенесла на работу с мужским коллективом. В тяжелую промышленность, связанную с машиностроением, я пришла по стечению обстоятельств. Я мечтала и планировала работать в сфере спортивного образования детей, но получилось иначе. У моих родителей было небольшое предприятие, и когда в 1998 году я завершила спортивную карьеру, вышла замуж, родила ребенка, то возникла необходимость помогать мужу финансово для обеспечения нашей семьи. Я начала работать у родителей, потихоньку разбиралась в запчастях тракторной, строительной и дорожной техники. Бизнес рос, и на предприятии была позиция — «бей своих, чтобы чужие боялись». Этот этап дал мне возможность получить еще два высших образования, и впоследствии я получила предложение работать на Кировском заводе.

**G:** Если бы вы строили карьеру в другой отрасли, путь был бы легче?

**Т. Р.:** Многие мои знакомые занимают высокие посты в различных сферах, но, по

моим опыту и наблюдениям, гендерное неравенство выражается только в оплате труда. Считается, что женщине на первом этапе, пока она не показала какие-то результаты, можно платить меньше.

**G:** Сталкивались ли вы когда-нибудь с явлением менсплейнинга?

**Т. Р.:** Если такие ситуации и были, я всегда списывала это на невоспитанность визави.

**G:** Есть еще понятие стеклянного потолка, вы его ощутили?

**Т. Р.:** В 2017 году наряду со мной на пост генерального директора ОЭЗ рассматривали несколько кандидатов мужского пола из различных профильных сфер деятельности и с не менее интересным опытом. Однако выбор пал на меня. Я связываю это с тем, что из всех кандидатов я была наиболее глубоко погружена в работу проекта. Хотя вопрос о том, справлюсь ли я с руководством, я знаю, обсуждался.

**G:** Что бы вы посоветовали женщинам, которые принимают решение отложить появление детей в семье, потому что считают, что это может повредить карьере?

**Т. Р.:** Это эгоизм. Быть матерью — предназначение женщины. Я считаю, это первично. Женщина себя лишает безумного счастья, если сознательно отказывается от возможности испытать в жизни эту безграничную любовь матери к ребенку. Я думаю, что женщина в силу своей природы способна соединить несоединимое — и в семье, и в работе.

**G:** Есть ли у вас примеры, когда мужчины брали декретный отпуск?

**Т. Р.:** Да, и я думаю, что это будет встречаться все чаще. Женщины будут занимать все больше и больше ключевых постов и заниматься тем, что всегда было свойственно мужчинам. Я убеждена, что женщины более ответственные. Они не боятся брать ответственность, потому что и так постоянно принимают решения в своей жизни и жизни близких. Они способны договориться практически со все-

ми. Я называю это «мягкой силой с железной хваткой».

**G:** До вас управляющую компанию ОЭЗ «Санкт-Петербург» возглавляли мужчины, но интенсивный рост территории и инвестиций произошли именно при вашем руководстве. В чем причина?

**Т. Р.:** Компания проходила непростой период подготовки строительной инфраструктуры. Олег Рындин (руководитель ОЭЗ «Санкт-Петербург» в 2007–2011 годах.— **G**) начал формирование двух площадок, подбирая первых якорных инвесторов. Выстраивание этой работы шло путем проб и ошибок, ведь никто до этого ничего подобного не делал, история особой экономической зоны только начиналась. Следующий руководитель, Олег Мельников (возглавлял УК в 2011–2013 годах.— **G**), подхватил все, что было сделано, и привлек новых инвесторов. Это все начальные этапы формирования инфраструктуры, команды и алгоритма взаимодействия с партнерами. Затем проектом руководил Фарид Вердиев — он в должности руководителя филиала, а затем советника генерального директора АО «ОЭЗ» завершил строительство инфраструктуры и запустил работу по аудиту резидентов. При нем состоялось большое количество расторжений соглашений с недобросовестными резидентами. Отмечу, что каждый из этих руководителей застал различные кризисы в стране. Валерий Черепанов начал работу в компании на позиции главного энергетика и «вырос» до руководителя филиала. Он руководил строительством обеих площадок, сдал объекты и сумел сохранить коллектив. Моей же задачей стало сбросить все то, что было создано, и обеспечить «безболезненную» передачу имущества ОЭЗ из федеральной собственности в собственность Санкт-Петербурга. Мы отстаивали оптимальный сценарий передачи — из одного акционерного общества в другое. Самое главное, что для наших резидентов в этот период ничего не поменялось — правила игры должны быть постоянными.

**G:** Нужна ли женщине поддержка мужчины в профессии? Я заметила, что все ваши заместители — мужчины.

**Т. Р.:** Обязательно нужна. Что касается заместителей, то я не выбирала их по гендерному признаку, каждый из них личность, которая привнесла вклад в работу компании. Заместитель по эксплуатации — это человек, который построил эту площадку, заместитель по строительству проработал в этой компании более десяти лет, до этой руководящей должности он тоже прошел путь от энергетика. Количество объектов, которые он сдал, говорит само за себя. Заместитель по работе с инвесторами — это человек, который внес большой вклад в работу по привлечению инвестиций, он начинал работу с эксперта в филиале ОЭЗ, прекрасно разбирается в законодательстве, регулирующем деятельность ОЭЗ, лично знает каждого инвестора. Заместитель по организационным вопросам — это специалист, который имеет опыт работы в Законодательном собрании и органах исполнительной власти Петербурга, невероятно грамотный специалист.

**G:** Какие у вас амбиции, где вы хотите работать — во власти или в бизнесе?

**Т. Р.:** Я хотела бы продолжить свою работу. Я долго трудилась непосредственно в самом бизнесе и знаю, что ему необходимо. Сейчас я некое связующее звено между государством и бизнесом и понимаю, как максимально быстро и с помощью каких инструментов сделать так, чтобы бизнес, сокращая сроки и издержки, мог создать предприятие, развить новое направление, эффективно инвестировать.

**G:** А дома вы тоже женщина-руководитель?

**Т. Р.:** Знаете, тяжелее всего, приходя с работы домой, «выключить кнопку» контроля. И в этом мне очень помогает спорт.

**G:** Отпустить контроль?

**Т. Р.:** Да. В спорте ведь тоже присутствует тотальный контроль над собой. Я люблю кататься на горных лыжах и играть в теннис. Это помогает максимально выплеснуть всю усталость и негативную энергию, которая может накопиться в течение рабочего дня. ■