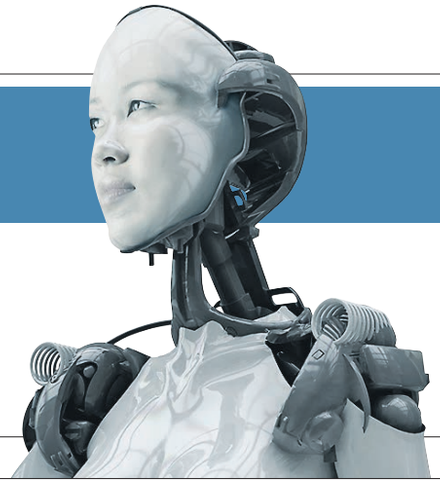
Почему россияне не хотят видеть начальником женщину | 14



Ж

Тематические страницы газеты «Коммерсантъ»

Женское лидерство

Вторник 7 марта 2023 №39 (7484 с момента возобновления издания) kommersant.ru

14 Чем женское лидерство отличается от мужского

15 Как россиянки развивают свой бизнес в Подмосковье

18 Почему женщины стремятся работать в IT-сфере

Как показало исследование hh.ru, в числе лучших отраслей бизнеса для построения карьеры для женщин — искусство и культура, телекоммуникации и связь, СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование. Больше возможностей карьерного роста становится в тяжелом машиностроении, металлургии и лесной промышленности. Наилучшие шансы для быстрого трудоустройства и получения высоких зарплат для женщин — в медицине и фармацевтике, сфере услуг для населения, искусстве и культуре, образовательных учреждениях. В то же время, как следует из статистики, с 2013 года положение женщин на рынке труда РФ могло ухудшиться: они стали получать меньше приглашений как на высокооплачиваемые позиции, так и на позиции C-level менеджмента.

Равенство со скидкой

ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

— тенденция —

„Ъ“ публикует результаты исследования hh.ru, которые позволяют оценить положение женщин на рынке труда РФ по нескольким параметрам. Для составления рейтинга эксперты hh.ru пронализировали свыше 140 млн приглашений, отправленных соискателям мужского и женского пола в 2013, 2017 и 2022 годах от компаний-работодателей из 30 отраслей бизнеса. Отдельно за указанные годы была проанализирована гендерная структура приглашений на вакансии для C-level менеджмента и высокооплачиваемые вакансии. В составлении рейтингов не учитывалось номинальное количество резюме соискателей по полу в той или иной отрасли бизнеса, поскольку резюме имеет привязку только к профобласти — соискатель может рассматривать или его могут приглашать на вакансии из разных отраслей.

В составлении рейтингов не учитывалось номинальное количество резюме соискателей по полу в той или иной отрасли бизнеса, поскольку резюме имеет привязку только к профобласти. Соискатель может рассматривать или его могут приглашать на вакансии из разных отраслей.

Смещение границ

Так, в 2022 году в топ-5 отраслей с самой большой долей приглашения женщин вошли: медицина, фармацевтика, аптеки (79%), услуги для населения, а также искусство, культура (по 72%), образовательные учреждения (71%), общественная деятельность, партии, благотворительность, НКО (68%), товары народного потребления (непищевые; 67%). При этом за десять лет ситуация в этих сферах развивалась разнонаправленно: доля соискательниц выросла в медицине (в среднем на 4 процентных пункта (п. п.)); общественной деятельности (+12 п. п.), образовательных учреждениях (+2 п. п.), товарах народного потребления (непищевых; +1 п. п.) и сократилась в искусстве и услугах для населения (–2 п. п. и –3 п. п. соответственно). Меньше всего приглашений зафиксировано в добывающей отрасли, тяжелом машиностроении и автомобильном бизнесе — 30%, 31% и 33% соответственно (сокращение на 22,15% и 11% п. п. соответственно).

По словам руководителя службы исследований hh.ru Марии Игнатовой, в целом можно говорить, что рынок труда за последние десять лет постепенно приближается к гендерному балансу. Если в 2013 году 59% всех приглашений в среднем по всем отраслям приходилось на соискательниц, то в 2017 году этот показатель составил 55%, а в 2022 году — 52%. При этом, как отмечает эксперт, прослеживается ряд интересных трендов, причем как негативных, так и позитивных. К первому Мария Игнатова относит то, что отрасли с самым высоким процентом мужчин (перевозки, логистика, склад, ВЭД, металлургия, металлообработка, тяжелое машиностроение, автомобильный бизнес) становятся еще более «мужскими». Ко второму — то, что в ряде традиционно «женских» сфер (искусство, культура, образовательные учреждения, услуги для населения), напротив, за десять лет выросло число приглашений мужчин (в среднем их доля увеличилась с 25% в 2013 году до 28% в 2022 году).

Говорить о традиционно «мужских» и «женских» отраслях и профессиях приходится все реже: гендерный фактор уже не играет значительной роли при принятии решения о найме, полагает управляющий директор платформы Авито Работа Артем Кумпель. Однако, по его словам, можно выделить сферы и профессии, которыми женщины обычно интересуются чаще. Так, на платформе по итогам 2022 года больше всего женских резюме зафиксировано в бухгалтерии и финансах (89% от общего числа), в образовании (84%), на административных позициях (81%), в медицине (78%) и бьюти-индустрии (77%). В группе профессий «управление персоналом» доля резюме соискательниц составила 65%, указывает эксперт.

«Тем не менее мы наблюдаем устойчивую тенденцию к полному размытию границ и разрушению стереотипов об исключительно „мужских“ и „женских“ специальностях»,— говорит Артем Кумпель. Например, за последний год на платформе увеличилось количество женских резюме в сферах транспорта (+40%), IT (+35%) и строительства (+32%), считавшихся ранее стереотипно «мужскими». Параллельно растет число мужских резюме в сферах красоты (+42%), административной работы (+38%). Рынок труда становится все более открытым и гибким, делает вывод эксперт.

Женщины в руководстве

Несмотря на то что в целом доля приглашений женщин выросла, вакансии руководителей стали для них менее доступными. Под таковыми в исследовании понимаются позиции директоров, главного бухгалтера, главы юридического отдела. Согласно результатам исследования, на вакансии C-level менеджмента в 2022 году чаще приглашали мужчин. Так, в 18 отраслях доля женщин составила от 41% до 49%, в 6 областях — не менее 50%: телекоммуникации, связь и искусство, культура (по 59%); СМИ, маркетинг, реклама, BTL, PR, дизайн, продюсирование (57%), услуги для населения (55%), госорганизации (51%), медицина, фармацевтика, аптеки (50%). Меньше всего приглашений женщин зафиксировано в энергетике (23%), добывающей отрасли (25%) и автомобильном бизнесе (32%). В среднем за десять лет в тех сферах, где доля женщин составляет не менее половины, преимущественно зафиксирована положительная динамика (от 3 п. п. до 19 п. п.), сокращение отмечается лишь в услугах для населения (–5 п. п.). В целом 16 отраслей продемонстрировали сокращение процента женщин, рост отмечен в 14 сферах, что в какой-то степени может говорить о движении в сторону выравнивания ситуации.

с17

Женский вопрос поставили ребром

Редактор приложения «Женское лидерство» АНАСТАСИЯ МАНУЙЛОВА — о том, как женщины РФ определяют себя в новых экономических условиях

За последний год положение женщин в РФ изменилось. На третьем году социально-экономических кризисов стало окончательно понятно, что женщины способны адаптироваться к ним лучше мужчин. И не просто адаптироваться, а развиваться в условиях турбулентности, запускать новые проекты и вести за собой других.

Новое приложение издательского дома «Коммерсантъ» «Женское лидерство» — попытка осмыслить эти изменения и дать возможность высказаться о том, как они видят себя в меняющимся мире, самим женщинам. И, как показывает наш первый номер, ответ на этот вопрос будет один: очень по-разному.

Они осваивают профессии, которые раньше были для них под запретом, например профессию машиниста электровоза, и показывают нам, что женщины, оказывается, могут с детства мечтать и об этом. Они добиваются больших профессиональных и карьерных высот в тех профессиях, где, наоборот, никогда не было формальных запретов, например в IT-сфере, но продвижению женщин всегда мешали стереотипы о том, как они мыслят и создают, и на своем примере демонстрируют, что устаревшие представления о гендерных ролях пора оставить в прошлом.

Женщины запускают свой собственный бизнес по всей России — и справляются с самыми разными проектами. Не только с теми, которые привычно ассоциировать с женщинами,— сфера детских услуг или питания, но и, например, с запуском завода по выпуску упаковки. Более того, как показывают данные НАФИ и «Опоры России», активность именно женского бизнеса сейчас, как никогда за последние восемь лет, высока — и кто бы мог представить себе такой результат год назад, когда казалось, что вся российская экономика, особенно та ее часть, которую составляют малые и средние предприятия, рушится на глазах.

Но помимо успехов, которые сейчас делают женщины, мы хотели бы говорить и о тех сложностях, с которыми они сталкиваются. Данные hh.ru показывают, что женщин в последние годы стали реже приглашать на высокооплачиваемые и руководящие позиции — и нужно задуматься, так ли это и почему так складывается. Появляются новые данные о том, как на самом деле женщины относятся к соперничеству, традиционно считавшему прерогативой мужчин — и это тоже требует осмысления. Так, что, я думаю, нам с вами, наши читатели и читательницы, есть о чем поговорить — как в этом, так и в следующих выпусках «Женского лидерства».

На пике женского предпринимательства

— тенденция —

В начале этого года индекс предпринимательской активности российских женщин достиг восьмилетнего максимума — такие результаты своего исследования на текущей неделе представили Национальное агентство финансовых исследований (НАФИ) и Комитет по развитию женского предпринимательства «Опоры России». По мнению экспертов, это доказывает, что женщины зачастую более эффективно адаптируются к кризису в экономике. В то же время дальнейшему развитию многих женщин-предпринимателей мешает сохраняющаяся в российском обществе социальная инерция.

В начале 2023 года индекс предпринимательской активности женщин (WBI), который разработали аналитики НАФИ и Комитета по развитию женского предпринимательства «Опоры России», составил 73,7 пункта, продемонстрировав максимальные значения за последние восемь лет (измеряется с 2015-го, тогда — 56 пунктов). По сравнению с результатом 2022 года индекс также вырос — почти на 4 пункта. Он основан на данных опросов женщин-предпринимателей об их экономических результатах, сферах деятельности и отношении окружающих.

«Сейчас мы можем с уверенностью говорить о том, что устойчивый рост вовлечения женщин в экономику сформирован. Почти треть опрошенных позитивно оценивают перспективы своего бизнеса. Точкой роста предприниматели считают возможности развития в первую очередь на внутреннем рынке. Малому бизнесу было сложно конкурировать с международными корпорациями и брендами, а сейчас открылось окно возможностей для занятия их ниш — 39% отмечают этот фактор»,— отмечает Надия Черкасова, председатель Комитета по развитию женского предпринимательства «Опоры России».

Эксперты уверены, что женщины становятся все более востребованными обществом в роли предпринимателей из-за своих качеств: способности вызывать доверие, развитой интуиции, ориентации на глубокие ценности, способности договариваться, проявлять гибкость, принимать и действовать в рамках более долгосрочных решений в пользу именно общего блага. Директор стратегических проектов Аналитического центра НАФИ Ирина Гильдебрандт указывает, что события последних лет продемонстрировали особые отличительные черты ведения бизнеса у женщин — высокую скорость адаптации в изменяющихся рыночных условиях. Например, во время пандемии 93% женщин не планировали закрывать свое дело, а 39% не сомневались в увеличении ключевых бизнес-показателей своих организаций.

Адаптивность женщин к рыночным изменениям подтверждает и доклад Global Entrepreneurship Monitor (GEM) о женском предпринимательстве за 2021–2022 годы. Из документа следует, что в 50 исследуемых странах женщины оказались более устойчивы к шокам коронакризиса: показатели выхода из бизнеса для женщин в целом по миру выросли с 2,9% до 3,6% за двухлетний период пандемии, для мужчин зафиксирован рост показателя с 3,5% до 4,4%.

Однако женщины-предприниматели все еще недостаточно представлены в секторах с более высокой добавленной стоимостью, где традиционно доминируют мужчины, следует из доклада GEM. «Одновременно научные исследования показывают, что женщины, так же как и мужчины, добиваются успеха при открытии аналогичных предприятий в сопоставимых отраслях промышленности»,— пишут авторы. В связи с этим предлагается скорректировать программы господдержки, сконцентрировав их на перспективных секторах, где женщины недостаточно активны.

с15

женское лидерство

Счастливого пути!

В этом месяце к работе приступила первая в компании РЖД женщина—машинист электровоза — Оксана Соколова. Она мечтала стать машинистом с детства, однако возможность освоить эту профессию у нее появилась только после изменений трудового законодательства в 2020 году. Тогда же РЖД открыла курсы обучения для женщин, по окончании которых можно получить соответствующее удостоверение.

ПРЕДОСТАВЛЕНО РЖД

— кейс —

Почти два года назад правительство России сняло законодательные ограничения, из-за которых женщины не могли работать в составе локомотивных бригад электропоездов и электровозов. 6 марта нынешнего года первая женщина—машинист электровоза на региональной линии, Оксана Соколова, провела свой первый рейс по маршруту Екатеринбург—поселок Дружинино.

Впервые запрет на работу женщин в составе локомотивных бригад электропоездов и электровозов появился в 1950-х годах, позже он был оформлен в виде списка запрещенных для женщин профессий, который советское правительство утвердило в 1974 году. В него помимо позиций в сфере железнодорожного транспорта также входили профессии, связанные с металлообработкой, строительно-монтажными работами, работами со свинцом, горными работами — всего свыше 400 наименований. Этот список, по мнению законодателей, должен был уберечь женщин от работы на позициях с тяжелыми условиями труда, которые могут нанести вред здоровью женщин, особенно репродуктивному. Однако по мере совершенствования технологий в этих отраслях и автоматизации производств влияние вредных факторов на работников снижалось. Благодаря этому в 2020 году Минтруд предложил пересмотреть перечень запрещенных профессий и сократить его в несколько раз — до 98 позиций.

Уже в июне 2020 года компания РЖД, которая много лет выступала за снятие запрета на работу женщин в сфере железнодорожного транспорта, открыла набор на программу обучения профессии помощника машиниста электропоезда для женщин. Прошедшие обучение впоследствии имеют право получить и профессию машиниста. Заявки на программу подали более 300 девушек и женщин разного возраста и образования, в итоге отбор, включая медицинское обследование, прошли 50 кандидаток из разных регионов РФ. В их числе была и Оксана Соколова.

Как рассказывает Оксана, мечта стать машинистом электропоезда возникла у нее много лет назад. «В детстве я жила в Сургуте, и путь в школу, домой, в магазин проходил по мосту над железной дорогой, по которой ходили поезда. Мы с друзьями махали машинистам, а машинисты махали нам в ответ. Какими счастливыми мы были в тот момент!» — вспоминает она. Детские впечатления побудили Оксану выбрать профессию машиниста, однако на тот момент, когда она оканчивала школу, эта профессия была в списке запрещенных для женщин. И вот уже в 2020 году весной она, будучи в поиске работы, увидела новость о наборе на обучение на должность помощника машиниста в РЖД. «Вот так распорядилась судьба. Как пройти мимо? Мечта же сама в руки идет»,— улыбается Оксана. И вот, пройдя также обучение про профессии «машинист электровоза», 16 января текущего года она получила соответствующее удостоверение и стала первой женщиной-машинистом в компании РЖД.

В ходе занятий Оксана, как и другие ученицы, получила как теоретические, так и практические знания. Например, в ходе теоретических занятий женщины изучали правила технической эксплуатации на железнодорожном транспорте, охраны труда, устройство подвижного состава. Навыки вождения поездов они отрабатывали в том числе на специальных тренажерах, полностью имитирующих кабину машиниста. Производственная практика для участниц программы проходила в эксплуатационных локомотивных и моторвагонных депо.

Как рассказывает Оксана, она очень хорошо помнит первый день своей практики в качестве помощника машиниста электропоезда. «Была такая погода, что большими хлопьями шел снег. Локомотив двинулся с места, и мы поехали сквозь этот снег, эти хлопья, и они вились вокруг нас, бились в окна. Это ощущение нельзя передать»,— говорит она. По словам Оксаны, хотя в начале поездки она волновалась, ее тревога быстро сошла на нет — рядом был опытный машинист, и это позволило ей чувствовать себя «частью команды».

В целом, говорит Оксана, мужчины-коллеги относятся к ней с уважением. «От них много поддержки. И помощи, конечно же. Мне в целом повезло с коллективом»,— говорит она. «Оксана — внимательный и аккуратный работник»,— говорит ее наставник машинист-инструктор локомотивных бригад Свердловской тяги Александр Леонтьев. По его словам, нельзя отрицать, что женщины и мужчины могут по-разному видеть выполнение своих рабочих задач. «Однако эта разница небольшая, она не влияет на результат. Ведь не важно, получите вы цифру „шесть“, перемножив три на два или два на три. Так и здесь: могут быть различия, но и мужчины, и женщины одинаково способны качественно выполнять свою работу»,— говорит он. При этом, отмечает Александр, работники разного пола, трудящиеся в одном коллективе, взаимно влияют друг на друга — и не только мужчины могут повлиять на женщин, передавая им профессиональные знания, но и женщины на мужчин. «Конечно же, сейчас бОльшая часть занятых в сфере железнодорожного транспорта — это мужчины. А мужской коллектив неизбежно провоцирует и к большей свободе в выборе выражений, и к довольно свободному отношению к внешнему виду. Но стоило у нас начать работать Оксане, как все стали более аккуратными в этих вещах — и в какой-то степени даже по отношению к своим рабочим обязанностям»,— рассказывает он.

Но, как считает Оксана, главные качества, которые необходимы любому машинисту, не связаны с полом. «Сложность в ответственности, поскольку наша работа связана с безопасностью движения. Всегда нужно внимание, нужно быть сконцентрированным, держать в фокусе все, что происходит в поездке, на пути. И однозначно важно быть стрессоустойчивым»,— считает она. Пока Оксана имеет право работать машинистом электровоза только на одном участке — Екатеринбург-Пассажирский—Дружинино. Но в ближайшей перспективе она планирует получить аналогичное заключение для работы еще и на участке Екатеринбург-Пассажирский—Тюмень, на котором она проходила стажировку для работы помощником машиниста.

Как говорит советник генерального директора ОАО РЖД Ирина Костенец, компания РЖД приветствует активность сотрудников-женщин. «Холдингом РЖД проведена большая работа по подготовке инфраструктуры и подвижного состава к возвращению женщин в эту профессию: определены участки работы и типы подвижного состава, на которых они будут работать, подготовлена инфраструктура для комфортной работы и межсменного отдыха, разработаны и пошиты комплекты форменной одежды, разработан комплекс мер социальной поддержки и т. д. Все локомотивы и электропоезда, на которых работают женщины, отвечают самым высоким современным стандартам, они эргономичны, а многие процессы управления в них автоматизированы»,— говорит она.

Помимо Оксаны Соколовой обучение профессии машиниста электровоза к настоящему времени прошла еще одна женщина — Алена Малых. 5 февраля она начала обкатку — практику в сопровождении опытного наставника. Потом ей также предстоят экзамен (контрольная поездка) и стажировка в должности машиниста. Еще пять женщин в настоящее время трудятся машинистами электропоездов. «Набор на программу обучения для женщин у нас не прекращается, так что, думаю, в будущем число таких работниц в нашей компании продолжит расти»,— говорит Ирина Костенец.

Анастасия Ерогова

Дело не в поле

— исследования —

Принято считать, что по сравнению с мужчинами женщины менее склонны к конкуренции и более склонны к сотрудничеству — этим часто объясняются более низкая доля женщин на руководящих постах и их недостаточное участие в традиционно мужских отраслях. Как показывают опросы, российские работники тоже реже готовы работать под руководством женщин. Однако исследователи предостерегают компании от применения стереотипных установок в управлении персоналом и организации труда. Полевой эксперимент, охвативший почти 100 тыс. женщин и мужчин трудоспособного возраста, показал, что поведенческие модели работников различаются по отраслям.

Российские топ-менеджеры все еще не готовы работать в подчинении у женщины, следует из данных опроса российского топ-менеджмента, проведенного компанией Kontakt InterSearch Russia. В опросе приняли участие 553 респондента. Оказалось, что только 2% опрошенных отдают предпочтение работе под женским началом (в 2022 году — 1%). Если рассматривать мужские и женские ответы в отдельности, то оказывается, что мужчин, предпочитающих работать в подчинении у женщины, нет вообще. Тогда как 36% женщин и 19% мужчин предпочтут работать в подчинении у мужчины. Но подавляющему большинству гендер руководителя не важен. В реальности мужчины чаще занимают руководящие должности, показал опрос: лишь 38% женщин и 13% мужчин работают у женщин-руководителей, тогда как 53% женщин и 81% мужчин — у начальника-мужчины.

Авторы исследования попытались также выявить различие в карьерных треках в зависимости от пола. Оказалось, что 60% руководителей-женщин и 69% руководителей-мужчин жертвовали семьей ради карьеры. При этом 6% женщин, напротив, жертвовали карьерой ради семьи, среди мужчин таких ответов не было. Если говорить о дальнейших карьерных планах топ-менеджеров, то мы видим большую долю неопределенности: об этом сообщили 45% женщин и 52% мужчин. Перейти на аналогичную позицию в более крупную компанию планируют 25% женщин и 32% мужчин, вариант работы за рубежом рассматривают 8% женщин и 7% мужчин.

Директор группы операционных рисков и устойчивого развития компании Kept Мария Калиновская отмечает, что опросы гендерного равенства в руководстве больших компаний — это очень важный момент, который напрямую коррелирует с успешностью бизнеса. «И Международная организации труда, и крупные консалтинговые фирмы проводили множество исследований, результаты которых очень схожи: чем разнообразнее состав руководящих органов, тем более высоких показателей добивается компания, в том числе финансовых. Это связано с разнообразным бэкграундом и качествами участников принятия решения, за счет которых компания видит для себя больше вариантов при принятии решений»,— рассказывает она.

В Kept напоминают, что во многих стандартах, в том числе нефинансовой отчетности, и по бенчмаркам целевых показателей учитывается показатель гендерного разнообразия, который составляет 30%. Хотя такая цель для многих российских фирм на данный момент труднодостижима, некоторые компании все же смогли добиться таких результатов. Так, проведенное в 2022 году исследование Ассоциации менеджеров показало, что доля женщин, занявших в 2021 году руководящую должность, составила 40%. Однако чаще всего женщины-руководители среди опрошенных респондентов работали на позициях директора по корпоративной социальной ответственности, директора по персоналу и директора по коммуникациям. Редко — директоров по логистике и директоров по отношениям с органами власти. Среди высших руководителей доля женщин составила 25%, следует из опроса ассоциации.

Кроме того, сохраняется и отраслевая специфика. «По нашим наблюдениям, в промышленности, например в горно-металлургическом и нефтяном секторах, конечно, преобладает представительство мужчин-лидеров. Это связано с тем, что такие специальности изначально были мужскими. Женщин же в руководящих органах можно встретить в FMCG-секторе, ритейле и онлайн-компаниях, ориентированных на B2C-сектор»,— отмечают в Kept. По словам Марии Калиновской, в России пока трудно говорить о равной конкуренции между мужчинами и женщинами на руководящих постах.

Стереотипы о преимущественно женских и мужских сферах деятельности распространяются не только на руководство, но и в целом на принципы отбора сотрудников в компаниях. Между тем гендерный баланс в командах позволяет учитывать разные взгляды при разработке продукта, считает заместитель исполнительного директора Ассоциации менеджеров Анна Золина. Например, если раньше профессия IT-специалиста считалась скорее мужской, то сейчас женщины полноправно работают в этой сфере наравне с мужчинами, показывая сравнимые, а порой и лучшие результаты — из-за своей многозадачности, усердности и интенсивности в работе.

В недавнем исследовании для NBER социологи Кевин Будро и Нилам Кошик поставили под сомнение сложившиеся представления о склонности мужчин и женщин к конкуренции. Результаты полевого эксперимента показывают ошибочность установок о меньшей готовности женщин конкурировать и большем стремлении сотрудничать по сравнению с мужчинами. Уровень конкурентоспособности, как оказалось, различается по отраслям.

Так, в областях, не связанных с так называемыми STEM-отраслями (наука, технологии, инженерия, математика), гендерные различия в реакции на конкуренцию действительно были тесно связаны с существующими представлениями. Участие мужчин и женщин для STEM-отраслей в «группах сотрудничества» было статистически эквивалентным: участвовать соглашались примерно 3%. Участие мужчин в «конкурентных группах» было сопоставимым, тогда как уровень участия женщин был ниже примерно на 0,5 п. п. (падение на 25,5%).

В отраслях STEM базовые показатели участия были выше (4%), при этом реакция мужчин и женщин на конкуренцию была одинаковой (статистически неотличима от нуля). Показатели участия и для мужчин, и для женщин были на 1 п. п. ниже в «конкурентных группах», чем в «группах взаимодействия». При этом и мужчины, и женщины в технологичных отраслях оказались более склонны не только к конкуренции, но и к сотрудничеству. «Этот результат противоречит простейшим интерпретациям гипотезы сортировки по конкурентоспособности, предложенной в предыдущих исследованиях»,— отмечают авторы. Между тем этот результат согласуется с условиями работы в STEM, поскольку трудности с решением задач и повышенные требования к знаниям в технологичных отраслях потребовали решения технических проблем в командах, например в лаборатории или в отделе разработки продукта.

Стереотипные установки могут порождать ошибки в управлении персоналом и построении организационной структуры компании. Вопрос о различиях мужчин и женщин в готовности конкурировать часто используется учеными для объяснения неравенства на рабочих местах — например, если женщины менее склонны к конкуренции, то они реже претендуют на руководящие должности и реже выбирают традиционно конкурентные области. Понимание реальных поведенческих моделей может повысить эффективность управления в компаниях и процессы найма и отбора персонала.

«Экономисты выделяют сегодня один из таких поведенческих механизмов, как конкурентоспособность, готовность вступать в соперничество с другими. Было доказано, что эта черта личности является предиктором выбора карьеры и дохода»,— отмечает Анна Золина. Однако, добавляет она, несмотря на постепенное выравнивание гендерного баланса в РФ, женщины по-прежнему менее склонны к соревновательности в карьере и профессиональной деятельности. Например, среди участников рейтинга управленцев Ассоциации менеджеров доля мужчин заметно превышает долю участниц женского пола: в 2019 году — 62% против 38%, в 2020-м и 2021-м — 60% против 40%, в 2022-м — 61% против 39%. Традиционно доля участниц выше в номинациях HR (более 80%), маркетинга (более 60%), общественных и корпоративных связей (более 65%).

Тем не менее, как считает партнер Б1, руководитель программы «Деловые женщины» Наталия Старыгина, и готовность работать в подчинении у женщин, и выбор модели поведения (конкурировать или сотрудничать) зависят исключительно от системы ценностей сотрудников, принимающих управленческие решения. «Ценности в организации работают, когда их разделяют сотрудники, а самое главное — ими руководствуются в повседневной корпоративной жизни»,— констатирует эксперт.

Диана Галиева

МНЕНИЕ

Управляющий партнер рекрутингового агентства «Руспартнерс» ДИНА АКИМОВА — о феномене женского лидерства.

Когда меня попросили написать колонку о женском лидерстве для приложения «HR-технологии», я задумалась: а можно ли так говорить? Бывает ли женское лидерство? А мужское? Стала спрашивать знакомых топ-менеджеров. Лучше всех на этот вопрос ответил один банкир: «Дина, во мне столько женского лидерства, что я сомневаюсь, если ли во мне мужское». Но шутки шутками, а ведь на самом деле, на мой взгляд, лидерство не может иметь половую принадлежность.

Другой мой собеседник, собственник одной из крупных российских компаний, определил лидерство так — это наличие у человека способности независимо мыслить, принимать решения (и принимать на себя ответственность за них) и энергии претворять их в жизнь. Гендерные ли это качества? Я бы так не сказала. Другое дело, что сейчас из-за событий последнего года даже этих качеств может оказаться мало, чтобы успешно руководить крупным бизнесом.

В последние месяцы все важнее для руководителя любого пола становится способность к личностным изменениям. Необходимо уметь или хотя бы учиться признавать свои недостатки в тот момент, когда на них указывают другие. Быть готовым передать то, что не получается, другим членам своей команды, а не держаться за все свои полномочия.

И вот тут и выясняется, что женщины готовы к таким действиям больше мужчин. Не потому, что они родились женщинами, а потому, что скромность, уступчивость, которые сейчас так востребованы у высшего руководства, у женщин зачастую воспитываются с детства. В результате женщины, в отличие от мужчин, больше обдумывают свои решения и реже приписывают только себе корпоративные достижения.

При этом сейчас женщины могут продемонстрировать больше способностей к управлению также и из-за того, что они в большинстве своем более склонны признаваться себе в собственных чувствах. Все чаще в приватных беседах и мужчины, и женщины признаются мне, что в последнее время им становится особенно сложно работать. Жалуются на давление, профессиональное выгорание. И это неудивительно, если посмотреть на тот масштаб проблем, с которыми сейчас сталкивается практически любая компания. Однако именно сейчас, когда мало что можно изменить снаружи, пришло время сфокусироваться на изменениях внутри и попробовать осознать свои эмоции, принять себя со всеми своими недостатками, а затем изменить и свои отношения с окружающими. Сделать их более честными, чтобы, например, иметь возможность в нужный момент попросить о помощи. И мне кажется, что у женщин пока больше перспектив на этом пути, чем у мужчин, а значит, через какое-то время они смогут показать лучшие результаты своего лидерства.

женское лидерство

Слово «бизнес» — женского рода

В Подмосковье бизнес во многом представлен женщинами. Только в сегменте малого и среднего предпринимательства на долю бизнес-леди приходится порядка 50% компаний. Женщины-предприниматели реализуют масштабные социальные и бизнес-проекты, руководят крупными заводами Московской области, завоевывают новые рынки, развивают отрасли производства. Словом, работают на благо Подмосковья.

Лучеса Набатова

Лучеса
АО «Георг Полимер»

Когда в 2012 году Лучесу Набатову пригласили на должность генерального директора АО «Георг Полимер», у нее за плечами был внушительный опыт работы в упаковочном бизнесе. Под ее руководством в рамках производственного дивизиона группы «Комус-упаковка» было построено пять фабрик по производству упаковки в ключевых регионах страны, а также единственный на тот момент в России завод, где выпускали биаксиально ориентированную ленту из полистирола.

Опыта, иначе говоря, хватало. А по-другому и быть не могло, ведь новому генеральному директору вверяли достаточно проблемный актив с трудной судьбой: чистое поле, новенькое промышленное здание, внутри — две современные технологичные экструзионные линии, а в отчетности — накопленные убытки. Стартовать пришлось с «минусовой отметки».

Сегодня АО «Георг Полимер» — партнер крупнейших брендов в мясопереработке и готовой еде, таких как «Черкизово», «Мираторг», «Останкино», «Перфоманс», «Яндекс Лавка», «Гурманика» и другие. Ежедневно пищевым предприятиям отгружается 1,5 млн изделий АО «Георг Полимер». Обороты компании перешагнули 2 млрд руб. в год, прибыль, рентабельность и производительность растут ежегодно. Например, рост производительности труда в 2022 году составил 29% при росте переработки на 15%. За десять лет объем переработки вырос в 12 раз, а численность сотрудников — с 80 до 250 человек.

«Самый сложный период для нашего завода пришелся на 2016–2017 годы. Компания уже боевая рыночная единица, продукт востребован, количество заказов растет, проект идет за проектом, запускаются новые линии, но компания не приносит прибыли. В эти годы мы сфокусировались на производственном учете и выстроили информационную управляющую систему на базе 1С, где полностью отражались все производственные операции, и эта прозрачность дала нам возможность видеть потери в месте их возникновения. Следующим этапом стала работа в национальном проекте „Производительность труда“»,— рассказывает Лучеса Набатова.

С помощью эксперта, который работал с командой предприятия в рамках нацпроекта, на производстве были оперативно устранены потери, связанные с простоем, браком и запасами. Потом рабочая группа занялась отладкой более тонких процессов — технологий на уровне внедрения системы.

«Сейчас компания „АО «Георг Полимер»“ реализует проект по расширению производства, для чего и воспользовалась льготным займом в размере 230 млн руб., который направила на приобретение оборудования. Развитию способствует и системная оптимизация производственных процессов, в том числе с помощью инструментов бережливого производства»,— говорит заместитель председателя правительства—министр инвестиций, промышленности и науки Московской области Екатерина Зиновьева.

Ирина и Екатерина
Компания «Иль Мио Мороженко»

Идея бизнеса возникла у Ирины Митановой во время путешествия, когда на прогулке один из уличных продавцов развлекал прохожих, жонглируя мороженым. Так появился план открыть собственное производство.

Для достижения большой цели был быстро найден цех, выставленный на продажу. Оперативно решив финансовый вопрос, Ирина вместе с подругой и будущим партнером Екатериной Кудряшовой запустили

Екатерина Кудряшова

Ирина Митанова

свой бизнес. Собрав где-то по 1,5 млн руб., девушки запустили свое дело. Думали, что заработать получится достаточно быстро, однако бизнес оказался убыточным. Таким он оставался еще полгода. Между тем девушки начали заниматься продажами мороженого, активно ездили на переговоры. Помимо существующей классической линейки создали линейку протеинового, веганского и витаминизированного мороженого. На тот момент на рынке такого не было. Первым крупным клиентом стали «Сингапурские авиалинии»: «АйсКро» успешно прошли аудит у перевозчика и стали поставлять свою продукцию на регулярные рейсы авиакомпании. Затем подключились сеть «Азбука вкуса» и остальные сети.

«Иль Мио Мороженко» работает уже семь лет. Если после первого года работы объем производства молодой компании составлял 2,68 млн штук продукции в год, а продуктовый портфель насчитывал 36 позиций, то сейчас эти показатели выросли кратно — до 32,3 млн штук и 172 позиций соответственно. Первые рецепты мороженого подруги придумывали самостоятельно, но сейчас штат компании, уже насчитывающий 80 человек, укомплектован профильными специалистами.

«Самое главное начать, а там тропа приведет, куда надо. Мы счастливы, потому что исполнили свою мечту, тем более что свой бизнес — это очень интересно. Сейчас у нас укомплектована отличная команда: от технических директоров до технологов. Мы собирали сотрудников по всей стране, чтобы быть уверенными в качестве продукции и развиваться дальше»,— рассказывает сооснователь компании Ирина Митанова. Сейчас компания продолжает активно развивать производство и строит большие планы на будущее.

«Расширяя производство, „Иль Мио Мороженко“ получила земельный участок в аренду за 1 руб. в год по программе поддержки проектов импортозамещения в Подмосковье. Кроме того, компания воспользовалась субсидией, компенсировав часть затрат на покупку оборудования»,— рассказывает Екатерина Зиновьева.

Марина и Екатерина
Социальный бизнес-парк «Улей»

Сегодня Марина Давыдова — соучредитель и соруководитель социального бизнес-парка «Улей» и одноименного семейного центра. Клиенты семейного центра — семьи с детьми, а социального бизнес-парка — предприниматели в сфере семьи и детства, сотрудничающие в одной локации и не конкурирующие друг с другом.

Приводя ребенка в семейный центр, мама может получить сразу несколько услуг: здесь есть не только мини-сад, но и кружки, и логопед, и другие специалисты, оказывающие услуги в сфере образования, медицины и досуга. Сейчас в центре, который посещают более 300 семей с детьми ежемесячно, работают более 50 специалистов из разных областей. Таким образом, предприниматели, работающие в сфере семьи и детства, находятся в окружении единомышленников, с прозрачными условиями аренды и пониманием перспектив своего роста и развития. Однако нынешний успех пришел не сразу: первые шаги были во многом интуитивными.

По образованию Марина Давыдова — учитель математики и физики, однако, решительно отказавшись от карьеры профессионального педагога, она поняла, что хочет большего. В ноябре 2015 года, объединившись с Екатериной Кузнецовой, она решила создавать свой «Улей». В августе 2016

Екатерина Кузнецова

Марина Давыдова

года социальный бизнес-парк и семейный центр начали работу.

«На первых порах, когда открывала маленький детский клуб у дома, конечно, были ошибки. Например, неправильно выбранное место расположения и не проведенное тестирование спроса привели к закрытию уютного детского клуба, который открывался с такой любовью,— рассказывает Марина Давыдова.— Постепенно пришел и опыт, и понимание того, как нужно работать. В том числе с властью. Еще семь лет назад очень сложно было найти экспертов, информацию в интернете, налоговая и администрация были более закрытыми — казалось, что в профильное министерство вообще не попасть. Сейчас все открыто, прозрачно и понятно. Есть диалог».

«Социальное предпринимательство — это особый сегмент, требующий индивидуального подхода. Сегодня такие предприниматели могут получить гранты и субсидии на развитие бизнеса, воспользоваться образовательными и консультационными услугами. Благодаря этим мерам поддержки Московская область уже третий год подряд является лидером по числу соцпредприятий. По данным 2022 года, число предпринимателей в социальной сфере превышает 800 человек»,— комментирует Екатерина Зиновьева.

К слову, Московская область является одним из четырех регионов России, которые стали участниками эксперимента по внедрению специального режима автоматизированной системы упрощенного налогообложения, запущенного в рамках национального проекта «Малое и среднее предпринимательство». С момента введения упрощенного налогового режима к нему подключилось более 2,5 тыс. компаний Подмосковья.

Анна Евсеева

На пике женского предпринимательства

— тенденция —

с13

В России, несмотря на концентрацию в социальной сфере, сферах оказания услуг и креативных индустриях, женщины активно участвуют в высокотехнологичных секторах. На недавней встрече с женщинами-предпринимателями «Голос женского бизнеса» председатель Совета федерации Валентина Матвиенко отметила, что женщины «не боятся проявлять активность на таких сложных участках, как импортозамещение, внедрение новых технологий в медицине и фармацевтике, укрепление международных связей». По ее словам, доля женщин в электроэнергетике оценивается в 36%, в атомной энергетике — в 32%. Женщинами основан каждый пятый стартап в агротехнологиях, более трети стартапов — в биотехнологиях и селекционных технологиях.

Член генсовета «Деловой России» Екатерина Авдеева отмечает преимущества женщин в условиях COVID-19, частичной мобилизации, когда настроения в деловом сообществе существенно изменились. «Не будучи военнообязанными, женщины тем самым могут занять освободившиеся ниши в связи с миграционными и призывными волнами, а также уходом иностранных компаний с российского рынка. С учетом предрасположенности женщин к работе в режиме многозадачности развитие женского предпринимательства перспективно именно в аспекте стабильности, а значит, получения прибыли, поступлений в бюджет и вклада в экономику вне зависимости от геополитической ситуации. Женская повестка может стать новым триггером социальных проектов и законодательных инициатив»,— полагает Екатерина Авдеева.

Исследование НАФИ и профильного комитета «Опоры России» подтверждает, что, несмотря на турбулентность в экономике, у женщин сохраняется высокая степень позитивного восприятия предпринимательства. Например, 94% россиянок положительно относятся к женщинам, ведущим предпринимательскую деятельность. Индекс также демонстрирует положительную мотивацию заняться бизнесом: сейчас 75% российских женщин могут представить себя в такой роли. Согласно опросу, основными стимулами к развитию в сфере предпринимательства являются желание улучшить материальное положение (65%), возможность реализовать свои идеи (58%) и независимость в принятии решений (52%).

Условия для начала предпринимательской деятельности в течение последнего полугода оцениваются в нейтрально-позитивном ключе как самими предпринимательницами, так и женщинами, не занятыми в бизнес-сфере. Говоря о планах на ближайшее будущее, чуть более трети (36%) женщин-предпринимателей не ожидает в ближайшие полгода изменений условий для начала собственного бизнеса. С оценкой согласны 43% женщин, работающих по найму.

По мнению управляющего партнера O2Consulting Анны Никитченко, серьезных барьеров в экономической плоскости нет, но сохраняется социальная инерция в обществе, в том числе со стороны самих женщин, поскольку в прошлом веке процесс эмансипации проходил коллективно сверху после прихода советской власти, а не снизу — со стороны женщин. Президент Бизнес-школы РСПП Евгения Шохина считает, что проблема прежде всего заключается в недооценке массовым сознанием и властными элитами возможностей самореализации женщин в бизнесе. «Переосмысление сложившихся стереотипов является необходимым условием выстраивания механизмов поддержки объектов малого и среднего предпринимательства, где сегодня женщины играют самую заметную роль»,— добавляет она.

GETTY IMAGES

Впрочем, остаются и сугубо экономические причины. Так, Екатерина Авдеева указывает на проблемы в части обеспечения женщинам доступа к кредитным ресурсам, рынкам сбыта, а также специальным образовательным программам. Восемь лет замеров индекса женской предпринимательской активности подтверждают, что ключевым барьером на пути к старту бизнеса остается финансовый, то есть отсутствие стартового капитала или невозможность, незнание, как его получить (64%). Также женщины не решаются запускать бизнес из-за отсутствия знаний и компетенций, а также неуверенности в собственных силах (по 54%). «Можно заключить, что образование и твердые бизнес-знания и навыки являются основой для уверенности и смелости женщины, начинающей путь предпринимателя. Еще стоит отметить, что 20% женщин начали свое дело, вдохновившись успехом других. Это подчеркивает важность широкого освещения в публичном поле историй успехов женщин-предпринимателей»,— разъясняет Ирина Гильдебрандт.

Вступившие на путь предпринимательства женщины более уверенно оценивают собственные компетенции и продолжают обучение в этой сфере. Так, 64% женщин-предпринимателей положительно оценили изменения профессиональных навыков за последние полгода, для работающих по найму этот показатель ниже — 47%. При этом за полгода 61% женщин-предпринимателей получили дополнительное образование в области организации и развития бизнеса. Почти столько же женщин, работающих по найму (65%), получали дополнительное образование, проходили курсы, тренинги в области личного профессионального развития.

Ведущий эксперт направления «Экономика и социальное развитие» ЦСР Елена Хейфец полагает, что вовлеченность женщин в предпринимательство — ожидаемое последствие, обусловленное ростом информационной осведомленности, уровня образования, финансовой и законодательной поддержкой. Член генсовета «Деловой России» Алексей Мостовщиков считает, что в последние годы женщины-предприниматели все активнее заявляют о себе, создавая социально значимые и нужные предприятия в стране. «Со временем гендерная разница в составах совсем перестанет притягивать внимание»,— констатирует эксперт. Еще один фактор, по мнению Анны Никитченко,— государственные мероприятия. «За последние десять лет усилий государства по развитию женского предпринимательства стало на порядок больше, появилось множество программ, конкурсов, форматов информационной поддержки»,— считает она.

Екатерина Кузнецова

КОНТЕКСТ

В конце 2022 года Белый дом утвердил национальную стратегию действий в интересах женщин на 2023–2030 годы. Главной целью авторы обозначили обеспечение принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и создание равных возможностей для их реализации. Пока, несмотря на высокие уровни образования и занятости, разрыв в зарплате женщин и мужчин в среднем, по данным Росстата, достигает 28% в пользу последних. Кроме того, женщины составляют более половины населения РФ и более половины имеющих высшее образование, но в группе «руководители» в соответствии с общероссийским классификатором занятий их доля оценивается лишь в 46,2%. Одновременно на женщин приходится наибольшая доля в отраслях с более низкой зарплатой: в образовании — 82,4%, в здравоохранении — 79,8%.

Барьеры для расширения занятости женщин сохраняются в том числе из-за «стереотипных представлений о социальных ролях», признают авторы стратегии. Это приводит к высокой бытовой нагрузке на женщин: работающие женщины тратят на ведение домашнего хозяйства на полтора-два часа, или в два—два с половиной раза, больше времени, чем мужчины. Добиваться равноправия авторы документа предлагают по широкому спектру вопросов: от здравоохранения до политики, пропагандируя здоровый образ и формируя у женщин интерес к активной политической деятельности. Для борьбы с дискриминацией на рабочих местах в планах расширение сфер экономики с участием женщин, повышение доступа женщин к руководящим должностям, развитие инфраструктуры ухода и присмотра за детьми, системы непрерывного образования, а также вовлечение женщин в технологичные сектора экономики.

Одним из крупных направлений стратегии, нацеленных на улучшение экономического положения женщин, является развитие предпринимательства. Сейчас женщины руководят 30% малых и средних предприятий, наибольшая их доля приходится на сферы социальных и образовательных услуг — 90% и 58% соответственно, следует из документа. Среди самозанятых женщины составляют 40%. Стратегия нацелена на популяризацию среди женщин технологического предпринимательства, их интеграцию в креативные индустрии (информационные технологии, медиа), продвижение женских производственных инициатив, помощь при выходе на экспорт и поиске международных рынков сбыта.

Ренессанс Банк
КБ «Ренессанс Кредит» (ООО)

«Именно люди с разным складом ума и восприятием мира могут, объединяясь, рождать новые идеи»

Несмотря на все кризисные события 2022 года, тема ESG не потеряла своей актуальности, но она, очевидно, переориентировалась в сторону своей социальной составляющей. Председатель Правления банка «Ренессанс» **Татьяна Хондру** рассказывает о том, как развитие ESG-повестки реализуют в банковской сфере, почему лидерство предполагает работу в команде и почему для руководителя важно быть открытым для своих подчиненных.

— прямая речь —

— На ваш взгляд, насколько концепция ESG, не потерявшая своей актуальности и сейчас, в бизнесе связана с концепцией женского лидерства? Как вы в целом понимаете эти концепты? Что значит ESG-бизнес для вас? Что значит быть лидером в бизнесе?

— Разворот изначальных принципов ESG, бесспорно, произошел. Для успеха любого предприятия, как мне кажется, важно заботиться о разнообразии в команде и сочетать в ней опыт людей разных возрастов, разных полов, разных взглядов и культур, разного трудового стажа. При этом задача лидера — создать для них среду, чтобы добиться максимально эффективного приложения их способностей, экспертизы, комфортного сотрудничества, взаимной поддержки и реализации себя. Так коллаборации становятся гораздо эффективнее соперничества. А поиск компромиссов и передача властных полномочий — признаком силы, а не слабости. На этом, на мой взгляд, базируется «женское лидерство», если попробовать выделить его в отдельное понятие. Хотя в условиях современного мира такой путь развития видится наиболее эффективным без оглядки на пол.

Концепция ESG говорит о поддержании баланса и равновесия, в том числе социально-гендерного. Не секрет, что модели чисто «мужского» и «женского» стилей управления отличаются, но успех в том, чтобы объединить лучшее во благо команды и целей бизнеса. В нашем банке предпочтение отдается такому подходу — работе в команде, которая имеет возможность самостоятельно определять направления своего развития, при этом ориентируясь на достижение бизнес-целей и на личный вклад в развитие банка. А отсутствие жесткой иерархии помогает наладить эффективные взаимоотношения между подразделениями и способствует распространению информации и знаний.

Действительно, в 2022 году на первый план вышел социальный аспект: отношение к клиентам, к сотруднику, к социуму, в котором ты работаешь и живешь. Для нас это тоже очень важный момент, потому что мы строим бренд не на короткий период времени. Мы хотим построить действительно долгоживущий бренд, основанный на этическом отношении друг к другу, на заботе, открытости. И эти принципы должны быть применимы ко всем: и к клиентам, и к сотрудникам, и к партнерам. Потому что все мы имеем одни и те же нужды, желания и мечты. Мы все хотим самореализоваться, участвуя в каких-то интересных проектах. И мы помогаем исполнять желания: от ежедневных покупок до мечты всей жизни. Это наша миссия. Конечно, мы не можем как банк реализовать чью-то мечту. Мы можем дать инструмент для ее реализации.

Чтобы помогать исполнять желания, нужно четко понимать потребности тех, кому это нужно. Поэтому мы определили для себя целевой сегмент наших клиентов — это активные молодые люди до 35 лет, которых мы называем активными шоперами. Они ведут активный образ жизни, живут преимущественно в столицах и крупных городах, склонны покупать онлайн, имеют активную жизненную позицию в отношении реализации своих «хочу». Они часто пользуются кредитными картами, картами рассрочки, экосистемами банков, готовы пробовать новые банковские сервисы. Так, нашим клиентам нужен был современный и надежный интернет-банк — мы уделили большое внимание его трансформации. В результате частота обращений к этому сервису в 2023 году увеличилась почти на 15%, число платежей и переводов выросло в три раза, а индекс удовлетворенности, согласно исследованиям, проведенным экспертами банка, достиг 72%.

Если мы говорим про сотрудников, то, конечно, очень важно, чтобы люди могли самореализовываться, обучаться, получать какие-то новые знания, делать интересные проекты и при этом имели баланс между работой и жизнью.

В этом году 20-летие создания нашего банка, и в честь юбилея мы решили расширить виды взаимодействия с обществом. Мы создали программу «20 добрых дел», которую будем делать в течение этого года по всей стране. Она будет включать в себя совершенно разные вещи: от просто действительно добрых дел социального характера до каких-то образовательных проектов, причем не только для сотрудников.

Например, лично меня очень вдохновляет наш совместный проект с HSE Gallery — это галерея при Высшей школе экономики, где выставляются работы студентов. Мы хотим дать пространство своего офиса для показа их работ. Мы отказались от идеи полностью забрендировать наш офис, а вместо этого хотим дать возможность молодым художникам — талантливым людям, которые смотрят на мир по-другому, более современно, с позиций своего поколения,— показывать свои работы публике. Мы хотим, чтобы днем у нас офис работал как офис, а вечером открывался для посетителей, которые смогут посмотреть экспозицию. И для этого же мы хотим сделать офис открытым на выходные. У нас есть задумки относительно лекций, мастер-классов, которые мы могли бы тоже проводить в коллаборации с «Вышкой» по вечерам и выходным.

Мы все живем в одном социуме, но именно люди с разными складами ума и восприятием мира могут, объединяясь, рождать новые идеи. Насколько социальный аспект действительно связан с женским лидерством? Наверное, неправильно было бы сказать, что мужчины не заботятся о социуме. Скорее, у женщины природой заложено немножко больше заботы. А социальный аспект — это в том числе и про заботу, про то, чтобы позаботиться о предоставлении разных возможностей клиентам, социуму, сотрудникам.

— Что, на ваш взгляд, самое важное для лидера? Какие качества являются ключевыми?

— Для лидера важно иметь команду, без нее невозможно совершать изменения. Команда должна быть увлечена и работать над достижением одной цели. И эта цель команде должна быть понятна. В лидерстве очень важна — по крайней мере она важна для меня — открытость, информационная открытость.

Я регулярно общаюсь с сотрудниками во время таунхоллов, на которых рассказываю о результатах бизнеса, нашей стратегии развития и больших целях. У нас в целом принята политика открытых дверей: любой сотрудник может связаться со мной и рассказать о какой-то проблеме. Если происходит какое-либо значимое финансово-экономическое событие, в моменте обращаюсь ко всему коллективу с открытым письмом. Лидеры команд в аналогичном формате обсуждают бизнес-вопросы. Важно отметить, что это не вертикальные коммуникации — в каждом случае предусмотрена обратная связь. Сотрудники могут задавать мне и своим руководителям вопросы онлайн или прислав письмо на специально организованный почтовый ящик, обратиться лично, регулярно проводятся опросы удовлетворенности.

Команда — это сообщество людей, которые идут к одной цели. И очень важно, чтобы разные люди на разных уровнях понимали, для чего они делают что-то. Это и есть каскадирование верхнего уровня целей на другие уровни управления. И важно, чтобы информация поступала и с нижних уровней на верхние.

ПРЕДОСТАВЛЕНО ПРЕСС-СЛУЖБОЙ БАНКА «РЕНЕССАНС КРЕДИТ»

ТАТЬЯНА ВИКТОРОВНА ХОНДРУ

Работает в банке «Ренессанс» с 2004 года и имеет обширный и разносторонний опыт ведения бизнеса.

До прихода в банк Татьяна в течение восьми лет работала в General Electric (GE), одной из крупнейших международных многопрофильных компаний. На протяжении карьеры в GE она занимала финансовые позиции в различных структурных подразделениях компании, таких как GE International (Россия), GE Plastics Europe (Нидерланды), GE Corporate (Бельгия), GE Healthcare Europe (Франция), GE Oil & Gas (Италия).

В 2005 году Татьяна заняла позицию начальника управления бизнес-анализа финансового департамента в КБ «Ренессанс Капитал» (ООО). В 2010 году стала старшим вице-президентом. С 2011-го — заместитель председателя правления, старший вице-президент, главный финансовый директор банка «Ренессанс» (КБ «Ренессанс Кредит», ООО). Отвечала за разработку стратегии банка, анализ макроэкономических показателей России и рынка потребительского кредитования, руководила финансовым департаментом, курировала направление рисков и клиентской аналитики. С 2020-го — первый заместитель председателя правления, курировала направления развития продуктов, стратегии, клиентской аналитики, диджитал и маркетинг. С 2021-го — председатель правления банка.

— Информационная открытость остается даже в условиях кризиса? Что помогло руководить командой в непростых условиях 2022 года?

— Лидерство в кризис не должно сводиться к личному героизму. Это слаженная работа, в которой личные интересы отходят на второй план, а на первый выходят ответственность, честность и взаимная поддержка. Информационная открытость и как часть ее каскадирование информации особенно важны в турбулентные времена, в кризисные.

Февраль и март 2022 года были сложными. Мы должны были постоянно, на ежедневной основе адаптироваться к изменениям. И адаптироваться на всех уровнях принятия решений. К примеру, очень быстро адаптироваться должны были наши сотрудники на местах, которые непосредственно общались с клиентами: на них лежала большая ответственность, в том числе по поддержке клиентов, которые испытывали стресс, когда росли ставки по вкладам и кредитам. Чтобы помогать клиентам, сотрудники сами должны были понимать текущую ситуацию. Поэтому в эти месяцы мы выбрали для себя несколько инструментов каскадирования информации, которая была важна сотрудникам на всех уровнях. Это и совещания-летучки, и письма сотрудникам банка, мы собирали всех на общие онлайн-встречи, онлайн-коллы, рассказывали про стратегию, про результаты нашей работы, про корректировку вектора, про какие-то важные общекорпоративные, общебанковские вещи, которые мы хотим, чтобы люди понимали.

Но поддержка и помощь была нужна не только нашим клиентам, но и самим сотрудникам. Например, в период мобилизации, ощущая общую встревоженность, мы организовали для них специальную горячую линию, благодаря которой каждый мог задать интересующий его вопрос и в течение суток получить на него полный компетентный ответ от соответствующего подразделения банка. А на странице внутреннего портала, посвященной мобилизации, мы собрали всю необходимую информацию об этом процессе.

Помогает ли это? Конечно! Люди чувствуют себя уверенно и более защищенно перед лицом неопределенности. Это, в свою очередь, помогает им лучше выполнять свои профессиональные обязанности, уделяя меньше внимания эмоциям и переживаниям. Этому же принципу следуют руководители нашего банка на самых различных уровнях.

— Можно ли, на ваш взгляд, сказать, что такой открытый подход типичен именно для женского лидерства?

— Сложно однозначно определить… Во всяком случае, я слышу от своих подчиненных о том, что с такой открытой и искренней позицией со стороны руководства в других компаниях они не сталкивались.

— Как вы научились такой открытости?

— Я всегда была за открытость. Потому что, если человек понимает, что и зачем он это делает, он всегда сделает это лучше. Человек должен понимать, зачем и чего он хочет достичь. И если меняются контекст и условия работы, он должен понимать, какой посыл дает по этому поводу руководство. И различного рода корпоративные инструменты помогают открыто это популяризировать.

— Вы сталкивались с тем, что сотрудники сами не готовы к такой открытости, доверительной коммуникации?

— Нельзя сказать, что все очень открыты — люди не очень к этому привычны. Но сотрудники действительно это ценят — мы это видим по обратной связи. Но, конечно, к этому нужно привыкнуть. Первые шаги могут быть непростыми, потому что о сложных вещах иногда сложно публично говорить.

— Насколько, на ваш взгляд, личностные качества лидера связаны с результатами компании, как они влияют на работу?

— Конечно, личные качества руководителя определяют компанию: стратегию ведения бизнеса, ее корпоративную культуру, образ на рынке. Однако стать гарантом успеха не могут. На мой взгляд, ключевым условием эффективности является постоянное желание развиваться, открывать для себя что-то новое даже в деле, которым занимаешься 20 лет, драйв. Именно это придает мне энергии, а я, в свою очередь, надеюсь, что заряжаю ею свою команду.

Хороший лидер всегда должен четко понимать долгосрочную цель — на пять, семь, десять лет. И реагировать на контекст в моменте. И на основании этого принимать взвешенные решения. Если ты все время будешь только в контексте в моменте, то ты упустишь долгосрочную цель, а она должна быть все время как маяк, как путеводная звезда: ты всегда к ней идешь, лишь корректируясь по пути. И, конечно, лидер должен быть организованным и ответственным.

Эти три фактора важны для лидера на разных уровнях. Можно ли сказать, что обладающий этими качествами лидер в итоге приведет компанию к успеху? Сам по себе человек один гору свернуть не может, это все равно должна быть команда. Лидер должен построить команду, которая вместе будет идти к маяку.

— В России, особенно в последнее время, на государственном уровне активно пропагандируются так называемые традиционные ценности, в рамках которых роли людей в обществе распределяются во многом в соответствии с их гендерной принадлежностью. Во время вашего карьерного пути, сталкивались ли вы с неприятием вас как специалиста и как лидера из-за того, что вы женщина? С чем вы это связываете и как справлялись с такими ситуациями? Какие основные проблемы, с которыми, на ваш взгляд, сталкиваются женщины на российском рынке труда? С чем это связано? И как можно решать эти проблемы?

— Я лично никогда не сталкивалась ни в России, ни за рубежом. Но я не отрицаю существования такой проблемы. У всех может быть разный жизненный опыт, и, возможно, некоторые женщины сталкиваются с проблемами именно из-за того, что они женщины. Мне повезло не столкнуться.

И знаете, если мы посмотрим на статистику, в Ренессанс банке 55% персонала — это женщины. Из них где-то 13–15% занимают руководящие позиции. Но наши цифры немного выше, чем по стране в среднем. В России женщин на руководящих постах действительно меньше, чем мужчин. Но, справедливости ради, подобная картина наблюдается не только в нашей стране.

Вообще, мне кажется, в странах бывшего социалистического блока эта проблема меньше выражена. Здесь шире развита идея равноправия полов. Поэтому и в России сегодня вопрос гендерного равенства стоит не так остро. Равноправие — часть нашей культуры, культуры людей того периода.

Конечно, женщинам намного тяжелее сделать выбор: заболел ребенок, а у тебя совещание. Но приходится выбирать. По-прежнему выход из декретного отпуска, а также совмещение с декретным отпуском остаются сложными вопросами для работодателя: как обеспечить адаптацию сотрудника, сбалансированно выстроить режим рабочего дня, сохранив эффективность и объем задач и многое другое. Эти вопросы волнуют женщин-профессионалов, которые очень часто выбирают своего будущего работодателя исходя из мер поддержки, предоставляемых компанией, потому что стараются соблюсти баланс работы и личной жизни. Решение этих вопросов требует проработки и фокусного внимания со стороны менеджмента, но абсолютно точно — встраивается в систему современного бизнеса.

Я как мама двоих детей прекрасно понимаю, что это такое. Но это возможно, если есть понимание в семье и понимание со стороны работодателя. И я как работодатель понимаю, что семья — это важная часть жизни наших сотрудников.

— Могли бы вы рассказать о вашем личном опыте этого выбора, совмещения семьи и карьеры? Как все совместить и не выгореть?

— На этот вопрос нет ответа… Мне кажется, здесь важна как раз поддержка семьи, понимание со стороны самих детей, ваша семейная философия. Если твоя вторая половина понимает, что ты тоже хочешь самореализоваться, и оказывает поддержку, то с совмещением вообще нет проблем. Конечно, физически труднее в тот период, когда дети совсем маленькие, потом, когда они подрастают, труднее становится с эмоциональными аспектами. Но нет ничего невозможного. Главное — хотеть и делать все возможное. Конечно, придется больше работать, потому что иногда, если тебе нужно посвятить время и себя в моменте детям, это значит, что ты должен работать поздно вечером. Но если ты действительно любишь свое дело, нацелен на результат, то это придает сил. Еще важно не забывать, что вокруг много людей, готовых прийти на помощь в те моменты, когда тебе это действительно нужно.

Интервью взяла
Полина Трифонова

женское лидерство

Равенство со скидкой

— тенденция —

с13

По мнению Марии Игнатовой, в определенных отраслях женщинам становится труднее делать карьеру и достигать высших управленческих позиций. При этом ряд характерных и социально ответственных отраслей стремится к гендерной диверсификации именно в управленческом звене, отмечает эксперт. Такими сферами являются: тяжелое машиностроение, телекоммуникация и связь, металлургия и металлообработка, лесная промышленность и деревообработка, госорганизации. В них доля приглашений женщин увеличилась за десять лет двузначными темпами — от 11 п. п. до 22 п. п.

Отметим, что, согласно исследованию рекрутингового портала SuperJob.ru, представленному в августе 2022 года, мидл-менеджерами в РФ становятся и мужчины, и женщины, однако до топовых позиций гораздо чаще добираются первые. Исключением является традиционно женская должность директора по персоналу. Вместе с тем и здесь мужчин становится все больше: их доля в 2022 году составила 27% (рост на 10 п. п. по сравнению с 2015 годом). «Например, считается, что руководящие посты в основном занимают мужчины, в SuperJob же 80% директоров — женщины, и они отлично справляются со своими обязанностями»,— говорит президент рекрутингового сервиса Алексей Захаров. «Все больше женщин мы видим и на управленческих позициях, в том числе C-level менеджмента»,— соглашается Артем Кумпель.

Финансовый вопрос

В топ-5 отраслей по приглашениям на высокооплачиваемые вакансии женщин в 2022 году вошли: услуги для населения (65%), медицина, фармацевтика, аптеки (59%), гостиницы, рестораны, общепит, кейтеринг (58%), общественная деятельность, партии, благотворительность, НКО (54%), а также искусство, культура и образовательные учреждения (по 52%). Высокооплачиваемыми в этом исследовании считались вакансии с зарплатой выше, чем та, которую превышают 10% от общего объема вакансий. Для 2013 года — 67,9 тыс. руб., для 2017 года — 76 тыс. руб., для 2022 года — 112 тыс. руб. При этом в большинстве отраслей (24 из 30) доля женщин за десять лет в среднем снизилась. Более всего это коснулось таких сфер, как добывающая отрасль (–24 п. п.), госорганизации (–21 п. п.), розничная торговля (–13 п. п.).

Такая ситуация свидетельствует о сохранении отрицательной дельты в формировании своих зарплатных ожиданий у женщин в сравнении с мужчинами, говорит Мария Игнатова. В 2017 году в целом по всем профобластям зарплатные ожидания женщин были на 25% ниже, чем у мужчин, в 2022 году такая же ситуация сохраняется. В высшем менеджменте и, следовательно, на самые высокооплачиваемые вакансии отрицательная разница в зарплатных ожиданиях женщин еще существеннее — на 36% меньше, чем у мужчин, указывает она.

Как мужчины, так и женщины могут претендовать на одинаковую зарплатную вилку для любой, в том числе руководящей, позиции, отмечает Артем Кумпель. Зарплатные предложения на рынке, по наблюдениям экспертов Авито Работы, прежде всего формируются исходя из опыта и квалификации кандидата. Что касается зарплатных ожиданий, то по ряду профессий (например, бухгалтер, административные должности, менеджерские вакансии) женщины и мужчины также указывают в резюме примерно одинаковые вилки, говорит он. «В каких-то отраслях или специальностях традиционно работает больше мужчин и традиционно они оплачиваются выше. Но если женщина будет выполнять такую же работу, то будет получать столько же, сколько и мужчина»,— полагает Алексей Захаров.

Болезненный фактор

Определенную роль в изменении положения женщин на рынке труда сыграла пандемия — широкое распространение удаленного формата работы и гибкого графика позволило женщинам намного легче совмещать работу или подработку с декретным отпуском и в целом с заботой о семье и детях, говорит управляющий директор платформы Авито Работа. Кроме того, расширению границ найма и активному привлечению самых разных социальных групп, в том числе женщин в декрете, способствуют последствия демографического кризиса 1990-х годов, добавляет Артем Кумпель. О влиянии пандемии говорит и Алексей Захаров. «Конечно, отчасти успехами в равном отношении к мужчинам и женщинам мы обязаны COVID-19 и специальной военной операции, которые сделали рынок труда более цивилизованным за гораздо меньший срок, чем законотворцы и общественные организации вместе взятые»,— считает он.

Отметим, что в конце 2022 года правительство утвердило новую редакцию национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы. Документ направлен на обеспечение принципа равных прав и свобод мужчин и женщин и создание равных возможностей для их реализации. Белый дом планирует отстаивать права женщин в самых различных сферах: от рынка труда до политики. Так, решать проблему разрыва в заработной плате предполагается в том числе посредством формирования у женщин интереса к техническим и технологическим специальностям. Планируется формировать систему непрерывного образования и повышения квалификации, развивать дистанционные формы занятости, расширять участие женщин в предпринимательстве. Вместе с тем стратегия носит рекомендательный характер и не обеспечена финансированием из бюджета.

Венера Петрова

МНЕНИЕ

Старший научный сотрудник Центра трудовых исследований Высшей школы экономики АЛЕКСЕЙ ОЩЕПКОВ — о причинах гендерного неравенства в зарплатах.

ВАСИЛИЙ БЕГАЛЬ / HSE.RU

Вопрос гендерного неравенства в зарплатах актуален для всех стран, проблема существует десятилетиями. С точки зрения экономистов этот разрыв связан с четырьмя основными причинами.

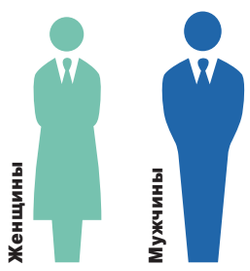
Первый фактор — человеческий капитал (образование, опыт работы, общий трудовой опыт, специальный трудовой стаж), то есть все знания, навыки и умения, накопленные на данный момент. Это отправная причина, с которой начинается ответ на вопрос, почему одна группа работников (необязательно это мужчины и женщины, могут быть любые другие группы) получает больше, чем другая: потому что у нее больше человеческий капитал. У женщин в среднем человеческий капитал выше, чем у мужчин. Вместе с тем, несмотря на это преимущество, они получают меньше.

Второй фактор, и он играет самую важную роль,— сегрегация занятости, то есть неравномерное распределение мужчин и женщин по отраслям и профессиям. Оно более или менее устойчиво во времени. При этом в среднем более «мужские» рабочие места оплачиваются выше.

Третий фактор — семейные характеристики (семейное положение, наличие детей). Есть такое понятие, как «штраф за материнство» (женщины с маленькими детьми, особенно дошкольного возраста, в среднем получают немного меньше, чем женщины без детей такого же возраста). Мужчины с детьми, особенно маленькими, получают в среднем небольшую премию в зарплате. Что касается семейного положения, то эмпирический факт: женщина, состоящая в браке, получает чуть-чуть меньше, чем та, что не замужем. При этом с мужчинами ситуация выглядит ровно наоборот.

Четвертый фактор — сочетание ненаблюдаемых причин, куда относится в том числе дискриминация, а также социальные нормы и некогнитивные навыки. Проблема в том, что ее очень сложно померить. Ее можно оценить в локальных случаях, определенных рабочих местах, но полномасштабные статистические методы для измерения здесь применимы с трудом. Дискриминация обсуждается, но лишь в немногих академических исследованиях делается вывод о том, что она есть, из-за сложности ее измерения.

ЖЕНЩИНЫ НА РЫНКЕ ТРУДА РФ



НАСЕЛЕНИЕ РФ В ВОЗРАСТЕ 15 ЛЕТ И СТАРШЕ
54,8 млн мужчин
66 млн женщин

ЗАНЯТЫЕ
67,3 % среди мужчин
52,8 % среди женщин

ЛИЦА, НЕ ВХОДЯЩИЕ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
29,3 % мужчин
44,5 % женщин

ПЕНСИОНЕРЫ
18,6 % среди мужчин
31,6 % среди женщин

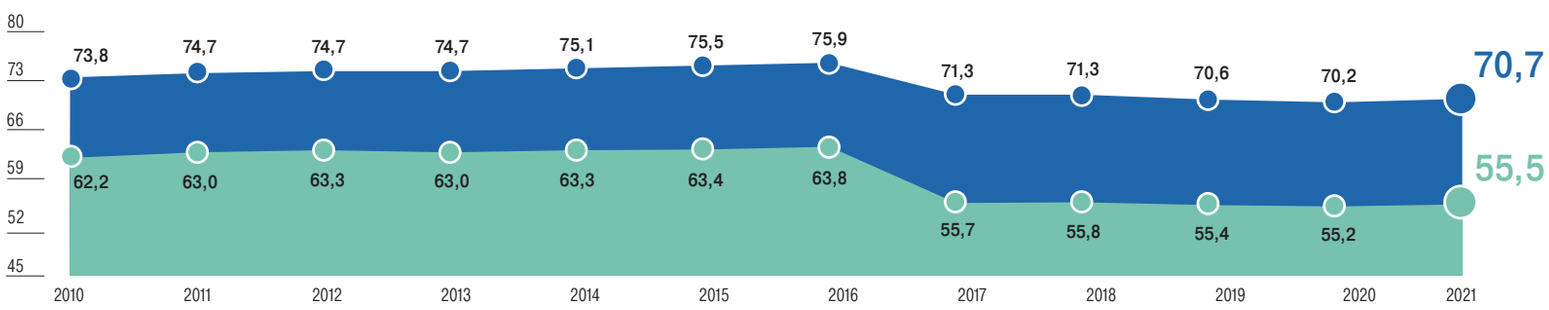
УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ
70,7 % среди мужчин
55,5 % среди женщин

БЕЗРАБОТНЫЕ
3,4 % среди мужчин
2,7 % среди женщин

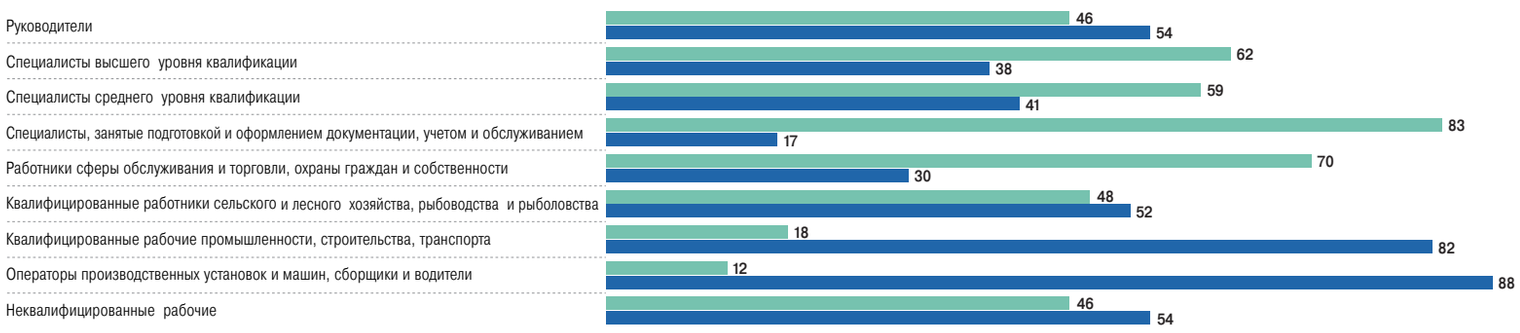
СТУДЕНТЫ
7,8 % среди мужчин
6,5 % среди женщин

ВЕДУЩИЕ ДОМАШНЕЕ ХОЗЯЙСТВО
0,4 % среди мужчин
3,7 % среди женщин

УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РАБОЧЕЙ СИЛЕ В РФ (% ОТ НАСЕЛЕНИЯ СТАРШЕ 15 ЛЕТ) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



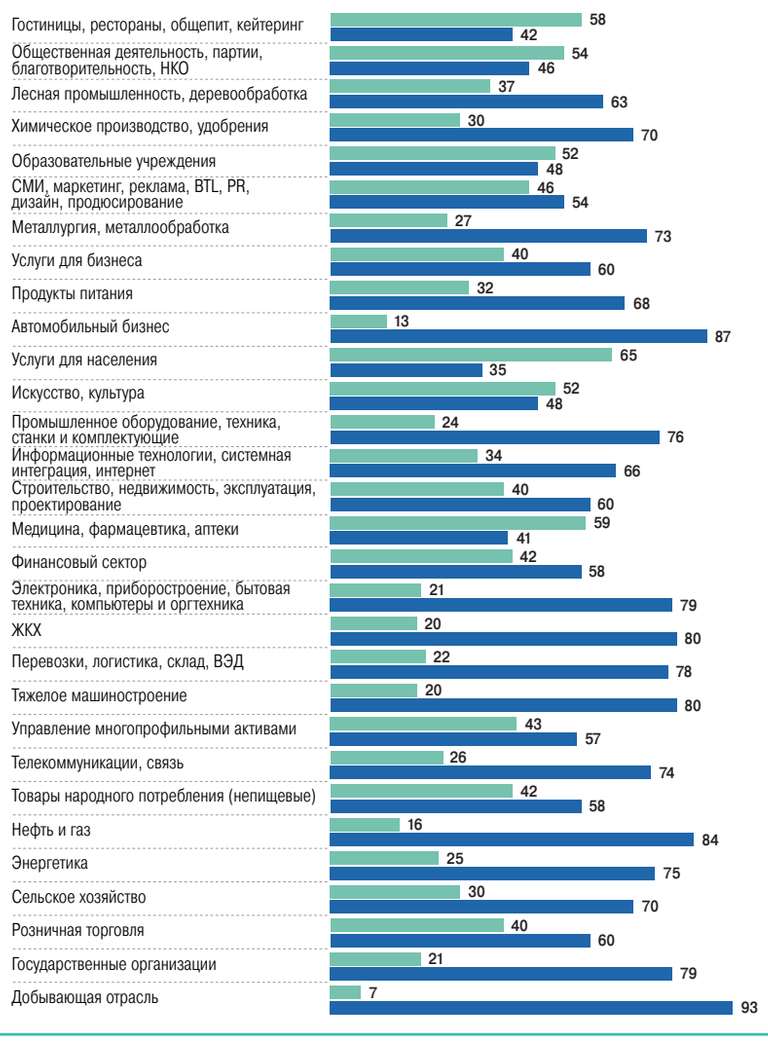
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ПО ГРУППАМ ЗАНЯТИЙ В 2021 ГОДУ (%) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.



РАПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАНЯТЫХ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН ПО ОТРАСЛЯМ ЭКОНОМИКИ В 2021 ГОДУ (%) ИСТОЧНИК: РОССТАТ.

ПРИГЛАШЕНИЯ НА ВАКАНСИИ C-LEVEL МЕНЕДЖМЕНТА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В 2022 ГОДУ В РФ (%) ИСТОЧНИК: HH.

ПРИГЛАШЕНИЯ НА ВЫСОКООПЛАЧИВАЕМЫЕ ВАКАНСИИ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В 2022 ГОДУ В РФ (%) ИСТОЧНИК: HH.



ПРИГЛАШЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН В РАЗНЫХ ОТРАСЛЯХ В 2022 ГОДУ В РФ (%) ИСТОЧНИК: HH.

женское лидерство

IT-эмансипация

IT-отрасль — один из самых динамичных сегментов российского рынка труда. Именно здесь возможны и максимально быстрый карьерный рост, и высокая зарплата практически на любой позиции. Традиционно считается, что все это доступно только профессионалам мужского пола, однако, как показывает «Ъ», женщины могут занять в IT-сфере самые разнообразные позиции и успешно работать на любой из них.

— тенденция —

Долгое время IT-отрасль считалась сферой, где на большинстве позиций доминируют мужчины, однако тренд последних пяти лет демонстрирует другое. «Мы видим, что в IT-индустрии становится больше женских резюме. По итогам 2022 года их число увеличилось более чем на треть. Вакансиями программиста девушки стали интересоваться на 69% чаще, компьютерщика (специалиста по компьютерной технике) — на 58%. Общая доля женских резюме в сфере IT и технологий возросла на 9% — с 18% до 27% по итогам прошлого года»,— говорит Артем Кумпель, управляющий директор «Авито Работы». «В 2022 году стереотипов, связанных с женщинами в IT, стало значительно меньше по сравнению, например, с 2010-ми годами, когда „девочки в айти“ — это было что-то необычное»,— подтверждает директор практики high-tech Kontakt InterSearch Russia Анастасия Овчаренко.

Больше 50% в штате компании занимают женщины, на руководящих позициях их соотношение к мужчинам составляет 40% к 60%.

О том, какие должности женщины могут занимать в IT-сфере и как ощущают себя на «мужских» позициях, рассказывают героини «Ъ», работающие в компании «Авито», одной из самых дорогих российских интернет-компаний по версии журнала Forbes и самой посещаемой платформы для онлайн-шопинга в России, по данным аналитического сервиса Mediascope. При этом женщины занимают более 50% позиций в штате компании и 40% позиций — в руководстве..

Елена Орлова,

РУКОВОДИТЕЛЬ АВТОМАТИЧЕСКОЙ МОДЕРАЦИИ

ГЛЕБ ЩЕЛКУНОВ

В моей семье и окружении было поровну людей, связанных с гуманитарными и инженерными науками. Училась я хорошо по всем предметам, в выборе профессии на меня не давили, но математика и физика мне казались интереснее. Поэтому выбор был сделан сначала в пользу прикладной технической специальности для железной дороги, а затем я получила высшее образование на механико-математическом факультете и факультете менеджмента.

В IT я работаю больше десяти лет и прошла путь от системного аналитика до руководителя направления. При этом моим первым наставником была женщина, которая руководила большим проектом. Затем я работала в нескольких крупных компаниях, на разных проектах, с людьми разных специальностей, возрастов и национальностей. Поначалу мужчин было значительно больше, при этом я ощущала равное отношение, поддержку и оценку меня как специалиста, исходя из моих навыков и достижений. Со временем количество женщин в сфере значительно увеличилось. Более того, год от года я наблюдаю прирост женщин, занимающих именно лидирующие позиции в IT-проектах.

Стараемся выбирать себе в команды ребят, разделяющих наши взгляды

В «Авито», можно сказать,— своя атмосфера, если говорить о том, какие ценности компания транслирует своим сотрудникам. Здесь отсутствует дискриминация по гендерному, возрастному и какому-либо другому признаку. Для поддержания такого климата мы стараемся выбирать себе в команды ребят, разделяющих наши взгляды.

Приведу пример: уже три года я отвечаю за качество контента «Авито». Это очень ответственная позиция, так как задача моей команды — защитить компанию и пользователя от юридических, репутационных и финансовых рисков. Для этого разрабатывается и постоянно обновляется система, которая автоматически выявляет нарушения и уведомляет пользователя о несоответствии его контента нашим правилам, тем самым защищая и его, и площадку. Лидер такой разработки у нас — девушка. Да и в целом 40% мест в нашей команде занято девушками. Это доказывает, что все стереотипы о гендере и профессиях уходят в прошлое. IT-сфера сейчас открыта для всех. И даже если пока еще принято считать, что женщинам более свойственны лояльность, эмпатия и терпение, а мужчинам — быстрый анализ и принятие сложных решений, на самом деле эти качества вообще никак не зависят от гендера. Вокруг меня масса примеров — мужчин, которые эффективно используют в профессии и интуицию, и эмпатию, и женщин, не боящихся рисковать, ставить амбициозные цели (и достигать их). Поэтому будущее — точно за отсутствием гендерных стереотипов.

А до сих пор сомневающимся девочкам любого возраста хочу сказать: пожалуйста, поверьте в себя! Помните, в каждой из нас живет свой особенный потенциал, и его можно реализовать. И если у вас есть желание, есть стремление, добавьте к ним знания, приправьте трудолюбием и ответственностью — и у вас все обязательно получится (и не только в IT).

Татьяна Войтас,

РУКОВОДИТЕЛЬ ПРАВОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ПРОДУКТОВ И ТЕХНОЛОГИЙ

ИРИНА БУЖОР

Весь мой 20-летний профессиональный путь связан с IT. Недавно я отметила десять лет в Авито. За это время я не сталкивалась непосредственно с дискриминацией — может быть, потому, что все же я прежде всего занимаюсь правом в сфере технологий. В то же время я замечаю, что гендерные стереотипы все еще дают о себе знать в разговорах. В нашей компании не принято замалчивать такие вещи, и очень ценно, что корпоративная среда предоставляет все возможности для открытого обсуждения.

Среда крайне важна для профессиональной реализации женщин. В «Авито», например, женщина может получить повышение, даже если собирается вот-вот уйти в декрет. Сотрудницы могут прийти и оставить детей в детской комнате, договориться о гибком графике или удаленной работе. Их мужья могут оформить декретный отпуск.

Стереотипы и неуверенность в собственных навыках создают ощущение «стеклянного потолка»

Другой вопрос, что стереотипы и неуверенность в собственных навыках часто свойственны самим женщинам, и именно это, на мой взгляд, вносит главный вклад в то ощущение «стеклянного потолка», на который жалуются многие профессионалы женского пола. Никаких объективных препятствий в том, чтобы женщина стала лидером в чем угодно, в том числе в традиционно «мужских» областях деятельности, нет. Я легко могу себе представить женщину, которая создаст технологический продукт или возглавит бизнес-направление. Самое главное для женщин — это быть амбициозными, мыслить масштабно и уверенно следовать за своей путеводной звездой.

Анастасия Федорова,

ДИРЕКТОР ПО ПРОДУКТАМ ВЕРТИКАЛЕЙ НЕДВИЖИМОСТЬ, АВТО, РАБОТА И УСЛУГИ

ИЗ ЛИЧНОГО АРХИВА

По первому образованию я гуманитарий, а по второму — управленец. По сути, моя первая работа в IT также была гуманитарной: начинала я как копирайтер в одной крупной IT-компании. Сначала писала тексты для коммерческих сервисов, а потом занималась маркетингом. С того момента прошло 15 лет, сейчас я отвечаю за развитие продуктов в четырех крупнейших вертикалях «Авито». В моей команде более 50 менеджеров, а в целом разработкой этих продуктов занимаются около 400 человек.

На протяжении всего своего карьерного пути я никогда не сталкивалась с дискриминацией. У меня не возникало даже мысли, что женщинам могут быть доступны меньшие возможности, чем мужчинам. Я всегда ощущала поддержку в профессиональном плане от более опытных менеджеров противоположного пола, которые были моими руководителями и менторами. При этом я не думаю, что мой случай — какой-то особенный. Например, в «Авито» мы уделяем много внимания тому, чтобы у всех сотрудников были равные возможности, а инклюзивность и разнообразие являются составляющими нашей культуры. Мы оцениваем сотрудников и принимаем решения об их повышении, основываясь лишь на результатах работы. В нашей компании существуют понятные и известные всем правила, которые защищают от любых форм дискриминации.

Я встречала множество женщин-лидеров, которые просто шли по своему пути, не размышляя, мужской он или женский

Однако, на мой взгляд, куда важнее всех систем корпоративной поддержки — быть по-настоящему влюбленным в то, чем ты занимаешься. Я встречала множество женщин-лидеров, которые просто шли по своему пути, не задумываясь о том, мужской он или женский, и достигали выдающихся результатов.

Ирина Бязарти,

РУКОВОДИТЕЛЬ ПРОДУКТА В КАТЕГОРИИ НЕДВИЖИМОСТЬ

ИРИНА БУЖОР

Я родилась на Кавказе. С детства две мои бабушки говорили, что меня никто замуж не возьмет, потому что я плохо убираюсь дома. Так что со стереотипами о том, что место женщины только дома, я знакома не понаслышке.

Характер у меня совсем не домашний, во мне всегда было стремление добиваться результатов. Поэтому, после того как я научилась убираться лучше всех в семье, я стала стремиться к аналогичным достижениям в учебе. Окончила школу с золотой медалью, а НИУ ВШЭ — с красным дипломом, ни разу не усомнившись, что я чего-то не могу, потому что я девушка.

После университета мне предложили стажировку в современной IT-компании. Я попала в мир мужчин, где, например, на деловой встрече я могла оказаться единственной девушкой среди семерых молодых людей. Особенно тяжело было общаться с опытными профессионалами и доказывать им, что я, стажерка с небольшим опытом, могу от них что-то требовать. Один проект за другим — и все начали ценить мой вклад в разработку продукта. За четыре года я выросла из стажера с гуманитарным образованием в старшего менеджера, которому доверяли огромные запуски.

Нет преград, кроме тех, что у нас в голове

Попав в «Авито», я успешно продолжила свой профессиональный рост — прошло три года, и я стала руководителем всего продукта вертикали «Недвижимость». Сейчас в моей команде 17 менеджеров, и это люди из разных индустрий, из разных городов, с разными взглядами на жизнь. Именно постоянный обмен опытом и знаниями позволяет им создавать лучшие сервисы.

Если я вижу в жизни проявление сексизма, моя позиция — не проходить мимо, а работать с этой проблемой. Объяснять, почему это плохо. Когда есть культура обратной связи, решаются даже такие проблемы. В «Авито» мы всегда думаем о человеке, будь то клиент или коллега. У нас процветает культура взаимопомощи, в которую не вписывается никакая дискриминация. Поэтому у меня перед глазами всегда есть прекрасные примеры женского лидерства, а значит, нет преград, кроме тех, что у нас в голове.

Ирина Грачева,

ДИРЕКТОР ПО ТРАНЗАКЦИОННЫМ ПРОДУКТАМ

ГЛЕБ ЩЕЛКУНОВ

Я никогда не была гуманитарием: математика в школе давалась мне определенно легче, чем сочинения по литературе. Кроме того, в моей семье считали, что образование должно быть техническое, ведь будущее именно за техническими профессиями. В IT я попала в начале 2000-х, когда эта сфера только складывалась и никто еще не мог подумать, что она станет тем, чем является сейчас. В IT ценят за реальный вклад и способности, а не за то, чей ты друг или родственник. Ни разу не сталкивалась с тем, чтобы при выборе кандидата или при продвижении по карьере пол имел хоть какое-то значение. Если ты много работаешь, хочешь развиваться и расти, то в IT ты многого добьешься независимо от того, мужчина ты или женщина.

Если хочешь развиваться и расти, то в IT ты много добьешься независимо от того, мужчина ты или женщина

Авито — хорошее тому подтверждение. У нас все решения принимаются на основе того, какую ценность они могут принести бизнесу, и именно это важно при распределении проектов и ресурсов, а никак не гендерный признак. Так что не надо заранее думать, что у вас ничего не получится.

Другое дело, что самих женщин часто останавливает мысль, что придется делать выбор между карьерой и семьей. Может казаться, что это несовместимые вещи. Я думаю наоборот: семья помогает сохранять баланс, чтобы не утонуть в работе 24/7, помогает переключаться. У меня трое детей, и я считаю, что мама или папа большого семейства, как правило, более стрессоустойчивый и многозадачный работник. Потому что семья — это про умение договариваться, находить компромиссы, способность слышать других людей, мощные организаторские способности и умение очень быстро находить выход в самых безвыходных ситуациях.

Елена Петрова,

ОПЕРАЦИОННЫЙ ДИРЕКТОР «АВИТО.ТЕХ»

ГЛЕБ ЩЕЛКУНОВ

Я выросла в семье инженеров. Хотя мои родители сделали все возможное, чтобы дать мне на старте разностороннее образование (был момент, когда я одновременно занималась в общеобразовательной и музыкальной школах, в математическом кружке и еще ходила на английский), в итоге я выбрала техническое образование. Я перешла в физико-математическую школу и впоследствии окончила механико-математический факультет Саратовского государственного университета по специальности «прикладная математика». Параллельно с ним получила второе образование в качестве переводчика. В «Авито» я пришла сравнительно недавно — в августе 2022 года — на должность операционного директора «Теха», а до того более 20 лет работала в других IT-компаниях в России и за рубежом.

Там, где я училась, в ФМШ и техническом вузе, девочки всегда были в меньшинстве. Сейчас ситуация постепенно меняется к лучшему, и в технические специальности приходит больше девушек, однако говорить о том, что распределение стало 50/50, еще очень рано.

Чтобы изменить текущую ситуацию, воспользуюсь моментом и обращусь ко всем, кто читает наши истории и кто именно сейчас принимает решение о том, идти ли работать в IT, получать ли техническое образовании. Если вам нравятся технические специальности и вы хотите продолжать расти именно в этом направлении,— не сдавайтесь. Верьте в себя, в свой потенциал и в свои силы. В моем опыте были моменты, когда мне говорили прямо в лицо, что женщина не может быть программистом, а потом брали свои слова обратно. Ставьте себе амбициозные цели и не бойтесь ошибаться на пути к их достижению.

В моем опыте были моменты, когда мне говорили прямо в лицо, что женщина не может быть программистом, а потом брали свои слова обратно

Каждая совершенная ошибка — это возможность получить новый опыт. Через свои ошибки надо пройти, анализировать их и пробовать снова, и здесь совершенно неважно, кто проходит этот путь, мужчина или женщина. Более того, на мой взгляд, у женщин есть очень много качеств, которые с успехом можно использовать именно в IT-сфере. Например, внимательность к деталям, аккуратность и щепетильность, благодаря чему отлично получается тестировать ПО или заниматься системным анализом. А из-за ярко выраженной эмпатии женщина легко станет связующим звеном в любом IT-коллективе.

Элла Щукина

Тематические страницы газеты «Коммерсантъ» («Женское лидерство»). | **Владимир Желонкин** — генеральный директор АО «Коммерсантъ», главный редактор | **Сергей Вишневский** — руководитель фотослужбы | **Рекламная служба:** Тел. (495) 797-6996, (495) 926-5262 | **Владимир Лавицкий** — директор «Издательского синдиката» | **Анастасия Мануйлова** — выпускающий редактор | **Кира Васильева** — редактор | **Сергей Цомык** — главный художник | **Галина Кожеурова, Екатерина Репях** — фоторедакторы | **Екатерина Бородулина** — корректор | Ограничение: 16+