

# РАВНЫЕ КАРЬЕРНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН: ЧТО ПРЕПЯТСТВУЕТ ЭТОМУ В РОССИИ?

Практика показывает, что гендерное разнообразие способствует успеху компаний, так как позволяет привлекать и удерживать высококлассных профессионалов. На государственном уровне равные карьерные возможности для женщин положительно влияют на экономику страны. Однако из-за недостаточной амбициозности женщин, отсутствия гендерной политики и поддержки женского лидерства в компаниях, а также из-за гласных и негласных барьеров путь женщин к руководящим постам в России по-прежнему затруднен.

## Карьерные ожидания и амбиции

Согласно данным исследования «Гендерная диверсификация, амбиции и возможности в мире карьеры и бизнеса», с каждым годом сокращается количество респондентов, считающих, что карьерные возможности для мужчин и женщин в России равны. Снижается и число сотрудников, уверенных, что в их компаниях есть официальная политика равных возможностей для мужчин и женщин. 83% респондентов сообщают, что их компанию возглавляет мужчина, и лишь в 15% случаев глава компании – женщина. Год от года этот разрыв сокращается. Так, в 2017-м в сравнении с предыдущим годом количество женщин на высших руководящих должностях увеличилось на 2%. Сравнение ответов сотрудников международных и российских компаний дает интересный результат: 84% мужчин занимают высокопоставленные позиции в международных компаниях и 81% – в российских. Примечательно, что женщин-руководителей в российских



Ольга Шамбер,  
директор по развитию бизнеса  
рекрутинговой компании Naus

компаниях на 4% больше (18% в российских против 14% в международных).

Женщины, как правило, стремятся к должностям среднего уровня. По мере приближения к вершине число женщин стремительно падает. Чем больше ответственности предполагает роль, тем выше процент стремящихся к ней мужчин. На линейных должностях также лидируют мужчины, но с гораздо меньшим отрывом от женщин: у 53% участников опроса линейный руководитель – мужчина, у 45% – женщина. Обе цифры изменились на 8% в 2017 году в сравнении с предыдущим годом: мужчин-менеджеров стало на 8% меньше, а женщин – больше.

На более низких позициях гендерный состав более равномерный: у 31% опрошенных коллеги в основном мужчины, у 35% – женщины, и 34% говорят о том, что их команда сбалансирована.

Таким образом, преобладание мужчин на топовых позициях и на уровне линейных менеджеров в российских компаниях сохраняется, и это приводит к отсутствию ролевых моделей женского лидерства.

Карьерные амбиции без ограничений проявляют 68% мужчин, в то время как о намерениях дорасти до самой высокой позиции заявляют лишь 53% женщин. Последняя цифра свидетельствует о том, что, несмотря на ожидания, общий уровень амбициозности у женщин достаточно велик.

## Разница в определении успеха

Исследования показывают, что мужчины и женщины не сходятся во мнениях и по поводу равной оплаты труда для работников разного пола. Мужчины склонны

## Максимальный фокус респондентов на текущий момент, %



полагать, что их труд и труд женщин оплачивается одинаково и что возможности представителей обоих полов для карьеры и роста компенсации равны. О том, что женские зарплаты отличаются от мужских, говорят 35% женщин и лишь 19% мужчин.

Женщины менее оптимистичны в своих карьерных ожиданиях. Почти треть респондентов-мужчин (30%) считают, что назвать себя успешными смогут лишь после достижения уровня владельца бизнеса. Чуть больше трети женщин (35%) видят себя успешными в роли директора подразделения.

## Объективные барьеры

Развитию карьеры женщин, по мнению опрошенных, препятствует ряд объективных барьеров. В качестве главного респонденты называют невозможность эффективно совмещать работу и семейную жизнь. Также в ответах опрошенных фигурирует наличие негласных стереотипов и даже договоренностей о роли мужчин и женщин в бизнесе. Третий по важности фактор – предвзятое отношение к женщине-руководителю в обществе. Также 71% респондентов уверены, что существует деление на мужские и женские профессии. К женским специальностям можно отнести управление персоналом; статистику; бухгалтерию; профессии, связанные с обучением и воспитанием детей; продажи; коммуникации; искусство; психологию; работу в сфере обслуживания и СМИ.

Соответственно, по мнению 38% респондентов, на повышение гендерного разнообразия в бизнесе положительно сказалось бы внедрение гибкого графика. Об эффективности продвижения профессионально успешного женского образа говорит 31% процент опрошенных. В необходимости изменения политики подбора и найма сотрудников уверены 26% аудиторы. В числе необходимых мер респонденты также называют усиление поддержки руководства в вопросах неравенства полов; внедрение внутрикорпоративных программ по наставничеству женщин-профессионалов; внедрение системы образования на всех уровнях бизнеса, способствующей изменению отношения сотрудников к гендерной диверсификации. При этом 55% опрошенных уверены, что мер, разработанных для поддержания и улучшения положения женщин-профессионалов, в их компании нет.

Участники опроса полагают, что проблему вряд ли возможно решить сразу – 40 и 35% женщин и мужчин отводят ключевую роль в успешном внедрении и продвижении мер гендерного равенства в компаниях генеральному директору и HR-директору соответственно.

Одно из важнейших препятствий в улучшении ситуации заключается в том, что в России нет официальной политики гендерного равенства. Количество участников исследований Naus, уверенных в этом, растет год от года. Так, в 2015 году о ее отсутствии говорили 75% респондентов, в 2016-м – 78%, а в 2017-м – уже 82% опрошенных. <#>