

Сломанный потолок или стеклянная ступенька?

Дефицит кадров стал одной из главных проблем для российских компаний в 2023 году. Но несмотря на это, доля женщин среди занятых в экономике практически не изменилась и составляет менее 49%. Что происходит с наймом женщин в финансовой сфере и каких изменений ожидать в ближайшее время?

Текст

ЕЛЕНА РОЗВАРСКАЯ,
ОБОЗРЕВАТЕЛЬ «Б.О.»

Растущий спрос

Кадровый голод в 2023 году наблюдался практически во всех отраслях экономики. На него повлияли демографический кризис, сокращение численности мигрантов и отвлечение части трудоспособных граждан из-за частичной мобилизации.

В отдельных секторах экономики наблюдался рост спроса на кадры, прокомментировала «Ведомостям» проходящее на рынке доцент кафедры Торгово-промышленной палаты РЭУ им. Плеханова **Людмила Иванова-Швец**. Однако доля женщин среди занятых в экономике осталась практически на прежнем уровне и составляет менее 49%, свидетельствуют данные Росстата. Впрочем, если углубиться в детали, в некоторых сферах спрос на женщин со стороны работодателей все-таки вырос. По данным кадрового агентства «Фаворит», за последние пару лет особенно заметен рост интереса к женщинам в сфере STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) — на специальностях, связанных с научными исследованиями, технологиями, инженерией и математикой, также растет спрос в сферах здравоохранения, образования, социальной работы. И в финансовой отрасли женщины становятся более востребованными.

«В последние годы в банках и финансовых организациях наблюдается рост числа вакансий для женщин. Это связано с рядом факторов; в частности, этому способствуют признание важности гендерного разнообразия, усилия по устранению предвзятости в найме и продвижении по службе, а также создание инклюзивной рабочей культуры. Финансовые организации осознают преимущества гендерного разнообразия и активно работают над привлечением и удержанием женщин на всех уровнях организации», — сообщила руководитель агентства «Фаворит»



Юлия Котегова. По ее мнению, тренду способствует и рост числа женщин, получающих высшее образование в области финансов.

В агентстве «Фаворит» по запросу «Б.О.» проанализировали вакансии, которые сейчас активно предлагаются женщинам, и назвали самые популярные. В список вошли и специальности, ранее считавшиеся больше мужскими, чем женскими, — финансовые аналитики, управляющие по работе с клиентами, инвестиционные банкиры, управляющие активами, специалисты по управлению рисками, специалисты по соблюдению нормативных требований.

По словам Юлии Котеговой, работодатели осознают важность создания разнообразной и инклюзивной рабочей среды, активно ищут кандидаток и создают рабочие места, в которых женщины чувствуют себя желанными и уважаемыми.

Еще один тренд — это предоставление женщинам возможностей для карьерного роста. Работодатели признают важность этого фактора и предлагают программы наставничества, спонсорства и обучения, чтобы помочь женщинам добиться успеха в карьере. Более того, для борьбы с дискриминацией в отношении женщин на рабочем месте нередко компании проводят обучение по вопросам бессознательных предубеждений, пересматривают процессы найма и продвижения по службе и создают инклюзивную культуру. «Ожидается, что эти тенденции продолжатся и в будущем, поскольку все больше женщин выходят на рынок труда и занимают руководящие должности в различных областях», — полагает Юлия Котегова.

Период неопределенности

В банках подчеркивают, что создают равные возможности при найме и продвижении для мужчин и женщин. «Участие мужчин и женщин в управлении бизнесом крайне важно для достижения высоких показателей, а разница взглядов и подходов в совместной работе дает наилучший результат. При этом роль женщин особенно возрастает в периоды неопределенности», — отметила вице-президент, директор по персоналу Почта Банка **Елена Логинова**. По ее словам, направления, где женщины традиционно могут наиболее ярко проявить свои навыки, налаживать коммуникацию и взаимодействие с людьми, — это HR, маркетинг, консультирование и сопровождение клиентов. «Часто их умение и готовность поддержать, оказать помощь открывают двери для многих профессий», — добавила Елена Логинова.

В то же время она подтвердила тренд, названный агентством «Фаворит»: доля женщин в профессиях, ранее считавшихся мужскими, действительно растет. Представитель Почта Банка называет такие специализации, как IT, аналитика, управление данными. «На мой взгляд, сейчас практически не осталось исключительно мужских и женских профессий. В Почта Банке наблюдается рост доли женщин в IT, и они успешно конкурируют с мужчинами в области разработки, поддержки и тестирования программного обеспечения, лидируют IT-проекты, предлагают массу инновационных решений», — поделилась происходящим в банке Елена Логинова.

Она указала, что Почта Банк поддерживает стремление сотрудников сохранять и приумножать профессиональные навыки. Например, женщины могут работать в декрете в рамках проекта «Домашний клиентский центр», не теряя профессионализма и пользуясь возможностью участвовать в интересных проектах.

Председатель правления банка «Центр-инвест» **Лидия Симонова** рассказала, что в экологической и социальной политике банка заложены принципы возможностей развития, здоровой конкуренции и лидерства и для мужчин, и для женщин: «Гендерная политика банка, которая за годы работы сложились у нас, позволяет сотрудницам спокойно уйти в декрет и всегда получать необходимую поддержку, благодаря которой они смогут сочетать продуктивную работу и материнство. Уже много лет работает система наставничества для молодых сотрудников, наша корпоративная культура направлена на развитие персонала».

Результаты политики корпоративной культуры, по словам председателя правления банка, налицо — каждый из членов правления работает в банке уже более 15 лет, демонстрируя остальным свою ролевую модель, и то, что «абсолютно реально вырасти из рядового специалиста в топ-менеджеры, независимо от пола». Кроме того, Лидия Симонова указала и на демографические показатели как результат кадровой политики: «Статистика по количеству рождаемых у сотрудников детей превышает средние показатели по стране и региону в четыре раза и показывает, что мы двигаемся в верном направлении».

Сломанная ступенька

Если говорить про руководящие должности, в «Центр-инвесте» отметили, что женщины-лидеры на руководящих позициях в банке демонстрируют гибкость в принятии решений, эмпатию, клиентоцентричность, что помогает не только в объединении команды, но и в выстраивании отношений с клиентами и сохранении долгосрочного сотрудничества. «Женщины умело маневрируют драйвом и азартом в работе, но с присутствием им взвешенным подходом к рискам. Одновременно с этим женщины креативны и умеют увидеть талант в каждом сотруднике, им свойственны нестандартные подходы к поиску альтернативных решений. В нашей команде женщины прекрасно проявляют себя как в управлении рисками, так и в разработке новых продуктов и сервисов, демонстрируя ту силу, которая призвана объединять, влиять, осознавать неотделимость чувства цели и ценности, присущей компании», — рассказала Лидия Симонова.

Впрочем, если посмотреть на рынок труда, переход женщин на руководящие позиции пока выглядит не так оптимистично. Исследовательский центр портала Superjob.ru пришел к выводу, что движение к руководящим постам для женщин в последнее время замедлилось сильнее, чем для мужчин. В течение последних двух лет отмечается замедление карьер в некоторых отраслях. «Позиций мидл-менеджеров женщины могут достигать раньше мужчин, но до директорских постов мужчины чаще всего добираются быстрее», — говорится в исследовании Superjob.ru на основе 6800 резюме топ- и мидл-менеджеров.

Основным барьером для женщин, которые стремятся к вертикальной мобильности, сейчас является уже не стеклянный потолок, а «сломанная ступенька», говорится в ежегодном отчете «Женщины на рабочем месте — 2023» компаний McKinsey & Company и LeanIn.org. Суть «ступеньки» состоит в том, что женщины часто «застревают» на низших должностях — они работают бухгалтерами вместо финансовых менеджеров или сотрудниками колл-центра вместо консультантов для корпоративных клиентов. Из-за гендерного неравенства на ранних этапах продвижения по службе, «сломанной ступеньки» мужчины в итоге занимают 60% должностей менеджерского уровня в типичной компании, а женщины — только 40%.

Главным препятствием для карьерного продвижения большинство женщин называют необходимость совмещать карьеру и материнство. Другая причина заключается в предвзятости. Так, 45% специалистов по персоналу и 21% опрошенных мужчин счита

ют, что проблема с продвижением на службе у женщин связана с отсутствием достаточной квалификации.

По мнению директора направления стратегических проектов Аналитического центра НАФИ **Ирины Гильдебрандт**, наблюдается определенный консерватизм в области трудовых отношений: «Его основа — стереотипы, мешающие раскрыть все возможности женщин. К примеру, 35% россиян убеждены, что женщине приходится делать выбор между карьерой и семьей, 72% наших соотечественников уверены, что ее главное предназначение — быть матерью и хорошей хозяйкой».

В чем искать опору

К 2030 году спрос на сотрудников в таких отраслях, как финансовая и страховая деятельность, в России сократится, говорится в прогнозах Минэкономразвития РФ. Совокупное снижение спроса на труд в этих сферах составит 720 тыс. человек.

Как в таких условиях женщинам оставаться востребованными? Как можно преодолеть «ступеньку» и что могут предпринять в поддержке женщин в их карьере работодатели?

Один из шагов — это меры со стороны государства. На поддержку возможностей для профессиональной самореализации россиянок и успешного материнства ориентирована «Национальная стратегия действий в интересах женщин до 2030 года». Кроме того, с 2024 года изменилась оплата в декретном отпуске. Женщины, находящиеся в декретном отпуске, смогут работать полный день, не теряя права на пособие по уходу за ребенком.

Второй фактор, который повлияет на ситуацию, — поддержка работодателя.

Требования к компаниям-работодателям со стороны женщин меняются. По данным НАФИ, соискательницы все чаще обращают внимание на гибкий рабочий график и гибридную занятость,

фокусируются на корпоративной ответственности компании. Кроме того, важными условиями при выборе места работы становятся медицинская страховка, корпоративная поддержка и другие меры социального обеспечения. По данным НАФИ, каждая десятая женщина при выборе работодателя будет ориентироваться на соблюдение компанией принципов социальной, экологической и корпоративной ответственности. «Адекватный руководитель готов к диалогу и нацелен на развитие трудового коллектива. И это эффективный подход — работники, которые удовлетворены своими условиями труда, более продуктивны», — подчеркнула Ирина Гильдебрандт.

Как бы то ни было, многое будет зависеть и от самих сотрудниц компаний — умения аргументировать свою позицию, выстраивать карьерный трек и продвигаться по карьерной лестнице. Ведь, как говорил классик: «Нужно бежать со всех ног, чтобы только оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее».

«В последнее время часто говорят, что рынок труда стал более доступным и открытым для женщин. Однако, чтобы оставаться востребованными и успешными, женщины должны играть по правилам быстро меняющегося мира», — отметила Ирина Гильдебрандт.

Б.О

www.finversia.ru
финансовая информация
finversia
 Ничего лишнего...

