

# **Изучение лучших корпоративных практик поддержки женщин: гипотезы и факты**

**История вопроса, некоторые результаты**  
(краткая версия)

**Форум: «Женщины в современной экономике: вызовы и решения»**

**Елена Федяшина, исп.директор НП «Комитет 20»**

**МОСКВА**

**19 ноября 2013**

# Карьера в России: как добраться до вершины?



Ключевые стимулы  
и препятствия на пути  
карьерного роста  
мужчин и женщин.  
Взгляд с двух сторон



# БАРЬЕРЫ НА ПУТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА ЖЕНЩИН

(ИССЛЕДОВАНИЕ НП « КОМИТЕТ 20» «КАРЬЕРА В РОССИИ: КАК ДОБРАТЬСЯ ДО ВЕРШИНЫ...»2010)

## ВНУТРЕННИЕ



УБЕЖДЕННОСТЬ САМИХ ЖЕНЩИН, ЧТО ИХ УДЕЛ - ЭТО СЕМЬЯ, ТОГДА КАК РАБОТА ВТОРИЧНА (42%)

ПЕРЕРЫВЫ В КАРЬЕРЕ : ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК, ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ (40%)

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СЕБЯ НЕ ТОЛЬКО В РАБОТЕ, НО И СЕМЬЕ(40%)

НЕДООЦЕНКА ЖЕНЩИНАМИ СВОЕГО ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА, ЗАНИЖЕННАЯ САМООЦЕНКА. НЕХВАТКА НАВЫКОВ САМОПРОДВИЖЕНИЯ (40 %)



## ВНЕШНИЕ

БЛИЗКОЕ ОКРУЖЕНИЕ, СЕМЬЯ, СПОСОБНОЕ ПОДАВИТЬ СТРЕМЛЕНИЕ ЖЕНЩИНЫ СТРОИТЬ КАРЬЕРУ (54%)

СУЩЕСТВУЮЩИЕ НЕГАТИВНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИНЫ-РУКОВОДИТЕЛЯ (53%)

РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ НЕФОРМАЛЬНЫХ ДОГОВОРЕННОСТЕЙ В РОССИЙСКОМ БИЗНЕСЕ, ЗАКЛЮЧАЕМЫХ В ТИПИЧНО «МУЖСКИХ» МЕСТАХ ( БАНИ. РЫБАЛКА...)(35%)

ПРЕДЪЯВЛЕНИЕ К ЖЕНЩИНАМ БОЛЬШИХ ТРЕБОВАНИЙ (19%)



ТАК ДУМАЕТ БОЛЬШЕ МУЖЧИН

ТАК ДУМАЕТ БОЛЬШЕ ЖЕНЩИН



КОРПОРАТИВНЫЕ  
ПРАКТИКИ  
ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН:  
МОДНЫЙ ТРЕНД  
ИЛИ СТРАТЕГИЧЕСКАЯ  
ИНВЕСТИЦИЯ?

МОСКВА • 2013

# ПОЧЕМУ МЫ ОБРАТИЛИСЬ К ЭТОЙ ТЕМЕ



- Актуальность
- Мировые тенденции

- Российская специфика
- Диверсификация

- Потребность в информации

Проект выполнен при поддержке

**ExxonMobil**

## Задачи исследования

Изучить и проанализировать:

1. Инициативы компаний в области профессионального развития и поддержки работающих женщин
2. Практики компаний, содействующих достижению баланса «работа-семья»
3. Барьеры внедрения практик профессионального развития и поддержки работающих женщин
4. Ключевые факторы лояльности работника компании

## Целевая аудитория

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАТУС РЕСПОНДЕНТОВ

- ✓ Руководитель компании
- ✓ Директор по персоналу или его заместитель
- ✓ Руководитель или ведущий специалист корпоративного университета

### РЕГИОНЫ:

- ✓ Москва и МО
- ✓ Санкт-Петербург и Ленинградская область
- ✓ 8 регионов России, включая опрос в региональных столицах и областях;

### ОТРАСЛИ:

- ✓ Финансы, сфера услуг и образования, медицина, гостиницы и рестораны
- ✓ Промышленность, производство, добыча полезных ископаемых, строительство
- ✓ Торговля (оптовая и розничная)
- ✓ Транспорт и связь, СМИ, медиа, IT



## Опрос предприятий

Телефонное интервью (CATI) / самозаполнение on-line анкет  
руководителями компаний

Объем выборки: 241 респондент



## Интервью с руководителями компаний:

Метод: глубинные полуструктурированное интервью

Объем выборки: 14 интервью



## Всероссийский репрезентативный опрос населения РФ

Метод сбора данных: личное интервью (Face-to-face)

Объем выборки: 1600 интервью в 150 населенных пунктах

Погрешность исследования 3,4%

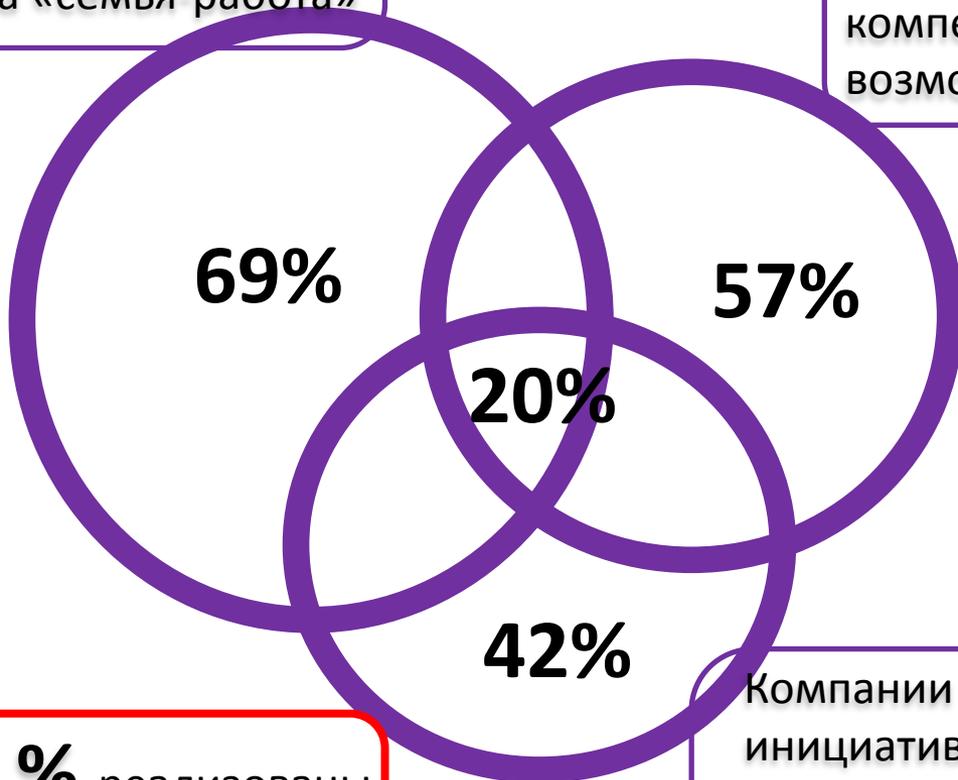
# ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ

## ЖЕНЩИН (из исследования КОМИТЕТА 20)



Компании, в которых приняты программы и меры по поддержке баланса «семья-работа»

Компании с практиками развития лидерских компетенций и карьерных возможностей

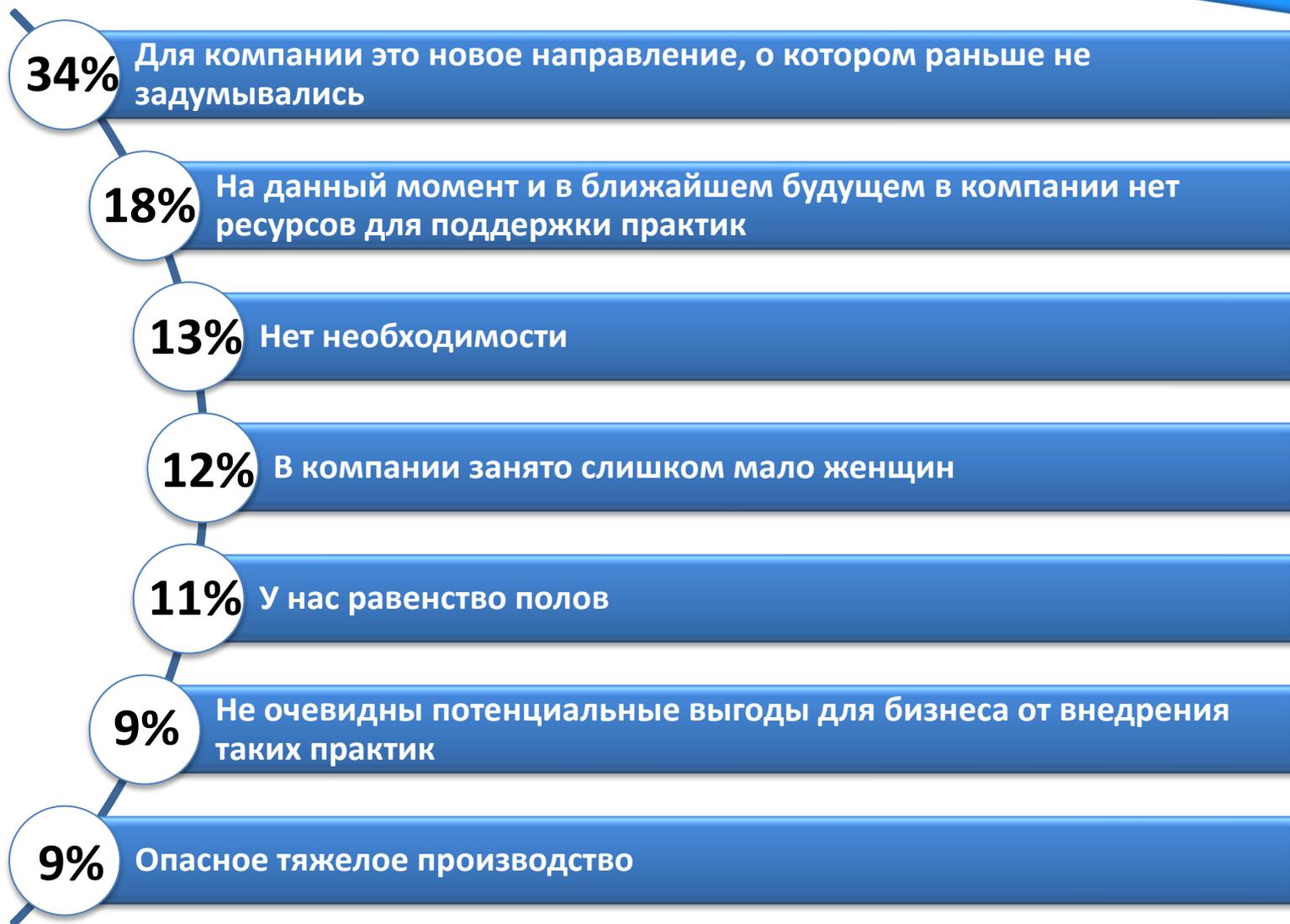


**58 %** компаний не имеют практик поддержки занятости женщин и других категорий сотрудников

**20 %** реализованы все виды практик

Компании с инициативами по поддержке занятости женщин и других категорий сотрудников (Diversity & Inclusiveness)

# БАРЬЕРЫ ВНЕДРЕНИЯ ПРАКТИК ПОДДЕРЖКИ ЖЕНЩИН (ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ K20)



# ФАКТОРЫ УСПЕХА ПРАКТИК (ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ К 20)



Факторы успеха практик diversity & inclusiveness (в % от числа обследованных предприятий, N=241)



*«У нас уже есть много доказательств, того, что когда мы в команды добавляем разные взгляды: мужские, женские, людей разного возраста... мы получаем сбалансированную команду и она работает очень хорошо. А в направлениях, которые традиционно считаются мужскими, эффект от этого еще больше».*

*Из глубинного интервью*

# ПРАКТИКИ ПОДДЕРЖКИ БАЛАНСА «СЕМЬЯ-РАБОТА» (ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ КОМИТЕТА 20)



*Одна из инициатив – программа «Work-from-home». Это скорее льгота, если Компания понимает, что на человека можно положиться. Есть четкие правила: сотрудник должен быть доступен по телефону, в системах электронной связи, а также должен присутствовать в офисе на важных встречах.*

*Из глубинного интервью*

**50%** Гибкие условия работы

**23%** Помощь сотруднице по выходу из декретного отпуска

**17%** Дополнительные выплаты от компании на период декретного отпуска

**14%** В системе оценки деятельности сотрудника исключено влияние на итоговую оценку декретных отпусков

**3%** Иные практики

**2%** Корпоративные детские сады

**31%** Ни одна из перечисленных инициатив

# ЛИДЕРСКИЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ ЖЕНЩИН

(ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ КОМИТЕТА 20)



Специализированные лидерские программы для сотрудниц с высоким потенциалом



Программы коучинга, менторинга (наставничества) для сотрудников с высоким потенциалом



Работа с ролевыми моделями для женщин в компании или вне компании. Возможность нетворкинга (формального и неформального общения) для женщин-лидеров

# СТИМУЛЫ ПОДДЕРЖКИ КАРЬЕРНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН (ИЗ ИССЛЕДОВАНИЯ K20)



**58 %** компаний не видят проблем в достижении женщинами максимального профессионального роста



Эффективные программы поддержки баланса «работа-семья», возможности карьерного роста и развития, а также программы ДМС и фитнес компенсируют потребность повышения зарплаты в

**1,5 раза**

Данные всероссийского репрезентативного опроса, август 2013, n=1600