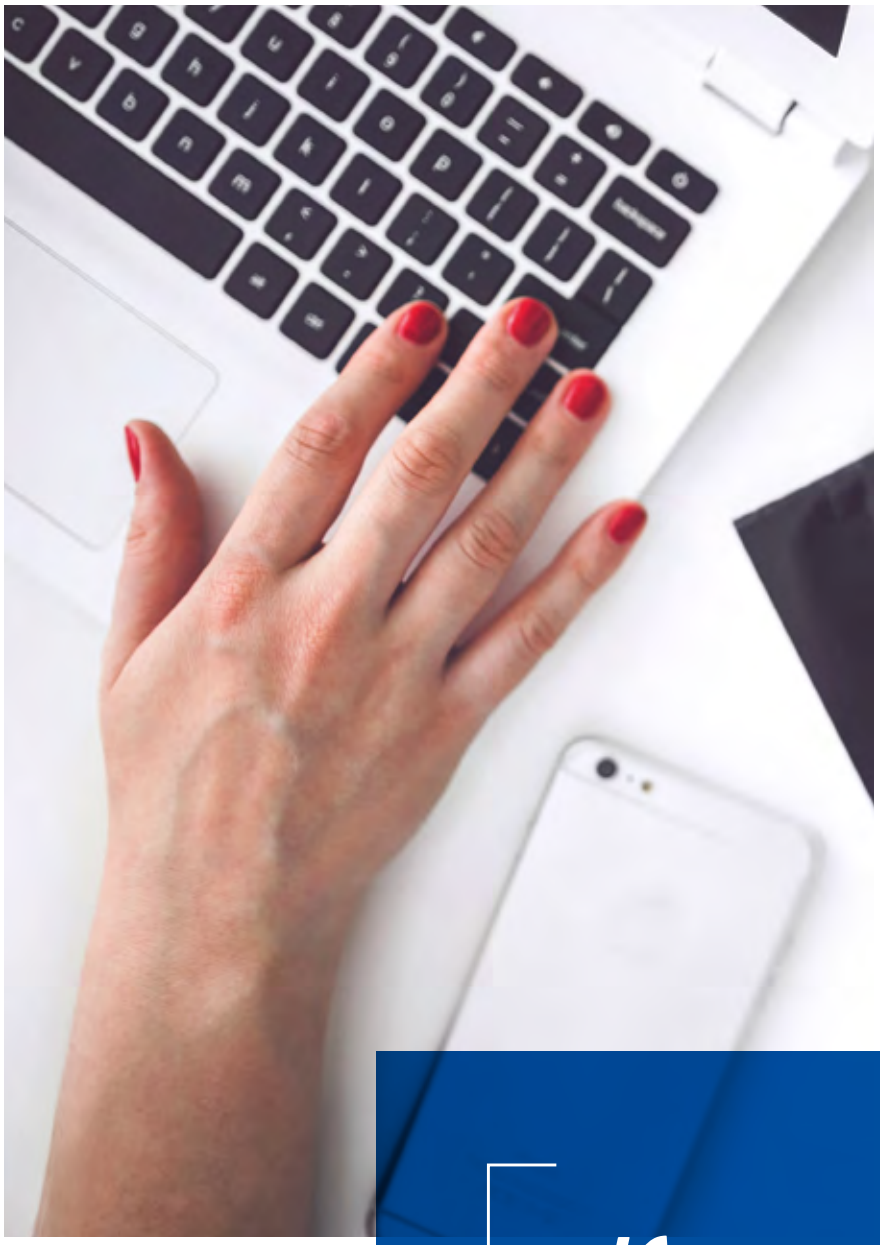


Кто двигает электронику?

ГЕНДЕРНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

© АО «ЦНИИ "Электроника"», 2017

Содержание

Вступительное слово. Женщины в радиоэлектронике 2

Об исследовании 4

Итоги исследования 5

- Руководители 5
- Специалисты 6
- Научные работники 8
- Рабочие различной квалификации 12
- Анализ данных по возрастному критерию во всех группах 14
- Динамика гендерных показателей 21

Женщины в радио-электронике

Современное российское общество постепенно теряет прежние патриархальные черты и открывается идеям равенства полов и возрастов. Тем не менее не будем забывать, что между изменениями в лозунгах и качественными преобразованиями в обществе нередко проходят целые десятилетия. Проведенное исследование наглядно продемонстрировало, что, несмотря на довольно высокую долю женщин, трудящихся в организациях российской радиоэлектронной промышленности, среди тех, кто добился значительного карьерного роста, их доля крайне невысока. Однако это тот случай, когда просто статистики недостаточно, чтобы утверждать, имеем ли мы дело с системной дискриминацией или существуют объективные ограничения, связанные со спецификой труда. Анализ социально-экономических предпосылок образования данного дисбаланса способен помочь обнаружить производственные, научные и управленческие резервы отрасли, сокрытые за нерациональным использованием человеческого капитала.

Какие качества и факторы определяют место работы и вероятность получения более высоких должностей? Ответив на этот вопрос, мы сможем приблизиться к пониманию природы карьерных различий у представителей разных полов. Нет смысла подробно останавливаться на общеизвестных аспектах трудовой деятельности, таких как декретные отпуска у женщин и традиционная для российского менталитета меньшая готовность к борьбе за место в «высшей лиге». Рассмотрим специфику радиоэлектронной промышленности в качестве работодателя для мужчин и женщин.

Одним из важнейших условий построения карьеры в такой высокотехнологичной отрасли, как радиоэлектронная, является образование. Радиоэлектроника, как и многие другие инженерные и технические сектора промышленности, считается преимущественно мужской сферой. Исторически среди студентов, обучающихся по техническим специальностям, преобладают мужчины, поскольку считается, что рациональное мышление, увлеченность техникой и изобретательские способности в большей степени характерны для мужчин. Вместе с тем нет объективных научных данных о том, что освоение технических наук зависит от половой принадлежности. Поэтому, хоть данное обстоятельство и не имеет дискриминационного характера, оно наносит определенный ущерб кадровому потенциалу отрасли, поскольку часть способных и талантливых девушек в силу гендерных стереотипов может выбрать иное направление работы.

Второй немаловажной особенностью радиоэлектронной промышленности, которую необходимо учитывать при анализе карьерных возможностей, является ориентирован-

ность отрасли на военную промышленность. Основная часть организаций и видов создаваемой продукции служит обеспечению обороноспособности страны. Логично отметить, что руководящие должности в таких условиях зачастую достаются людям, на практике представляющим назначение и условия работы с подобными изделиями, то есть бывшим военным. Безусловно, служба в армии была и остается мужской прерогативой, однако отметим тот факт, что в настоящее время российская радиоэлектронная промышленность активно развивается в направлениях создания гражданской продукции. На значительной части военных производств планируют в ближайшие годы начать освоение линеек изделий гражданского назначения. Также существенные средства направлены на поддержку коммерчески ориентированных проектов в рамках реализации программно-целевых инструментов развития отрасли, ключевым из которых является государственная программа Российской Федерации «Развитие электронной и радиоэлектронной промышленности на 2013–2025 годы». В связи с этим специалисты в области создания гражданской радиоэлектроники имеют прекрасные карьерные возможности независимо от их опыта службы и воинских званий.

Можно говорить о том, что радиоэлектронная промышленность обладает хорошими перспективами по наращиванию кадрового потенциала за счет ухода от гендерных стереотипов и проведения непредвзятой политики при назначении сотрудников на ответственные должности. Кроме того, организациям отрасли, образовательным учреждениям и органам государственной власти целесообразно уделить внимание повышению привлекательности получения технического образования по профильным специальностям для представительниц женского пола.

Надеюсь, что в дальнейшем в радиоэлектронной промышленности женщинам удастся занять достойное место в системе управления отраслью. А вдохновением для них пусть послужат слова великого ученого Марии Склодовской-Кюри: «Жизнь не легка ни для кого из нас. Но что из этого? Мы должны быть стойкими и, превыше всего, уверенными в себе. Мы должны верить, что одарены для какой-то определенной цели, и эта цель должна быть достигнута любой ценой».

АЛЕНА ФОМИНА,
генеральный директор
АО «ЦНИИ "Электроника"»

Об исследовании

В целях установления закономерностей и диспропорций в текущей кадровой политике отрасли специалистами ЦНИИ «Электроника» был проведен анализ статистических данных, предоставляемых организациями радиоэлектронной промышленности на ежемесячной основе.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ: анализ статистики и интервью.

БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ: анализировались данные порядка 500 организаций радиоэлектронной отрасли (примерно 300 тыс. человек) за 2016 год.

ГЕОГРАФИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ: Российская Федерация, все округа.

Основной акцент при отборе статистической базы и проведении исследования был сделан на установление обоснованных взаимосвязей между социально-демографическими характеристиками работников отрасли, такими как пол, возраст, уровень образования, а также получение ученой степени, и успешностью построения карьеры.

К анализу полученных данных и выявленных закономерностей были привлечены эксперты ведущих отраслевых организаций, чьи компетенции позволили углубить и верифицировать выводы в части роли женщин в радиоэлектронной промышленности.

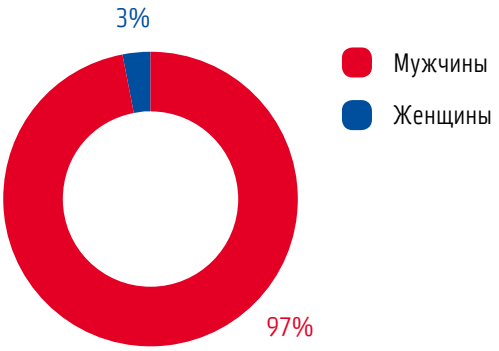
Итоги исследования

Руководители

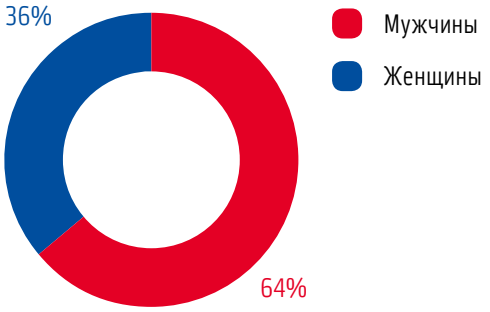
Ключевой особенностью гендерного распределения в радиоэлектронной промышленности, выявленной в ходе исследования, является тотальное преобладание мужчин среди высшего руководства отрасли (уровня генеральных директоров). При относительно равном соотношении представителей обоих полов, работающих в организациях (мужчин больше лишь на 4,5%, чем женщин), на одну женщину — руководителя организации приходится более 29 мужчин, то есть мужчины составляют 97% от общего числа руководителей.

Среди руководителей среднего уровня ситуация заметно отличается: соотношение числа женщин к мужчинам составляет 36 и 64% соответственно.

ВЫСШИЕ РУКОВОДИТЕЛИ



РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО УРОВНЯ

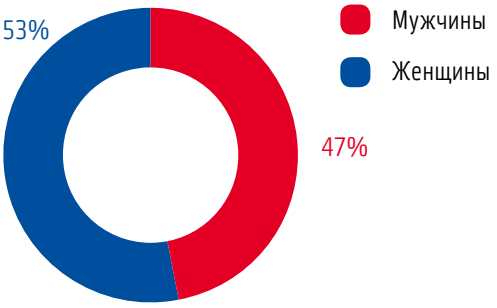


Специалисты

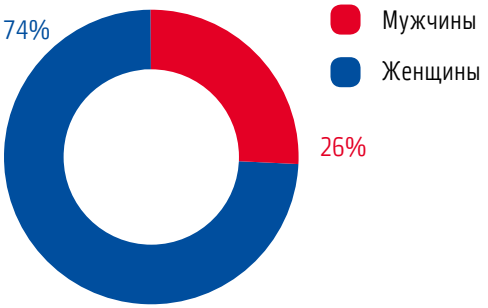
На уровне специалистов исследователи обнаружили другую картину: в основном преобладают женщины, причем пропорции идентичны уровню руководителей среднего уровня, но зеркальны — примерно 60 и 40% соответственно.

Среди специалистов с высшим образованием перевес у женщин — 53% против 47% у мужчин. Со средним специальным образованием доля женщин увеличивается и составляет почти ¾ от общего числа специалистов. Доля женщин-специалистов со средним образованием составляет 65% от общего количества.

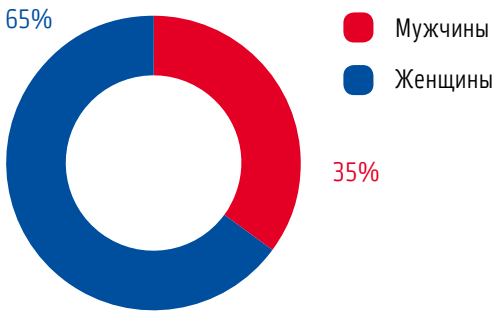
СПЕЦИАЛИСТЫ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ



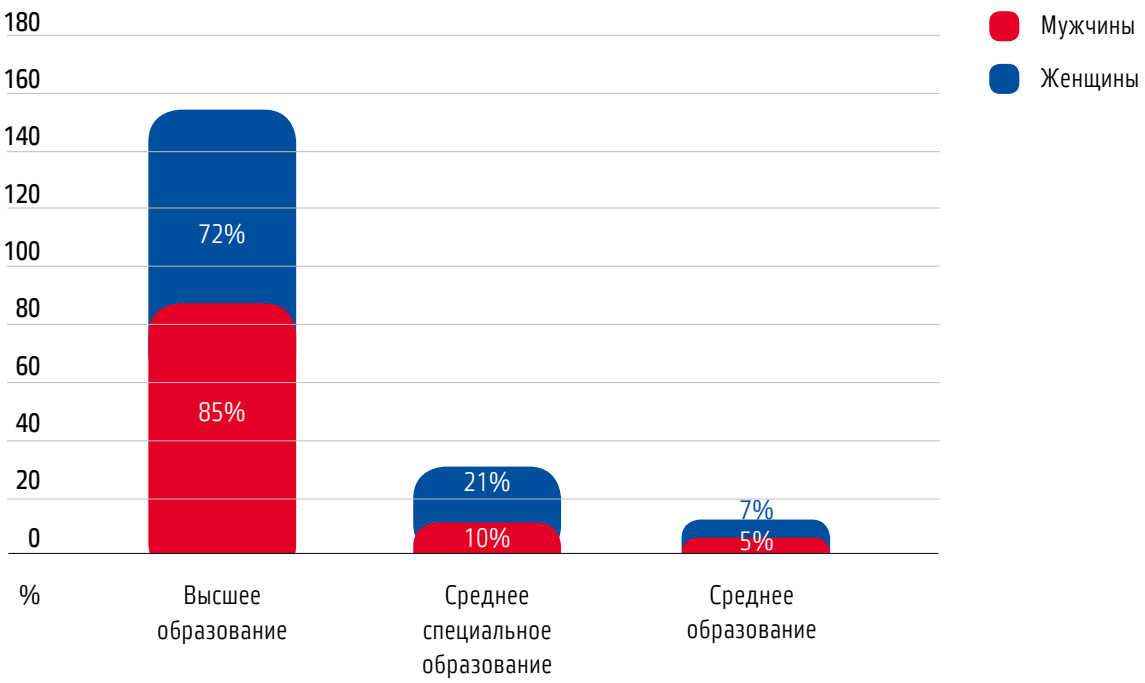
СПЕЦИАЛИСТЫ СО СРЕДНИМ СПЕЦИАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ



СПЕЦИАЛИСТЫ СО СРЕДНИМ ОБРАЗОВАНИЕМ



СПЕЦИАЛИСТЫ ПО УРОВНЮ ОБРАЗОВАНИЯ

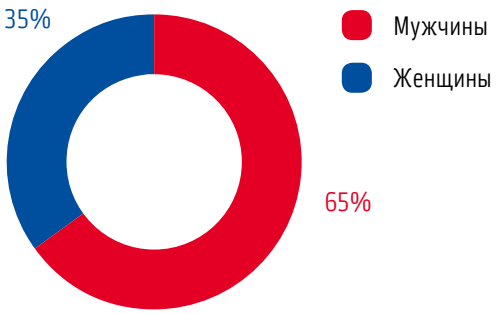


Научные работники

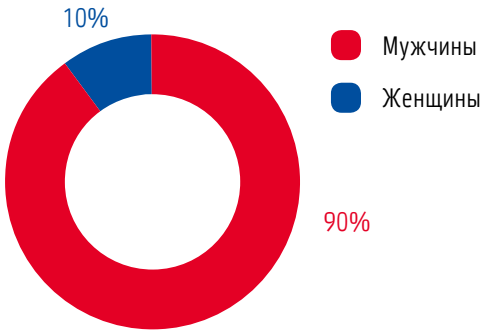
При рассмотрении радиоэлектронной промышленности в разрезе научных работников исследователи выявили следующее гендерное соотношение: мужчины составляют 65% от общего числа занятых.

Среди сотрудников с ученой степенью мужчины занимают 90% от общего числа. Доля мужчин-сотрудников со степенью доктора наук составляет 97% от общего числа.

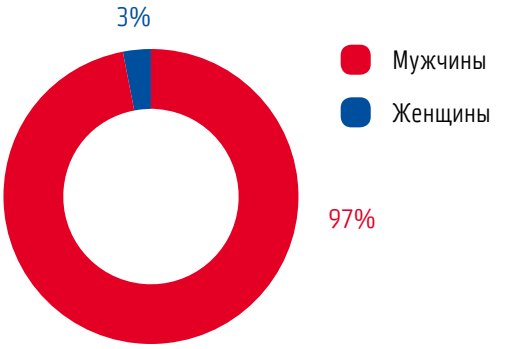
НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ



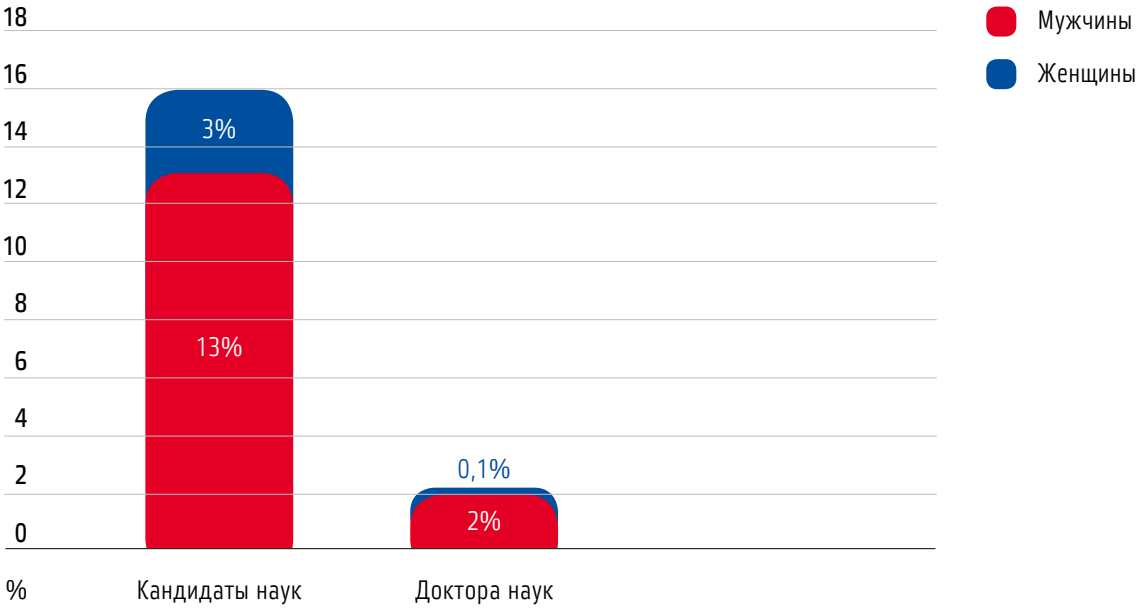
НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ СО СТЕПЕНЬЮ КАНДИДАТА НАУК



НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ СО СТЕПЕНЬЮ ДОКТОРА НАУК



НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ С УЧЕНОЙ СТЕПЕНЬЮ



Среди научных сотрудников, работающих в радиоэлектронной отрасли, наблюдается явный гендерный дисбаланс с серьезным перевесом в сторону мужчин. Такая тенденция впервые проявляется еще на этапе получения молодыми специалистами высшего и постдипломного образования. Именно мужчинам негласно отдается приоритет при поступлении в очную аспирантуру, так как такой шаг позволяет им получить отсрочку от службы в Вооруженных силах Российской Федерации. При этом женщинам зачастую остаются только заочные места, что приводит к меньшей степени их вовлеченности в научную работу. С другой стороны, подготовка диссертации и ее последующая защита требуют от них гораздо большей самодисциплины, что также способствует их невысокой доле в общей численности кандидатов наук.

Интересно отметить, что общий средний возраст научных сотрудников, работающих в радиоэлектронной отрасли, среди женщин и мужчин является примерно одинаковым (50 и 46 лет соответственно), при этом среди работников, обладающих учеными степенями, ситуация уже несколько иная: в среднем среди кандидатов наук мужчины старше женщин на 13, а среди докторов — на 25 лет. Такие различия также косвенно свидетельствуют о более высокой самомотивации женщин, получивших ученые степени, ведь зачастую их карьера прерывается декретным отпуском, возвращение из которого сопряжено с дополнительными сложностями, обусловленными стремительным развитием наукоемких отраслей и связанными с ним серьезными изменениями в профессиональной деятельности. При этом у мужчин карьерный путь ничем не прерывается, и поэтому получение ученых степеней у таких специалистов происходит более естественным образом.

Вне зависимости от конкретной отрасли гендерный дисбаланс не может быть воспринят в качестве позитивного явления, что характерно и для радиоэлектроники. Безусловно, необходимо принимать активные меры, направленные на привлечение женщин в данную профессиональную сферу, начиная еще со времени поступления в вузы. Затем следует дополнительно мотивировать их на написание научных работ, а также обеспечивать возможности для частичной включенности в профессиональную деятельность в период отпуска по уходу за ребенком.

При анализе текущей ситуации с гендерными диспропорциями среди научных работников в радиоэлектронной отрасли необходимо учитывать, что диссертации на соискание ученых степеней могут существенно различаться по своему качеству, и применения одних только количественных методов оценки будет явно недостаточно для полного понимания существующего положения дел. При этом в высоком уровне женщин в науке сложно сомневаться, так как такие специалисты смогли добиться своего положения вопреки всем возможным социальным барьерам.

ТАТЬЯНА ПАВЛОВА,
ведущий аналитик HeadHunter

Принимая во внимание специфику радиоэлектронной промышленности, можно говорить о том, что результаты исследования ЦНИИ «Электроника» о гендерном соотношении в отрасли в целом будут соответствовать статистическим данным в НПП «Радар ммс»: в структуре персонала преобладают мужчины. Например, соотношение мужчин и женщин на нашем предприятии составляет в общей численности 59 к 41%. А среди таких категорий руководителей, как высший и средний менеджмент ИТР и рабочих участков, процент мужчин, занимающих руководящие должности, также выше, чем процент женщин (от общей численности всех категорий руководителей).

Среди высшего менеджмента и менеджмента среднего уровня ИТР преобладают мужчины, и лишь среди руководителей производственного персонала (мастера, начальники производственных участков) гендерное соотношение соотносится практически в равных долях. Соответствия прослеживаются также и по другим параметрам, таким как наличие высшего образования, ученой степени и т. д.

В соответствии с данными, выявленными в данном исследовании, можно сделать выводы, что гендерный состав персонала НПП «Радар ммс» соответствует общей тенденции радиоэлектронной отрасли и процентное соотношение мужчин по большинству показателей выше, чем женщин.

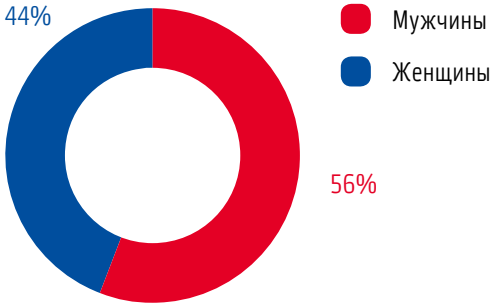
Для выявления причин гендерного преобладания мужчин в радиоэлектронной промышленности было бы интересно проанализировать данные о количестве мужчин и женщин в технических вузах на 1-м курсе и выпускных курсах, данные о гендерных соотношениях в структуре соискателей на вакансии и отказы кандидатам мужчинам и женщинам, а также провести качественный анализ кадрового резерва и проследить карьерные продвижения внутри компаний. Однако даже без вышеперечисленных дополнительных данных можно предположить, что в исследовании ЦНИИ «Электроника» отражена общая тенденция предпочтения работодателем в качестве сотрудников мужчин, а не женщин, особенно в промышленной высокоинтеллектуальной сфере.

ОЛЬГА БУНИНА,
директор службы управления персоналом АО «НПП "Радар ммс"»

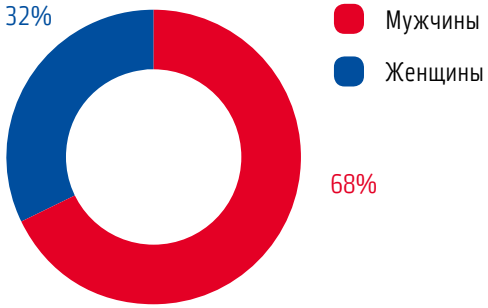
Рабочие различной квалификации

Среди представителей рабочих специальностей в отрасли доля мужчин составляет 56% против 44% у женщин. Если ранжировать данную группу сотрудников, то доля высококвалифицированных специалистов рабочих специальностей у мужчин увеличивается до 68%, против 32% у женщин.

РАБОЧИЕ



ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ



Причин существующего гендерного дисбаланса существует несколько. Прежде всего преобладание мужчин в радиоэлектронной отрасли объясняется самим характером инженерного труда, который долгое время определялся как маскулинный, традиционный, патриархальный. При этом необходимо понимать, что указанный фактор в перспективе не является препятствием для привлечения женщин в рассматриваемую нами сферу, ведь в истории существовали примеры, когда мужские профессии становились преимущественно женскими: например, речь идет о школьных учителях или врачах.

Нельзя забывать и о существовании феномена «стеклянного потолка», который проявляется в наличии определенных стереотипов в радиоэлектронной отрасли и некоторых предубеждений относительно способностей женщин генерировать и воплощать новые инженерные идеи, что, как следствие, ограничивает их возможности занять руководящую должность в научно-исследовательских институтах и производственных центрах.

У мужчин в карьере существует определенная фора: женщины отвлекаются от профессиональной карьеры, выходя в декретный отпуск и занимаясь воспитанием детей, что снижает шансы таких специалистов на продвижение по служебной лестнице по сравнению с мужчинами.

У проблемы гендерного дисбаланса в радиоэлектронной отрасли при желании можно найти также исторические корни. Дело в том, что в советское время в конструкторских бюро и НИИ женщинам нередко отводилась вспомогательная роль по обеспечению административной поддержки. Сотрудницы занимались в основном оформлением бюрократических бумаг и заполнением отчетов, в то время как к настоящим научным разработкам они допускались далеко не всегда. Таким образом, их карьерные возможности были довольно ограничены, что сказывалось на их заинтересованности в профессиональной деятельности в данной отрасли и в конечном итоге на их численности среди научных работников.

Аналогичные тенденции прослеживались и при получении ученых степеней. Поскольку у мужчин изначально существовало больше возможностей для карьерного продвижения, а ученая степень служила дополнительным фактором, способствующим карьерному росту, то такие специалисты чаще защищали кандидатские и докторские диссертации. В то же время женщины, зная о существовании неформальных ограничений в данном сегменте рынка труда, гораздо меньше были заинтересованы в получении степени, уделяя основное внимание деятельности по воспитанию детей.

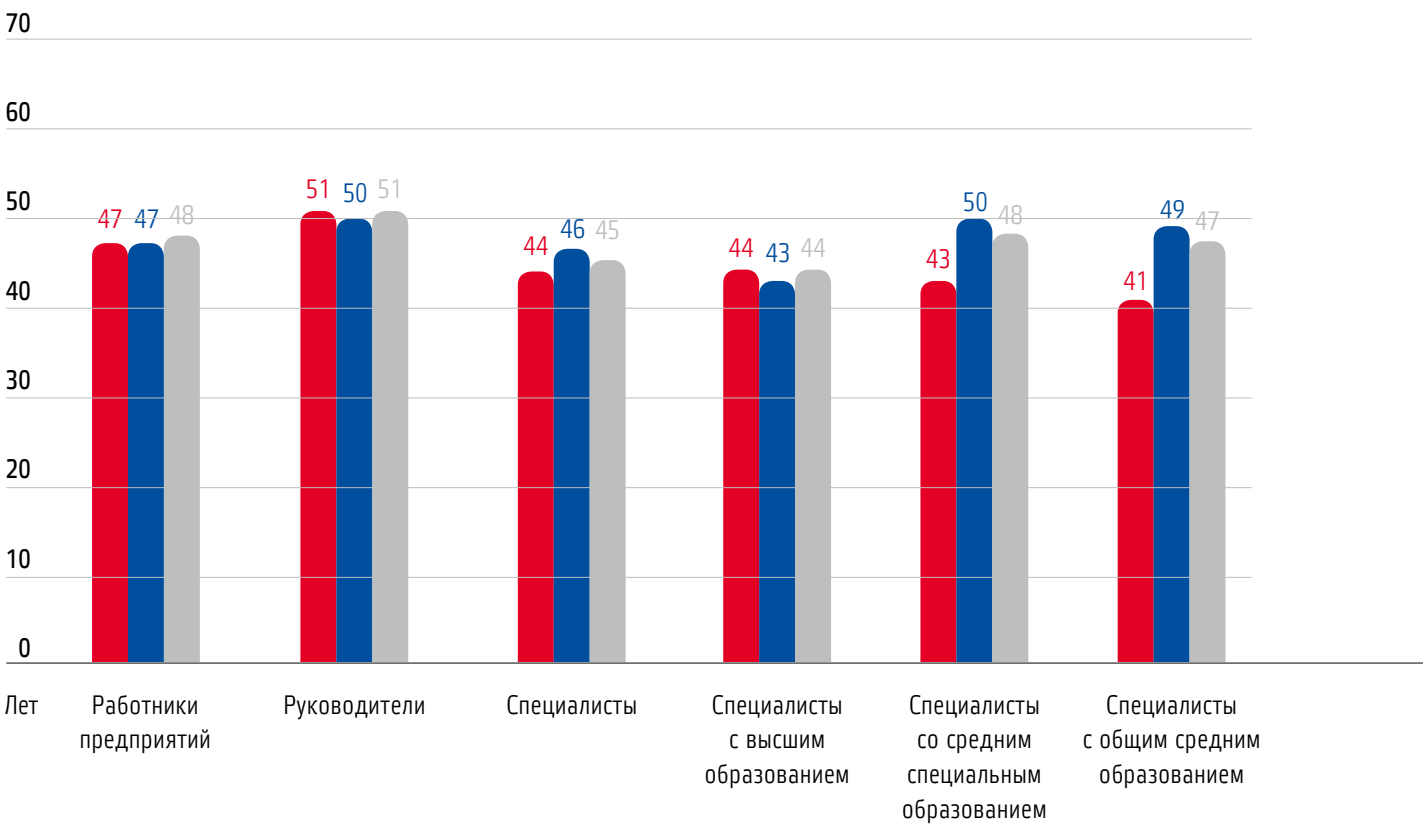
Если говорить о текущих мировых трендах, то инженерная культура по-прежнему остается сферой, в которой доминируют мужчины. Однако в программировании и некоторых других профессиональных областях в последние годы происходят заметные изменения, и женщины начинают конкурировать с мужчинами. Например, известна практика найма молодых девушек на сборочные линии микроэлектроники в Китае и на острове Тайвань, которая была обусловлена меньшей долей брака в продукции, выполненной работниками женского пола.

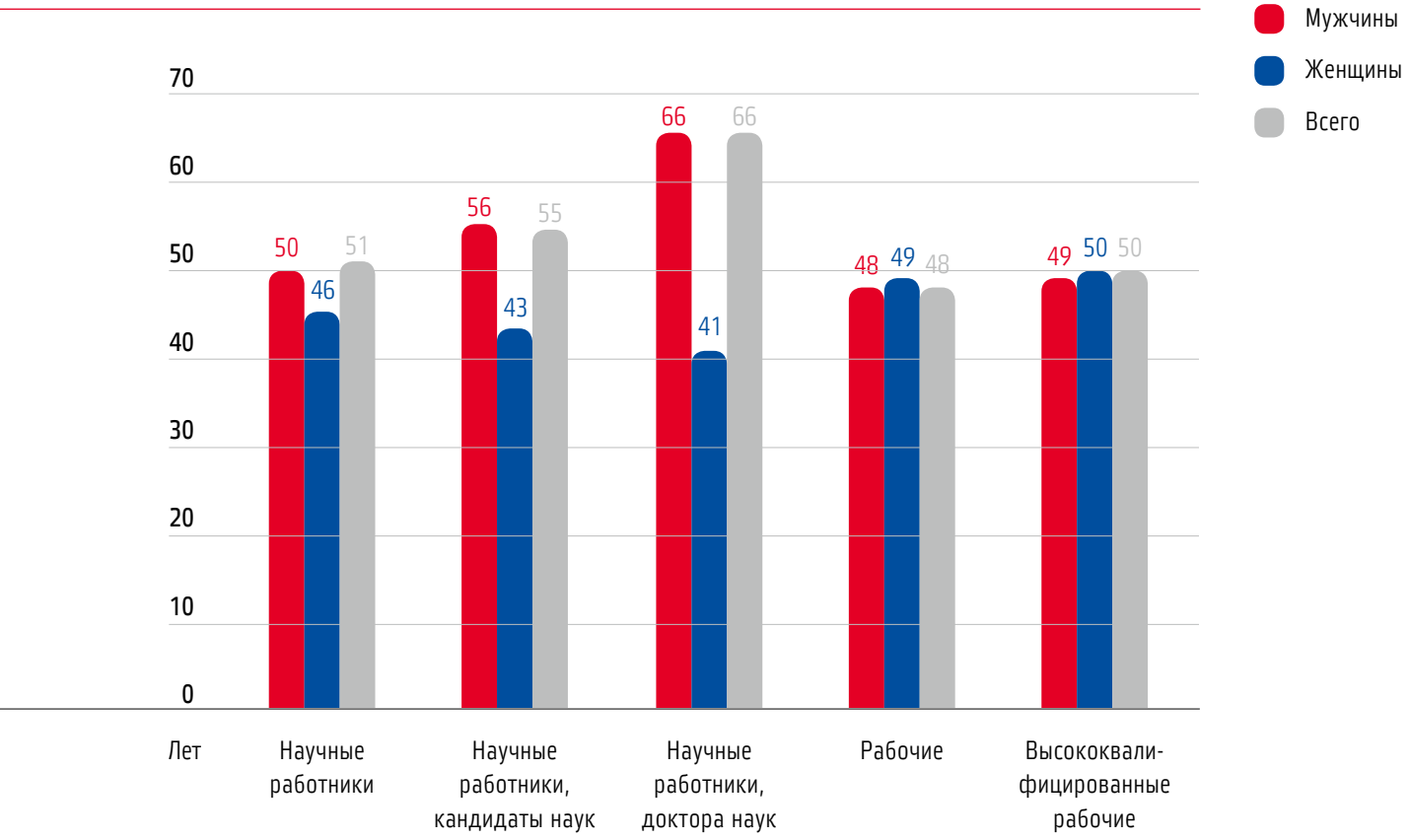
РОМАН АБРАМОВ,
заместитель заведующего кафедрой анализа социальных институтов НИУ ВШЭ

Анализ данных по возрастному критерию во всех группах

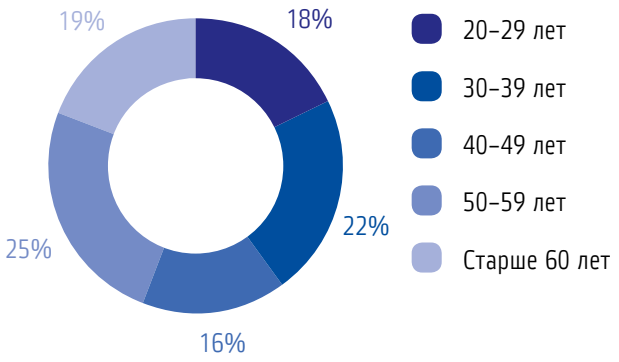
При анализе среднего возраста сотрудников любого уровня в отрасли сюрпризов не возникло. В радиоэлектронной промышленности сохраняется сравнительно высокий средний возраст работников во всех категориях.

СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ

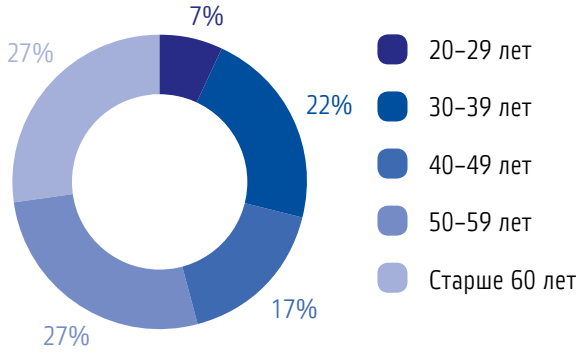



Мужчины
Женщины
Всего
70
60
50
40
30
20
10
0
Лет
50
46
51
56
43
55
66
41
66
48
49
48
49
50
50
Научные работники
Научные работники, кандидаты наук
Научные работники, доктора наук
Рабочие
Высококвали-фицированные рабочие

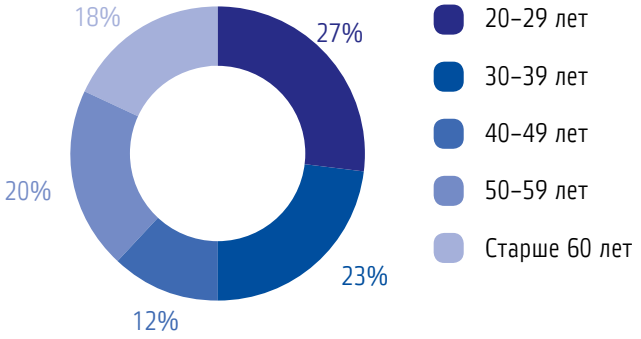
РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ



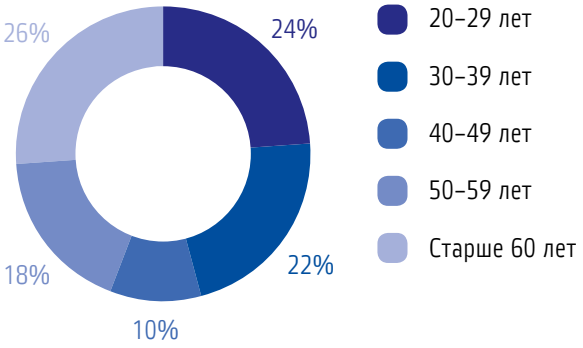
РУКОВОДИТЕЛИ



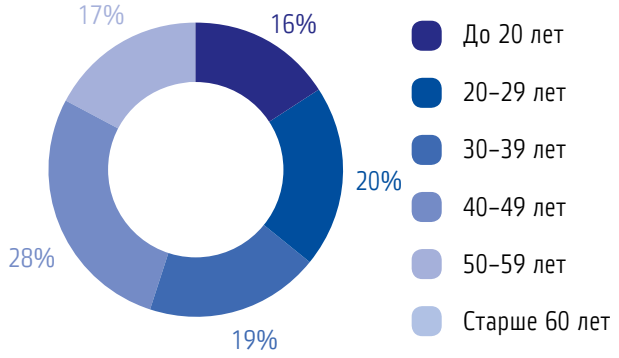
СПЕЦИАЛИСТЫ



НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ



РАБОЧИЕ



Руководитель — это прежде всего лидер, на поведение которого ориентируются сотрудники компании. И здесь нет принципиального значения, мужчина это или женщина. Конечно, существуют отличительные особенности женщин-руководителей. В частности, у женщин лучше развиты коммуникативные способности в силу более развитого чувства сопереживания. Это помогает им быстрее и успешнее налаживать контакты с представителями обоих полов. Да, женщины более эмоциональны и могут идти на поводу у своих чувств и переживаний, но в то же время они лучше подстраиваются под обстоятельства и более гибки в принятии решений.

Среди сильных сторон женщин-руководителей я бы выделила внимательность и качественный подход к работе, выносливость и интуицию, которая нередко играет немаловажную роль. А слабые стороны — это скорость принятия решений, которая уступает мужской, а также гораздо меньшая толерантность к риску.

Среди руководителей высшего звена в России всего 15% женщин: по данному показателю мы в 2015 году заняли 75-ю строчку в рейтинге Всемирного экономического форума. По состоянию на 2016 год картина несильно изменилась.

Существует также отраслевая дифференциация количества женщин-руководителей. Меньше всего дам представлено в топ-менеджменте компаний, занимающихся добычей полезных ископаемых. Больше же всего женщин-руководителей присутствует в сферах образования и здравоохранения, а также в гостиничном бизнесе. В России женщины нередко становятся сами себе руководителями, создавая стартапы. Это происходит потому, что активно работающая женщина не может долгое время находиться в декрете: ей необходима самореализация. Чаще всего их бизнес рождается из любимого хобби. Возможен и вариант, когда молодые мамы находят источник дохода в деятельности, так или иначе связанной с близкой им темой детства.

По статистике женщины, в отличие от мужчин, готовы работать за меньшие деньги. Возьмем, например, позицию «менеджер по продажам»: мужчина попросит как минимум 50 тыс. рублей, тогда как женщину может устроить зарплата и в 40 тыс. рублей. Сейчас женщинам, которые хотят стремительного карьерного роста, следует работать в сфере рекрутинга, маркетинга и финансов.

По данным портала Superjob.ru, средний ежемесячный доход женщины, занимающей позицию директора по продажам, составляет 96 тыс. рублей. Мужчина на аналогичной должности с теми же обязанностями получает уже 147 тыс. рублей. Не так значителен гендерный разрыв в зарплате в IT-сфере: женщины-руководители среднего звена зарабатывают всего на 20 тыс. рублей меньше мужчин (примерно 100 тыс. рублей против 120 тыс. рублей).

Разрыв в оплате труда объясняется рядом факторов: от традиционных до региональных. Например, как утверждают социологи, мужчины в России более амбициозны и играют устоявшуюся в обществе роль кормильца семьи. С другой стороны, рекрутеры отмечают, что зарплатные ожидания женщин на 20–25% ниже, чем мужчин, причем зачастую самооценка кандидатов не связана с их профессиональными качествами. При этом только каждая восьмая женщина будет просить о пересмотре низкой ставки оклада после определенного времени, хотя такой шаг сделает каждый второй мужчина.

В заключение хочу сказать, что 8 марта 2017 года Правительством РФ утверждена «Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы» (с моей точки зрения, это очень интересный документ). Его основная задача — обеспечить равные права и свободы для женщин и мужчин, устранив дискриминацию по гендерному признаку. С помощью данного документа министерство труда надеется также увеличить представительство женщин в органах власти. Впрочем, недавние выборы в Госдуму продемонстрировали, что социальному блоку кабинета министра еще предстоит поработать над этим вопросом, поскольку доля женщин в нижней палате парламента составила лишь 15% от общего числа депутатов.

Поживем — увидим…

ЕЛЕНА ПОКРОВСКАЯ,
директор по персоналу и организационному развитию ЗАО «Крафтвэй корпорэйшн ПЛС»

Сегодня много говорят о роли женщин в сфере высоких технологий. При этом преобладает мнение, что IT — это мужская профессия, где главной направляющей силой являются программисты и разработчики, а женщины, работая в экономических, маркетинговых и кадровых службах, представляют собой лишь малую составляющую успеха.

Тем не менее в этой сложной профессиональной сфере женщин становится все больше. Не является исключением и НИИ «Масштаб» — предприятие с большой и славной историей, где наряду с мужчинами над решением технических задач трудятся и женщины, составляя 43% от общей численности всего персонала.

В НИИ «Масштаб» талантливые сотрудницы есть на самых разных позициях. Все они умны, амбициозны, грамотны, более лояльны, чем мужчины, потрясающе работоспособны, упорны в решении поставленных задач. Именно эти качества позволяют им добиваться серьезных достижений, работая в режиме многозадачности ведущими инженерами-программистами, помощниками руководителей проектов, руководителями научно-исследовательских отделов и т.д. Стоит отметить, что разный возраст не мешает им слаженно и четко работать в одной команде.

У нас нет ограничений, препятствующих развитию профессиональной карьеры женщин. Пример тому — постепенный карьерный рост некоторых молодых сотрудниц, которые начинали с самых низких должностей, поначалу не проявляя себя и не показывая ярких результатов в работе, однако со временем благодаря своему упорству добились многого и заняли более высокие позиции. В частности, руководителем НИО конструкторской документации является молодая женщина: в ее подчинении находится более 10 человек.

Недавно мы приняли на работу выпускницу базовой кафедры ИТМО, которая проявила свое активное желание профессионально расти на предприятии, и можно смело сказать, что уже сегодня она оправдывает ожидания компании.

Еще один хороший пример — новая сотрудница в отделе информационной безопасности, кандидат технических наук, яркий профессионал, зарекомендовавший себя с лучшей стороны.

Среди руководителей АУП также представлены женщины, являющиеся высочайшими профессионалами своего дела и работающие на результат.

Но, увы, не всегда даже самая умная и идущая в ногу со временем сотрудница готова взять на себя ответственность руководить отделом наравне с мужчиной. И дело даже не в том, что женщины менее способны и хуже переносят конкуренцию, стремясь зачастую сохранить нейтралитет, даже в ущерб собственной выгоде или интересам компании. Причина заключается в том, что работа начальника является далеко не такой уж простой и однозначной.

И еще один немаловажный аспект: в жизни почти каждой женщины наступает период материнства, когда она полностью переключается на семью и ребенка и работа уходит на второй план.

ПРИЧИНЫ, ПОЧЕМУ ДАЛЕКО НЕ КАЖДАЯ ЖЕНЩИНА МОЖЕТ ПОЗВОЛИТЬ СЕБЕ СТАТЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ:

- ненормированный рабочий день;
- стрессы, связанные с управлением персоналом и деловыми партнерами;
- постоянный груз ответственности за судьбу предприятия и его сотрудников;
- необходимость постоянного совершенствования профессиональных знаний (большинство женщин в IT обладают высоким стремлением к развитию, и возможность регулярного обучения может стать хорошим дополнительным мотиватором для карьерного роста);
- необходимость погружения в сложный технический производственный процесс и его осмысления;
- работа в режиме многозадачности.

ПРОБЛЕМЫ:

- в области информационных технологий присутствует самый низкий уровень представительства женщин в высшем руководстве;
- отсутствие открытых конкурсов на замещение вакантной должности руководителя;
- для женщин остаются незыблемыми вызовы, связанные с необходимостью постоянного повышения уровня своего профессионализма;
- отсутствие внешней и внутренней мотивации сотрудниц в пользу развития карьеры;
- низкий уровень географической активности женщин в связи с необходимостью заботы о семье и детях.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ:

- установление квот на места в высшем эшелоне руководства (определение минимального процента женщин);
- предоставление расширенного социального пакета;
- институциональная поддержка (например, возможность гибкого графика и удаленной работы);
- контроль над проведением корпоративной гендерной политики.

МАРИНА ВОДОЛАЖСКАЯ,
начальник отдела кадров
АО «НИИ "Масштаб"»

Я не вижу больших проблем в том, что среди высших руководителей мало женщин. Проанализировав состав руководителей концерна и общаясь с директорами предприятий радиоэлектронного комплекса, могу сделать три основных вывода.

Во-первых, область авиационного бортового радиоэлектронного оборудования, средств радиоэлектронной борьбы и государственного опознавания является очень специфичной с точки зрения как базового образования, так и повседневных интересов женщин и их менталитета.

Во-вторых, обычно руководителями нашей отрасли являются мужчины, которые на практике знают все тонкости боевого применения авиации, систем и средств радиоэлектронной борьбы и государственного опознавания.

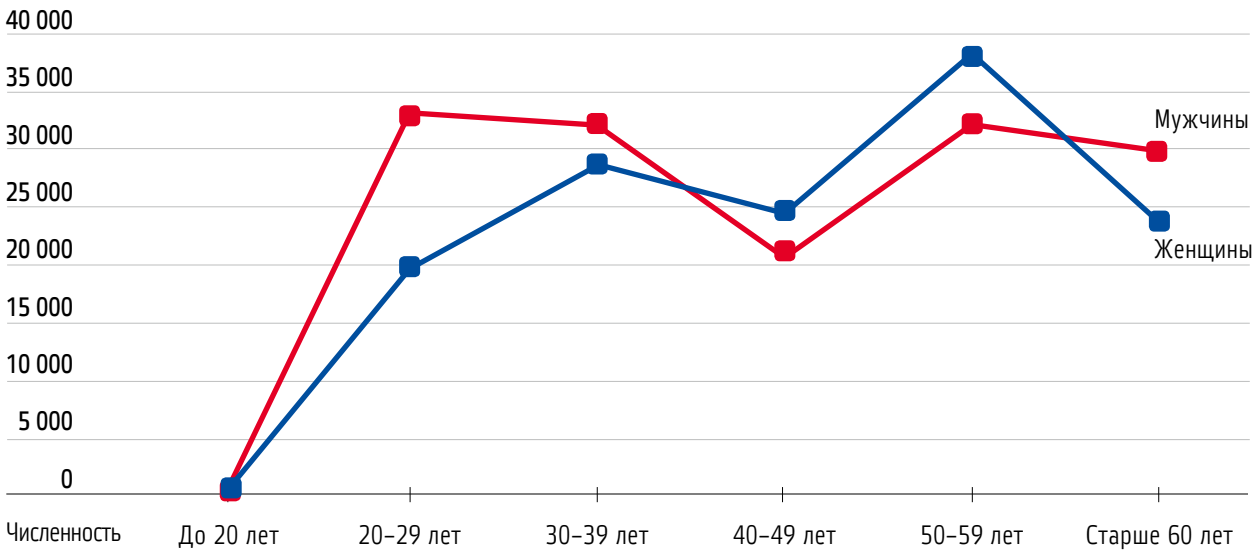
И, наконец, в-третьих, женщина-руководитель должна полностью отказаться от приоритетов семьи и воспитания детей, что, думаю, противоречит ее природе. Так, в нашей стране, где предприятия крупного бизнеса разбросаны по регионам, повседневностью стали частые командировки, при этом зачастую руководителю требуется решать рабочие вопросы практически в круглосуточном режиме, совсем не считаясь с личными интересами, а порой и в условиях реальной опасности для жизни и здоровья.

Меня не удивляет, что доля мужчин среди квалифицированных рабочих также выше, чем у женщин. Традиционно мужчина воспринимается в нашем обществе как глава семьи, основной добытчик. Именно производственные предприятия в современной России и обеспечивают стабильный доход, а также предсказуемый карьерный рост, в том числе за счет реализации концепции обучения без отрыва от производства. Такая практика существует и на многих предприятиях КРЭТ.

ВЛАДИМИР МИХЕЕВ,
советник первого заместителя генерального директора АО «Концерн Радиоэлектронные технологии»

Динамика гендерных показателей

РАБОТНИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ



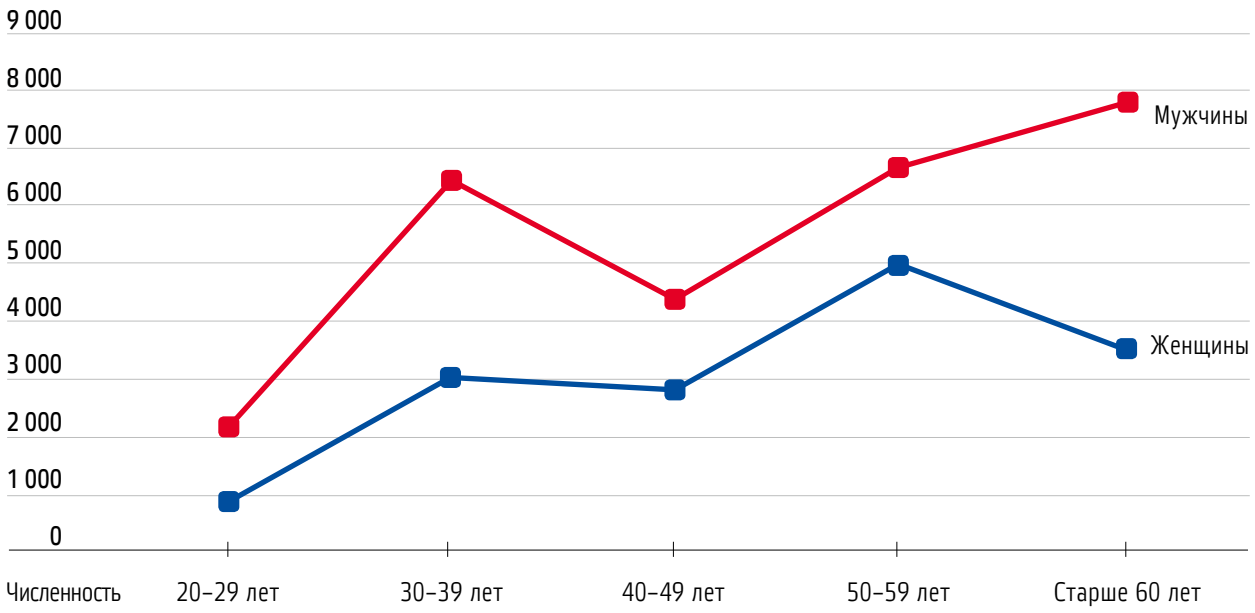
Данные, приведенные в гендерном исследовании радиоэлектронной отрасли ЦНИИ «Электроника», не станут откровением для тех, кто так или иначе в курсе ситуации в отрасли. Конечно, цифры могут несколько отличаться в ту или иную сторону в зависимости от конкретного сегмента, в котором работает компания. Естественно, что если организация не занимается разработками, то доля занятых в науке снизится в пользу других категорий персонала.

Нельзя поспорить и с тем фактом, что средний возраст работающих в отрасли стабильно повышается. Во многом причиной сложившейся ситуации стал затяжной экономический кризис, разразившийся в начале 1990-х, когда наука и высокотехнологичные производства переживали трудные времена. После реорганизации компании и выделения АО «НИИМЭ» соотношение мужчин и женщин в ПАО «Микрон» стало примерно равным — 51 к 49%. При этом среди руководителей всех уровней и служб представлено 62% мужчин и 38% женщин. Если же мы оценим гендерное соотношение только в производственных и инфраструктурных подразделениях, то количество мужчин возрастет до 84%, а женщин, соответственно, снизится до 16%. Если оставить в стороне функциональные службы, то специалистами по микроэлектронике в своем подавляющем большинстве все-таки являются мужчины. И на сегодняшний момент нет никаких объективных предпосылок к радикальным изменениям в данной сфере.

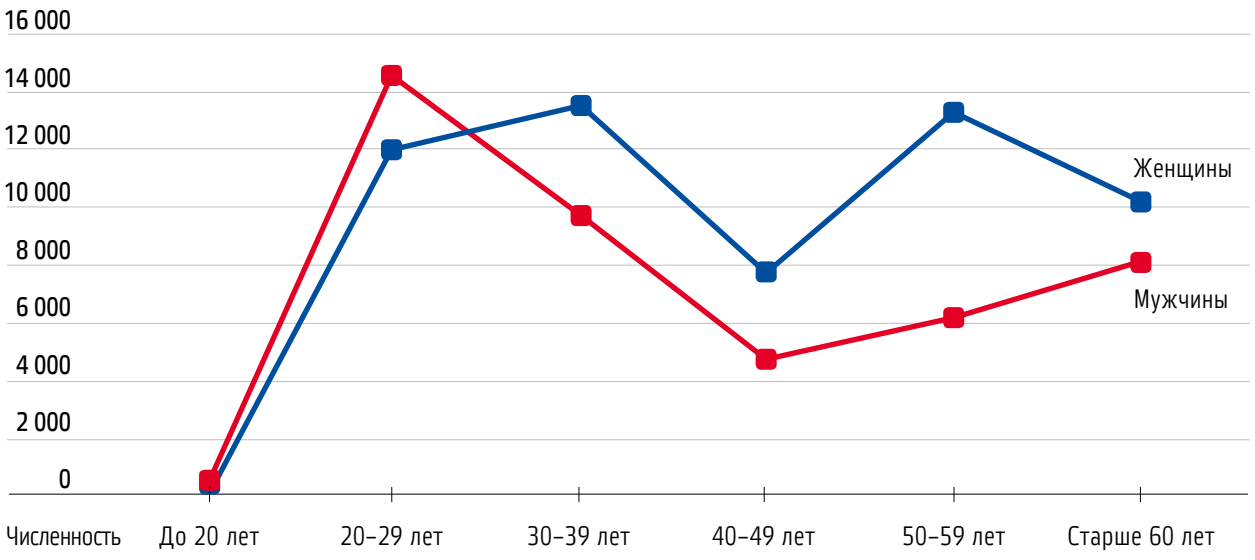
При этом я считаю, что активная профориентационная работа в школах с акцентом на развитие мотивации к работе в микроэлектронной отрасли именно у девушек в дальнейшем может принести хорошие результаты: как в части общего омоложения отрасли, так и с точки зрения повышения качества профессиональной подготовки молодых специалистов. Известно, что чем жестче студенческая конкуренция, тем более высокий уровень специалистов с высшим образованием мы получаем.

ОКСАНА МОРОЗОВА
директор по персоналу,
ПАО «Микрон»

РУКОВОДИТЕЛИ



СПЕЦИАЛИСТЫ



Исследование ЦНИИ «Электроника» ожидаемо подтвердило, что в сфере производства технологий пока перевес остается за мужчинами, и особенно это касается руководящих позиций. Причина проста — не всем женщинам удается в равной степени совмещать научную и исследовательскую карьеру с материнством и семьей. Возможно, при наличии специальных программ поддержки талантливых женщин в науке и технике женщины могли бы более успешно совмещать эти несколько ролей, развиваясь и как специалисты, и как руководители.

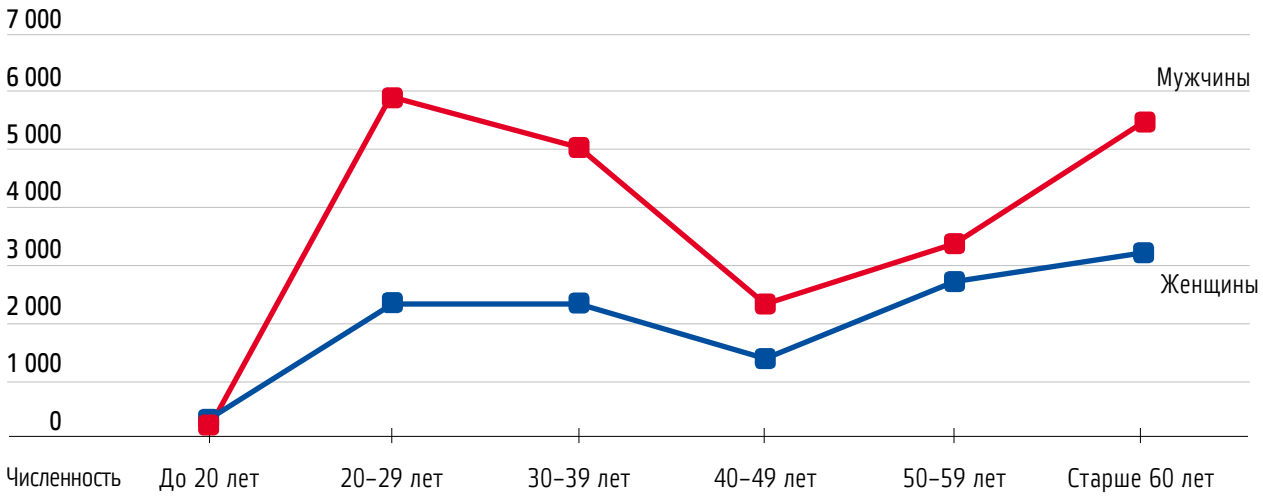
Кроме того, исследование показало, что отрасль по-прежнему страдает от кадрового голода в среднем возрастном сегменте. Пока еще не решена проблема 1990-х, когда наука и высокотехнологичные производства потеряли значительную часть своего потенциала в данной категории. Отрадно, что сегодня радиоэлектроника, напротив, наполняется новой энергией. Приходит молодежь, которая является достойной сменой ветеранам отрасли. Однако, скорее всего, предприятиям придется столкнуться с проблемой удержания молодых людей, что вынудит их принять новые правила игры на кадровом рынке в технологическом секторе. Впрочем, эти правила верны для всех отраслей, которые берут на работу миллениалов — кандидатов, выросших в двухтысячных. В ходе наших исследований ценностей и предпочтений молодежи мы успели подробно изучить особенности данной аудитории.

Общий тренд у молодых людей сегодня — менять место работы через два-три года. Их вообще довольно трудно удержать, поэтому компаниям необходимо адаптироваться к возможной текучке. Миллениалов не интересуют далекие карьерные перспективы: это поколение, ориентированное на получение быстрых поощрений и признания. Эти качества характерны практически в равной степени и юношам, и девушкам. Им интересны гибкий график, работа из дома, нестандартный офис, аналоги социальных сетей в офисной коммуникации.

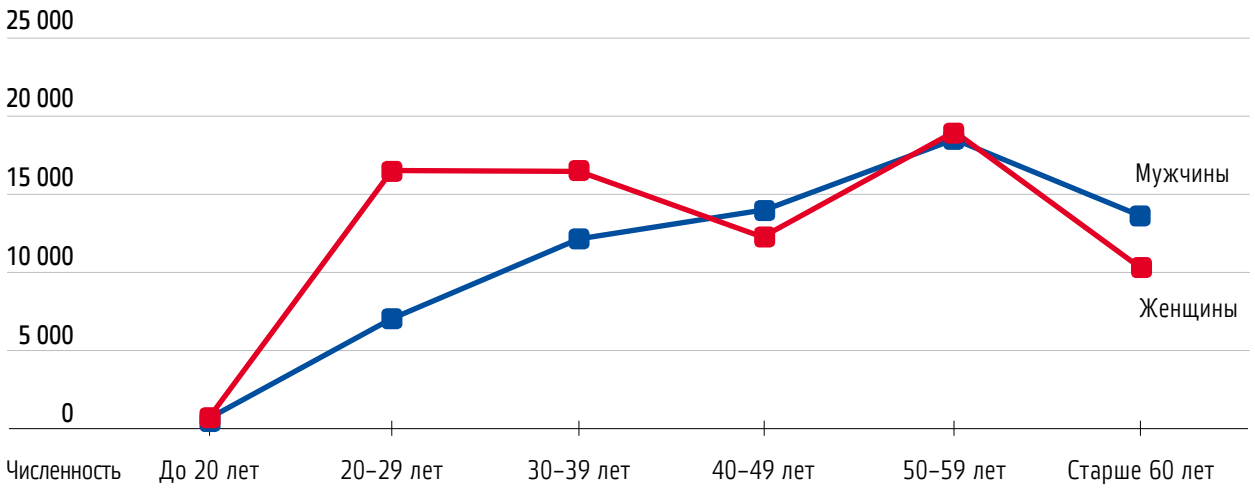
А еще миллениалы ценят самостоятельность, но при этом для них важно понимание своего вклада в общую стратегию. Они предпочитают выполнять короткие задания или разбивать объемную работу на отдельные части, чтобы можно было легче отслеживать прогресс (помним про их склонность к быстрым результатам). При этом они нацелены на постоянное развитие своих знаний и навыков, что является очень привлекательной чертой данной аудитории.

НАТАЛЬЯ КОСТЫЛЕВА,
руководитель отдела персонала и коммуникаций GfK Rus

НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ



РАБОЧИЕ



По результатам проведенного исследования можно отметить значительные различия между численностью мужчин и женщин в радиоэлектронной промышленности.

В целом можно выявить тенденцию уменьшения доли женщин с увеличением квалификации специалистов в рассматриваемом сегменте. Если среди рабочих начального уровня численность представителей обеих гендерных групп является практически равной, то среди сотрудников со сходным функционалом, но более высоким профессиональным уровнем уже начинает наблюдаться определенный перевес в сторону мужчин. Ярче выявленные диспропорции проявляются среди руководителей высшей звена, где доля женщин составляет всего 3% от общей численности топ-менеджеров.

Аналогичные тенденции существуют и в среде научных работников: с увеличением квалификации доля женщин уменьшается. Если в общей численности рассматриваемой категории сотрудников данный показатель составляет 35%, то среди кандидатов наук он снижается до 10%, а среди докторов составляет лишь 3%, как и в случае с проанализированными выше руководителями высшего звена.

Особую категорию в радиоэлектронной отрасли составляют специалисты, среди которых женщины, напротив, преобладают над мужчинами. Однако и здесь с увеличением квалификации доля женщин сокращается: если среди работников со средним специальным образованием данный показатель составляет 74%, то среди сотрудников с высшим образованием он уменьшается до 53%.

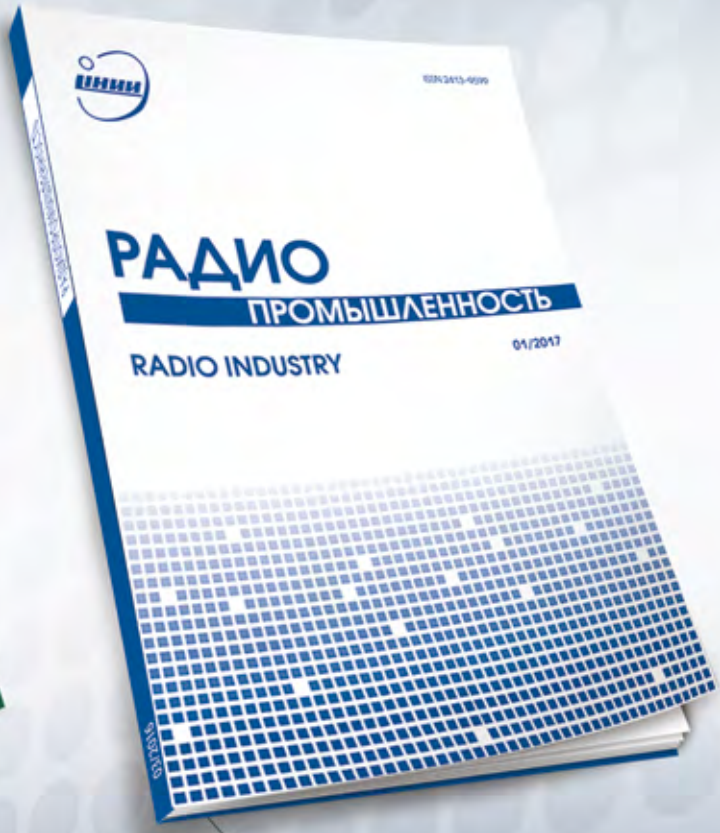
Чем же можно объяснить существующее положение дел, когда женщины, приходя в радиоэлектронную отрасль, преимущественно остаются на нижних уровнях карьерной лестницы и в большинстве случаев не добиваются высших позиций в науке и на производстве? Скорее всего, выявленные тенденции свидетельствуют о том, что в данной сфере присутствует вертикальная гендерная сегрегация: для женщин работает эффект «стеклянного потолка», проявляющийся в ограниченных возможностях профессионального и карьерного развития.

АНДРЕЙ ОНУЧИН,
партнер, руководитель практики «Социология бизнеса»
ЗАО «ЭКОПСИ Консалтинг»

ПОДПИСКА

на ведущие научные журналы радиоэлектронной отрасли

12 номеров в год



4 номера в год

АКТУАЛЬНЫЕ НАУЧНЫЕ РАЗРАБОТКИ, СОВРЕМЕННЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Входят в перечень ВАК. Индексируются РИНЦ.

Реклама

Подписка в любом почтовом отделении, по тел. +7 (495) 940-65-46, e-mail: publish@instel.ru, на сайте www.instel.ru.

ВСЕРОССИЙСКИЙ КОНКУРС НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТ «ИННОВАЦИОННАЯ РАДИОЭЛЕКТРОНИКА»

ДЛЯ СТУДЕНТОВ, АСПИРАНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ СО ВСЕЙ РОССИИ

ЕЖЕГОДНО С МАРТА ПО СЕНТЯБРЬ

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ

ЦЕННЫЕ ПРИЗЫ

СТАЖИРОВКИ В КОМПАНИЯХ

ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ – ИННОВАЦИОННЫЕ КАДРЫ!

МИНПРОМТОРГ РОССИИ

ГНИИ

inradel.ru

Реклама. Дополнительная информация на сайте inradel.ru и по тел.: 8 (495) 940-65-00 и 8 (495) 940-65-47

УСЛУГИ ЦНИИ «ЭЛЕКТРОНИКА»

СОПРОВОЖДЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ОТРАСЛЬЮ

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ И БИЗНЕС-КОНСАЛТИНГ

УСЛУГИ В ОБЛАСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

ФИНАНСОВЫЙ КОНСАЛТИНГ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ТАЙНЫ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

КОММУНИКАЦИОННЫЙ КОНСАЛТИНГ

ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ

Реклама

Тел. +7 (495) 940-65-00 E-mail: instel@instel.ru www.instel.ru

127299, Г. МОСКВА,
УЛ. КОСМОНАВТА ВОЛКОВА, Д. 12
ТЕЛ.: +7 (495)940-65-00
ФАКС: +7 (495)940-65-01
E-MAIL: INSTEL@INSTEL.RU
WWW.INSTEL.RU