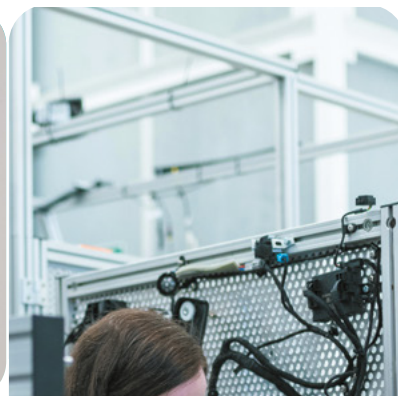
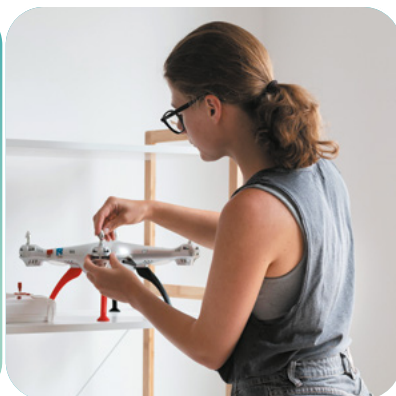


ЖЕНЩИНЫ В ИНЖЕНЕРНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЯХ: КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Аналитический отчет по результатам проведения
комплексного социологического исследования



СИБУР



ЖЕНЩИНЫ В ИНЖЕНЕРНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЯХ: КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Аналитический отчет по результатам проведения
комплексного социологического исследования



СИБУР



ЖЕНЩИНЫ В ИНЖЕНЕРНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЯХ: КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ / Аналитический отчет по результатам проведения комплексного социологического исследования / Аналитический центр НАФИ, авторский коллектив. М.: Издательство НАФИ, 2026. — 92с.

© Издательство НАФИ, 2026
© Дизайн и вёрстка:
М.М. Кондратьева, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНЫЕ СЛОВА	4
ВВЕДЕНИЕ	8
ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	10
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ДЕВУШЕК В ШКОЛЕ: ПОЗИТИВНЫЙ ОБРАЗ ИНЖЕНЕРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ И СОМНЕНИЯ В СОБСТВЕННЫХ СИЛАХ	12
ПЕРВЫЕ ШАГИ ДЕВУШЕК В ПРОФЕССИИ: ИНТЕРЕС К СПЕЦИАЛЬНОСТИ И СЛОЖНОСТИ В ПОИСКЕ РАБОТЫ	32
СОВМЕЩЕНИЕ КАРЬЕРЫ И МАТЕРИНСТВА: ВЫНУЖДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ САМОРАЗВИТИЯ	52
ЖЕНЩИНЫ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА: ОТ РОЛИ РАБОТНИКА К РОЛИ НАСТАВНИКА	68
КАРТА РЕШЕНИЙ: МЕРЫ ПО ЭТАПАМ ТРАЕКТОРИИ И ПРИОРИТЕТЫ ВНЕДРЕНИЯ	80
ОПЕРАТОР ИССЛЕДОВАНИЯ	90
ПАРТНЕРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	90

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО ПАРТНЕРОВ

Современная промышленность стремительно меняется: роботизация, автоматизация, новая культура производства — все это отодвигает в прошлое понятие «не женское дело». Женщины все чаще выбирают для карьеры инженерно-технические специальности и приходят в отрасли, считавшиеся ранее «мужскими». Как закрепить этот тренд, который исключительно важен в современных условиях?

Исследование «Женщины в инженерных и производственных профессиях: корпоративный подход и новые решения» помогает понять, что нужно для этого сделать, как работать с родителями и детьми, что надо учитывать образовательным организациям, готовящим кадры для

промышленности, какие барьеры видят для себя женщины на производстве и как может действовать работодатель, чтобы открыть перед женским персоналом широкие горизонты. В этом большая ценность исследовательской части — она помогает перейти к конструктивным решениям, показывая, какие меры сегодня востребованы и находят нужный отклик, дает примеры эффективных корпоративных практик.

Уверена, результаты этого исследования станут практическим инструментом для компаний, органов власти, образовательных учреждений и всех, кто заинтересован в развитии современной промышленности и раскрытии человеческого потенциала России.



**ГАЛИНА НИКОЛАЕВНА
КАРЕЛОВА,**
СЕНАТОР,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА
ЕВРАЗИЙСКОГО ЖЕНСКОГО ФОРУМА
ПРИ СОВЕТЕ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РФ

Современная промышленность — это пространство, где важны профессионализм, точность, лидерство и способность работать с изменениями. Женщины уже сегодня вносят значимый вклад в развитие производственных команд, современных технологических решений, корпоративной культуры и наставничества. При этом социальная роль женщины всегда шире одной профессиональной траектории: в семье она часто становится человеком, который формирует отношение детей к образованию, труду, выбору будущего; в профессии — создает решения, развивает команды и своим примером показывает, что инженерная и производственная сфера открыта для таланта, компетентности и амбиций.

Проект «Женщины в инженерных и производственных профессиях: корпоративный подход и новые решения» — это не разовая инициатива, а системная работа с будущим кадровым потенциалом промышленности. Важно не только говорить о возможностях, но и понимать, на каких этапах женщины сталкиваются с реальными барьерами: при выборе профессии в школе, на старте карьеры, при совмещении материн-

ства и профессионального развития, в период накопления экспертизы и т.д.

Именно поэтому исследовательская часть проекта имеет практическую ценность: она помогает увидеть реальные запросы, ожидания и ограничения, а значит — сформулировать предметные задачи и перейти к реализации конкретных решений.

Уверена, что исследования НАФИ позволят объединить усилия бизнеса, системы образования, экспертного сообщества и общественных институтов вокруг предметных задач: ранней профориентации, развития практико-ориентированного обучения, поддержки молодых специалистов, создания условий для возвращения женщин после карьерной паузы, продвижения наставничества и профессионального долголетия. Для промышленной компании это важная часть устойчивого развития: чем больше талантливых женщин увидят в инженерных и производственных профессиях возможность для самореализации, тем прочнее будет кадровый фундамент промышленности.



МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА МЕДВЕДЕВА,
ЧЛЕН СОВЕТА ЕВРАЗИЙСКОГО
ЖЕНСКОГО ФОРУМА,
ЧЛЕН ПРАВЛЕНИЯ —
УПРАВЛЯЮЩИЙ ДИРЕКТОР СИБУР

Сегодня промышленность во всем мире сталкивается с одним из ключевых вызовов — дефицитом квалифицированных кадров. Для России эта задача особенно актуальна: устойчивое развитие производственного сектора, технологический суверенитет и промышленный рост невозможны без сильных инженерных команд, способных работать в условиях цифровизации и постоянных изменений конъюнктуры рынка.

Вопрос вовлечения женщин в инженерные и производственные профессии выходит далеко за рамки темы равных возможностей. Речь идет о раскрытии значительного кадрового и профессионального потенциала, который сегодня во многом остается недоиспользованным. При этом важно понимать, что барьеры, с которыми сталкиваются женщины на пути в профессию, возникают не в одной точке, а сопровождают их на разных этапах жизненного и карьерного пути — от выбора специальности в школе до возвращения к работе после декретного отпуска и продолжения профессиональной деятельности в старшем возрасте.

Именно поэтому совместно с компанией СИБУР мы провели комплексное исследование, чтобы понять, как сегодня женщины воспринимают инженерные и производственные профессии, какие возможности видят для себя, с какими

ограничениями сталкиваются и какие решения действительно могут повысить их вовлеченность в отрасль. Исследование охватывает все ключевые этапы профессиональной траектории: школьное самоопределение, старт карьеры, период материнства и этап профессионального долголетия.

Практическая ценность нашего исследования заключается в том, что оно предлагает не только диагностику проблемы, но и конкретную карту решений. Для бизнеса это возможность выстраивать более эффективные HR-стратегии, повышать привлекательность работодателя и снижать кадровые риски. Для системы образования — лучше понимать, как выстраивать профориентацию и сопровождение девушек на старте. Для государства и институтов развития — формировать эффективные меры поддержки занятости и профессионального развития женщин.

Мы надеемся, что этот отчет станет полезным инструментом для компаний, отраслевых экспертов, образовательных организаций и всех, кто заинтересован в развитии современной промышленности и раскрытии человеческого потенциала.

Приятного чтения!



ГУЗЕЛИЯ РИНАТОВНА ИМАЕВА,
ЧЛЕН ЕВРАЗИЙСКОГО
ЖЕНСКОГО ФОРУМА,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО НАФИ

ВВЕДЕНИЕ

Промышленность сегодня сталкивается с кадровым дефицитом: по оценкам экспертов, к 2030 году отрасль может столкнуться с нехваткой 2–4 млн человек квалифицированных кадров¹. В таких условиях остро стоит вопрос о привлечении новых работников в инженерно-техническую сферу и об удержании тех, кто уже работает в ней.

Решить проблему нехватки специалистов может привлечение женщин в инженерно-техническую сферу. Государство предпринимает серьезные шаги в этом направлении. В 2021 году Минтруд уже сократил список профессий, недоступных для женщин², а в конце 2022 года была принята Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы³. Несмотря на это, **доля женщин, занятых в инженерно-технической сфере, остается сравнительно низкой**, в том числе в силу сложившихся стереотипов об условиях труда и карьерных ограничениях для женщин на производстве.

Эксперты отмечают, что сегодня **стоит задача создания нового образа инженерно-технической сферы: от сферы «мужской» к сфере «технологичной»**⁴. Для этого важно понимать, как формируются представления о занятости в производственных специальностях у женщин на протяжении их жизненного и карьерного пути, с какими ограничениями они сталкиваются и какие возможности для себя видят. **В фокусе исследования — четыре целевые аудитории, каждая из которых позволяет охарактеризовать положение женщины на разных**

этапах жизненного пути: от выбора профессии в школе к первой работе, от поддержания собственных компетенций в декретном отпуске до карьерных выборов в пенсионном возрасте.

Результаты исследования показывают, что вовлечение женщин ограничивается не «дефицитом способностей», а совокупностью барьеров на разных этапах профессионального пути. Уже в школе на этапе раннего выбора будущей профессии **девушки сталкиваются с нехваткой информации об особенностях работы в инженерно-технической сфере и сомнениями в собственных силах при поступлении на инженерно-технические специальности, а также рискуют попасть под влияние стереотипов о «женских» и «не женских» профессиях, которые транслируют как школа, так и родители.** В этом контексте крайне важной становится не только ранняя профориентация школьников, но и информирование родителей об образовательных и карьерных возможностях в производственной сфере, так как вовлеченность родителей в выбор образовательного и карьерного трека ребенком велика.

В период обучения позиции юношей и девушек выравниваются: девушки, выбравшие инженерно-технические специальности, оказываются в группе единомышленников и видят перед собой позитивные примеры женщин, занятых в этой сфере. **Однако на этапе трудоустройства девушки вновь сталкиваются с барьерами, связанными с гендерными стереотипами, а также нехваткой опыта.** Они острее, чем юноши, ощущают непонимание работода-

телем их потребности в обучении и наставничестве и накоплении опыта. Как следствие, на этапе обучения и первых лет работы **критичны практический опыт, качество адаптации, наставничество и прозрачность карьерных треков.**

После завершения обучения и трудоустройства серьезным вызовом для карьеры женщин оказывается перерыв, связанный с рождением и воспитанием детей. Женщины в этот период хотят иметь возможность как минимум сохранять, а в перспективе и наращивать имеющиеся компетенции, крайне важной здесь является помощь со стороны работодателя. Не менее важным для привлечения женщин в инженерно-техническую сферу является **развитие работодателями программ поддержки материнства и детства**, которое позволит минимизировать перерыв в карьере (например, за счет гибкого графика для женщин, организации яслей и детских садов или компенсации расходов на них) и сохранить карьерную траекторию. Наличие и особенности таких программ — один из значимых фокусов данного исследования.

Для женщин предпенсионного и пенсионного возраста **ключевыми факторами сохранения трудовой активности становятся доступность информации о возможностях продолжения карьерного пути в их сфере деятельности, поддержка навыков и условий труда, которые позволяют реализовать накопленную экспертизу.** Важным карьерным треком для этой категории работников может стать

участие в программах наставничества, запрос на которые со стороны молодых специалистов демонстрируют результаты исследования. Развитие программ наставничества в сочетании с обеспечением комфортных условий труда для работников предпенсионного и пенсионного возраста позволит удержать опытных, ценных для организаций специалистов.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена **необходимостью перейти от общей повестки равных возможностей к конкретным, измеримым решениям на каждом из этапов карьерного пути**, которые повысят привлекательность инженерных и производственных профессий для женщин и одновременно предоставят бизнесу инструменты для работы в условиях кадрового дефицита.

Результаты исследования будут полезны органам государственного управления и отраслевым институтам развития, бизнесу промышленного профиля, образовательным организациям (школам, СПО и ВУЗам), общественным и профессиональным объединениям, а также средствам массовой информации и коммуникационным площадкам, формирующим общественное восприятие инженерных и производственных профессий.

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проведено для формирования комплексной, доказательной картины потребностей, мотиваций и барьеров женской аудитории на ключевых этапах профессиональной траектории в инженерных и производственных профессиях.

ИССЛЕДОВАНИЕ ВКЛЮЧАЕТ:

■ **Кабинетное исследование** с целью анализа и систематизации проведенных исследований по теме профессионального и карьерного выбора женщин.

■ **Серию интервью с экспертами индустрии** с целью выявить современные корпоративные подходы и решения, связанные с наймом и профессиональным развитием женщин в инженерных и производственных профессиях. Участниками исследования стали:

- руководители направлений HR и устойчивого развития в крупных российских компаниях в таких отраслях, как химическая, топливно-энергетическая, металлургическая, текстильная, фармацевтическая и целлюлозная,
- директора промышленных предприятий,
- руководители учреждений системы школьного, среднеспециального и высшего образования или их заместителями.

■ **Количественные опросы** представителей разных целевых аудиторий на разных этапах жизненного и карьерного пути с целью получить комплексную картину восприятия карьеры в производственных и инженерных профессиях со стороны потенциальных сотрудников:

- девушек и юношей, проходящих обучение в старшей школе (9–11 класс)
- девушек и юношей, проходящих обучение в ВУЗах и ССУЗах по направлениям технических и инженерных специальностей и недавних выпускников (молодые специалисты, работают не более 3 лет)
- женщин, находящихся в настоящее время или в недавнем прошлом в декретном отпуске (возраст женщин — 25–40 лет)
- женщин и мужчин предпенсионного и пенсионного возраста (45 лет и старше).



Исследование проведено в мае–декабре 2025 года.



География:
Российская Федерация.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ
ДЕВУШЕК В ШКОЛЕ:
ПОЗИТИВНЫЙ ОБРАЗ
ИНЖЕНЕРНЫХ
СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
И СОМНЕНИЯ
В СОБСТВЕННЫХ СИЛАХ**



Мнение школьников о профессиях формируется как под влиянием окружения в школе, так и под влиянием семьи. Для наращивания кадрового потенциала в инженерно-технических профессиях со стороны школы необходимо не только повышение знаний в точных науках, но и проведение мероприятий, позволяющих школьникам окунуться в мир инженерных и технических специальностей.

Не менее важно повышать информированность родителей о карьерных возможностях в инженерно-технической сфере и их вовлеченность в выбор ребенком образовательной и, в будущем, карьерной траектории.

Важно сфокусироваться на профориентационной работе с детьми уже в средней школе, так как гендерный разрыв в отношении к инженерным специальностям к старшей школе уже сформирован.

В последние годы в России наблюдается заметный рост престижа и востребованности инженерных профессий среди абитуриентов. Согласно результатам Мониторинга качества приема в российские вузы в 2025 году, главным трендом 2025 года стало смещение интереса абитуриентов в сторону инженерных и IT-на-

правлений: спрос вырос на все инженерные направления и уменьшился на гуманитарные и социально-экономические. В частности, в группу направлений с высоким качеством приема⁵ в прошлом году вошли «ядерная физика и технологии», заняв первое место⁶.

” *Интерес к инженерным специальностям в последнее время растет. Это связано с двумя факторами. Безусловно, это понимание и развитие всевозможных инженерных направлений, связанных и с цифровизацией экономики, и с повышением безопасности многих специальностей и профессий, и упрощением их в какой-то части. Работа в этих специальностях становится более комфортной благодаря цифровым технологиям. Это сознательный выбор людей. И второе — на всех уровнях власти достаточно сильно популяризируются инженерные специальности, что, на мой взгляд, весьма правильно.*

СВЕТЛАНА МОРКОВИНА

Доктор экономических наук, проректор по науке и инновациям, профессор Воронежского государственного лесотехнического университета



Одним из знаковых трендов последних лет стало увеличение числа женщин в инженерных и производственных профессиях. Согласно исследованию Аналитического центра НАФИ «Путь женщин в инженерные и производственные профессии», проведенному в 2024 году, женщины все чаще выбирают сферы, ранее считавшиеся скорее мужскими, — от легкой промышленности до тяжелого машиностроения⁷. А эксперты в сфере образования подчеркивают высокий уровень мотивации и четкие представления о профессии у девушек, обучающихся на инженерно-технических специальностях.

Несмотря на позитивные изменения, инженерно-технические специальности остаются преимущественно мужской сферой: в 2024 году в российских вузах на инженерных специальностях обучалось более 340 тысяч девушек, что составляло только четверть от общего числа будущих инженеров, согласно данным Министерства науки и высшего образования РФ⁸. Таким образом, задача привлечения школьников в сферу инженерно-технических специальностей по-прежнему стоит остро. Для этого важно понимание того, как сегодня девушки выбирают будущую профессию и образовательный путь.

” *Девушки, которые приходят на технические специальности, очень мотивированы. Они, как правило, четко знают, зачем они здесь находятся и очень упорно идут к своей цели. Они понимают, что это инженерный труд сегодня - это очень красиво, осмысленно, это высокий уровень автоматизации, это интеллект, это очень современно и перспективно.*

ОКСАНА МАРТЫНЕНКО

Ректор Забайкальского государственного университета

У девушек, учащихся в старшей школе, сформирован позитивный образ инженерно-технических профессий. Они, как и молодые люди, видят работу в этой сфере как стабильную и высокооплачиваемую.

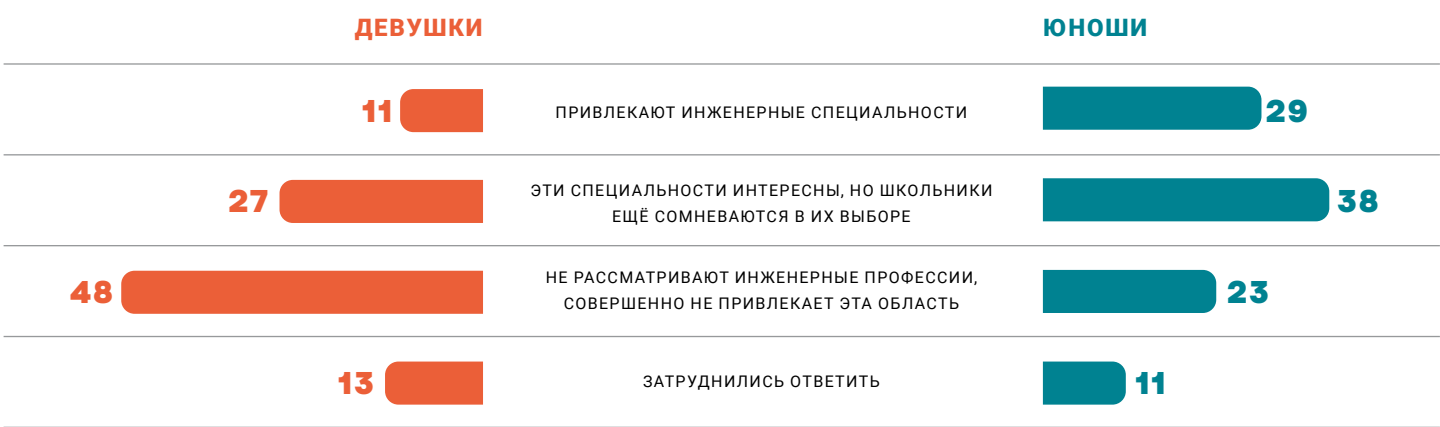
Позитивное восприятие сферы, однако, не ведет к готовности связать свое будущее с инженерно-технической сферой. Факторами этого выступают как представления девушек об особенностях работы (опасение тяжелых условий труда и невозможности самореализоваться), так и низкая оценка собственных компетенций для работы в профессии.



Согласно результатам опроса учащихся старших классов, девушек отличает более низкая доля тех, кто считает, что инженерно-технические специальности предполагают комфортные условия труда (56% против 63% среди юношей) и позволяют реализовать свои способности

(70% против 77%). Как следствие, об интересе к работе в инженерно-технической сфере девушки говорят реже, чем юноши: 11% против 29% среди юношей, в тоже время 48% девушек против 23% среди юношей не рассматривают инженерно-технические профессии как привлекательные.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «А ЗАИНТЕРЕСОВАН(А) ЛИ ТЫ В ПОЛУЧЕНИИ ИНЖЕНЕРНЫХ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ?», N=354 (ЮНОШИ), N=646 (ДЕВУШКИ)



Негативно на интерес школьниц к инженерным специальностям влияет и неуверенность в собственных способностях на фоне представлений о том, что работа в этих сферах сложна и требует определенных личных качеств. Среди девушек выше доля тех, кто сомневается в простоте обучения инженерно-техническим специальностям (31% против 23% у юношей) и в своих личных качествах (31% против 21%). Уверенность в наличии собственных способностей фактором готовности рассмотреть обучение и работу в этой сфере девушки называли чаще, чем юноши (29% против 23%).



Я думаю, что трудности в головах девушки по выбору инженерных специальностей связаны в первую очередь с общественным мнением. Еще 5–7 лет назад популярность инженерных специальностей была не на высоком уровне. Но каждый год мы все больше по телевизору видим рассказы о успешных инженерах, о хороших конструкторах, о ведении всевозможных исследований в области биологии, машиностроения и тому подобное. Очевидно, популяризация этих знаний меняет представление о специальности как у мальчиков, так и у девочек в том числе

СВЕТЛАНА МОРКОВИНА
Доктор экономических наук, проректор по науке и инновациям,
профессор Воронежского государственного лесотехнического университета

Требуется комплексная работа по профилированию занятости девушек в инженерной и технической сфере: с одной стороны — демонстрация возможностей работы для людей с разными способностями и склонностями, с другой — организация школьных кружков, факультативов и олимпиад, позволяющих девушкам раскрыть свой потенциал, в том числе в точных науках.

Различия в восприятии инженерно-технических профессий девушками и юношами формируются уже на этапе обучения в школе. К старшим классам у большинства школьников сформировано как представление о будущей специальности, так и о желаемом образовательном пути. Предпочтение отдают вузам, а свое будущее связывают с творческими специальностями и сферой ИТ.

Большинство девушек к старшим классам полагают, что уже четко определились с будущей специальностью (45%), или склоняются к определенной специальности (41%).

” Сейчас профориентацией уже начали заниматься в средних классах школы, до перехода в выпускные классы. Это правильный тренд — позволяет девочкам и мальчикам заранее подумать о будущей профессии. Я привержена позиции, что лучше направлять подростков и давать им базу для знакомства с профессией раньше: многие ребята ввиду ограниченности информации и понимания перспектив в последний момент меняют ранее намеченные маршруты, теряя в своих позициях на вступительных этапах в ВУЗ. Это несет не только избыточный стресс и риск, но и не очевидный эффект, т.к. ситуационное, спонтанное принятие такого, не побоюсь этого слова, судьбоносного решения, в большинстве случаев ведет к ошибке и в дальнейшем к потере интереса к учебе. Чем раньше будущий молодой специалист поймет, с чем в будущем будет связана его работа и жизнь — тем более осозанным и направленным будет учебный процесс.

АЛЛА ПОТАПОВА
генеральный директор предприятия «БИАКСПЛЕН» (входит в ПАО «СИБУР Холдинг»)

” Интерес у обучающихся нашего колледжа к инженерным и производственным профессиям за последние два года значительно изменился. Мы думаем, это связано с тем, что развивается промышленность и многие выпускники успешно трудоустраиваются на предприятия. Со стороны государства есть ряд проектов, которые поддерживают технические специальности.

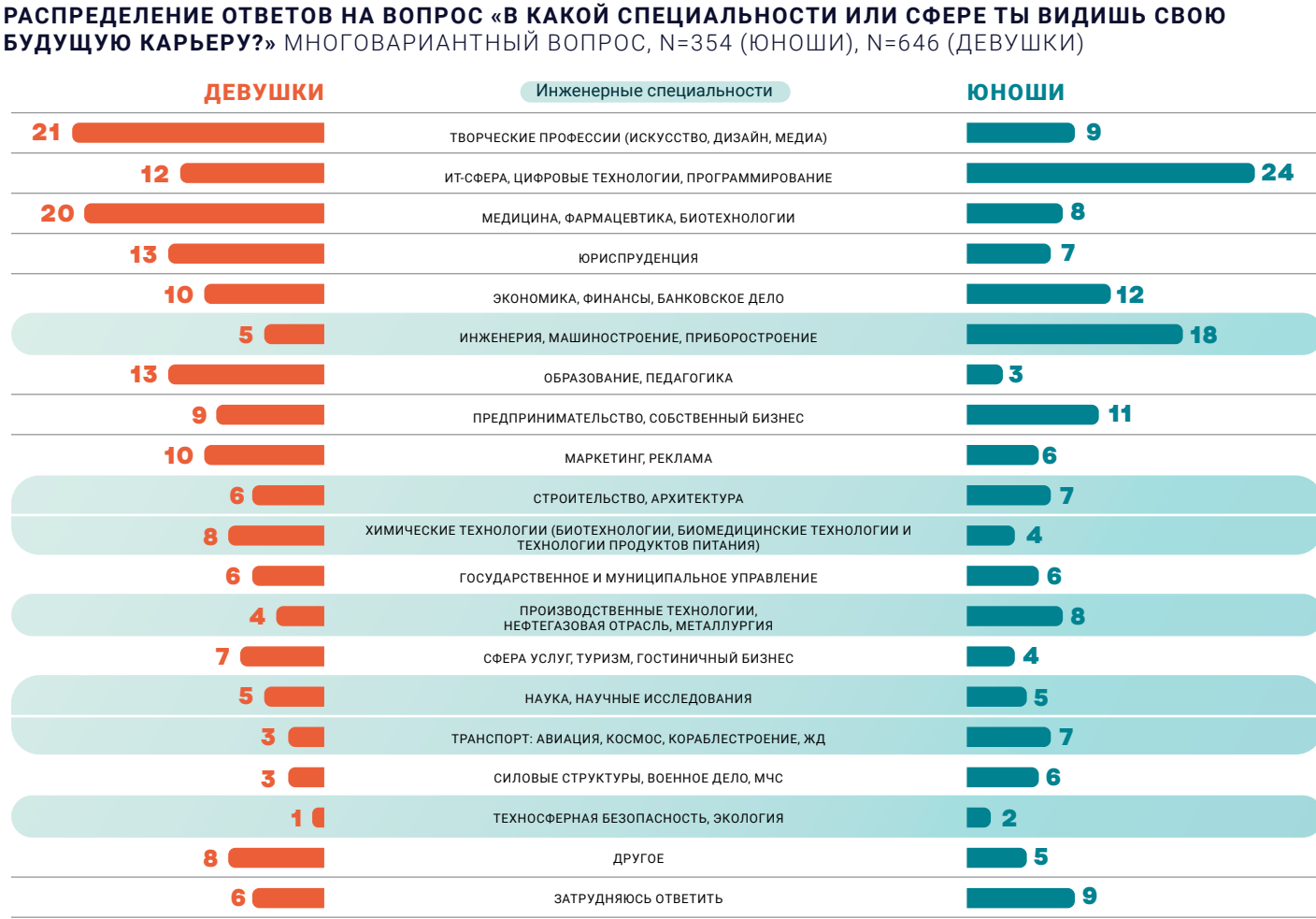
ВЕНЕРА ТАЙМУРЗИНА
Заместитель директора по воспитательной работе Благовещенского многопрофильного профессионального колледжа

В этом отношении они не уступают юношам — среди них сопоставимая доля тех, кто считает, что уже выбрал профессию.

К старшим классам учащиеся определяют не только со специальностью, но и с выбором конкретного учебного заведения: и в этом отношении девушки опережают молодых людей: среди них выбор одного или нескольких учебных заведений сделали уже 86% (среди юношей — 79%). При этом речь не обязательно идет о высших учебных заведениях. **Эксперты из сферы образования отмечают рост интереса к среднему профессиональному образованию в последние годы.** А результаты опроса школьников показывают, что среди девятиклассников почти половина ориентирована на получение среднего профессионального образования (однако 19% говорят о получении высшего образования после колледжа). В то время как те, кто продолжает обучение в 10–11 классах, как правило, уже сделали выбор в пользу высшего образования.

Вне зависимости от класса обучения девушки более ориентированы получить высшее образование, чем юноши. Те из них, кто планирует получение среднего профессионального образования, объясняют свой выбор стремлением к самостоятельности чаще, чем юноши: девушек отличает более высокая доля тех, кто выбирает ссузы в стремлении поскорее стать самостоятельной (31% против 15% среди юношей) и получить навыки

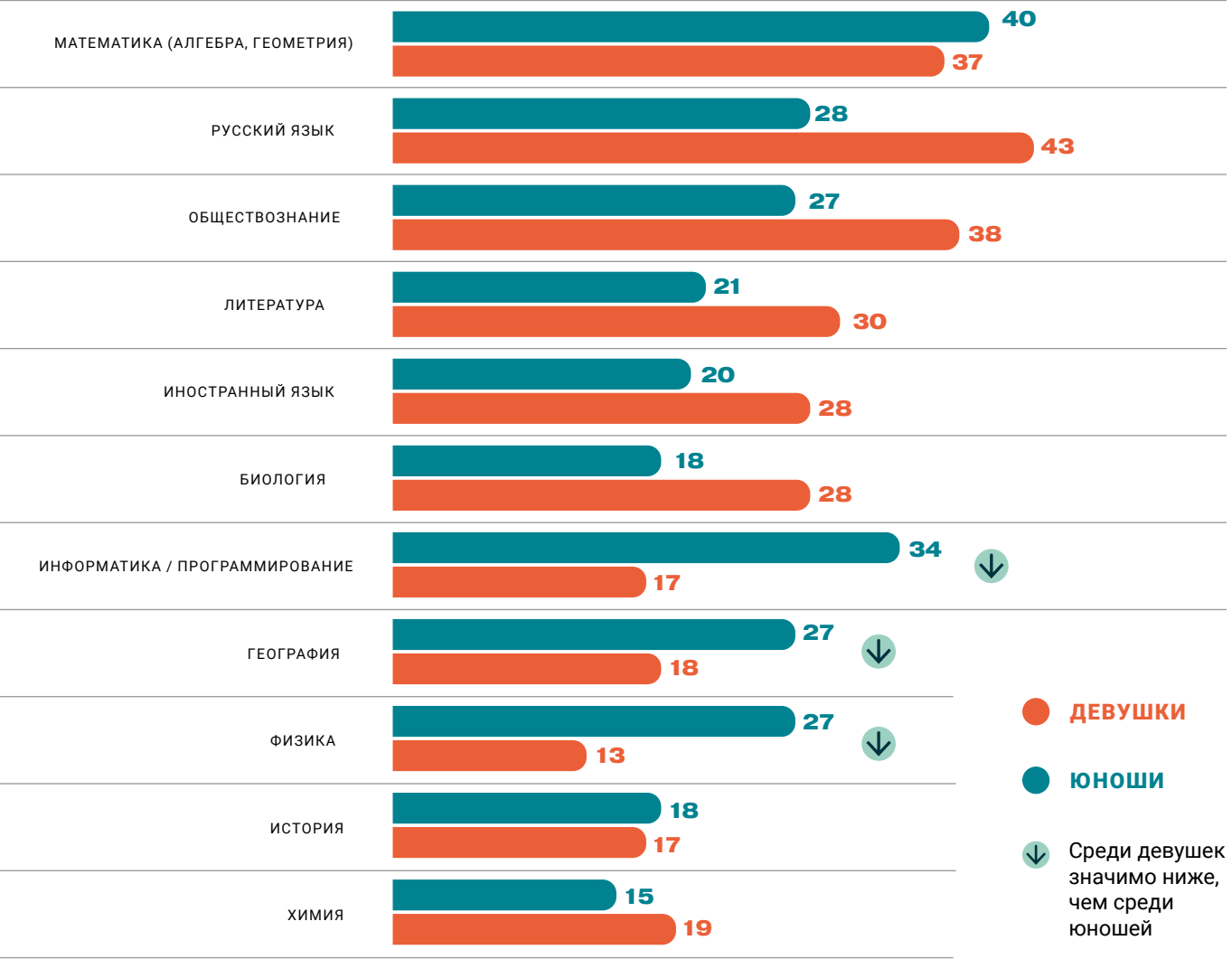
и начать зарабатывать (23% против 12%). **При сопоставимом уровне определенности в отношении будущей специальности девочки существенно реже связывают свое будущее с инженерными специальностями:** 10% девушек указали на интерес как минимум к одной инженерно-технической специальности (на графике 2 выделены рамкой) против 24% среди юношей.



Одним из факторов более низкой заинтересованности в работе в инженерно-технической сфере является то, что в старшей школе девушки реже видят у себя предрасположенность

к точным наукам, успехи в которых важны для обучения и работы в инженерно-технических специальностях.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКИЕ ШКОЛЬНЫЕ ПРЕДМЕТЫ ДАЮТСЯ ТЕБЕ ЛУЧШЕ ВСЕГО?», МНОГОВАРИАНТНЫЙ ВОПРОС, N=354 (ЮНОШИ), N=646 (ДЕВУШКИ)



Гендерный разрыв в отношении к инженерным специальностям формируется как под влиянием школы, так и под влиянием семьи.

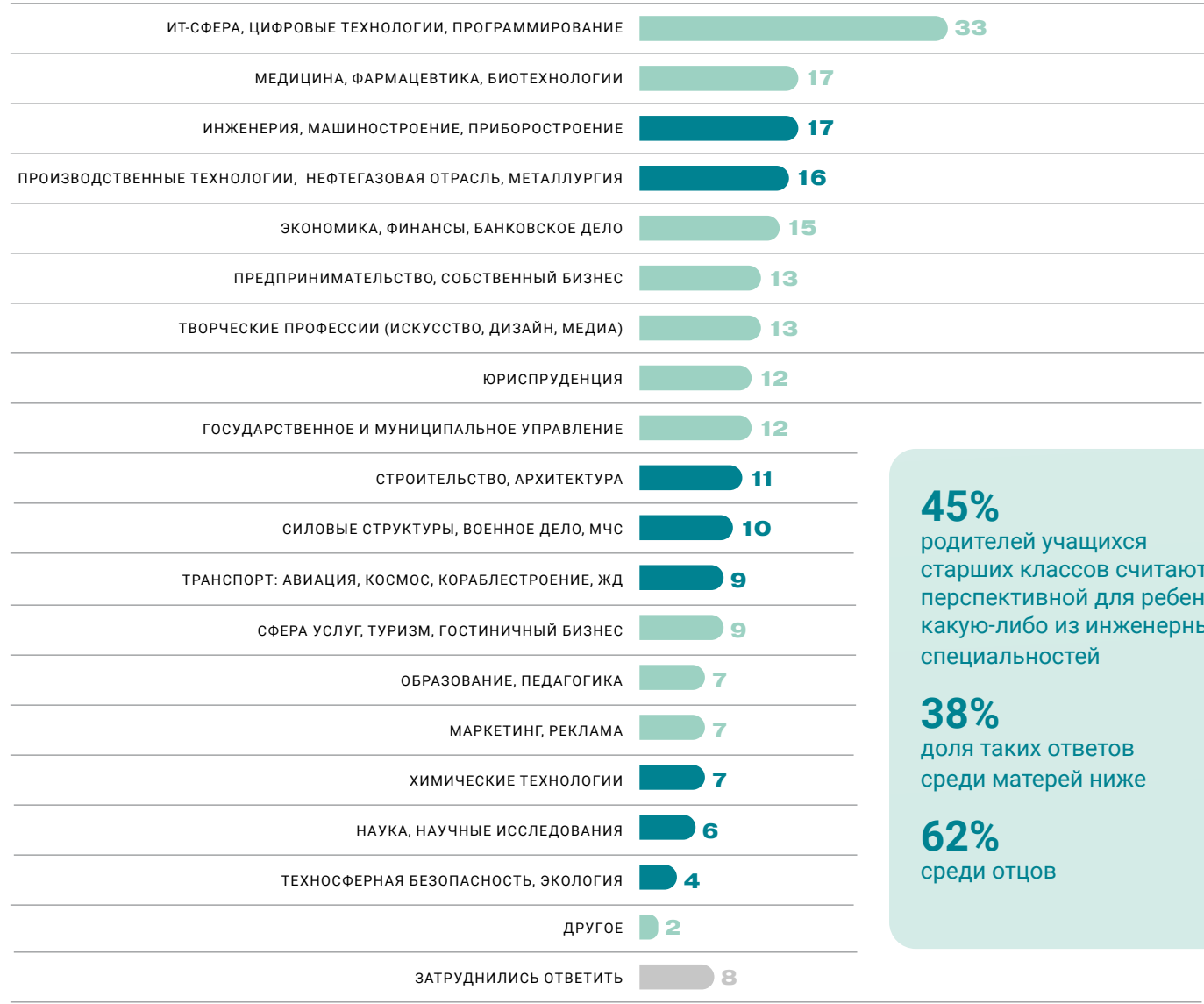
Выбор будущей профессии школьниками осуществляется в кооперации с родителями, которые также не всегда воспринимают инженерно-технические специальности как перспективные.

Большинство родителей указывают, что они участвуют в обсуждении профессионального будущего детей, но решение остается за ребенком (76%). Большинство детей (как девушек, так и молодых людей) также отмечают, что родители участвуют в обсуждении их профессионального будущего: 41% считают, что родители активно предлагают варианты, 32% — что родители поддерживают их выбор. При этом родители зачастую не видят инженерные специальности как перспективные (в этом отношении с большим отрывом сегодня лидирует сфера ИТ).

Таким образом, барьером для выбора работы в инженерных и технических специальностях для девушек может выступать не только низкая осведомленность о работе и неуверенность в своих силах, но и отсутствие мотивации и поддержки со стороны родителей. В то же время большинство родителей видят ценность основательного образования для ребенка (65%), акцент на фундаментальности и востребованности технического и инженерного образования со стороны работодателей может стать драйвером интереса родителей.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКИЕ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ПЕРСПЕКТИВНЫМИ ДЛЯ ВАШЕГО РЕБЕНКА?», МНОГОВАРИАНТНЫЙ ВОПРОС, % РОДИТЕЛЕЙ УЧАЩИХСЯ В СТАРШЕЙ ШКОЛЕ, N=505.



● Инженерные специальности ● Другие специальности

45% родителей учащихся старших классов считают перспективной для ребенка какую-либо из инженерных специальностей

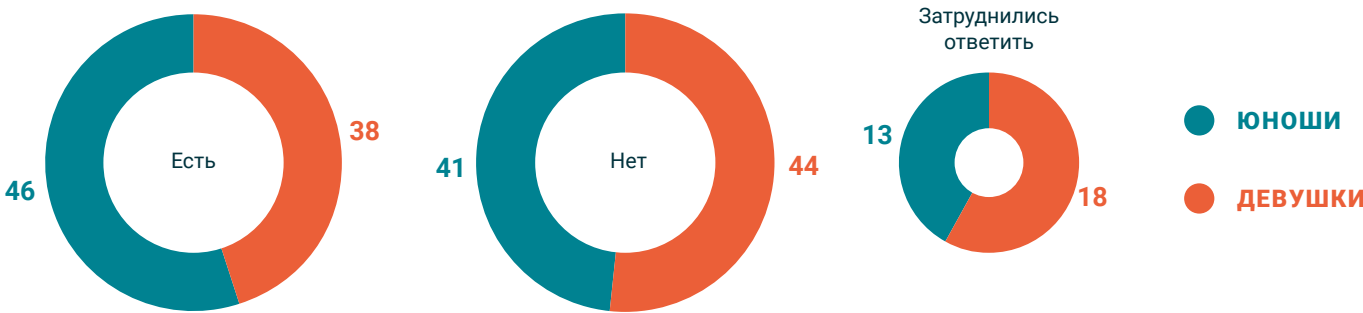
38% доля таких ответов среди матерей ниже

62% среди отцов

Еще одним барьером для вовлечения девушек в обучение и работу по инженерно-техническим специальностям является отсутствие позитивных аналогичных примеров в окружении детей. Девушки реже молодых людей видят в своем окружении взрослых, работающих в инженерной, технической или производственной сфере (38% против 46% среди мо-

лодых людей). Причиной этого может быть как времяпрепровождение преимущественно в женском коллективе (с мамами и другими старшими родственницами), так и отсутствие стремления у родителей показать ребенку такие примеры в окружении, в случае если родители не связывают карьерные перспективы ребенка с производственной сферой.

ГРАФИК 5.РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЕСТЬ ЛИ СРЕДИ ТВОИХ РОДИТЕЛЕЙ/БЛИЗКИХ РОДСТВЕННИКОВ/БЛИЗКИХ ДРУЗЕЙ СЕМЬИ ТЕ, КТО РАБОТАЕТ В ИНЖЕНЕРНОЙ, ТЕХНИЧЕСКОЙ ИЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ?», N=354 (ЮНОШИ), N=646 (ДЕВУШКИ).



Решением этой проблемы с одной стороны может выступать работа с родителями по повышению их интереса к обучению детей по инженерно-техническим направлениям (что будет мотивировать родителей активнее информировать детей об этом), а также организация в рамках школьных мероприятий встреч с родителями и родственниками детей, которые заняты в инженерно-технических специальностях. Это позволит сформировать у детей более четкие представления о работе в этих сферах и получить ответы на интересующие вопросы «из первых уст».

Для повышения интереса девушек старшего школьного возраста к инженерным и техническим специальностям требуется работа не только с ними, но и с их родителями: повышение информированности родителей о карьерных возможностях в технической и инженерной сферах.

Роль школы в формировании интереса школьников к инженерно-техническим специальностям оценивается как недостаточная — как родителями, так и старшеклассниками.

Как по мнению школьников (девушек и юношей в равной степени), так и по мнению родителей, школа не всегда способствует развитию интереса к инженерным и техническим специальностям.

Эксперты полагают: у самих абитуриентов практически нет стереотипов относительно работы

девушек в инженерно-технической сфере. Проблема сформирована и транслируется учителями и родителями. Учителя, руководствуясь благими намерениями или констатируя слабость школьной подготовки по точным наукам, либо на фоне инертности и имеющихся у них стереотипов активно отсекают потенциальных абитуриентов технических вузов, особенно девочек.



В школах часто отговаривают детей идти по этому пути. С простой формулировкой: ты не сдашь. Действительно, стать инженером непросто, это сложные предметы и большой труд. Может быть, в таком поведении есть просто констатация слабости некоторых школ. Но то, что часть девочек, которые могли бы стать инженерами и создавать технологическое будущее нашей страны, мы здесь теряем, это точно.

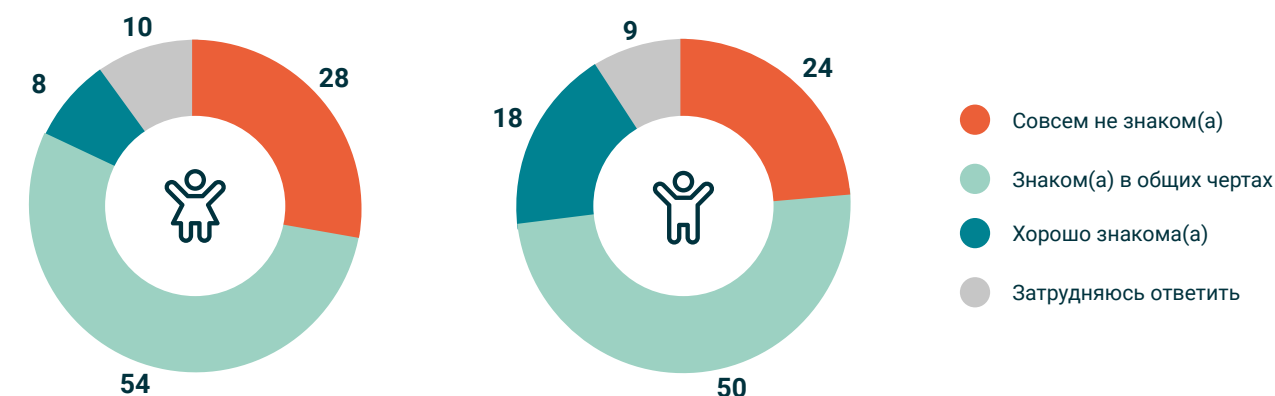
ОКСАНА МАРТЫНЕНКО
Ректор Забайкальского
государственного университета



Сами школьники также полагают, что школе не удастся сформировать интерес к инженерно-технической сфере. Только 19% школьников отмечают, что в школе им интересно и полезно рассказывают о таких профессиях, и только 10% родителей считают, что школьные программы

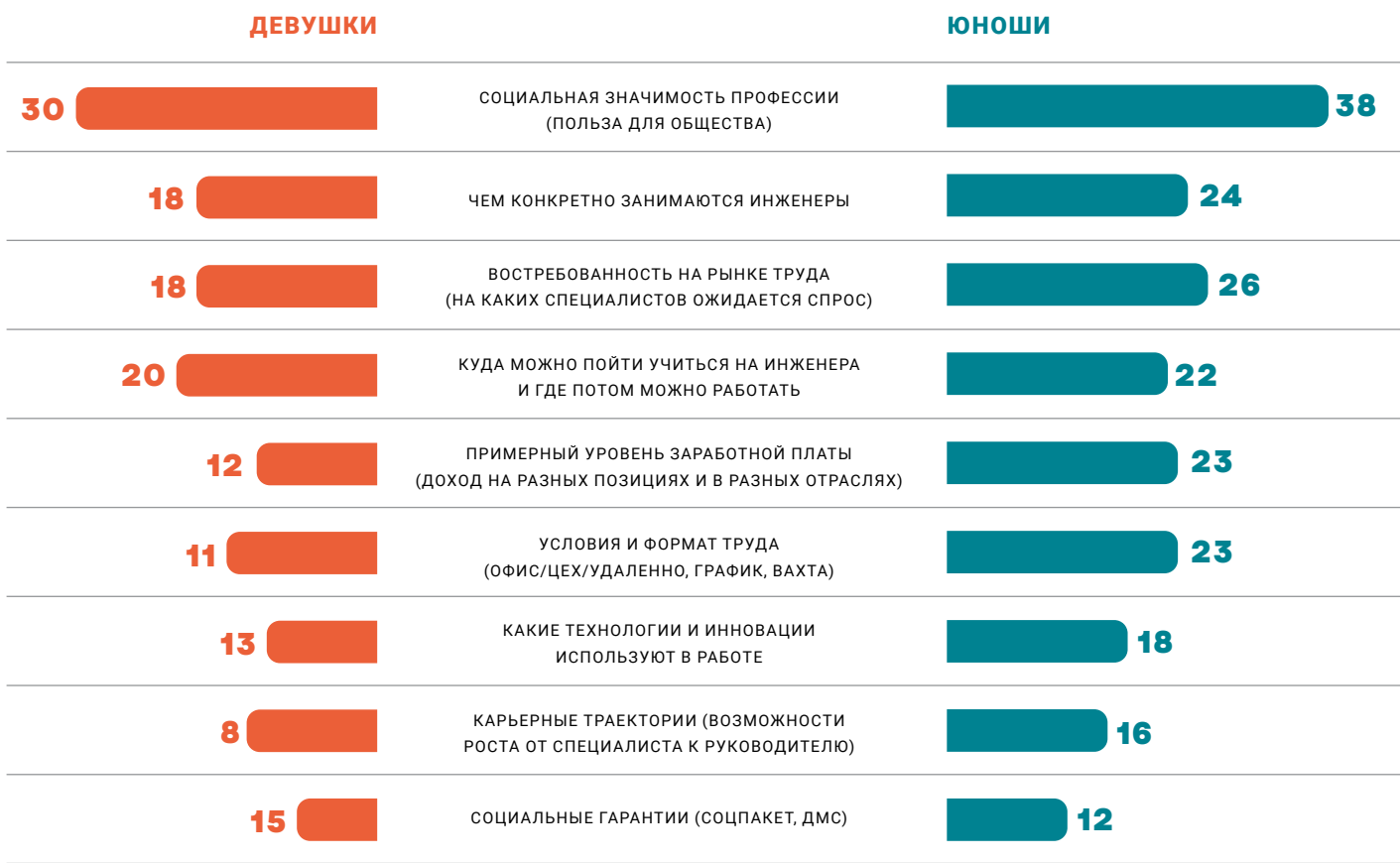
дают хорошую базу и вызывают интерес к инженерным специальностям. При этом девушки более остро ощущают нехватку знаний об инженерных профессиях: среди них 28% говорят, что не знают о них ничего (среди молодых людей — 24%).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «НАСКОЛЬКО ТЫ ЛИЧНО ЗНАКОМ(А) С СОВРЕМЕННЫМИ ИНЖЕНЕРНЫМИ, ТЕХНИЧЕСКИМИ ИЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ПРОФЕССИЯМИ, КАРЬЕРНЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В ЭТОЙ СФЕРЕ?», N=354 (ЮНОШИ), N=646 (ДЕВУШКИ).



Собственную осведомленность об отдельных аспектах работы в инженерно-технической сфере девушки также оценивают ниже, чем юноши.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «А ЧТО ТЫ ЗНАЕШЬ О СЛЕДУЮЩИХ ПАРАМЕТРАХ ИНЖЕНЕРНЫХ, ТЕХНИЧЕСКИХ ИЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЙ?»,
% ОТВЕТОВ «ХОРОШО ЗНАЮ», N=354 (ЮНОШИ), N=646 (ДЕВУШКИ).



Требуется усиление роли школы в повышении осведомленности и популяризации инженерно-технических специальностей среди девушек. Для этого необходимо проведение просветительских мероприятий, в рамках которых школьникам будут показаны особенности профессий (в том числе – уровень оплаты труда) и рассказано о необходимых навыках. Особое внимание стоит уделить вопросам о том, насколько легко девушкам найти работу в инженерно-технической сфере и сохранить рабочее место в дальнейшем. Важным аспектом может стать приглашение в школы отраслевых профессионалов, в том числе женщин.

В условиях недостаточной вовлеченности школы в процесс профориентации школьников особую роль в нем играет участие представителей бизнеса.



Компании сегодня осознают важность привлечения молодежи в профессию для решения проблемы дефицита кадров и активно вовлекаются в процессы ранней профориентации.

У нас есть свой «Покровский горный колледж», мы стараемся готовить свои кадры самостоятельно. Тесно взаимодействуем еще с одним местным колледжем, с институтами. У нас около 200-250 человек ежегодно проходят практику, есть и целевики.

ЕЛЕНА БАБКИНА
Заместитель генерального директора по персоналу, ГК «Атлас Майнинг»

При этом эксперты подчеркивают, что программы, нацеленные на вовлечение женщин в инженерно-техническую сферу, не должны подчеркивать различия между юношами и девушками, напротив — они должны быть гендерно-нейтральными.

Девушки в большей степени, чем юноши, вовлечены в поиск информации о профессиях. Популяризация материалов (статей в интернете, выступлений на днях открытых дверей), демонстрирующих карьерные возможности в инженерно-технической сфере, может способствовать росту интереса к инженерно-техническим специальностям со стороны школьниц.

„ Мы больше 10 лет занимаемся со школами, занимаемся начальной профориентацией. У нас применяется комплексный подход к профориентации. А знакомство с профессиями начинается с подопечного детского сада. Мы не делим профессии на «для мальчиков и девочек». Если им не рассказывать, не делить профессии на мужские и женские в период профориентации, то у них этого разделения в голове и не возникает.

СВЕТЛАНА РЯБКОВА
Директор по персоналу, НПО «Наука»

В части поиска информации о будущей профессии девушки демонстрируют более проактивную позицию, чем юноши. Среди девушек в сравнении с молодыми людьми выше доля тех, кто ищет информацию самостоятельно (58%), проходит профориентационные тесты (37%), общается с работающими близкими (33%) и ходит на дни открытых дверей учебных заведений или мероприятий (22%).

Для повышения интереса к инженерно-техническим специальностям важно размещать больше информации о них в различных источниках, посвященных теме обучения и работы. Важно подчеркивать равные возможности для девушек и молодых людей, возможно — предлагать посетить различные предприятия, где девушки могли бы увидеть условия труда, понять, как организован процесс работы и пообщаться с теми, кто уже занят в инженерно-технической сфере.

„ Мне кажется, можно в школу приглашать представителей различных инженерных профессий. Горного инженера, который бы просто рассказывал, как это происходит на самом деле, как выглядит работа вахтой — почти «пионерлагерь» для взрослых. Съезди, посмотри, вдруг понравится, вдруг ты захочешь с этим дальше связать свою жизнь.

ЕЛЕНА БАБКИНА
Заместитель генерального директора по персоналу, ГК «Атлас Майнинг»





ЕЛЕНА ДЬЯКОВА,
РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ ПО ОПЕРАЦИОННОЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕПАРТАМЕНТА ПО НЕПРЕРЫВНОМУ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ООО «АТЛАС МАЙНИНГ»
(Г. БЛАГОВЕЩЕНСК)

Я работаю в инженерной сфере уже 35 лет. Начиная с позиции машиниста насосных установок, а сегодня занимаюсь операционной эффективностью и отвечаю за стратегические задачи по оптимизации процессов.

Когда я выбирала профессию, у меня не было сомнений. Меня всегда привлекала практическая сторона инженерии — возможность видеть результат своей работы. Я понимала, что это путь, требующий упорства и постоянного обучения, но именно это и давало мне мотивацию.

Начало карьеры было непростым. Приходилось доказывать, что я справлюсь с задачами не хуже мужчин. Я много училась на практике, вникала в работу оборудования, осваивала новые навыки. Внимательно слушала опытных

коллег, задавала вопросы, перенимала их опыт. Постепенно мне удалось заслужить репутацию ответственного и грамотного специалиста — и отношение ко мне изменилось.

С самого начала я старалась не просто выполнять задачи, а предлагать идеи и брать на себя больше ответственности. Мне всегда было важно расти, поэтому даже при высокой нагрузке я находила время для обучения. Со временем я поняла, насколько важны гибкость мышления и настойчивость: умение переключаться между задачами, искать нестандартные решения, анализировать ошибки и двигаться дальше.

Большую роль в моём развитии сыграли люди. На первых этапах мне помогали наставники — делились знаниями, поддерживали. Позже важным фактором стала поддержка руководства и возможность участвовать в крупных проектах. Переломным моментом стало доверие, когда меня назначили на руководящую должность. Это усилило чувство ответственности и стало стимулом для дальнейшего роста.

Если говорить о выборе профессии, я бы сказала: не бойтесь вызовов. Инженерная сфера требует усилий, но она даёт реальные возможности для самореализации. Начинайте с базовых позиций — каждый этап важен и даёт опыт. Учитесь, ищите наставников, будьте открыты к новому. И не бойтесь ошибок — именно через них приходит развитие.

Главное — верить в себя и ставить амбициозные цели. Шаг за шагом можно прийти к результатам, которые сначала кажутся недостижимыми. В инженерной профессии действительно можно добиться многого.



Для увеличения доли школьников, рассматривающих инженерный трек, ключевыми являются ранняя профориентация (до старших классов), а также повышение осведомленности девушек и их родителей о карьерных возможностях и особенностях работы в инженерно-технической сфере в рамках встреч с представительницами инженерно-технических специальностей и экскурсий на предприятия.



**ПЕРВЫЕ ШАГИ
ДЕВУШЕК
В ПРОФЕССИИ:
ИНТЕРЕС
К СПЕЦИАЛЬНОСТИ
И СЛОЖНОСТИ
В ПОИСКЕ РАБОТЫ**



Период получения профессионального образования эксперты характеризуют как наиболее благополучный с точки зрения различий между девушками и юношами в построении карьеры в производственной сфере. Поступая на инженерные специальности, девушки оказываются среди единомышленников и видят позитивные примеры в своем окружении — как других студенток, так и женщин-преподавателей.

Студентки и девушки-молодые специалисты говорят об интересе к работе по специальности или в смежных отраслях. При этом их ожидания от работы и работодателя достаточно велики: для них важен размер оплаты труда не ниже рыночного, а также наличие социального пакета, предоставляемого работодателем. Еще одним важным аспектом занятости для девушек является возможность вертикального карьерного роста (этот запрос у девушек выражен в большей степени, чем у юношей).

В то же время студентки и девушки, завершившие образование, ощущают себя в уязвимой позиции при поиске работы: они чаще, чем юноши, указывают, что сталкивались с различными трудностями при поиске работы (в том числе с предвзятым отношением на собеседовании) и ожидают от работодателя понимания того, что молодой сотрудник не имеет опыта и нуждается в обучении и наставничестве.

Наиболее серьезные и системные барьеры возникают до поступления в учебное заведение, в то время как сама образователь-

ная среда в большинстве случаев выступает не источником, а, напротив, нивелирующим эти барьеры фактором.

” Как только девочка делает шаг и переступает порог технического университета, она видит студенток, огромное количество девчонок, которые реализуют какие-то проекты. У нас везде плазменные экраны, везде эти проекты показывают. И они в это сообщество вливаются, они общаются, и у них уходит этот страх. А когда начинают учиться, они видят, что у нас большинство преподавателей работают в отрасли, и они видят женщин-преподавателей.

НАТАЛЬЯ РЫЖОВА

Руководитель Центра Карьеры МГТУ им. Н.Э. Баумана

Однако на этапе поиска работы (в процессе обучения или по его завершении) девушки сталкиваются со сложностями. Эксперты указывают на существование опасений работодателей, связанных с потенциальным выходом женщин в декретный отпуск и отсутствием сотрудницы из-за больничных по уходу за ребенком.

Устроившись на работу, в первые годы после трудоустройства женщины реже проявляют инициативу (например, участвуют в конференциях, проявляют себя в общественной работе, берут на себя ответственность и дополнительные задачи), что снижает их видимость для руководства и карьерные возможности. Упоминают эксперты и то, что женщины часто не готовы быть руководителями.

” Первый критерий при трудоустройстве девушек — все смотрят на возраст, когда ты уйдешь в декрет или не уйдешь. Дальше при карьерном росте руководители не всегда видят потенциал в текущих сотрудниках-женщинах, чтобы поставить их на руководящую должность. Не все девушки готовы быть руководителями.

ЕЛЕНА БАБКИНА

Заместитель генерального директора по персоналу, ГК «Атлас Майнинг»

В то же время сегодня формируется запрос на новый тип современного специалиста — кросс-функционального инженера. Сегодня недостаточно быть просто производственником, нужно обладать различными навыками, в том числе, цифровыми. Работодатели единодушны в том, что перечень ключевых компетенций для инженеров расширился и помимо «базовых»

профессиональных навыков все чаще востребованы так называемые «мягкие навыки». Потребность в квалифицированных специалистах с широким спектром как профессиональных, так и коммуникативных навыков формирует спрос на молодых квалифицированных специалистов в инженерно-технической сфере, в том числе девушек.

” Для построения успешной карьеры нет разницы — девочки или мальчики. Важна гибкость, готовность подстраиваться, находить варианты, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, добиваться результата, смело брать проекты и количество времени, которое готовы инвестировать в ту или иную работу. Я не вижу разницы здесь между девочками и мальчиками.

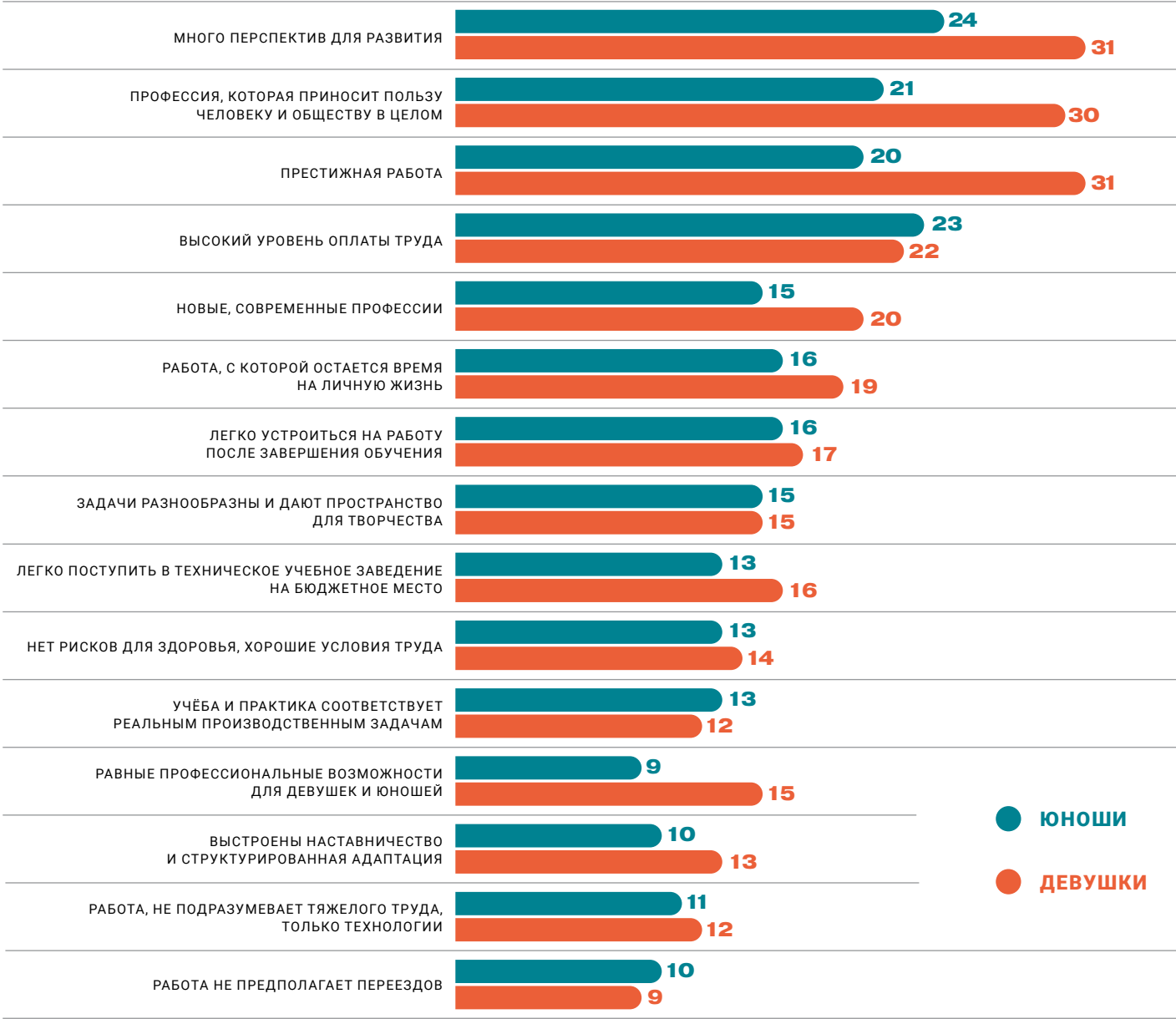
ИРИНА ШАХМАМЕТОВА

Руководитель практики по работе с молодыми специалистами и учебными заведениями Сибур

К моменту начала карьеры, как у девушек, так и у молодых людей формируется позитивный образ работы в инженерно-технической сфере.

Студентки и молодые специалистки чаще, чем юноши, видят такие преимущества работы в технической и инженерной сфере, как наличие перспектив для развития, престиж работы и возможность принести пользу обществу. Также среди девушек выше доля тех, кто говорит о современности профессий.

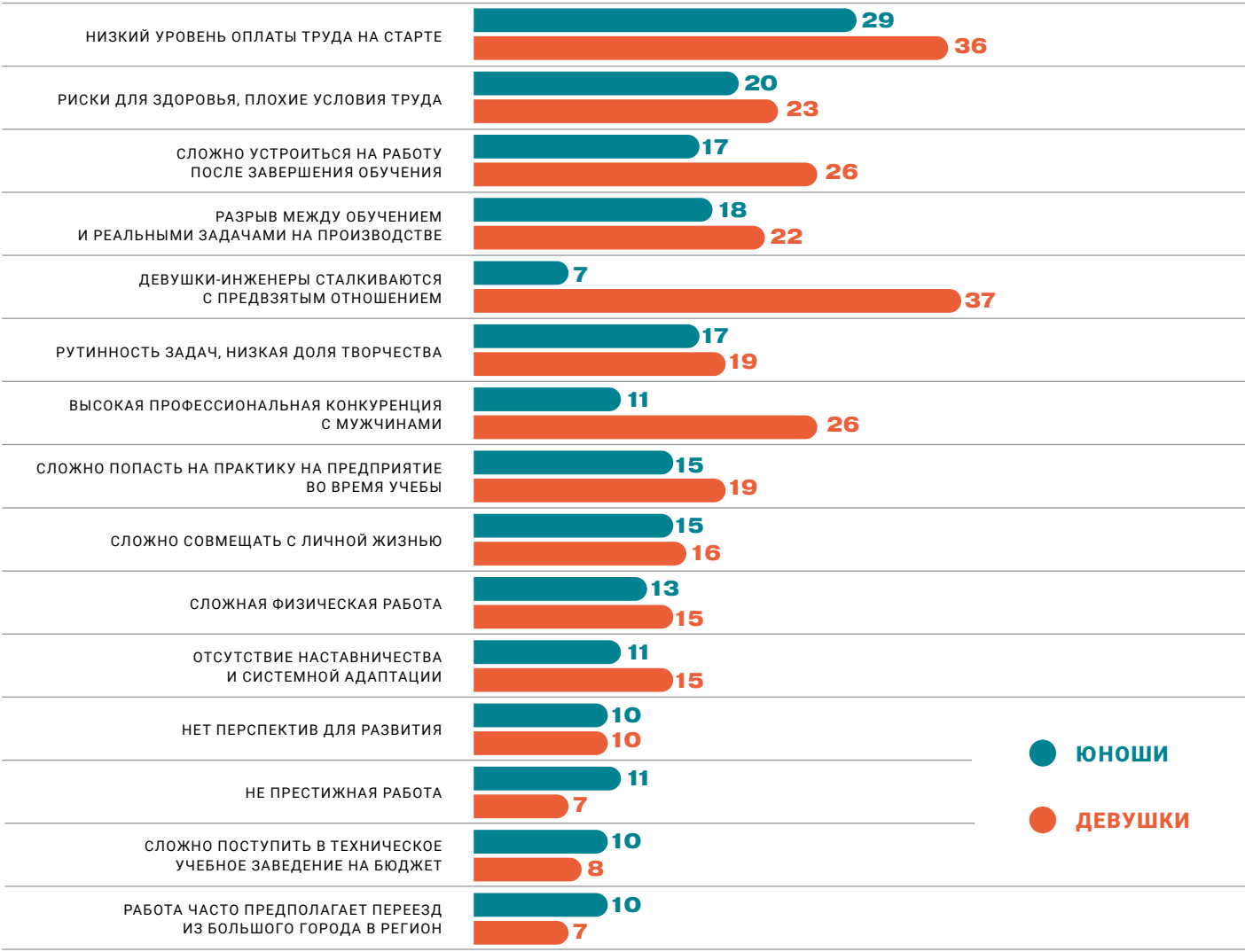
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЧТО ДЛЯ ВАС ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМИ ПРЕИМУЩЕСТВАМИ КАРЬЕРЫ В ТЕХНИЧЕСКОЙ И ИНЖЕНЕРНОЙ СФЕРЕ?», ТОП-15 ОТВЕТОВ, N=783 (ЮНОШИ), N=489 (ДЕВУШКИ).



В то же время среди девушек более высокая доля тех, кто видит различные барьеры для занятости в инженерных и технических профессиях. Каждая третья девушка указывает

на предвзятое отношение со стороны мужчин-инженеров, а каждая четвертая — на наличие высокой профессиональной конкуренции с мужчинами.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЧТО ДЛЯ ВАС ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМИ НЕДОСТАТКАМИ РАБОТЫ В ТЕХНИЧЕСКОЙ И ИНЖЕНЕРНОЙ СФЕРЕ?», ТОП-15 ОТВЕТОВ, N=783 (ЮНОШИ), N=489 (ДЕВУШКИ).



Среди экспертов нет консенсуса относительно того, как бороться с гендерными стереотипами в инженерно-технической сфере. Высказываются как мнения, что необходимы специализированные программы поддержки для женщин

и программы равных возможностей, так и мнения о важности гендерно-нейтральных программ, которые не акцентировали бы внимания на различиях между мужчинами и женщинами.

Я не понимаю разницы, почему мужчина не нуждается в поддержке, в такой же, как и женщина, с точки зрения своего карьерного развития. Мне кажется, мы тут достаточно одинаковые.

ЕЛЕНА БАБКИНА
Заместитель генерального директора по персоналу, ГК «Атлас Майнинг»

У нас есть два Telegram-канала: один – «Женщина в ЦБП», другой – «Про Легпром», где мы обмениваемся новостями, информируем женщин о каких-то мероприятиях, возможностях, конкурсах.

АЛЛА СБИТНЕВА
Директор проектов Департамента развития корпоративного бизнеса ПАО «Сбербанк», член правления Российского союза предпринимателей

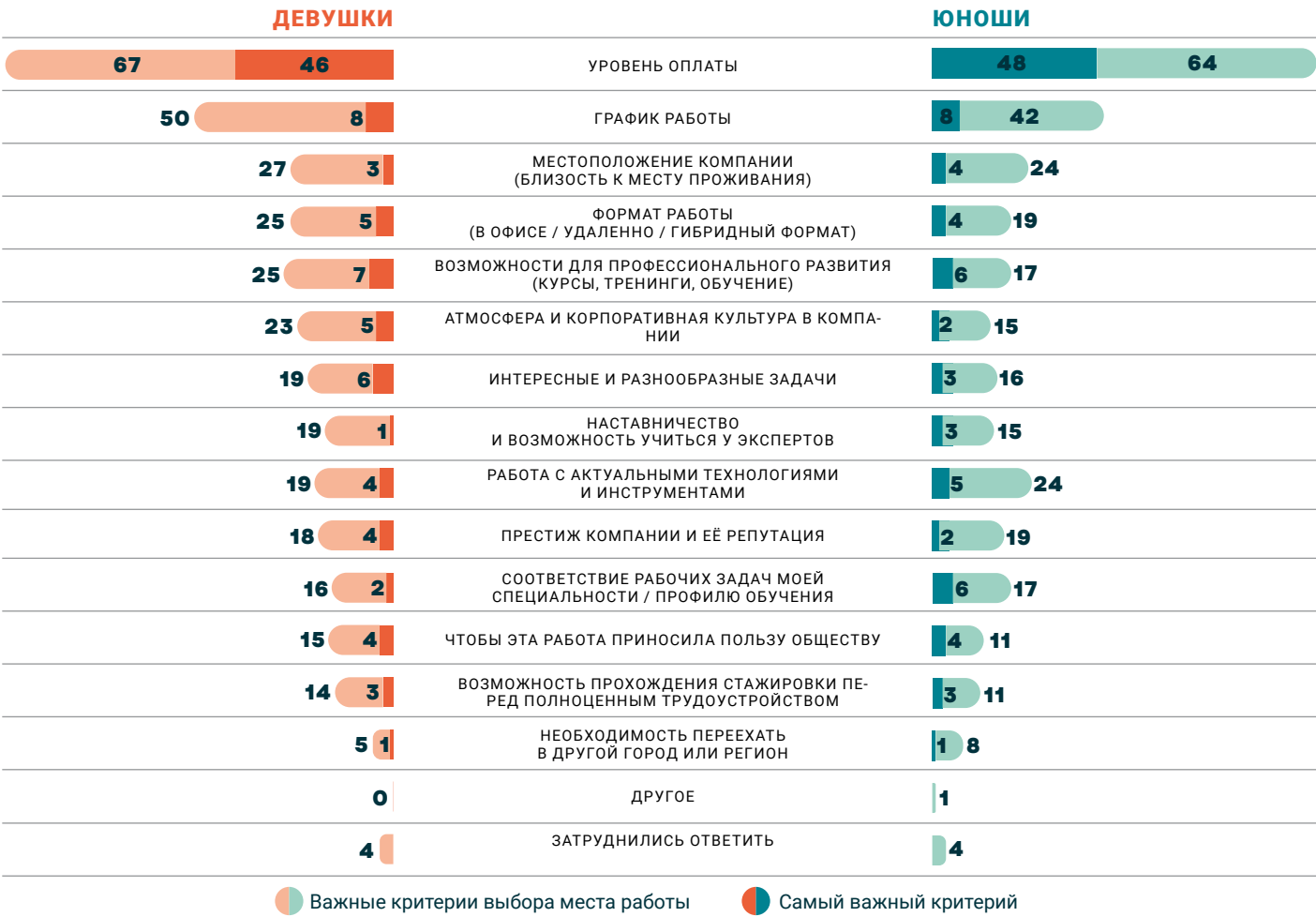
Несмотря на отсутствие единого мнения относительно того, как именно можно преодолеть стереотипы относительно женской занятости в инженерно-технической сфере, эксперты сходятся во мнении, что важно обеспечивать равные карьерные возможности для мужчин и женщин в производственных профессиях.

Факторы выбора места работы девушками и молодыми людьми во многом схожи, однако девушек отличает более высокая доля тех, для кого важны гибкий график и атмосфера в компании.

Ключевыми факторами выбора места работы в технической и инженерной сфере как для девушек, так и для юношей, как правило, являются уровень оплаты труда и график работы, эти же факторы наиболее часто относят и к самым важным критериям при выборе работодате-

ля. Однако среди девушек выше доля тех, кто называет важным график работы (50% против 42% среди юношей), а также возможности для профессионального развития (25% против 17%), атмосферу и корпоративную культуру в компании (23% против 15%).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ «ЧТО ВАМ БЫЛО БЫ ВАЖНО ПРИ ВЫБОРЕ МЕСТА РАБОТЫ В КОМПАНИИ В ТЕХНИЧЕСКОЙ ИЛИ ИНЖЕНЕРНОЙ СФЕРЕ? МНОВОВАРИАНТНЫЙ ВОПРОС, СУММА ОТВЕТОВ НЕ РАВНА 100%. ЧТО ИЗ ЭТОГО СПИСКА ЯВЛЯЕТСЯ ДЛЯ ВАС САМЫМ ВАЖНЫМ КРИТЕРИЕМ ПРИ ВЫБОРЕ РАБОТОДАТЕЛЯ?», % НЕРАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ И РАБОТАЮЩИХ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, N=308 (ЮНОШИ), N=236 (ДЕВУШКИ).



В своих ожиданиях от работодателя девушки и юноши также схожи. Детальная оценка ожиданий от работодателей и соответствия им говорит о том, что сильной стороной работодателей является профессиональное развитие, которое они могут обеспечить своим сотрудникам (этот

Так как наличие возможностей для профессионального развития является сильной стороной работодателей, об этом конкурентном преимуществе необходимо активно рассказывать при найме.



параметр важен молодым работникам и работодателям, как правило, соответствуют ожиданиям в этом отношении). Однако, карьерный рост и финансовая мотивация — важные параметры, которым работодатели не всегда соответствуют.

Несмотря на схожий запрос молодых специалистов (как девушек, так и юношей) в отношении работы и работодателя, на этапе трудоустройства девушки сталкиваются с трудностями чаще.

Описывая различные негативные ситуации при поиске работы и отборе на вакансии, наиболее часто студенты, работающие по специальности, и молодые специалисты указывают на проблему низких зарплат (68%). Также проблемой является недостаток практических навыков, которым не учили в образовательном учреждении (60%), и отсутствие подходящих вакансий для начинающих специалистов (55%). Девушки оказываются в более уязвимом положении — среди них более высока доля тех, кто сталкивался с каждой из этих негативных ситуаций при поиске работы. В том числе с предвзятым отношением на собеседовании сталкивались 42% девушек и 32% юношей.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ВСПОМНИТЕ, ПОЖАЛУЙСТА, ПЕРИОД СТАРТА ВАШЕЙ КАРЬЕРЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, А ИМЕННО — ПОИСК ПЕРВОЙ РАБОТЫ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ. С КАКИМИ ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ НИЖЕ СИТУАЦИЙ ВЫ СТАЛКИВАЛИСЬ ПРИ ПОИСКЕ И ОТБОРЕ НА ВАКАНСИИ?», % РАБОТАЮЩИХ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, N=435 (ЮНОШИ), N=253 (ДЕВУШКИ)

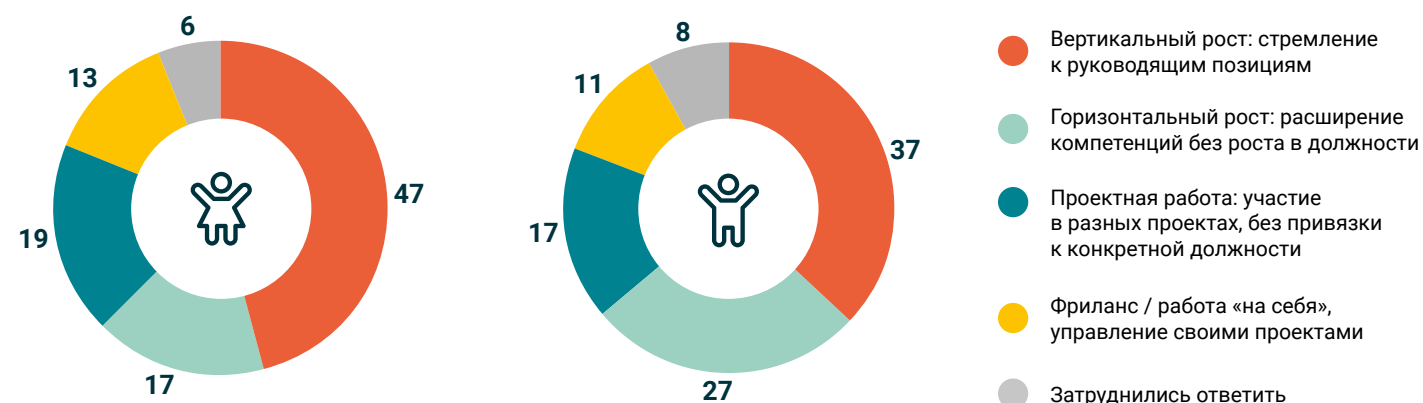


Различия между девушками и юношами фиксируются не только в части трудоустройства, но и в части планов по построению карьеры. Девушки в большей степени, чем молодые люди, ориентированы на вертикальный карьерный рост. При этом они реалистично описывают свои карьерные перспективы.

Среди девушек, как студенток, работающих по специальности, так и молодых специалистов, более высока доля тех, кто отдает предпочтение вертикальному карьерному росту (47% против 37% среди юношей). Тем не менее предпочтение

вертикального роста — в целом главенствующая установка среди работающих по специальности студентов и молодых специалистов (41%). На стремление к горизонтальному росту указывают 23% студентов и молодых специалистов.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКОЙ ТИП КАРЬЕРНОГО ПУТИ ВАМ БЛИЖЕ?», % РАБОТАЮЩИХ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, N=435 (ЮНОШИ), N=253 (ДЕВУШКИ).



Однако в ближайшие годы молодые специалисты, как и юноши, не ждут быстрого карьерного роста и ожидают, скорее, повышения компетенций и доходов: 26% всех опрошенных в этой

группе полагают, что будут работать на той же позиции через 3 года, 20% — думают, что будут работать в смежной области.

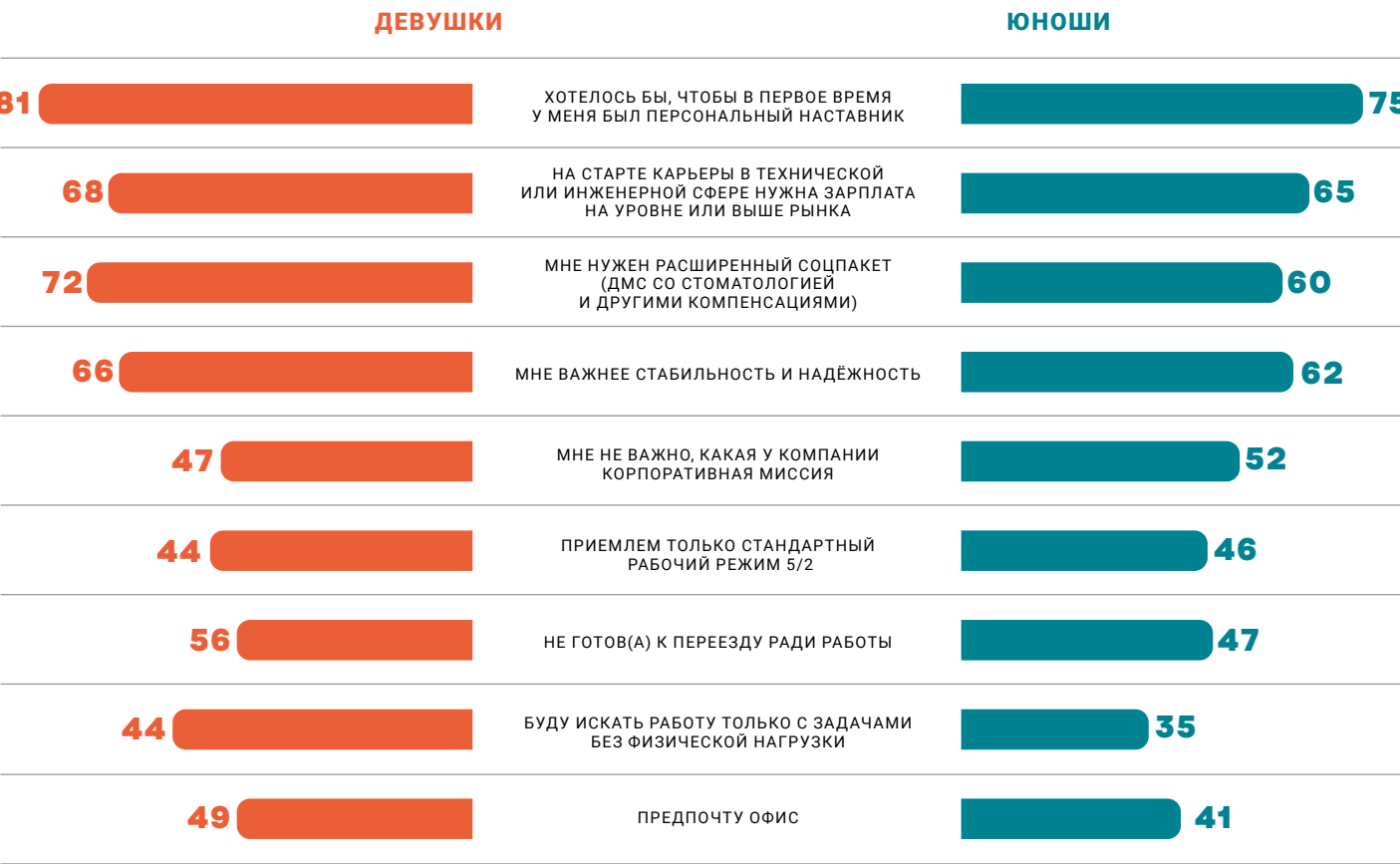
Для реализации карьерных планов девушек важными являются программы наставничества: большинство девушек на старте карьеры хотели бы иметь персонального наставника. Помимо этого, девушки хотят получать заработную плату не ниже рыночной. В сравнении с юношами у девушек более выражен запрос на социальные гарантии со стороны работодателя и отсутствие физической нагрузки, что может быть связано с планами девушек по уходу в декретный отпуск в будущем и более внимательным отношением к собственному здоровью в целом.

Описывая установки относительно занятости, девушки, еще не работающие по специальности или работающие не по специальности, в первую очередь выражают запрос на наличие персонального наставника (81%). Притязания в части финансовых условий весьма высоки: уже на старте карьеры потенциальные работницы

ожидают заработную плату на уровне или выше рынка (68%), и в этих двух пунктах установки девушек и юношей совпадают. При этом среди девушек выше доля тех, для кого важен расширенный социальный пакет, а также тех, кто будет искать работу, не предполагающую физическую нагрузку.



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКОЕ ИЗ ДВУХ УТВЕРЖДЕНИЙ БЛИЖЕ ВАМ ЛИЧНО?»,
% НЕРАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ И РАБОТАЮЩИХ НЕ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ, N=308 (ЮНОШИ), N=236 (ДЕВУШКИ).



Запрос девушек на программы наставничества находит отклик со стороны работодателей: в большинстве компаний действуют системы наставничества, доступные для всех сотрудников вне зависимости от пола. Однако на практике их эффективность для женщин может снижаться из-за гендерных стереотипов. В ряде компаний представлены и программы, нацеленные непосредственно на работу с женщинами.



Мы сформировали женское сообщество для 17,5 тысяч наших сотрудниц, в том числе летом 2024 года провели первое масштабное корпоративное мероприятие «Женский форум». По итогу родился целый ряд пилотных проектов. Один из них связан со специализированными карьерными треками для женщин: каким образом им развивать свою карьеру и обходить ситуации, где они встречаются со «стеклянным потолком».

ОЛЬГА ЛИТВИНОВА
Директор по персоналу и эксперт по корпоративному управлению крупных российских и международных компаний

Для эффективной реализации программ наставничества, по оценкам экспертов из числа руководителей, работа с молодыми специалистами обоих полов должна быть выстроена системно и включать несколько уровней поддержки, которая крайне важна при интеграции сотрудника в организацию:

Наставничество

Назначение опытного наставника для передачи профессиональных компетенций. Отмечается особая эффективность практики, когда для девушек-новичков наставниками назначаются женщины, что облегчает коммуникацию и интеграцию.

Программы адаптации в компании («бадди-программы»)

Закрепление «друга» (бадди) из числа коллег для помощи в организационных и бытовых вопросах, способствующее более мягкой социальной адаптации.

Программы развития

Включение в корпоративный университет, стажерские и лидерские программы, поддержка в получении образования за счет компании.



Мы стараемся определять наставником женщину. Это комфортнее и понятнее. Когда ты приходишь, в основном смены, коллективы состоят из преобладающей мужской половины. Конечно, хорошее подспорье в виде наставников-женщин. И мы развиваем количество наставников женщин, в том числе мы запустили программу Трудовое долголетие.

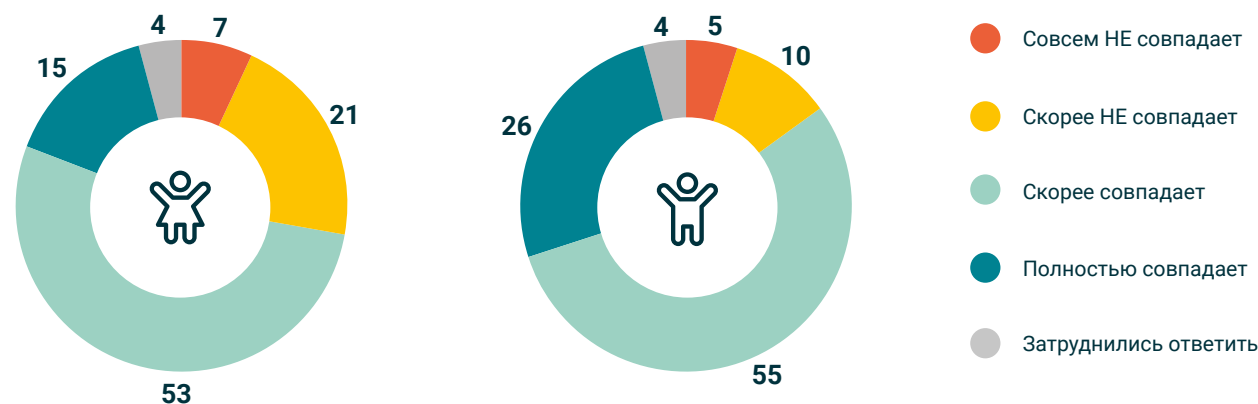
НАТАЛИЯ САЛИЙ
Руководитель по управлению персоналом производственных предприятий СИБУРа

Важно не только привлекать девушек в инженерно-техническую сферу, но и работать над удержанием специалистов, уже занятых в ней.

Несмотря на то, что в целом молодые специалисты независимо от пола указывают, что работа и работодатель соответствуют их ожиданиям, девушек отличает более высокая доля тех, чьи

ожидания от работодателя и работы не оправдались. Женщины чаще говорят о том, что их работа не совпадает с их представлениями о работе, которые были во время учебы (28% против 15%).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «НАСКОЛЬКО ВАША ТЕКУЩАЯ РАБОТА СОВПАДАЕТ С ТЕМИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯМИ, ЧТО У ВАС БЫЛИ ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ?», % РАБОТАЮЩИХ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, N=688, N=435 (ЮНОШИ), N=253 (ДЕВУШКИ).



Эксперты подтверждают, что, несмотря на комплексные меры адаптации, в первый год работы предприятие покидает значительное число новичков — по их оценкам от 10% до 20%. Причина этого — столкновение с высокой ответственностью и производственной спецификой (смен-

ный график, шум и др.). При этом эксперты отмечают более низкий уровень текучести кадров среди девушек и связывают его с высокой вовлеченностью в работу и созданием благоприятных условий труда на производстве.



Текущая текучесть молодых специалистов в случае девушек значительно меньше, чем юнош. Если посмотреть через призму вовлеченности женщин на инженерных специальностях, то есть приверженности работе и связи с ценностями компании, этот показатель растет с каждым годом. Мы создаем благоприятные условия для работы на производстве, приглашаем молодых специалистов, рассказываем и показываем — и девчонки с удовольствием идут. У нас есть девушки, молодые специалисты, сварщицы. Казалось бы, такая сложная профессия, но они прекрасные, милые, довольные, любящие это делать, чем они занимаются.

НАТАЛИЯ САЛИЙ

Руководитель по управлению персоналом производственных предприятий СИБУРа

Для снижения текучести кадров и удержания женщин в профессии необходимо, с одной стороны, способствовать более осознанному выбору специальности (повышая осведомленность об инженерно-технических специальностях школьниц и студенток), с другой стороны — обеспечить возможности комфортного пребывания девушек на рабочем месте (современную и стильную спецодежду, чистые, светлые и безопасные цеха, работу с цифровыми интерфейсами).

Девушки, еще не работающие по специальности, заинтересованы в развитии в рамках своей профессии.

Девушки, в данный момент неработающие или работающие не по специальности, выражают интерес к развитию в рамках своей профессии (в целом заинтересованы 86% студенток этой категории, из них 44% говорят, что им это очень интересно). Половина студенток, не работа-

ющих в настоящее время или работающих не по специальности, открыты к работе в смежных отраслях, строить карьеру в выбранном направлении планируют почти 28% опрошенных этой группы. Однако у юношей схожие ориентации.

” Мы наблюдаем, как меняется законодательство и одновременно на рынке происходит снятие стигм. Много женщин и девушек выбирают для себя современные цифровые профессии. Если говорить про инженерные и рабочие профессии, то здесь вопрос, на мой взгляд, во многом в популяризации этих профессий среди женщин и создании благоприятных условий труда и отдыха.

ОЛЬГА ЛИТВИНОВА

Директор по персоналу и эксперт по корпоративному управлению крупных российских и международных компаний

Полученные результаты фиксируют высокую заинтересованность в работе по специальности у студентов без такого опыта работы, что позволяет говорить о необходимости планомерной работы со студентами на этапе их обучения, особенно среди студентов вузов. Актуальны информационные кампании, позиционирующие технические и инженерные профессии как престижные и перспективные, возможно — пре-

доставление информации об уровне заработных плат в профессии в сравнении с оплатой труда в других сферах. Для девушек важно акцентировать внимание не только на условиях оплаты труда, но и на особенностях графика работы, отсутствии тяжелого физического труда и наличии дополнительных бонусов от компании (например, расширенного социального пакета).

Девушки, еще не работающие по специальности или работающие не по специальности, заслуживают особого внимания: предложение конкурентоспособных условий занятости и прозрачные карьерные треки способны мотивировать их начать работу по специальности.



ЛЮБАВА БУХТОЯРОВА

РУКОВОДИТЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ
ООО «СИБУР»

«Я пришла на производство на позицию аппаратчика и с первых дней понимала: важно быстро включиться, показать результат и доказать, что могу работать наравне с коллегами. Это был серьезный профессиональный вызов, который стал для меня точкой роста.

До этого у меня был непростой путь поиска работы по специальности, поэтому, попав в СИБУР, я максимально использовала каждую возможность — училась, задавала вопросы, брала на себя дополнительные задачи.

Очень важную роль в моём развитии сыграли наставники. Я сама проявляла инициативу, подходила к людям, у которых хотела учиться, и просила поддержки — и всегда находила отклик. В СИБУРе действительно есть культура, в которой можно расти, если у тебя есть запрос и готовность вкладываться.

Я убеждена, что наставничество работает тогда, когда ты понимаешь, зачем оно тебе нужно и какую цель ты перед собой ставишь. Это не формальный процесс, а осознанная работа над своим развитием.

Для меня также важно, что компания системно подходит к поддержке сотрудников: многое зависит от команды, руководителя и возможностей, которые открываются на старте. В такой среде можно выстраивать долгосрочную карьеру и развиваться в разных направлениях.

Тем, кто только выбирает инженерную профессию, я бы сказала: будет непросто, потому что это в принципе требовательная сфера. Но если вам это действительно интересно — здесь есть все возможности для роста, реализации и сильной профессиональной траектории».



Для привлечения девушек — студенток и молодых специалистов — в производственную сферу важно дифференцировать работу с разными аудиториями. С теми, кто еще не работает или работает не по специальности, проводить профориентационные мероприятия и обеспечивать равные возможности при трудоустройстве. Для тех, кто уже начал свою карьеру в инженерно-технической сфере, обеспечить доступность программ наставничества и комфортные условия труда.



СОВМЕЩЕНИЕ КАРЬЕРЫ И МАТЕРИНСТВА: ВЫНУЖДЕННЫЙ ПЕРЕРЫВ И ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ САМОРАЗВИТИЯ



Один из значимых этапов в жизни женщины — беременность и материнство. Этот период связан не только с глубокой личной трансформацией, но и с формированием новых жизненных приоритетов, в которых забота о ребёнке занимает центральное место. Вместе с тем он нередко влияет и на профессиональную траекторию.

Временный перерыв в работе, связанный с рождением и уходом за ребёнком, может замедлять карьерное развитие и требовать последующей адаптации при возвращении в профессию. После длительного отсутствия на рабочем месте женщинам зачастую приходится актуализировать ранее приобретённые знания и осваивать новые навыки, чтобы уверенно чувствовать себя в меняющейся профессиональной среде.

В этих условиях особую значимость приобретает поддержка со стороны работодателей и создание условий, способствующих плавному возвращению к работе. Речь идёт не только о предусмотренных социальных гарантиях, но и о более гибких форматах занятости, возможностях для профессионального развития и поддержания квалификации в период отпуска по уходу за ребёнком.

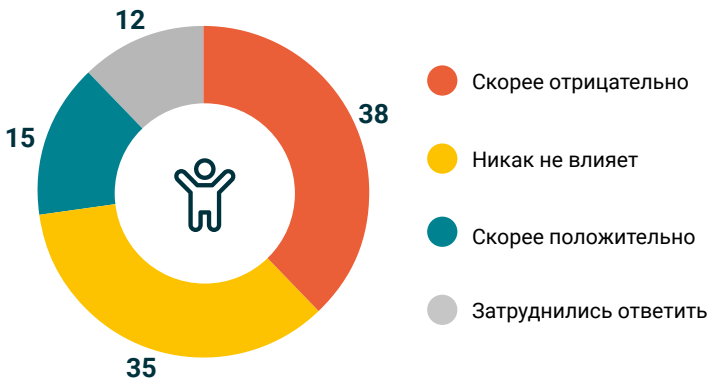
Формирование такой среды может стать важным шагом к более устойчивому включению женщин в профессиональную деятельность и раскрытию их потенциала в различных отраслях.

Уже на собеседовании около трети женщин сталкиваются с вопросами, связанными с беременностью и декретом.

Вопрос распределения ролей в семье по-прежнему во многом определяется сложившимися социальными установками. Согласно исследованию НАФИ⁹, значительная часть российских мужчин (87%) считает, что отпуск по уходу за ребёнком должна оформлять женщина. Такая модель, с одной стороны, отражает устойчивые пред-

ставления о семейных ролях, а с другой — может оказывать влияние на профессиональные траектории женщин, в том числе на этапе трудоустройства, когда работодатели учитывают возможные перерывы в работе, связанные с рождением ребёнка:

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАК ВЛИЯЕТ ДЕКРЕТНЫЙ ОТПУСК НА КАРЬЕРУ, КАРЬЕРНЫЙ РОСТ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.



Сами женщины, находящиеся в декретном отпуске или недавно вышедшие из него, ощущают, что декрет сказывается на их карьере (как на этапе поиска работы, так и в процессе работы). Каждая третья женщина (38%) полагает, что декретный отпуск негативно влияет на карьеру, а 30% на собеседовании сталкивались с вопросами о планах, связанных с беременностью и декретом.

По-прежнему существует миф, что работодателям сотрудницы с детьми доставляют больше неудобств, однако согласно исследованию, проведенному по заказу Microsoft, 57% руководителей считают женщин с детьми более эффективными сотрудниками. Совмещать рабочие задачи и семью можно благодаря четко выстроенным бизнес-процессам и, конечно же, современным технологиям, позволяющим работать эффективно и при этом уделять должное внимание детям.

МАРИНА АЛЕКСАНДРОВА
Директор по организационному развитию и работе с персоналом,
ООО «Газпромнефть-Заполярье»

Несмотря на то, что принятие решения о рождении ребенка в первую очередь обусловлено личным выбором и готовностью женщины, фиксируется запрос на поддержку родительства со стороны женщин: 43% женщин в декретном от-

пуске и недавно вышедших из него полагают, что поддержке семьи и рождению детей способствует помощь государства, 9% указывают на важную роль корпоративной поддержки.

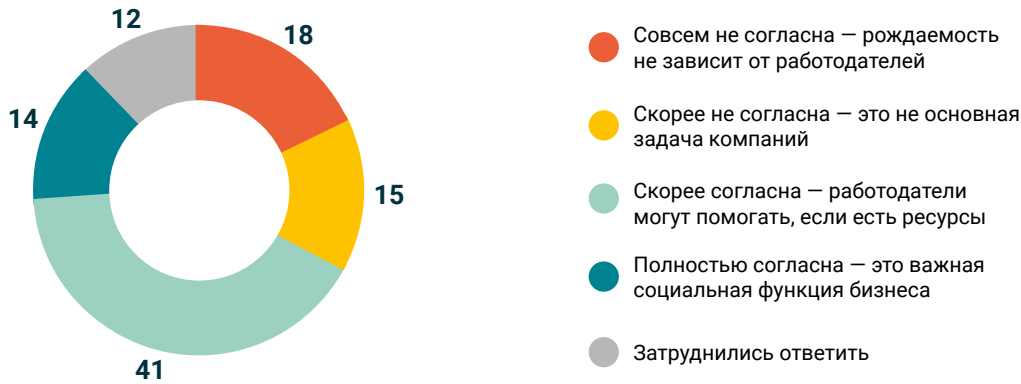
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, ЧТО В НАИБОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СПОСОБСТВУЕТ ПОДДЕРЖКЕ СЕМЬИ И РОЖДЕНИЮ ДЕТЕЙ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, МНОГОВАРИАНТНЫЙ ВОПРОС, N=520.



Более половины всех участниц опроса также называют повышение рождаемости и поддержку семей с детьми важной социальной функцией бизнеса или полагают, что работодатель может предлагать поддержку семьям с детьми при наличии ресурсов. При этом подавляющее боль-

шинство женщин в декретном отпуске и недавно вышедших из него отмечают, что работодатели должны реализовывать дополнительные меры поддержки сотрудников как на период декретного отпуска (83%), так и после выхода из него (84%).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЕСТЬ МНЕНИЕ, ЧТО КРУПНЫЕ КОМПАНИИ И ПРЕДПРИЯТИЯ МОГУТ ВНОСИТЬ ВКЛАД В ПОВЫШЕНИЕ РОЖДАЕМОСТИ, ПОДДЕРЖИВАЯ СЕМЬИ С ДЕТЬМИ ИЛИ ТЕХ, КТО СОБИРАЕТСЯ ЗАВЕСТИ РЕБЕНКА. А ВЫ ЛИЧНО СОГЛАСНЫ С ЭТИМ МНЕНИЕМ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.



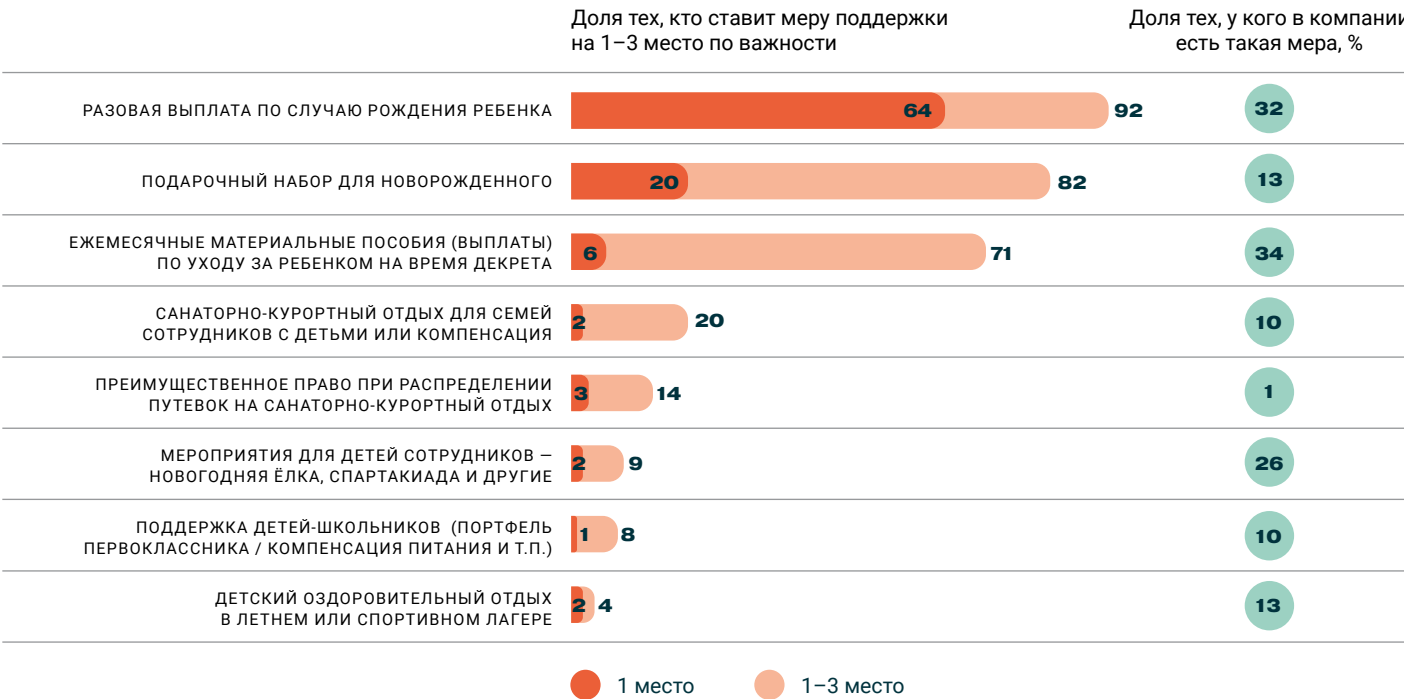
Женщины, как имеющие детей, так и планирующие их рождение, видят важную роль государства и бизнеса в поддержке родительства и детства, однако зачастую сталкиваются с предвзятым отношением и опасениями работодателей относительно совмещения матерями работы и ухода за ребенком. Крайне важным является создание условий для комфортного совмещения женщинами роли матери и роли профессионала.

Программы поддержки материнства и детства важны для женщин в декрете и тех, кто вышел из декретного отпуска, однако не все организации реализуют такие программы.

О наличии программ материальной и социальной поддержки сотрудников, имеющих детей в компании, в которой они работают, говорят 67% женщин. Как правило, это материальная помощь: ежемесячные выплаты по уходу за ребенком

на время декрета (34%) или разовая выплата по случаю рождения ребенка (34%). Эти же выплаты входят в топ-3 самых важных, по мнению опрошенных женщин.

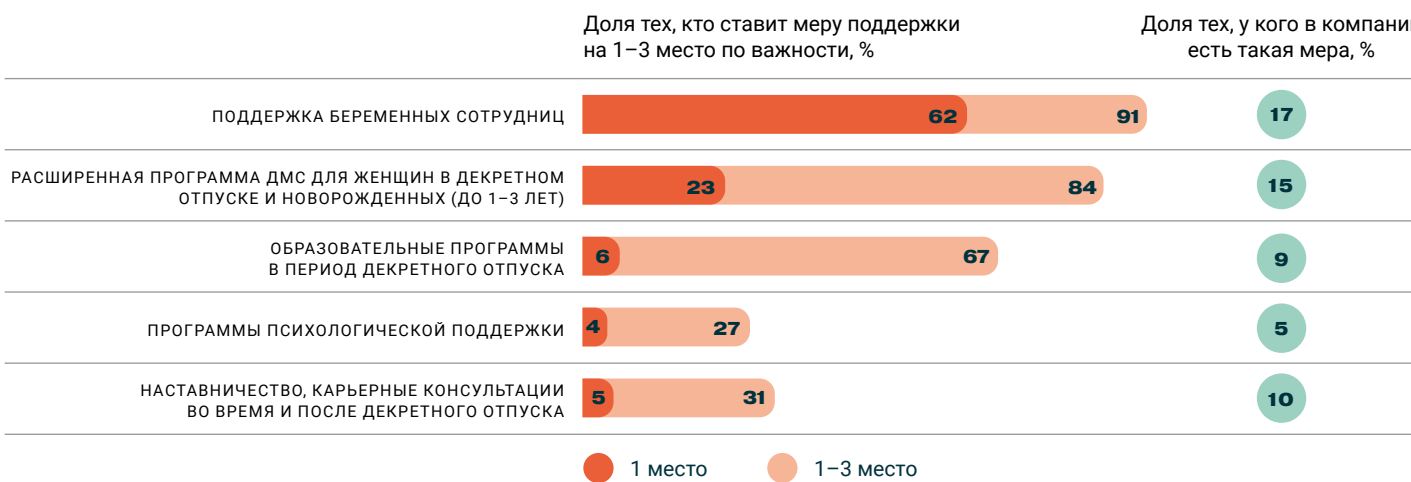
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ «КАКИЕ ИЗ ЭТИХ ПРОГРАММ МАТЕРИАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РОДИТЕЛЕЙ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМИ И НЕОБХОДИМЫМИ? КАКИЕ ПРОГРАММЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ, ЕСТЬ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ, N=343.



Программы сопровождения родительства являются менее распространенной практикой: на наличие таких программ указывают 43% женщин, находящихся в декретном отпуске или недавно вышедших из него. Как правило, это поддержка

беременных сотрудниц (17%) и расширенные программы ДМС для женщин в декретном отпуске и новорожденных (15%). Эти же программы сотрудницы ставят на первые места по их значимости.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ «КАКИЕ ПРОГРАММЫ СОПРОВОЖДЕНИЯ РОДИТЕЛЬСТВА ЕСТЬ В КОМПАНИИ, В КОТОРОЙ ВЫ РАБОТАЕТЕ? КАКИЕ ИЗ ЭТИХ ПРОГРАММ СОПРОВОЖДЕНИЯ РОДИТЕЛЬСТВА ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМИ И НЕОБХОДИМЫМИ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ, N=343.



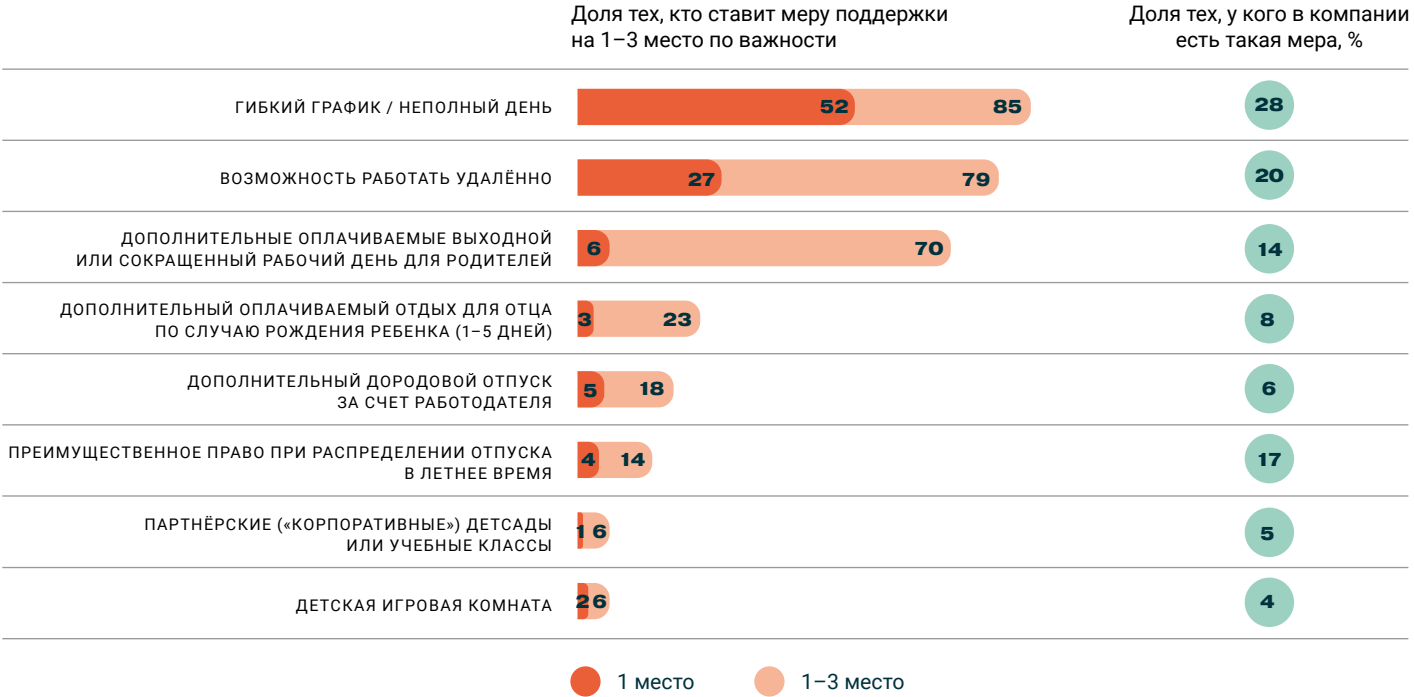
На сегодняшний день сохраняется потенциал для расширения набора программ материальной и социальной поддержки сотрудников, имеющих детей, а также программ поддержки родительства. Несмотря на то, что наиболее важные для женщин программы являются и самыми распространенными, не во всех компаниях они доступны.

Для обеспечения комфортных условий труда для женщин, имеющих детей, важны не только программы материальной поддержки, но и обеспечение комфортных рабочих условий.

Не все компании обеспечивают условия, комфортные для сотрудников с детьми. Об отсутствии условий для сотрудников, имеющих детей, говорит каждая третья женщина (33%).

Среди наиболее распространенных условий для работников с детьми — гибкий график и неполный день (28%) и возможность работать удаленно (20%). В этом отношении работодатели успешно отвечают на запрос со стороны женщин. Однако и здесь остается потенциал для расширения охвата женщин подобными программами.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОСЫ «КАКИЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ, ЕСТЬ В ВАШЕЙ КОМПАНИИ? КАКИЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ, ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМИ И НЕОБХОДИМЫМИ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ, N=343.



Готовность самих женщин к работе в декретном отпуске высока: 40% испытывают потребность работать удаленно во время декретного отпуска.

Почти каждая третья опрошенная женщина хотела бы быть в курсе событий своей профессии или получить дополнительное образование.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ У ВАС ЕСТЬ/БЫЛИ В ДЕКРЕТЕ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.



Полученные результаты согласуются с экспертными оценками. Компаниями-участниками исследования декретный отпуск воспринимается не как потеря сотрудника, а как естественный жизненный этап, после которого следует обеспечить максимально комфортное и эффективное возвращение специалистки к работе. Подход к этому процессу является системным и выходит далеко за рамки простого соблюдения трудового законодательства о сохранении рабочего места.



Пристально смотрим за возвращением женщин из декрета. Есть программа, ориентированная на стимулирование возвращения сотрудниц в Компанию, что имеет ряд очевидных преимуществ: возвращаются ранее наработанные компетенции и опыт, знания, понимание процессов Компании, ценностей и приоритетов.

АЛЛА ПОТАПОВА
Генеральный директор предприятия «БИАКСПЛЕН» (входит в ПАО «СИБУР Холдинг»)

Представители компаний связывают успешные кейсы возвращения женщин к работе после перерыва на декретный отпуск с организацией удаленной работы.



Девочки, когда уходят в декрет, выпадают из рабочего процесса как минимум на полтора года, а то и на три. Они вписаться не могут. У меня много таких примеров, когда мы им даем возможность работать полностью удаленно, и они совмещают уход за ребенком с полноценной работой.

СВЕТЛАНА РЯБКОВА
Директор по персоналу, НПО «Наука»

Помимо этого, полезной практикой является поддержка после выхода из декрета: помощь руководителя-наставника и неформальных наставников для того, чтобы освежить знания, в том числе по цифровым технологиям.



В соответствии с законодательством мы сохраняем за женщиной рабочее место. По возвращению ее сразу встречают наши HR-бизнес-партнеры, назначают помощь, рассказывают про те изменения, которые произошли. Если необходимо дообучение или переобучение, тоже назначается программа и создаются условия для того, чтобы можно было не отстать, если надо догнать и идти в ногу с работающими сотрудниками

АНДРЕЙ КУГАЕВСКИЙ
Генеральный директор ООО «ЗапСибНефтехим» (входит в компанию СИБУР)

Примером хорошей практики по возвращению сотрудниц из декретного отпуска является поэтапный подход, предлагаемый ПАО «СИБУР Холдинг»:

→ в первый же день выхода сотрудницу встречает HR-бизнес-партнер, который проводит **полноценный вводный инструктаж**, подробно рассказывая обо всех ключевых изменениях, произошедших за время ее отсутствия:

- в технологических процессах, системах управления;
- корпоративной политике;
- структуре подразделения.

→ **разрабатывается ИПР** (индивидуальный план развития) для сотрудницы;

→ при необходимости проводится **переобучение / перевод на альтернативные позиции** в компании;

Развитие гибкого графика и возможностей удаленной работы для женщин в декретном отпуске, а также поэтапный возврат к привычным рабочим задачам, не только важны для самих женщин, но и могут помочь сократить время отсутствия на рабочем месте опытных сотрудниц. Важно рассмотреть возможность обеспечения таких условий труда в ситуациях, где это допустимо.

Женщины в декретном отпуске и сразу после выхода из него хотят не только иметь возможность совмещать родительство и работу, но и продолжать профессиональное развитие, накапливая знания и навыки.

После возвращения из отпуска по уходу за ребенком женщине может быть тяжело вернуться «в русло» из-за потери профессиональной квалификации. По оценкам экспертов это является одним из факторов ухода женщин из отрасли.



Преодолелеть эту пропасть отсутствия на работе в полтора-три года быстро не получается. То есть человек все равно за это время теряет квалификацию.

Отдельных мероприятий, нацеленных на удержание опытных сотрудников для женщин нет. Есть общие мероприятия, нацеленные на повышение вовлеченности. Те, кто с нами дошел до возрастного уровня, они уже от нас и не уходят. Программы развития, программы обучения у нас тоже не делятся по возрасту, не делятся по гендеру.

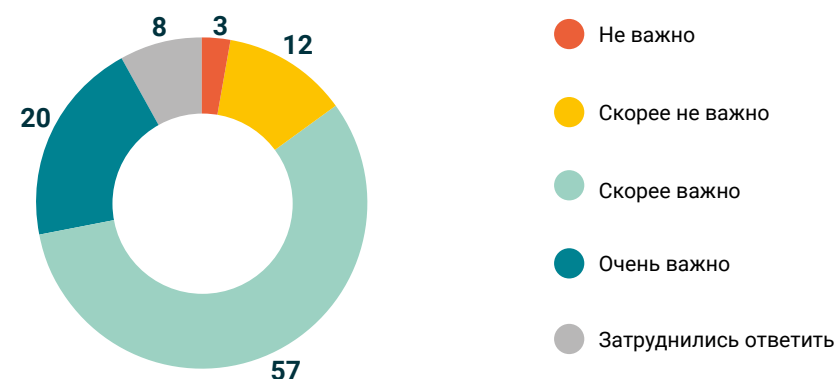
СВЕТЛАНА РЯБКОВА

Директор по персоналу, НПО «Наука»

Частично решить задачу сохранения женщинами имеющихся знаний и навыков в период ухода за маленькими детьми может внедрение гибкого графика и удаленной работы для женщин в декретном отпуске (на тех заводских профессиях, которые допускают частичную или удаленную занятость), что сократит для них перерыв в работе.

Однако не менее важным является обеспечение для женщин возможностей для обучения и повышения квалификации. Согласно результатам исследования, 77% женщин считают важным продолжать развивать профессиональные навыки во время декрета.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «НАСКОЛЬКО ДЛЯ ВАС ВАЖНО/БЫЛО ВАЖНО ПРОДОЛЖАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ВО ВРЕМЯ ДЕКРЕТА?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.



Женщины не только считают важным развитие профессиональных навыков, но и готовы проходить обучение для этого. Какое-либо обучение во время декретного отпуска проходила каждая третья женщина, половина из них делали это по собственной инициативе. Еще 26% женщин не обучались дополнительно, но заинтересованы в таком обучении, остальные говорят о том, что у них во время декрета не было такой возможности.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЕСЛИ БЫ У ВАС БЫЛА ВОЗМОЖНОСТЬ ПРОЙТИ ОБУЧЕНИЕ ВО ВРЕМЯ ДЕКРЕТА, КАКОЕ ОБУЧЕНИЕ БЫЛО БЫ ДЛЯ ВАС ПОЛЕЗНЫМ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.

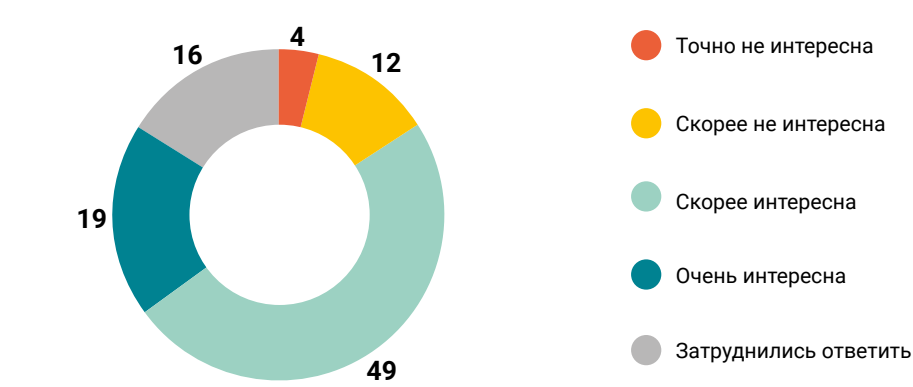


Каждая четвертая опрошенная женщина считает, что во время декрета было бы полезно получить новый профессиональный навык. Особенно актуально это для тех, у кого нет высшего образования, — среди них этот пункт называли 31% против 21% среди женщин с высшим образованием.

Женщины в декретном отпуске и недавно вышедшие из него видят ряд преимуществ в работе в производственной сфере. Они описывают работу в инженерных, технических и производственных профессиях как стабильную и надежную (88%) и престижную (84%), без которой невозможно развитие страны (85%). Для успеха в этих сферах, по мнению женщин, необходимы

такие качества, как способность быстро обучаться (39%), стрессоустойчивость (38%) и способность брать ответственность на себя (36%). Как следствие, высока доля женщин, которые говорят о том, что им была бы интересна информация о возможностях работы в инженерно-технической сфере.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ВАМ БЫЛА БЫ ИНТЕРЕСНА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗМОЖНОСТЯХ РАБОТЫ В ИНЖЕНЕРНОЙ, ТЕХНИЧЕСКОЙ ИЛИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ?», В % ОТ ЖЕНЩИН В ДЕКРЕТНОМ ОТПУСКЕ И НЕДАВНО ВЫШЕДШИХ ИЗ НЕГО, N=520.



Предоставление равных условий для девушек и юношей на этапе найма, а также развитие программ поддержки материнства и детства для уже нанятых сотрудников может стать важным фактором в пользу построения карьеры в инженерно-технической сфере для женщин, имеющих детей или планирующих рождение ребенка в будущем.

Для женщин, не занятых в инженерно-технических отраслях декретный отпуск может стать периодом рестарта карьеры в этой сфере: они готовы к освоению новых навыков и выражают интерес к информации о возможностях работы в инженерной, технической или производственной сфере.

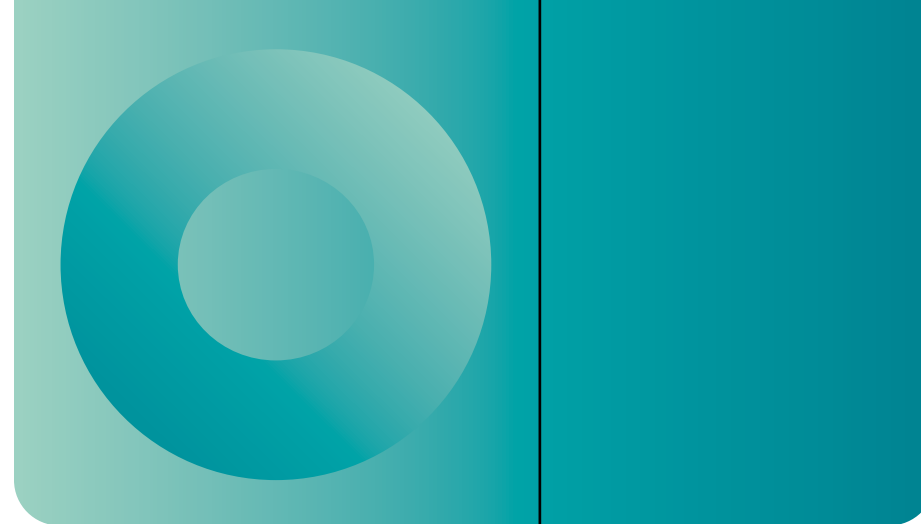


На этапе материнства и последующего возвращения к профессиональной деятельности особое значение приобретает создание поддерживающей среды, своего рода «моста возврата». Он может включать гибкие форматы занятости — удалённую работу, частичную занятость, поэтапный выход — а также программы, помогающие сохранять и обновлять профессиональные навыки. Важную роль играют и организационные решения, снижающие неопределённость: наставничество, понятный маршрут возвращения, доступ к внутренним вакансиям и стажировкам.

Не менее значима внимательная и последовательная поддержка со стороны работодателя на всех этапах — во время беременности, в период отпуска по уходу за ребёнком и после выхода на работу. Женщины отмечают востребованность как материальных и социальных мер поддержки, так и более широкого спектра условий, учитывающих баланс между профессиональной и семейной жизнью.



ЖЕНЩИНЫ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА: ОТ РОЛИ РАБОТНИКА К РОЛИ НАСТАВНИКА



Достижение пенсионного возраста — этап профессионального пути, связанный с переосмыслением роли в профессии, накопленного опыта и дальнейших возможностей самореализации. Для многих женщин этот период становится временем, когда ценность профессиональной экспертизы сочетается с новыми ожиданиями относительно формата занятости и условий труда.

Работники предпенсионного и пенсионного возраста в целом демонстрируют позитивное отношение к инженерно-техническим специальностям, однако отмечают ограниченность программ, направленных на поддержку трудового долголетия. При этом возрастной фактор зачастую оказывается более значимым, чем гендерный, а развитие цифровых навыков становится одним из ключевых условий сохранения конкурентоспособности.

В этом контексте особую роль приобретает формирование возможностей для продолжения профессиональной деятельности: развитие программ обучения и переобучения, расширение практик гибкой и частичной занятости, создание комфортной рабочей среды с учетом индивидуальных потребностей. Важным элементом также может стать развитие наставничества, позволяющего не только поддерживать вовлеченность сотрудников, но и передавать накопленный опыт следующим поколениям специалистов.

Если в вопросах, связанных с материнством, постепенно формируются и развиваются практики поддержки со стороны государства и бизнеса, то в отношении сотрудников предпенсионного

и пенсионного возраста такие возможности пока представлены в меньшей степени и остаются зоной дальнейшего развития. Однако такие программы становятся все более актуальными.

” Проблема возраста — это самая большая проблема, она сильнее, чем гендер. На сегодняшний день смена поколений показывает следующее: если между 90 и 70 годами разница есть, но небольшая, как «Отцы и дети» у Тургенева, а 50 чуть больше, 50 и 30 — пропасть, а между 30 и 15 — три пропасти.

МАРИНА АЛЕКСАНДРОВА

Директор по организационному развитию и работе с персоналом,
ООО «Газпромнефть-Заполярье»

Эксперты-представители компаний указывают на отсутствие специальных программ, нацеленных на поддержку, развитие и удержание сотрудниц старшего возраста. Это касается сотрудников обоих полов — формализованных программ трудового долголетия на дан-

ный момент нет. Доминирует подход, согласно которому длительный стаж работы в компании сам по себе свидетельствует о лояльности и низких рисках текучести, что делает избыточными какие-либо специальные меры удержания.

” Честно говоря, мы отдельно возрастных сотрудников никогда не выделяли. Мы никогда не отсеивали по такому критерию, как пенсионный возраст. Сейчас такая дикая нехватка кадров, мы готовы со всеми работать, если они физически могут работать. И у нас есть разные возрастные группы. Работающих женщин старшего возраста точно меньше, чем мужчин, не знаю, в силу чего. Отдельно каких-то мер для них мы не применяем.

ЕЛЕНА БАБКИНА

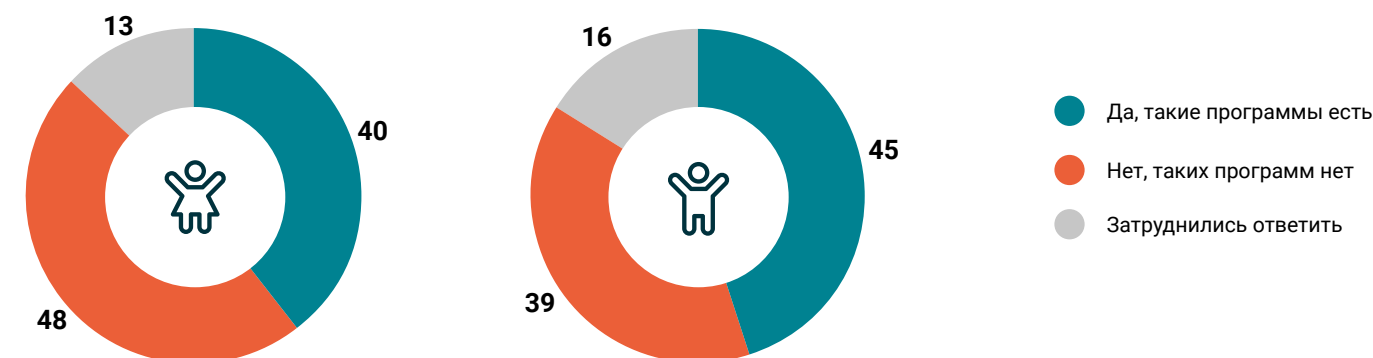
Заместитель генерального директора по персоналу, ГК «Атлас Майнинг»

Для удержания работников старшего возраста в профессии важна работа по двум направлениям: в части поддержания их профессиональной квалификации, и в части обеспечения комфортных условий работы. В каждом из них сохраняется потенциал для улучшения.

Результаты опроса подтверждают мнения экспертов относительно отсутствия специализированных программ повышения квалификации для сотрудников старшего возраста: о наличии каких-либо специализированных программ обу-

чения говорят менее половины всех участников исследования предпенсионного и пенсионного возраста. Причем женщины реже указывают на наличие таких программ в их организации.

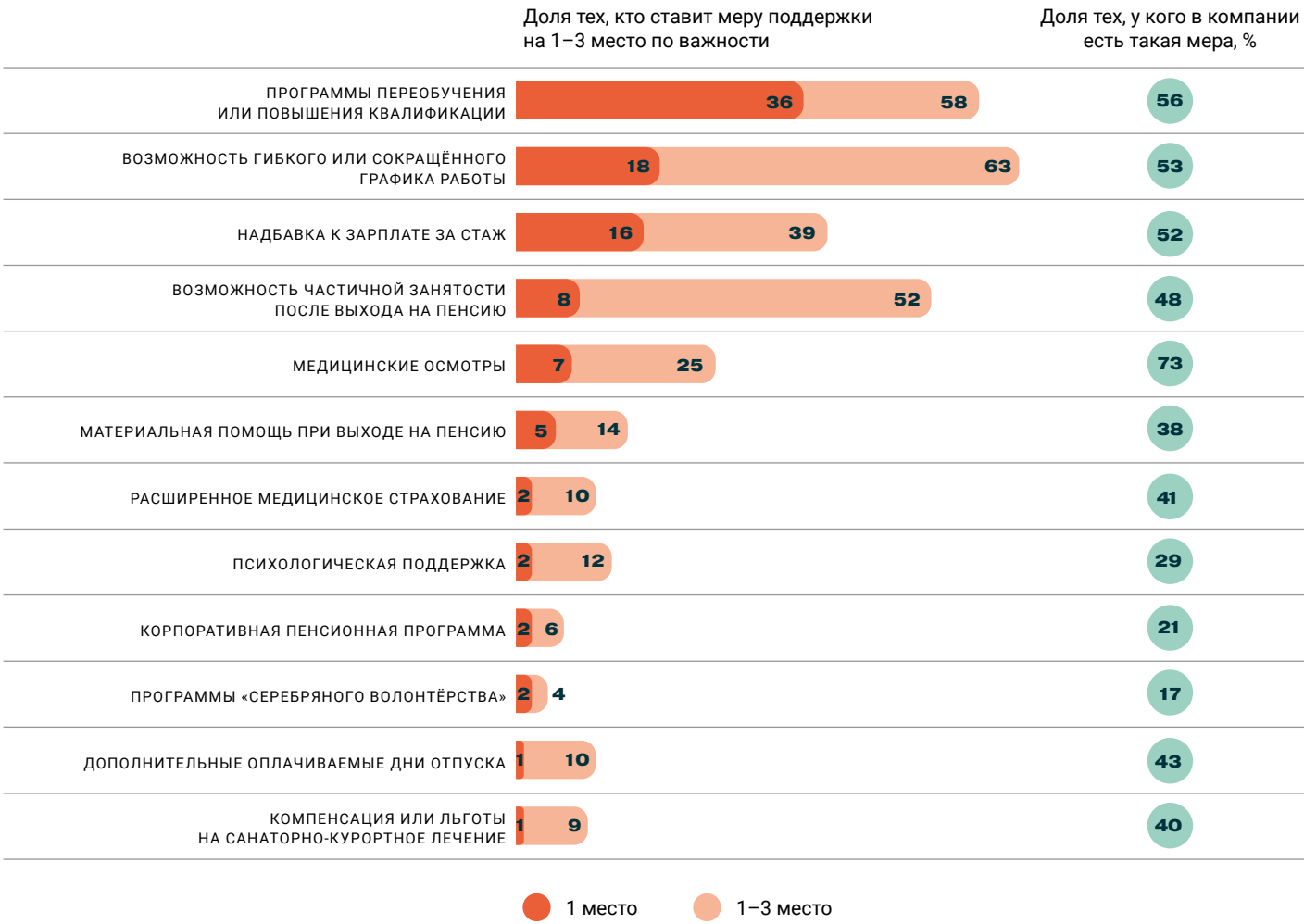
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ПРЕДЛАГАЕТ ЛИ ВАША КОМПАНИЯ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ, ПОДГОТОВКИ ИЛИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА?», % МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА, РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ, N=233 (МУЖЧИНЫ), N=296 (ЖЕНЩИНЫ).



В то же время сотрудники старшего возраста открыты к повышению квалификации: 80% тех, чьи компании не проводят программ обучения для старших сотрудников, полагают, что программы были бы актуальны. А 58% называют программы переобучения и переобучения одними из самых важных среди всех программ поддержки сотрудников старшего возраста (выше только доля тех, кто указывает на важность гибкого гра-

фика). По данным аналитического центра НАФИ, сотрудники старшего возраста рассматривают переобучение и расширение компетенций как реальную возможность продолжать трудовую деятельность, причем открытость к обучению характерна не только для тех, кто только достиг пенсионного возраста, но и для более старших работников¹⁰.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «КАКИЕ ИЗ ТАКИХ ПРОГРАММ ВЫ СЧИТАЕТЕ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМИ? РАССТАВЬТЕ ИХ В ПОРЯДКЕ УБЫВАНИЯ ВАЖНОСТИ ЛИЧНО ДЛЯ ВАС», В % ОТ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА, РАБОТАЮЩИХ ПО НАЙМУ, N=529.



Среди программ поддержки сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста наиболее распространенными являются медицинские осмотры. Обращает на себя внимание, что женщины реже мужчин указывают на то, что на их рабочем месте доступны надбавки к зарплате за стаж (46% против 60% среди мужчин), дополнительные оплачиваемые дни отпуска (37% против 49%), компенсации или льготы на санаторно-курортное лечение (32% против 45%) и расширенное медицинское страхование (34% против 50%).

Запросы работников предпенсионного возраста к условиям работы на производстве сосредоточены в основном на обеспечении базового комфорта и необходимого уровня оснащения рабочего места: они хотят иметь чистое рабочее место (38%), комфортную температуру и вентиляцию (37%) и удобную технику (36%). Среди женщин выше доля тех, кто называет важными следующие аспекты: комфортную температуру и свежий воздух (41% против 32% среди мужчин), мониторы и технику (40% против 32%), хорошее освещение (37% против 29%) и удобную мебель (27% против 18%).

Приоритетным направлением для программ поддержки работников предпенсионного и пенсионного возраста выступает обучение и переобучение сотрудников, оно позволит работникам старшего возраста поддерживать и актуализировать имеющиеся знания и навыки, что особенно важно в условиях роста цифровизации.

Сотрудники предпенсионного и пенсионного возраста являются носителями ценного для компании человеческого капитала. Для них характерно сочетание богатого опыта и позитивное отношение к работе в инженерно-технической сфере.

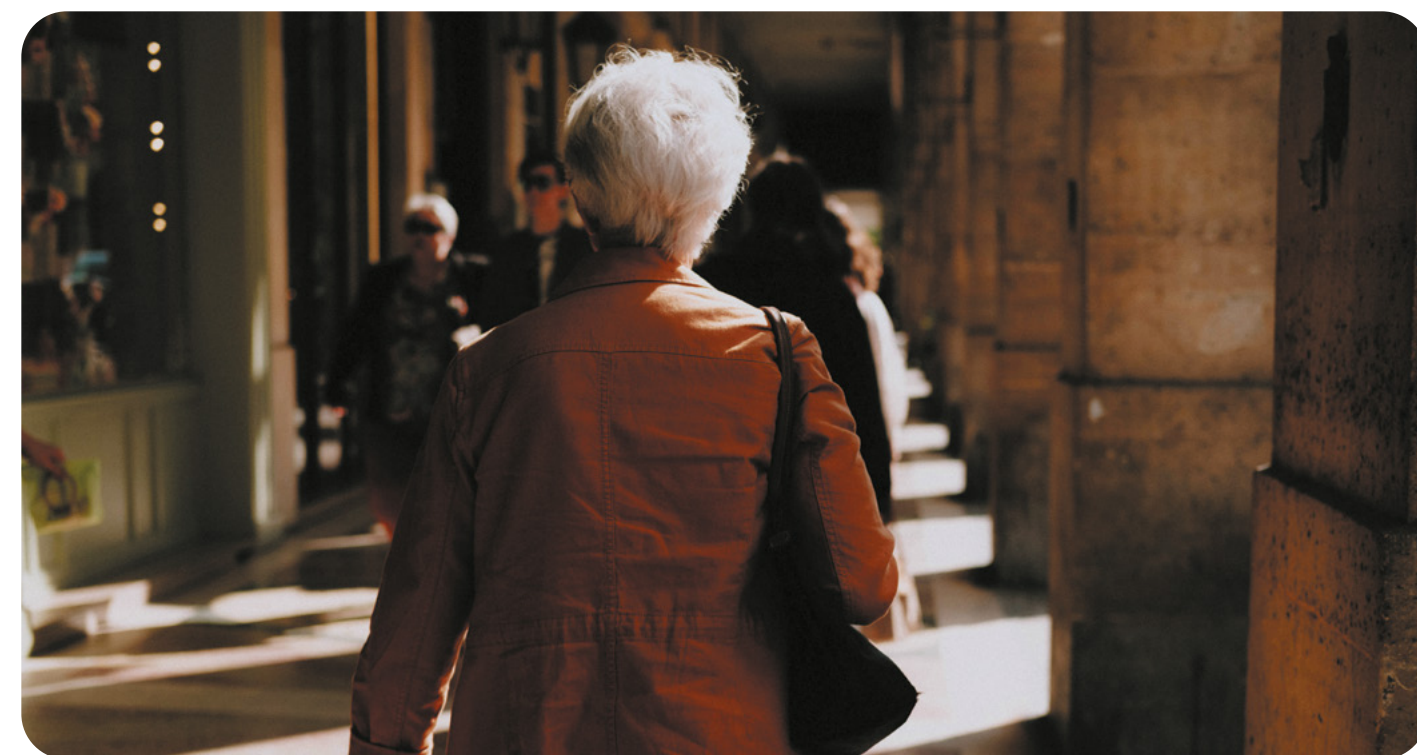
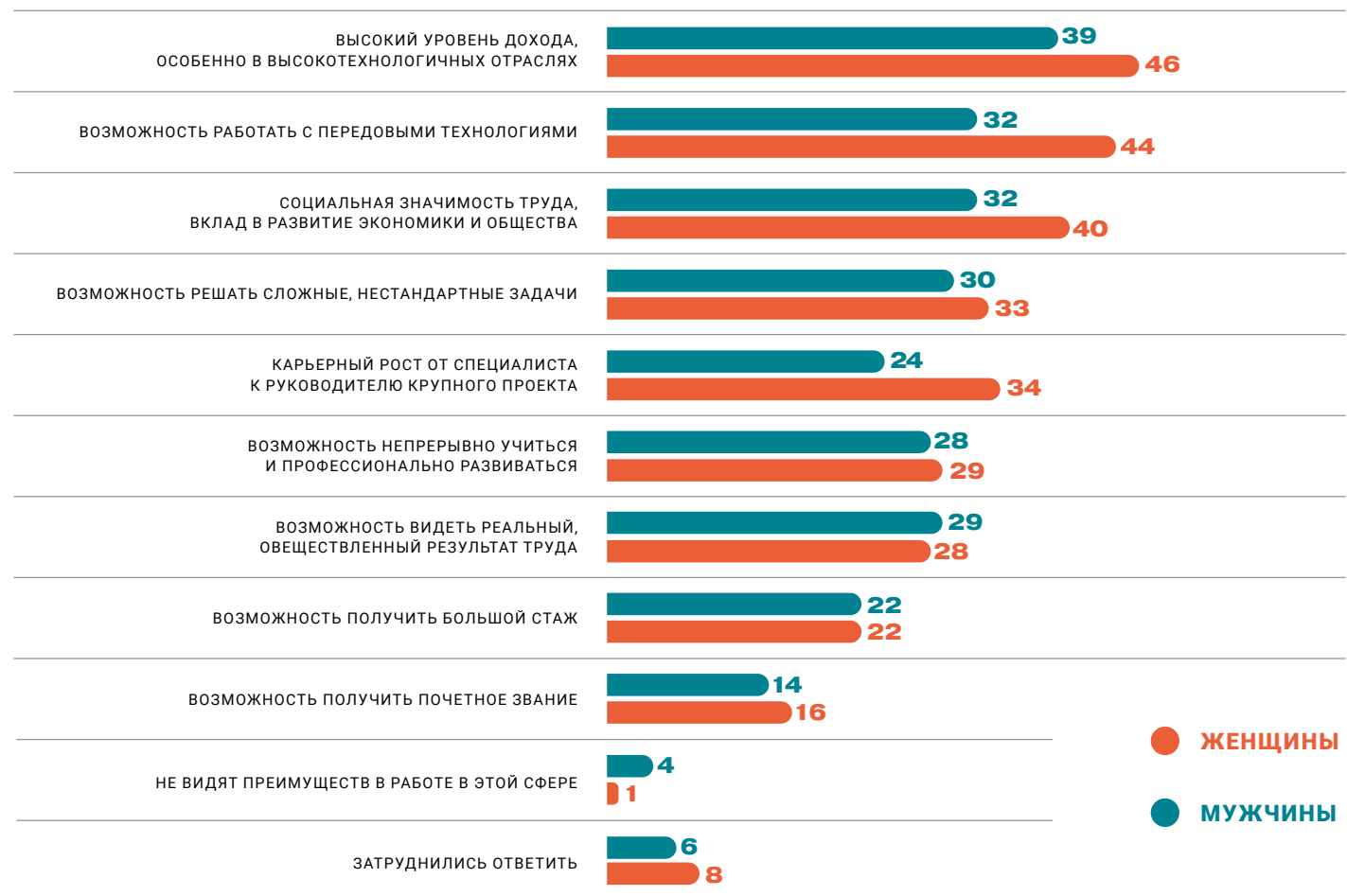
Женщины предпенсионного и пенсионного возраста в первую очередь отмечают стабильность работы в инженерно-технической сфере (88%, среди мужчин такая точка зрения также широко распространена, но показатель ниже, чем среди женщин — 82%). Как мужчины, так и женщины полагают, что без работы в этих сферах невозможно развитие страны и экономики (86% среди женщин и 84% среди мужчин).

Женщин отличает более высокая доля тех, кто полагает, что работа в инженерно-технической сфере не предполагает тяжелого физического труда (71% против 57% среди мужчин). В то же время женщины более критически оценивают возможности поиска работы в этой сфере: 27% считают, что сделать это сложно (среди мужчин таких 20%).

К преимуществам работы в современной инженерной, технической и производственной сфере работники предпенсионного и пенсионного возраста относят высокий доход и возможность работать с передовыми технологиями. Женщин

отличает более высокая доля тех, кто видит в числе плюсов работы в сфере не только высокий доход, но и возможность работать с передовыми технологиями и карьерный рост.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЧТО, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЯВЛЯЕТСЯ ПРЕИМУЩЕСТВАМИ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ИНЖЕНЕРНОЙ, ТЕХНИЧЕСКОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ?»,
%, N=311 (МУЖЧИНЫ), N=439 (ЖЕНЩИНЫ)



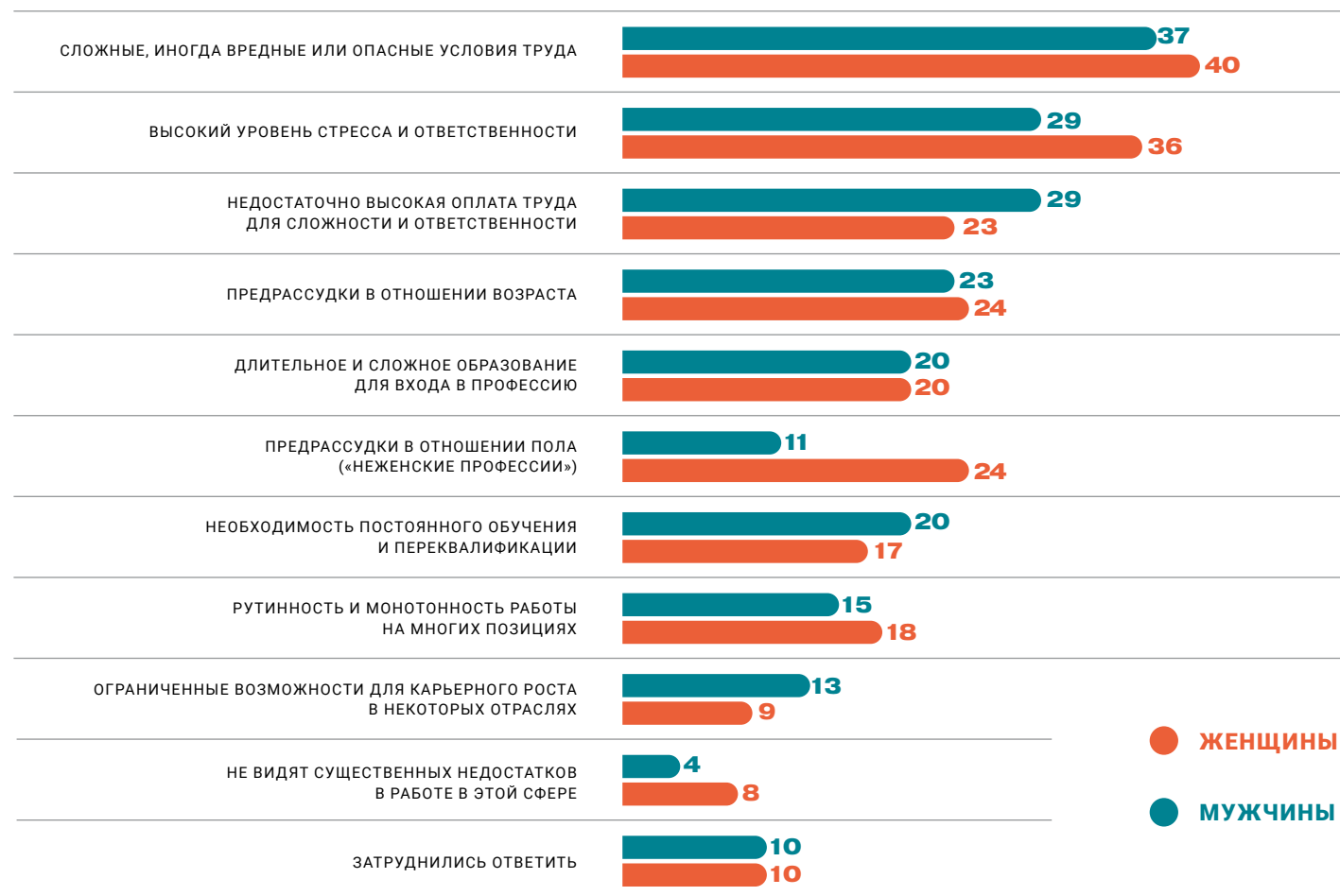
Для удержания женщин предпенсионного и пенсионного возраста в инженерно-технической сфере важна не только финансовая мотивация, но и ощущение ими своей ценности для работодателя.

Условия труда являются важной составляющей, способной оказывать влияние на готовность продолжать трудовую деятельность сотрудниками старшего возраста.

В тройку недостатков инженерных, технических и производственных профессий, о которых чаще всего говорят работники предпенсионного и пенсионного возраста, входят вредные и опасные условия труда, высокий уровень стресса

и ответственности и недостаточно высокий уровень оплаты. При этом среди женщин доля отметивших высокий уровень стресса и предубеждения в отношении пола выше, чем среди мужчин.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТОВ НА ВОПРОС «ЧТО, НА ВАШ ВЗГЛЯД, ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМИ НЕДОСТАТКАМИ И РИСКАМИ РАБОТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ИНЖЕНЕРНОЙ, ТЕХНИЧЕСКОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЕ?», %, N=311 (МУЖЧИНЫ), N=439 (ЖЕНЩИНЫ)



Эксперты отмечают, что в качестве естественной и логичной карьерной траектории для опытных специалистов, в том числе женщин, компании видят переход в наставничество.



Одна из возможностей профессиональной самореализации для женщин — это работа в качестве наставника для молодых специалистов. Важно, чтобы она не только оплачивалась, но и ценилась с точки зрения престижа и нематериального поощрения.

ОЛЬГА ЛИТВИНОВА

Директор по персоналу и эксперт по корпоративному управлению крупных российских и международных компаний



У меня есть сотрудница, она всю границу проехала. Она учит малазийцев делать латекс. Она летает в Красноярск. Она прилетает, бежит, смотрит там набережную, Бобровый лог, еще что-то. Колоссальный умище, колоссальная энергия. Она — пример. Она лучшая в России, потому что она — единственный специалист такого уровня по латексу сейчас. У нее все учатся, с нее берут пример. Самая уважаемая. У нас есть трудовое долголетие, где люди с большим багажом знаний учат молодых, передают свой опыт.

ВЯЧЕСЛАВ ЗОЛОТОТРУБОВ

Генеральный директор АО «Воронежсинтезкаучук»

Для удержания работников старшего возраста в инженерно-технической сфере важно обеспечить для них комфортные условия труда: по возможности уменьшить риски столкнуться с опасными и тяжелыми условиями труда, рассмотреть возможности снижения стресса, обеспечить рабочее место с современным оборудованием и удобной мебелью. Одним из возможных решений для этого является перевод части работников старшего возраста на трек наставников: такой подход, с одной стороны позволит передать им передать опыт молодым сотрудникам, с другой — обеспечит им более подходящие условия труда.

**ОЛЬГА АНОХИНА**

НАЧАЛЬНИК ЦЕНТРАЛЬНОЙ ЗАВОДСКОЙ
ПРИБОРНОАНАЛИТИЧЕСКОЙ ЛАБОРАТОРИИ
АО «ПОКРОВСКИЙ РУДНИК»

Я не сразу пришла в инженерную профессию — мой путь был нелинейным. Сначала я получила образование учителя биологии и работала в школе: вела не только биологию и химию, но и экономику в старших классах, а ещё рисование у младших. Мне всегда было важно понять, на что я способна. И вот однажды я пришла в лабораторию на Покровском руднике. Помню, как только переступила порог — почувствовала запах, атмосферу — и сразу подумала: «Это моё». Так начался мой путь в инженерной сфере.

Начало было непростым. Уже в первую вахту мне пришлось руководить коллективом опытных специалистов, которые знали работу глубже меня. Я столкнулась с анализами, которые раньше не выполняла. Приходилось садиться и разбираться, подходить к коллегам, спрашивать, обсуждать. Тогда я поняла: **в нашей про-**

фессии нельзя закрываться — многое приходит только через практику, когда делаешь сам. И важно разбираться не только в химии, но и в самых разных вопросах, иногда даже бытовых.

Со временем я поняла, что главное в профессии — это готовность учиться и брать на себя ответственность. Меня всегда поддерживали простые принципы: «быть, а не казаться», «делай, что должно», «не откладывай на завтра». Но не менее важна команда. **В инженерии невозможно работать в одиночку** — результат всегда зависит от взаимодействия, уважения и доверия.

Сегодня для меня особенно важна роль наставника. Я вижу, как приходят новички, как они растут, делают первые шаги, преодолевают трудности. Мы много разговариваем, разбираем ошибки, ищем решения вместе. Иногда сотрудники называют меня «мамой» — для меня это знак доверия и той атмосферы поддержки, которую нам удалось создать. И когда я вижу, как они занимают ключевые позиции, я понимаю, что всё это было не зря.

Если говорить о выборе профессии, я бы сказала так: **не бойтесь пробовать.** Призвание не всегда находится сразу. Важно быть открытой к новому опыту и честной с собой. Если чувствуете интерес — дайте себе шанс. Учитесь на практике, задавайте вопросы, ищите наставников. А потом обязательно передавайте этот опыт дальше.

И главное — верьте в себя. Иногда кажется, что это «не ваша сфера», но на самом деле вы способны на гораздо большее. Инженерная профессия может стать не просто работой, а настоящим делом жизни.



В работе с сотрудницами старшего возраста в инженерно-технической сфере большое значение приобретает создание условий для продолжения профессиональной деятельности и раскрытия накопленного опыта. Не менее важным является формирование комфортной рабочей среды с умеренной нагрузкой и низким уровнем стресса.

Сами работники этого возраста проявляют интерес как к возможностям обучения и развития, так и к инициативам, учитывающим специфику этапа, близкого к завершению трудовой карьеры. Одним из эффективных подходов могут стать программы наставничества, в рамках которых опытные специалисты передают свои знания и экспертизу молодым коллегам, оставаясь при этом вовлечёнными в профессиональную деятельность.

КАРТА РЕШЕНИЙ: МЕРЫ ПО ЭТАПАМ ТРАЕКТОРИИ И ПРИОРИТЕТЫ ВНЕДРЕНИЯ



Комплексное исследование показывает, что запросы и ожидания женщин относительно занятости трансформируются на протяжении жизненного пути в связи с ключевыми событиями: окончанием школы, освоением профессии, трудоустройством, рождением детей и достижением пенсионного возраста. На каждом этапе карьерного пути возникает свой набор возможностей и барьеров для женщин, и, соответственно, требуется комплекс мер, направленный на преодоление именно этого этапа. При этом выделяются решения, которые работают сквозным образом, снижая риски сразу в нескольких точках.

ЭТАП ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА (ШКОЛА И СЕМЬЯ)



Гендерный разрыв в выборе инженерных специальностей формируется к старшим классам. Школа, а иногда и родители, снижают интерес девочек к инженерно-техническим специальностям, транслируя сложившиеся стереотипы о «женских» и «неженских» профессиях и идеи о том, что для овладения производственными специальностями нужен особый склад ума. Такая картина подкрепляется результатами профориентационных тестов, которые девушкам рекомендуют инженерные специальности реже, чем юношам.

Поэтому приоритет — ранняя профориентация (в средней школе), практико-ориентированные форматы (профпробы, экскурсии на современные производства), системная информация о востребованности профессий, условиях труда и уровне оплаты, а также целевая работа с родителями. Дополнительная мера — увеличение видимости ролевых моделей женщин-профессионалов.



Стереотипы нужно устранять прежде всего на уровне общества через системную работу по популяризации современного образа инженера. При этом роль государства тоже значима: необходимы меры поддержки — гранты, программы и финансирование совместных инициатив бизнеса и образования. Это позволит выстраивать раннюю профориентацию уже со школы, расширять практики, которые работают на местах, и активнее вовлекать женщин в такие проекты. И, конечно, очень важны примеры: женщины-руководители и женщины-преподаватели должны своим опытом показывать, что инженерная карьера для девушек реалистична и достижима

АНДРЕЙ КУГАЕВСКИЙ

Генеральный директор предприятия ООО «ЗапСибНефтехим» (входит в СИБУР)



В прошлом году мы выстроили трек: школа — ССУЗ — предприятие — «Кванториум» — ВУЗ — «Сибуринтех». Это путь инженера, интересное профориентационное путешествие, где были школьники и родители. И мы завели такую линейку, чтобы они прошли этот путь инженера и поняли, что взаимосвязь, коллаборация этих всех учреждений, синергия этого приведет их к успеху.

СТАНИСЛАВ ПОЛЯКОВ

Директор Тобольского многопрофильного техникума

Не менее важно вовлечение бизнес-сообщества в процесс профориентации школьников. Потенциальные работодатели могут привлечь школьников не только за счет экскурсий на предприятия и мероприятий с женщинами-специалистами, но и организовав более масштабные и длительные проекты: кружки, секции, или курируя отдельные классы или школы.



Нужна в первую очередь, системная работа со школьниками. Мы ведём кружки по робототехнике, а также курсы по физике и математике. Существенную роль в этой деятельности играют кураторы и координаторы, которые организуют и сопровождают взаимодействие со школьниками — это большая и важная часть нашей работы. Мы тесно сотрудничаем со школьными учителями: наши представители приходят в школы, проводят занятия и помогают ребятам сориентироваться и определиться с дальнейшей траекторией. Кроме того, у нас активно развиты олимпиадные направления.

АЛЕКСАНДР ХРОБОСТОВ

Проректор по программам развития НГТУ





ЭТАП ВХОДА В ПРОФЕССИЮ (ОБУЧЕНИЕ И ПЕРВОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО)

Высокий интерес девушек к развитию по специальности сочетается с дефицитом опыта и навигации в карьерной траектории. Этот этап карьерного пути для девушек наиболее благополучный: в вузах и СПО они видят перед собой примеры женщин-специалистов, находят единомышленников, обучающихся по той же специальности, что и они. Однако в момент трудоустройства девушки сталкиваются с трудностями: нехваткой опыта и гендерными стереотипами со стороны работодателей.

Приоритет — формирование понятного «маршрута входа»: стажировки, совместные практики и проекты с образовательными учреждениями, карьерная навигация, наставничество как стандарт адаптации, а также прозрачная коммуникация условий труда, графиков и социального пакета.

„ На трудоустройство и дальнейший успех девушек заметно влияет выбор учебного заведения и уровень практической подготовки, которую они получают и в колледже, и на базе предприятия. В компаниях, где они затем работают, им обеспечиваются равные возможности, а на этапе адаптации и развития важную роль играют наставники, которые помогают встраиваться в профессию.

ВЕНЕРА ТАЙМУРЗИНА

Заместитель директора по воспитательной работе
Благовещенского многопрофильного профессионального колледжа

Ожидания от работы и работодателя у девушек достаточно высоки: для них в большей степени, чем для молодых людей, важен размер оплаты труда не ниже рыночного, а также социальный

пакет, предоставляемый работодателем. При этом девушки в большей степени, чем юноши, ориентированы на вертикальный карьерный рост.

Приоритет — карьерные треки (управленческий и экспертный), понятные критерии продвижения, ротации и проектные переходы, развитие управленческих компетенций, а также снижение неформальных барьеров через предоставление равных возможностей для мужчин и женщин.



Если условия труда действительно комфортные, для женщин это, на мой взгляд, фактор номер один. Когда работает социальный пакет и выстроена система обучения и развития — это становится ключевым. А зарплата в таком случае чаще уходит на второй план: женщинам особенно важно, чтобы были комфортные условия и понятные возможности для профессионального роста.

АЛЛА СБИТНЕВА

Директор проектов Департамента развития корпоративного бизнеса ПАО «Сбербанк», член правления Российского союза предпринимателей



Безусловно, стереотип о том, что «это не женская работа», по-прежнему встречается — во многом потому, что рабочие места и условия действительно различаются. Но мы с этим системно работаем. В компании действуют женские сообщества и клубы, например, «Мама работает», женский клуб и другие форматы. В рамках этих инициатив, в том числе, рассказывают о возможностях профессионального роста и о том, как можно выстраивать карьеру на производстве.

НАТАЛИЯ САЛИЙ

Руководитель по управлению персоналом производственных предприятий СИБУРа

ЭТАП МАТЕРИНСТВА И ВОЗВРАТ ПОСЛЕ КАРЬЕРНОЙ ПАУЗЫ



Период беременности и декретного отпуска ставит перед женщинами новые задачи: стремясь уделять внимание ребенку, женщины в то же время хотят сохранить накопленные знания и навыки и продолжать строить карьеру. В этом им могут помочь работодатель и государство. Женщины полагают, что декретный отпуск негативно сказывается на их карьере, как следствие, важной для женщин в этот период является не только финансовая поддержка, но и обеспечение возможностей для обучения и развития.

Приоритет — гибридные и гибкие форматы занятости, поэтапный выход, модульные программы обучения и наставничество, а также пакет семейных мер поддержки: разовые и регулярные выплаты в период декретного отпуска, а также наборы для новорожденных. Демонстрация работодателем установки на поддержку материнства и детства на всех этапах от беременности до воспитания детей дает женщинам уверенность в завтрашнем дне и может стать фактором привлечения их к работе в инженерно-технической сфере.



Сотрудники — это прежде всего люди. Со своими планами, семьей и обязательствами. Поэтому мы поддерживаем и личное развитие, и материнство. У нас развернутый социальный пакет для будущих мам, программы выхода из декрета и адаптации к изменениям — ведь компания и мир быстро меняются. У нас много примеров, когда женщины приходят работать, растут до инженеров и руководителей, и вместе с тем становятся многодетными матерями. Это не разовые акции, а системная история: поддержка детей, отдых, оздоровление. Комплексно и без формализма.

НИКОЛАЙ ДУДУКАЛОВ

Генеральный директор ООО «СИБУР-Кстово», ООО «РусВинил»



ЭТАП НАСТАВНИЧЕСТВА (ПРЕДПЕНСИОННЫЙ И ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ)



Достижение пенсионного возраста меняет представление женщин о карьере и ожидания от работы. Однако если в развитие программ поддержки материнства и детства работодатели активно вовлекаются, то сотрудники старшего возраста зачастую не выделяются как отдельная целевая группа, с которой необходимо вести работу. Ключевой барьер для продолжения трудовой деятельности в старшем возрасте - высокий уровень стресса и ответственности и тяжелые условия труда. Удержать сотрудников предпенсионного и пенсионного возраста может предложение им более комфортных условий труда и обеспечение возможности делиться опытом с молодым поколением.

Приоритет — программы переобучения, наставничество, вакансии с адаптированным режимом (без ночных смен и с возможностью частичной занятости), обеспечение комфортных условий труда и роли, позволяющие использовать опыт (экспертные и наставнические функции), а также развитие специализированных программ трудового долголетия.



К каждому новому сотруднику, и к девушке, и к парню, прикрепляется наставник, который в первое время проходит все рабочие процессы вместе с подопечным. Далее наставник наблюдает за тем, как новый сотрудник выполняет работу самостоятельно, помогает ему, корректирует. После адаптационного срока наставник также находится рядом с подопечным, постоянно взаимодействует с ним, отвечает на вопросы. Такая схема эффективна, она помогает человеку быстрее адаптироваться и снижает риск ошибок. Это важно, ведь фармацевтическое производство не терпит ошибок – от качества нашей работы порой зависит жизнь пациента.

ОЛЬГА ШЕМИНА

Руководитель по управлению персоналом дирекции по персоналу Р-Фарм



Современное производство кардинально изменилось. Сложные рутинные операции сейчас делают автоматика и механизмы, а не человек. Только за последние 10 лет у нас прошло три крупные модернизации, инвестированы миллиарды рублей в производительность, эффективность и автоматизацию. Люди сегодня — операторы процессов. Уровень автоматизации на предприятии достиг 94%. Поэтому женщины работают на всех объектах без исключения. Современные рабочие места просто не создают ограничений по полу.

НИКОЛАЙ ДУДУКАЛОВ

Генеральный директор ООО «СИБУР-Кстово», ООО «РусВинил»

К сквозным решениям, которые подтверждаются результатами сразу нескольких блоков данных, относятся: наставничество как инфраструктура входа и удержания; демонстрация современных условий труда и технологичности

производства; повышение информированности через понятные и адресные коммуникации; прозрачные правила карьерного развития и поддержка в периоды карьерных пауз.



ОПЕРАТОР ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проведено Аналитическим центром НАФИ в партнерстве с компанией СИБУР.

НАФИ — многопрофильный аналитический центр, который уже более 20 лет проводит исследования рынков и общественного мнения для коммерческих компаний и государственных структур.

Данные НАФИ регулярно используются государственными органами, всероссийскими общественными организациями, коммерческими компаниями и федеральными СМИ.

Специалисты аналитического центра не только проводят исследования полного цикла, но и реализуют уникальные в своем роде диджитал-проекты: онлайн-платформа для проведения опросов «Тет-о-Твет», платформа «Цифровой гражданин», позволяющая проводить онлайн-диагностику цифровых знаний и навыков.

ПАРТНЕРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

СИБУР — одна из наиболее динамично развивающихся компаний в глобальной нефтехимии, российский лидер по производству полимеров и каучуков.

Продукция компании применяется во многих секторах экономики по всему миру: строительстве, пищевой промышленности, медицине и фармацевтике, сельском хозяйстве, автомобилестроении и других.

Компания выпускает востребованные продукты для общества и использует передовые технологии для создания новых возможностей, инвестирует в социальную инфраструктуру, улучшая качество жизни людей.

СНОСКИ

1. Промышленность в поиске рук // Коммерсант, 11.03.2025. <https://www.kommersant.ru/doc/7563617>
2. В обход стереотипов: как женщины строят карьеру в промышленности // РБК. <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/cmr/674f32899a794790f1a0dec7?from=copy>
3. Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы <http://static.government.ru/media/files/ilHtVCkhskBAE9DAfID3AkpD787xAOc4.pdf>
4. Гендерное равенство в промышленности: от стереотипов к конкурентному преимуществу // Forbes, 17.11.2025. <https://blogs.forbes.ru/2025/11/17/gendernoe-ravenstvo-v-promyshlennosti-ot-steretipov-k-konkurentnomu-preimushhestvu/>
5. Для оценки качества приема используются данные о баллах ЕГЭ поступивших в вуз абитуриентов.
6. Качество приема в российские вузы: 2025. URL: <https://www.hse.ru/ege2025>
7. НАФИ: Путь женщин в инженерные и производственные профессии. 2024. URL: <https://nafi.ru/projects/sotsialnoe-razvitie/put-zhenshchin-v-inzhenernye-i-proizvodstvennye-professii/>
8. ТАСС: В России четверть студентов инженерных специальностей составляют девушки. 2024. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20187585>
9. НАФИ: Женское дело: мужчины в России не хотят брать декретный отпуск. 2020. URL: <https://nafi.ru/analytics/zhenskoe-delo-muzhchiny-v-rossii-ne-khotyat-brat-dekretnyi-otpusk/>
10. Участники «Московского долголетия» видят в работе возможности для саморазвития. URL: <https://nafi.ru/analytics/uchastniki-moskovskogo-dolgoletiya-vidyat-v-rabote-vozmozhnosti-dlya-samorazvitiya/>

ЖЕНЩИНЫ В ИНЖЕНЕРНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОФЕССИЯХ: КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Аналитический отчет по результатам проведения
комплексного социологического исследования

ИЗДАТЕЛЬСТВО НАФИ

125047, Россия, г. Москва,
1-я Брестская ул., д.29

+7 (495) 152-08-87

<https://nafi.ru>

Использованы гарнитуры:
Roboto

Формат 210 × 210

Печать цифровая

Исследование выполнено в соответствии со стандартами качества ISO 20252.

Ваши пожелания и предложения принимаются по адресу: info@nafi.ru.

Все дополнительные методологические детали доступны по запросу.

При оформлении использованы изображения с порталов TheUnsplash: Anton Tkachenko, Jason Leung, Matthew Ball, Shalev Cohen, The Now Time, Volant, ThisIsIngeneering, Timur Shakerzianov, Andriyko Podilnyk, Engineer Style, Mahdi Chaghari, Walls Io, Andres Aleman, Vitaly Gariev, Charles Deluvio, Jonathan Borba, Ergonofis, Mathias Reding, Nickolas Nikolic, Geojango Maps; TheNounProject: Alzam, Nabil, Icon Market, Alum Design, Vector Valley, Srxxtreme Gadgets, Marwati, FreePik, с сайта a-engineering.su.



СИБУР



