

# *Карьерные возможности женщин в сфере бизнеса*

*Март 2012*



АССОЦИАЦИЯ  
МЕНЕДЖЕРОВ



## Описание исследования

### *Цель*

Выявить возможности и проблемы карьерного роста женщин в бизнес сфере, а также проследить динамику карьерных возможностей женщин в 2008-2012 гг

### *Сроки проведения исследования -*

*февраль 2012 года.*

*82 компании приняли участие в исследовании. Исследование проведено методом заочного анкетирования.*

### *Характеристика выборки*

Представители крупных отечественных и зарубежных компаний, работающих в России, из них: 18% - производственный сектор, 43% - сфера услуг, 15% - финансовая индустрия, 25% - другое.

Средняя численность сотрудников в опрошенных компаниях 8300 человек.

## Основные выводы

- За последний год заметно возросла доля женщин на таких ключевых постах как генеральный директор и финансовый директор
- Традиционно высокой остается доля женщин на позициях главного бухгалтера, директора по персоналу, директора по маркетингу
- Женщины более лояльны к работодателям, склонны реже менять места работы, что является одним из ключевых преимуществ кандидатов-женщин в глазах работодателя
- Другими ключевыми преимуществами женщин являются трудолюбие и готовность работать за меньшее вознаграждение
- Как для мужчин, так и для женщин факторами карьерного успеха являются активность, инициативность, умение «ладить» с начальством
- Лишь в 10% компаний существует политика/стратегия, связанная с положением женщин в компании и их карьерным продвижением
- Основными причинами отсутствия программ поддержки женщин являются отсутствие необходимости в таковой, а также незаинтересованность руководства
- Значительно возросла доля работодателей, предоставляющих медицинскую страховку детям и семье своих сотрудниц
- В большинстве компаний по-прежнему отсутствуют программы адаптации для женщин после возвращения из декретного отпуска
- Снизилась доля компаний, которые производят дополнительные выплаты женщинам при рождении ребенка, сверх тех, что установленных трудовым законодательством
- Более половины сотрудниц не работают от 1 года до 2 после рождения ребёнка
- Почти половина участников опроса считают организацию рабочего времени сотрудниц, имеющих маленьких детей, наиболее острым вопросом

# *Гендерная структура руководства компаний*



## Доля женщин на руководящих постах

- В целом доля женщин на руководящих постах за последние четыре года увеличилась
- За последний год значительно возросла доля женщин на таких ключевых постах как генеральный директор, финансовый директор
- Традиционно высокой остается доля женщин на позициях главного бухгалтера, директора по персоналу, директора по маркетингу

### Доля женщин на руководящих постах

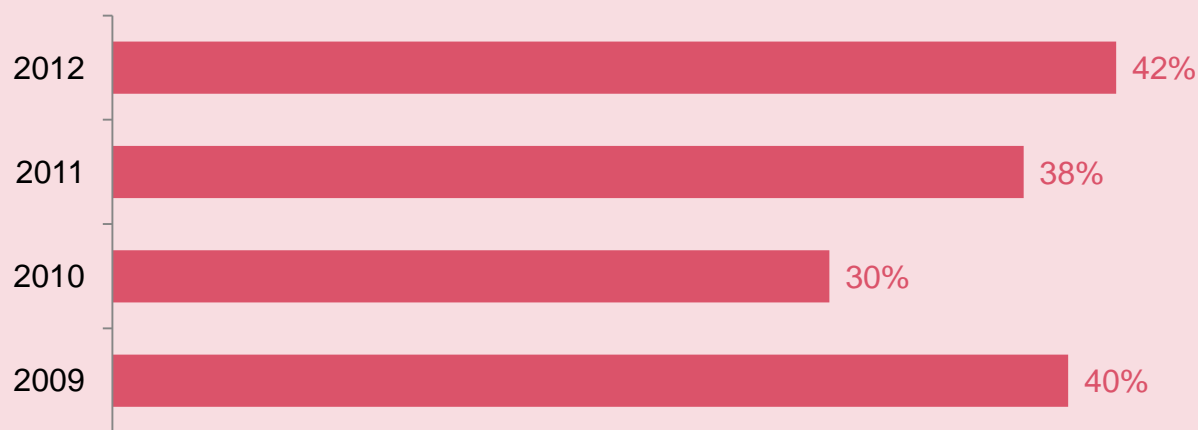


**Вопрос:** Укажите пол лица, занимающего должность в вашей компании.

## Доля женщин среди вновь назначенных и пришедших в компанию руководителей, %

- В 2012 году продолжилась тенденция увеличения доли женщин, пришедших или назначенных на руководящие посты
- Среди вновь назначенных или пришедших руководителей 42% составляют женщины

### Доля женщин-руководителей, назначенных или пришедших в компанию, %



**Вопрос:** Сколько руководителей высшего звена пришли/покинули Вашу компанию, из них женщин?

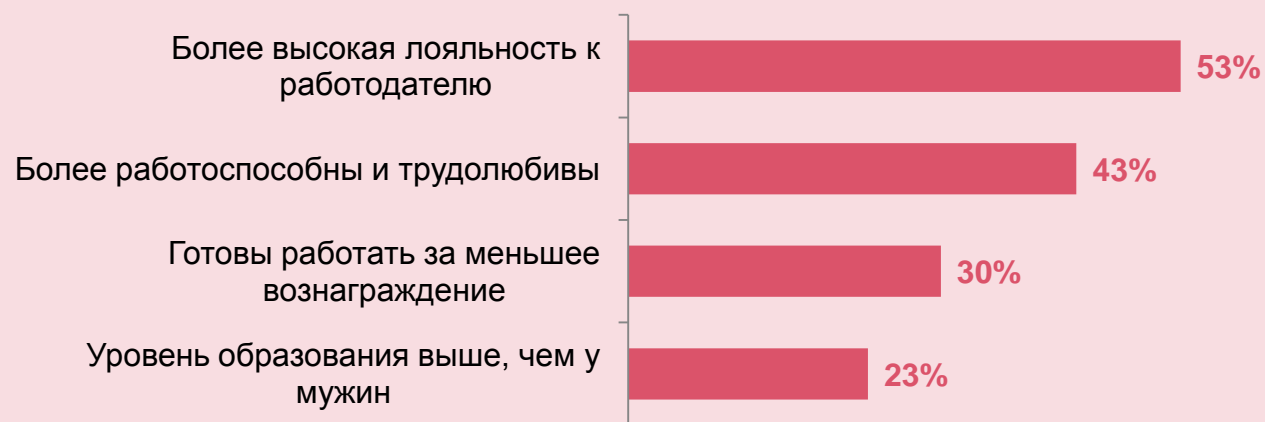
# *Факторы, способствующие карьере женщин*



## Конкурентные преимущества женщин при устройстве на работу

- Более половины опрошенных отметили, что высокая лояльность к компании, является преимуществом кандидатов-женщин в глазах работодателей
- 43% респондентов назвали конкурентными преимуществами женщин работоспособность и трудолюбие
- Каждый третий отметил, что женщины готовы работать за меньшее вознаграждение

### Конкурентные преимущества женщин при устройстве на работу



**Вопрос:** Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества позволяют женщинам устраиваться на работу в Вашу компанию?



## Факторы успешного карьерного роста

- По мнению опрошенных, как для мужчин, так и для женщин, факторы карьерного успеха во многом совпадают : одинаково важны активность, инициативность, умение «ладить» с начальством
- Среди других значимых факторов, влияющих на карьерный рост женщин, были отмечены: исполнительность, умение выстраивать отношения с коллегами, образование
- На продвижение по карьерной лестнице женщины в меньшей степени, чем у мужчин влияет наличие семьи
- Также по мнению некоторых респондентов готовность к командировкам является менее значимым фактором для успешного профессионального роста а женщин

*Насколько перечисленные ниже качества/навыки способствуют продвижению по карьерной лестнице мужчин/женщин в Вашей компании?*

*% респондентов отметивших фактор «крайне важный» и «важный»*



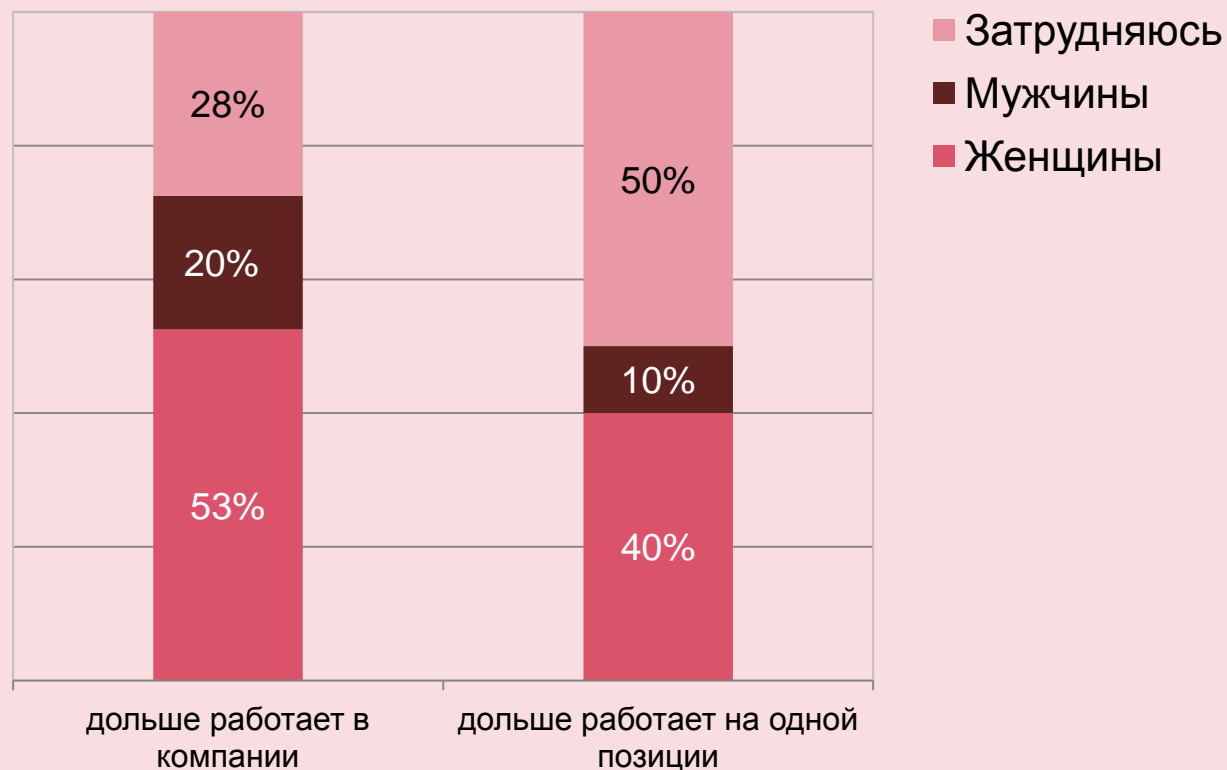
# *Политика компаний в отношении женщин*



## Продолжительность работы в одной компании и на одной позиции

- Женщины являются более лояльными сотрудниками, чем мужчины: в 53% опрошенных компаний женщины работают дольше, чем мужчины. По сравнению с результатами опроса в 2011 году доля респондентов, отметивших этот факт, увеличилась на 13%
- Лишь 20% респондентов отметили, что мужчины склонны дольше оставаться в одной компании
- 40% участников опроса отметили, что женщины работают на одной и той же позиции без продвижения по карьерной лестнице дольше, чем мужчины

*По Вашему наблюдению, кто в среднем дольше работает в Вашей компании/работает на одной и той же позиции внутри Вашей компании?*



# Программы для женщин/работающих мам

- За прошедший год почти вдвое возросла доля компаний, которые практикуют программы для женщин и работающих мам
- Все больше работодателей предоставляют работающим мамам возможность трудиться из дома один или несколько раз в неделю (45% в 2012, 36% в 2011)
- Значительно возросла доля работодателей, предоставляющих медицинскую страховку детям и семье (35% в 2012, 21% в 2011)
- Работодатели стали уделять значительно больше внимания развитию женщин, а также коучингу и программам психологической поддержки женщин

## Какие программы для женщин/женщин с детьми существуют в Вашей компании (%)?



# Гендерная политика компаний

13%

**10%** компаний уже имеют, а **3%** планируют принять официальную политику/стратегию, связанную с положением женщин в компании и их карьерным продвижением

25%

**Четверть** респондентов ответили, что в их компаниях есть внутренние информационные ресурсы, ориентированные на женщин.

По сравнению с результатами опроса 2011 года, когда лишь 6% компаний обладали подобными ресурсами, отмечается рост

## Почему нет?

*Что, на Ваш взгляд, является главной причиной отсутствия программ поддержки женщин в российских компаниях?*



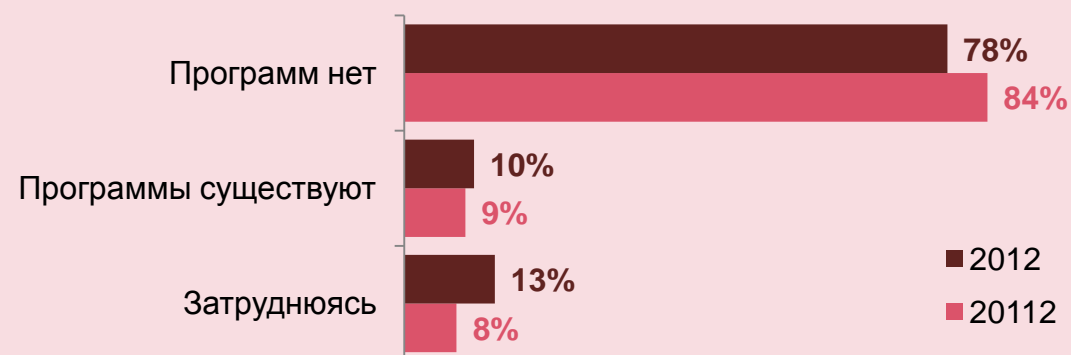
# *Политика компаний в отношении декретного отпуска*



## Программы адаптации после возвращения из декретного отпуска

- В большинстве компаний по-прежнему отсутствуют программы адаптации для женщин после возвращения из декретного отпуска. За прошедший год доля компаний, где эти программы есть увеличилась незначительно с 9% до 10%

*Есть ли в Вашей компании специальные программы, направленные на повышение квалификации/адаптацию женщин после того, как они возвращаются из декретного отпуска или отпуска по уходу за ребенком?*





## Дополнительные выплаты при рождении ребёнка

- По сравнению с прошлым годом доля компаний, не осуществляющих выплаты, дополнительные к обязательным, в период отпуска по беременности и родам выросла на 13%. (45% в 2011, 58% в 2012)
- Среди тех компаний, которые осуществляют подобные выплаты почти в 2 раза выросла доля компаний, практикующих ежемесячные выплаты ТК (65% в 2012 против 38% в 2011)
- Также увеличилась доля компаний, которые предоставляют женщинам единовременные выплаты по возвращении из декретного (12% в 2012 против 3% в 2011)
- В то же время наш опрос показал, что доля компаний, предоставляющих дополнительные единовременные выплаты женщинам при выходе в декретный отпуск, уменьшилась с 82% в 2011 до 53% в 2012

### Дополнительные выплаты при рождении ребёнка.

#### Распределение среди респондентов, ответивших «есть дополнительные выплаты»

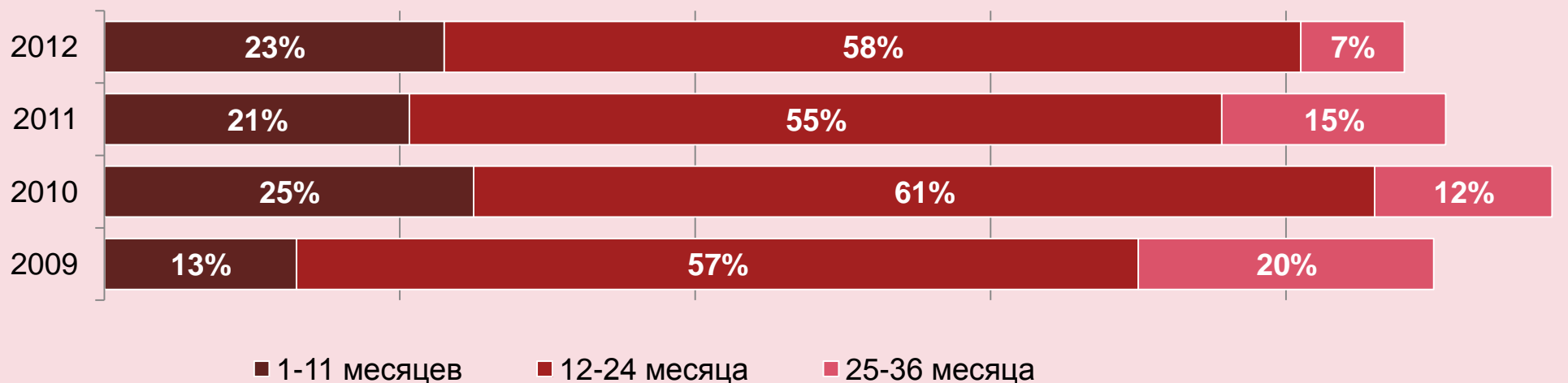


**Вопрос:** Есть ли в Вашей компании выплаты женщинам, дополнительные к обязательным по законодательству, в период отпуска по беременности и родам? Какие?

## Продолжительность декретного отпуска

- Наиболее распространенным сроком декретного отпуска остаётся срок от 12 до 24 месяцев: более половины сотрудниц не работает от 1 года до 2 лет после рождения ребёнка.
- На 8% процентов сократилась доля женщин не работающих более двух лет после рождения ребенка

### Продолжительность декретного отпуска

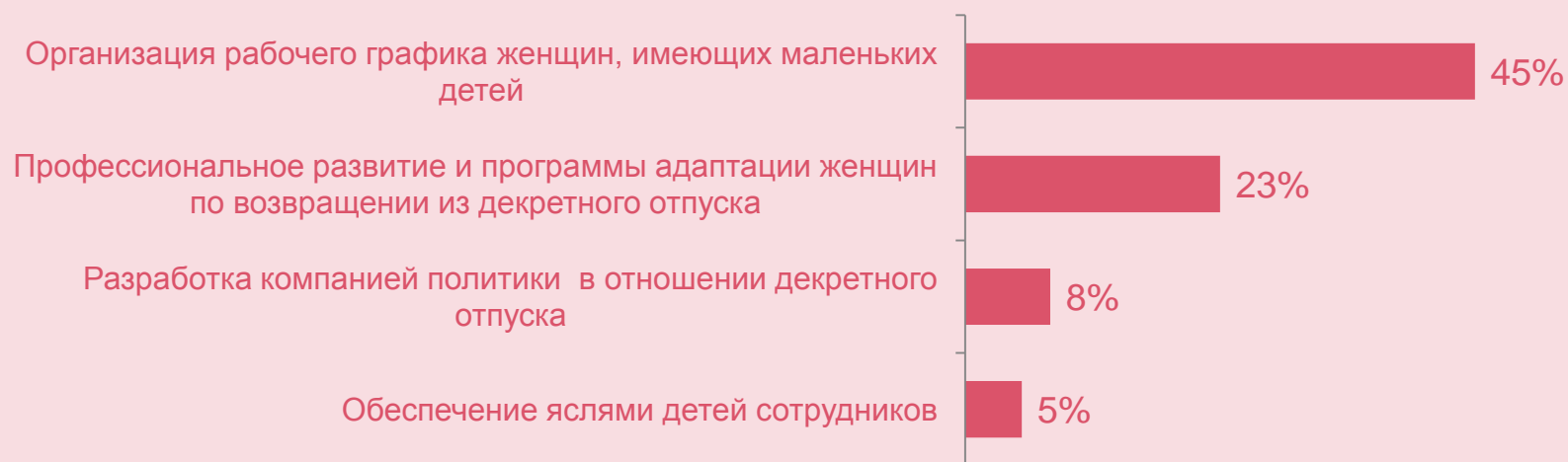


**Вопрос:** Сколько месяцев в среднем женщины в Вашей компании находятся в декретном отпуске?

## Наиболее актуальные вопросы

- Почти половина участников опроса считают организацию рабочего времени и графика сотрудниц, имеющих маленьких детей, наиболее острым вопросом
- Без малого четверть респондентов считают актуальными вопросы, связанные с дальнейшим профессиональным развитием, а также адаптацией женщин в компании после их возвращения из декретного отпуска

### Наиболее актуальные вопросы, стоящие перед компаниями



**Вопрос:** Какой из перечисленных ниже вопросов наиболее актуален для Вашей компании в настоящее время?

## Об организаторах исследования

**PwC** ([www.pwc.ru](http://www.pwc.ru)) предоставляет аудиторские услуги, услуги в области бизнес-консультирования, налогообложения и права компаниям разных отраслей. Наши услуги направлены на величение стоимости бизнеса клиентов, а также его ценности для общества в целом. Более 161 000 сотрудников в 154 странах спользуют свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса. В России фирма PricewaterhouseCoopers работает более 20 лет, с 1989 года.

**Ассоциация Менеджеров** – независимая общественная организация национального масштаба, деятельность которой направлена на всестороннее содействие развитию российского делового сообщества на уровне международных стандартов и этических норм ведения бизнеса, интеграции России в мировое экономическое пространство, налаживанию конструктивного диалога между властью и бизнесом, формированию позитивного отношения к отечественному бизнесу в обществе и за рубежом.

Члены Ассоциации Менеджеров – самый активный сегмент делового сообщества. Это руководители крупнейших российских компаний, а также компаний, являющихся предприятиями среднего и малого бизнеса. На сегодняшний день членами Ассоциации Менеджеров являются более 2500 руководителей компаний из 56 регионов России. Ассоциация Менеджеров регулярно организует конференции, круглые столы, семинары и другие публичные деловые мероприятия, участники которых принадлежат к широкому кругу профессионалов управления, представителей государственной власти, экспертов и лидеров общественного мнения.

Аналитика и исследования Ассоциации Менеджеров – это качественная и актуальная информация, масштабная исследовательская работа с привлечением ведущих аналитических центров. Адрес в Интернет - [www.amr.ru](http://www.amr.ru)

# Спасибо за внимание!



**рwc**



**АССОЦИАЦИЯ  
МЕНЕДЖЕРОВ**

Настоящая презентация подготовлена исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в ней предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящей презентации, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящей презентации. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компании сети PwC, их сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящей презентации, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящей презентации.

© 2012 PwC. Все права защищены. Под «PwC» понимаются ЗАО «ПрайсвотерхаусКуперс Аудит», компания «ПрайсвотерхаусКуперс Раша Б.В.» и представительство компании «ПрайсвотерхаусКуперс Лигал СНГ Б.В.» или, в зависимости от контекста, другие фирмы, входящие в глобальную сеть компаний PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Каждая фирма сети PwCIL является самостоятельным юридическим лицом и не выступает в качестве агента сети PwCIL или любой другой фирмы сети. PwCIL не оказывает услуги клиентам. PwCIL не несет ответственность за действия или бездействие любой фирмы сети, не может контролировать профессиональные суждения, высказываемые фирмами сети, и не может никаким образом связать их каким-либо обязательством. Ни одна из фирм сети PwCIL не несет ответственности за действия или бездействие любой другой фирмы сети PwCIL, не может контролировать профессиональные суждения другой фирмы PwCIL и не может никаким образом связать другую фирму сети или PwCIL каким-либо обязательством.