

Амбициозная девушка современной России – какая она?

Шкиперова Инна Сергеевна,

аспирантка Государственного Университета Гуманитарных Наук (г. Москва)

В начале следует определиться с тем, что же вкладывается в понятие «девушка»? Традиционно девушкой считается подросток женского пола. Однако нередко это слово используется шире. Так толково-словообразовательный словарь определяет девушку, как «лицо женского пола, достигшее половой зрелости, но не состоящее в браке»¹. Мы же будем считать, что девушка – это молодая женщина до 30 лет. Именно эту возрастную планку задаёт государственная политика поддержки молодой семьи, а, соответственно, и определяется граница окончания «молодости». Хотя, например, руководитель Сектора социологии семьи и гендерных отношений Института социологии РАН, Т.А. Гурко считает, что в реалиях сегодняшней жизни молодой семьёй можно считать тех, чей возраст не достиг планки в 35 лет. Но сегодня мы будем говорить о девушках. Итак, какая она – «амбициозная девушка»? И как из «молодой и амбициозной» стать молодой и успешной – этот вопрос волнует сегодня очень многих молодых россиянок. Но, как известно, волшебной таблетки не существует. Именно поэтому однозначного ответа на вопрос «Какая она и как ей стать?» так никто и не получил.

Если верить молодежным средствам массовой информации амбициозная девушка – это молодая женщина, которая реализовала себя в профессиональном плане. Однако молодая замужняя женщина, которая хочет родить 4-5 детей и не планирует выходить на работу, считая своё материнство достаточным вкладом в развитие общества, не менее амбициозна, чем её бывшая одноклассница или сокурсница, которая в итоге в 25 лет создала собственное дело. Каждый человек должен самостоятельно определять, что для него амбициозный жизненный план, а что нет. В противном случае нам угрожает авторитаризация жизненных ценностей, характерная либо для архаических, либо тоталитарных обществ.

По мнению автора этих строк, молодая амбициозная девушка современной России – это девушка успешная в нескольких областях деятельности. Но сегодня особенно актуальной является проблема совмещения в жизни девушки таких сложных ролей, как профессионал, мать и жена. Сегодняшние представительницы прекрасного пола не хотят жертв, они не собираются отказываться от какой-то из этих ролей в пользу другой. Они ищут пути совмещения и возможностей реализации всех своих талантов. И такой пример ей подают многие женщины, уже ставшие героинями масс-медиа. Так «Голливудский бэби-бум» показал всему миру, что можно оставаться успешной, привлекательной и сексуальной, даже будучи на девятом месяце беременности. Не отстают от звезд кино и представители политической сферы (Матвиенко, Хакамада), спортсменки (Ирина Слуцкая, Светлана Журова). По данным международной компании по аудиторским и консультационным услугам PriceWaterhouseCoopers, в этом году доля женщин-руководителей выросла по сравнению с прошлым с 20 до 54%². И как считают исследователи гендерной проблематики, спада рождаемости в этой связи опасаться не стоит. В странах с высоким уровнем женской занятости (к примеру, в Швеции) отмечается более высокий коэффициент рождаемости, чем в Германии, Италии и Японии, где работает мало женщин (хотя, надо заметить, всё-таки значительно более низкий, чем в странах, сохранивших архаическую культуру). Страны, в которых женщины предпочитают оставаться домохозяйками (Германия, Япония и Италия), меньше заботятся о поддержке работающих матерей. Поэтому женщины не спешат выходить на работу или бросаться на её поиски; однако они не спешат и заводить детей, из-за чего снижается уровень рождаемости. К примеру, Япония оказывает работающим матерям совсем незначительную поддержку: в детский сад ходят лишь 13% детей

¹ <http://www.gramota.ru/slovari/dic/?all=&lop=x&gorb=x&efr=x&zar=x&ag=x&ab=x&el=&lv=x&az=x&pe=x&sin=&word=%E4%E5%E2%E3%E8%EA%E0>

² Николаева Д. Женщин призывают к ответственности // Коммерсантъ № 37(3854) от 06.03. 2008

младше трёх лет, тогда как в Америке и Британии этот показатель достигает 54% и 34% соответственно³. «Женщине, уверенной в своей материальной стабильности, гораздо проще решиться завести ребёнка. Имея стабильную работу и хорошую зарплату, она способна воплотить свою мечту – иметь несколько детей. По нашим данным, более 50% девочек в детстве мечтают иметь более 2 детей. Именно поэтому опасаться спада рождаемости не стоит. Нужно только пожелать нашим женщинам продолжать активно развиваться», – считает директор Института социальной и гендерной политики Наталья Бердникова⁴. И тому можно найти массу примеров в жизни и бизнес - литературе. Так, например, Елене Селивановой, исполнительному директору по кадровой политике группы компаний “Волготанкер”, приходится проводить на работе больше 10 часов в день, и для общения с семьёй и детьми она использует любую представившуюся возможность. “Например, сегодня дочь приехала ко мне на работу. Мы вместе пообедали и заодно поговорили, – рассказывает она. – Я обязательно провожу в семье один из выходных дней и считаю, что работа не лишает меня возможности уделять внимание детям”. Селиванова уверена, что, не будь у неё семьи, работать было бы намного тяжелее. Семья дает ощущение полноты жизни и уверенности в себе. От этого производительность труда на работе только увеличивается. “Чтобы воспитать детей, необязательно целый день сидеть дома. Когда дети больше предоставлены себе, они вырастают более самостоятельными”, – считает Селиванова. Она уверена, что много работающая мать подает детям хороший пример», а Сирма Готовац, член правления “Ренессанс Страхование” считает, что «талант руководителя должен проявляться и в семье. Грамотное распределение времени позволяет отделить работу от личной жизни и уделять достаточно времени детям». При этом Готовац, у которой двое детей, считает, что интенсивная работа благоприятно сказывается на их воспитании. «Мне есть о чем рассказать детям, есть чему их научить, и вряд ли это было бы так, если бы я сидела дома и занималась хозяйством», - говорит она⁵. Подтверждают эту гипотезу и социологи. Так исследовательский центр портала SuperJob.ru 21-23 сентября 2007 года провел опрос на тему “Мешает ли семья работе”. Опрос охватил 1800 респондентов старше 18 лет во всех регионах России. На вопрос «Как влияет семья на карьеру, 45% опрошенных нами россиян (40% мужчин и 49% женщин) ответили: “скорее положительно”. Они отмечают, что семья стимулирует продвижение по службе: у мужчины появляется дополнительная мотивация двигаться вверх по карьерной лестнице, ведь он содержит семью, а женщина не всегда хочет полностью посвящать себя домашним хлопотам, и это стимулирует её служебную деятельность⁶. Но надо заметить, что не все так оптимистичны. Так, например, Наталья Касперская, генеральный директор компании «Лаборатория Касперского» утверждает: «по-прежнему считаю, что женщине надо стремиться к созданию прочной семьи и рождению детей, а не к построению карьеры. Совмещение этих двух вещей, дело, как правило, труднореализуемое⁷. Однако, обратим внимание, что её убеждение не помещало ей реализоваться в профессиональном плане и стать матерью двоих детей. И предостережение Натальи понятно - никто не обещает, что будет легко совмещать эти две важные роли. Поэтому для каждой конкретной девушки, причисляющей себя к разряду «амбициозных» важно самой себе ответить на два вопроса: «Смогу ли я быть хорошим профессионалом и хорошей матерью одновременно?» и «Если нет, то что для меня важнее?». Ответ искать необходимо, потому что в данном случае погоня за двумя зайцами может привести и к очень печальным результатам.

Но в рассматриваемой нами сфере есть и ещё одна проблема. Давайте спросим себя, насколько легко жить в современном обществе мужчинам? Для описания возникшей перед ними трудности можно использовать простой пример. Женщина – боксёр уже не вызывает протеста, более того, она легко становится объектом мужских сексуальных фантазий и даже может попасть на страницы мужского глянцевого журнала. Так, например чемпионка мира по боксу и кикбоксингу Наталья Рогозина снялась обнаженной для журнала «Sim». И была очень позитивно воспринята обществом. А вот мужчин, которые хотят заниматься художественной гимнастикой, не

³ Занимательная феминомика//Искусство управления, с. 118

⁴ Чебатко М. В России грядет матриархат//<http://www.rbcdaily.ru/2008/03/07/focus/328128>

⁵ Руденко А., Подцероб М. На два фронта//Ведомости, № 92 (1373)

⁶ Малых М. Семья карьере не помеха// Ведомости, №186 (1960)

⁷ Тесакова Н. Женщина-руководитель. Мифы и реальность//CRN/RE («ИТ-бизнес») [№3 \(272\), 28 февраля 2007 года](#)

поддерживают ни мужчины, ни, что самое главное, женщины. А попытка допуска представителей сильного пола в синхронное плавание при голосовании на очередной ассамблее МОК завершилась провалом: специалисты из международной ассоциации синхронного плавания решили, что мужская и женская нога рядом не очень эстетично смотрятся⁸. Так что гендерная дискриминация существует не только по отношению к женщинам, но и по отношению к мужчинам. Получается, что у женщин сегодня гораздо больше возможностей реализоваться в «мужских» сферах, чем у мужчин в «традиционно женских». Хотя, возможно, это только вопрос времени. Так, известный американский социолог, профессор университета штата Нью-Йорк Стоуни Брук, один из ведущих мировых специалистов в области социологии и истории маскулинности, главный редактор международного научного журнала «Men and Masculinities» Майкл С. Киммел утверждает, что «современный «мужчина организации» в одной руке несет портфель, а другой подталкивает детскую коляску».⁹

Задаются вопросы и о конкуренции между мужчинами и женщинами. Множественные исследования указывают на существование так называемого «стеклянного потолка» для женщин и на дискриминацию женщин при приёме на работу. Но давайте посмотрим на примерах. Одна из бизнес-встреч компании «Консалтинг-Центр «ШАГ» была посвящена гендерной проблематике в бизнесе. Один из выступающих, Андрей Григорьев, генеральный директор компании «2L» («Логика Логистики») считает, что в ближайшем будущем текст такого документа, как «Гендерная Стратегия России», придётся переписывать, поскольку будет необходимо повышать социальный статус мужчин в российском обществе. По мнению А. Григорьева, уже сегодня женщины в бизнесе чувствуют себя очень комфортно. Готовясь к выступлению, г-н Григорьев провёл небольшое исследование гендерной темы в своей и партнёрских компаниях. В результате выяснилось: всю жизненно важную для бизнеса сердцевину менеджмента успешно поддерживают женщины. А мужчины — либо руководители (владельцы и топ-менеджеры), либо обслуживающий персонал (курьеры, грузчики, водители). Более того, в большинстве исследуемых компаний отделы «переднего края», «штурмовые отряды бизнеса» тоже по большей части состоят из женщин. Более того, второй год подряд женщины получают серебряный переходящий кубок, который ежегодно вручается победителю в номинации «За наибольший вклад в развитие компании». Чтобы исключить однобокость взгляда владельцев, сделали ещё одну номинацию по итогам голосования сотрудников. Выбирали любимцев коллектива. Победителей оказалось трое, и все трое — женщины. Константин Надеждин, генеральный директор компании «ARTS group» (бренды Mango, Promod, Jennyfer, Castro, Pull&Bear), пытался предположить, что успех бизнеса зависит не от исполнителя — женщины, а от стратега — мужчины. На что г-н Григорьев возразил, что когда человек из компании-заказчика разговаривает с его девушками, ему не очень интересно, какова стратегия развития компании исполнителя. Ему важно, чтобы лично его проблема была решена¹⁰. А Галина Киперварг, заместитель генерального директора компании R-Style Softlab считает, что «для того, чтобы человек стал хорошим руководителем, он, вне зависимости от пола, должен обладать особыми качествами. Сильный характер, личная ответственность за результат, деловое чутьё, высокая трудоспособность, активность, умение воодушевлять и вести за собой коллектив — всё то, что называют задатками лидера. В современном мире эти свойства присущи как мужчинам, так и женщинам, хотя и не укладываются в традиционный стереотип женщины-хозяйки, хранительницы очага»¹¹.

Сегодня в бизнес-среде всё чаще звучит тема кадрового голода и приближения демографической ямы. Именно поэтому работодатели, у которых раньше была возможность не брать на работу молодых женщин, «опасного» репродуктивного возраста, сегодня такой возможности лишены. Стоимость каждого сотрудника многократно возросла. Компании сегодня всё чаще

⁸ Зобина И. Мужчины осваивают премудрости художественной гимнастики//

⁹ Майкл С. Киммел. Чего хотят мужчины// Как сбалансировать работу и личную жизнь. Пер с англ. — М. Альпина Бизнес Букс, 2006. С. 114.

¹⁰ Семинар «Гендерный заряд российского бизнеса»// <http://www.stepconsulting.ru/bv/bv15.shtml>

¹¹ Тесакова Н. Женщина-руководитель. Мифы и реальность//CRN/RE («ИТ-бизнес») №3 (272), 28 февраля 2007 года

задумываются о таких возможностях воспитания лояльности сотрудников, как корпоративная семейная политика. В рамках исследования, проведённого автором этих строк в 2005 году, были выявлены формальные и неформальные виды поддержки семьи и родительства частными компаниями¹². Среди формальных мер поддержки семьи и родительства существуют такие практики как дополнительные дни отпуска для сотрудников с детьми--дошкольниками, кратковременные оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, содействие в обеспечении работников и их семей жильём (корпоративное жильё, помощь в получении ипотеки), инфраструктура для проведения семейного досуга (места для занятия спортом, доступные в том числе и членам семьи, домов культуры, пансионатов семейного типа), обеспечение сотрудников и их детей путёвками для семейного отдыха, содействие в организации летнего отдыха для детей работников, единовременные пособия по рождению ребенка, единовременные пособия при вступлении в брак, добровольные медицинская страховка для членов семьи, оплата расходов на содержание ребёнка в дошкольном учреждении или организация корпоративного детского сада, детской комнаты при офисе, организация семейных праздников (Новый Год, гендерные праздники, День знаний, масленица и т.д.). Неформальные меры поддержки семьи и родительства проявляются в дружелюбном поведении руководства компании и коллектива в целом по отношению к родителям и беременным сотрудницам и готовность компании прийти им на помощь в трудной ситуации. Например, Председатель совета директоров банка «Траст» Илья Юров — отец шестерых детей. В семьях 63 его подчиненных — больше троих детей. У большинства сотрудников по двое. Каких-то специальных мероприятий по поддержанию многодетных семей в банке не проводят, но стараются, чтобы все работники «жили полноценно»: прежде всего, не перерабатывали (например, в пятницу рабочий день сокращён на час) и отгуливали положенные для отпуска дни. Не боятся остаться без места и сотрудницы, ушедшие в декретный отпуск: работников на их место нанимают по срочным трудовым договорам, говорит Шатохин.¹³ Приведём ещё пример такой поддержки, из практики компании «Шатура». Случилась «трагическая история, когда девушка на последней стадии беременности попала в больницу, родила ребенка и умерла. Мы все решили, что отцу не стоит за грудным младенцем ходить, мы бабушку это ребятёнка, работницу предприятия, отправили в отпуск по уходу за ребёнком», «У компании есть политика мы должны обеспечить сотрудникам возможность трудиться и получать достойную зарплату. ... Все остальные проблемы, в принципе, семья должна решать как в цивилизованном государстве, т.е. за счёт своей нормальной зарплаты. Но это идеальная ситуация. Понятно, что в нашем государстве, при нашем уровне жизни далеко не всегда это возможно, особенно для многодетных семей. Поэтому в исключительных случаях для многодетных семей компания может принять решение о покупке жилья для такого сотрудника»¹⁴.

Безусловно, нельзя сказать, что всё так безоблачно и хорошо в бизнес-среде. Так, например, в рамках этого же исследования были выявлены компании, которые не только не помогали своим семейным и беременным сотрудницам, но и запрещали им беременеть и рожать детей. Например, заключали с ними трудовой договор, где одним из пунктов оговаривалось, что девушка без потери места может стать мамой не раньше чем через определённый срок (обычно это срок от 3 до 6 лет). Однако, во-первых, такие требования не имеют юридической силы, во-вторых, умение читать внимательно юридические документы и осознавать свои права – это важное качество молодой и амбициозной девушки. Тем более, что ситуация на рынке труда сегодня на стороне соискателя и, возможно, предлагаемое место с таким условием не является ценностью само по себе.

Ещё одной важной темой является такая проблема, как «харассмент» или сексуальные домогательства на рабочих местах. Термин харассмент произошел от [английского](#) *harassment* и переводится как беспокойство, агрессия, оскорбление, притеснение или домогательство. Это действие, причиняющее неудобство или вред поведению, нарушающее неприкосновенность частной

¹² Шкиперова И.С. Социальная политика российских компаний в сфере поддержки семьи и родительства//Актуальные проблемы семей в России. Ред. Т.А. Гурко. – М.: Институт социологии РАН, 2006. С. 163.

¹³ О. Гончарова Рожать или работать// Ведомости, №7 (2029) 17.01.2008

¹⁴ Шкиперова И. Социальная политика российских компаний в сфере поддержки семьи и родительства//Актуальные проблемы семей в России. Ред. Т.А. Гурко. – М.: Институт социологии РАН, 2006. С. 169.

жизни лица. Чаще всего термин харассмент используется для обозначения [сексуальных домогательств на рабочем месте](#) (Sexual harassment)¹⁵. Так, например, принято считать, что эта проблема очень остро стоит в российском обществе, где, в отличие от США, нет не только уголовного или административного преследования за харассмент, но он даже не осуждается обществом. Эта проблема стоит так остро, что вполне сопоставима с изнасилованиями, которые, к слову говоря, действительно являются серьёзной проблемой нашего общества, и чем дальше от «столиц» (крупных городов-миллионников), тем острее. Так, по данным недавнего опроса специалистов, «каждая четвёртая женщина в российской провинции и каждая третья в Москве и Петербурге подвергались сексуальным домогательствам на службе. Эти цифры, как водится в нашей стране, могут быть занижены. По данным МОТ (Международной Организации Труда), от 15 до 20% работающих женщин в индустриальных странах являются жертвами сексуального домогательства, но только треть таких жалоб попадает в суд. МОТ сообщает, что каждая вторая датчанка, каждая третья австрийка и каждая четвёртая француженка становились жертвами серьёзных случаев сексуального домогательства¹⁶». Но личный опыт автора этих строк (а также коллег и подруг автора) этого не подтверждает. Удаось узнать только об одном реальном примере харассмента. Эта история случилась с семнадцатилетней девочкой в госучреждении, куда она устроилась секретарём. Через две недели начальник начал её «домогаться» и она ушла с этой работы. Довольно быстро она нашла другое место работы, где её ценили за интеллектуальные способности, а не за внешние данные. Гораздо чаще встречаются истории о «служебных романах», когда оба участника сексуальных отношений делают это добровольно. Конечно, данный «опрос» нерепрезентативен, поскольку проводился автором только среди своего круга общения. Однако он показателен.

Самый главный вывод, который мы могли бы сделать сегодня, это то, что нет неразрешимых жизненных проблем. Есть локальные сложности, которые многие из вчерашних студентов уже решили. А если смогли они, то значит, смогут и те, кого ещё мучает страх остаться без эпитета «амбициозная» или «успешная».

Статья подготовлена по материалам семинара «Амбициозная девушка в современной России» (8 февраля 2008 г., г.Москва, ГУ-ВШЭ) из серии семинаров «Современные ценности» (руководитель к.полит.н. К.В. Подъячев)

¹⁵ <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A5%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82>

¹⁶ Угрюмова И. Миф о харассмент//www.cofe.ru/apple/article.asp?heading=19&article=9666