2018

Гендерное Равенство

**Женщины
и Лидерство**

**Камила
Колпашникова**

E-mail: kamilakolpashnikova@gmail.com
©2018 Kamila Kolpashnikova
All rights reserved.

No part of this publication may be
reproduced or transmitted in any form.

I would like to express my deepest
appreciation to all those who took part in the
interviews for this report. I would also like to
give special thanks to Elena Semenova for
the help with Russian orthography.

ОТ АВТОРА

Женское лидерство в Кыргызстане олицетворено в пантеоне таких героических женщин как Курманжан Датка, Жаныл Мырза, кыз Сайкал, Бюбюсара Бейшеналиева и Роза Отунбаева. Тем не менее, в настоящее время зачастую женщины-лидеры остаются недооценены.

В Кыргызстане женщины-лидеры существовали всегда. Их также немало и на данный момент. Для того чтобы наследие кыргызских женщин не было забыто, лидеры сегодняшнего дня должны рассказать подрастающему поколению о том, что женское лидерство всегда было неотъемлемой частью кыргызского общества.

С этой целью настоящий отчет описывает лидерство, в частности женское лидерство, используя слова самих участниц моих интервью – современных женщин-лидеров Кыргызстана. Отчет состоит из нескольких тем, затронутых во время интервью, и передает общие стремления и проблемы настоящего дня словами самих участниц.

Глава о лидерстве и о качествах лидера открывает этот отчет. Многие характеристики лидеров, которые были упомянуты участницами, касаются не только женщин, но и мужчин.

Вторая глава описывает специфику женского лидерства и затрагивает главные проблемы, к которым должна быть готова современная женщина-лидер.

В третьей главе обсуждаются различия между женщинами Кыргызстана и женщинами Запада.

Четвертая глава посвящена семье, так как именно вопросы семьи были ключевыми для многих участниц.

Пятая глава знакомит со стратегиями участниц для установления баланса между работой и семьей.

Заключительная глава содержит советы молодым женщинам Кыргызстана, стремящимся в будущем стать лидерами.

Камила Колпашникова
Бишкек и Ванкувер, январь 2018

СОДЕРЖАНИЕ

2018 Женщины и Лидерство
Кыргызстан: Гендерное Равенство

01

Лидерство

14

Женское лидерство

21

Что отличает женщину
Кыргызстана?

25

Семья

29

Баланс между работой
и семьей

34

Заключение

ЛИДЕРСТВО

Есть несколько навыков, которыми должен обладать лидер для того, чтобы мотивировать и вести за собой людей. По результатам анализа материалов проведенных интервью в данную главу включены основные правила, которыми руководствовались кыргызские женщины-лидеры в своем продвижении по карьерной лестнице, такие как: набирать подходящих людей в команду, делегировать обязанности и задачи, быть ответственной, мотивировать подчиненных и оптимизировать использование ресурсов.

01

СОЗДАТЬ
ПРАВИЛЬНУЮ КОМАНДУ

Человек не может быть лидером без команды, которая его поддерживает. Почти все участницы (93%) отмечают важность людского потенциала, создания и поддержания правильной команды. Для многих команда – неотъемлемая часть их самих. Команда – это люди, которые поддерживают участниц интервью в их начинаниях и проектах. Например, женщина-политик поясняет, что «за каждой женщиной-лидером должны идти люди, понимающие ее, поддерживающие, помогающие ей в ее деле. Это могут быть и другие женщины, а также и мужчины, и молодежь» (017). Она уверена, что лидеру важно заслужить

поддержку людей, которые в него верят.

Иногда команда – это не только люди, которые работают на лидера, это еще и люди, которые работают наравне с ним, – коллеги и партнеры по бизнесу. Так, одна из участниц, ранее работавшая в более крупной компании, но открывшая свою фирму с бизнес-партнером, уверяет, что иногда партнеры также незаменимы как и команда: «Мы раньше работали в рамках разных проектов, но в определенный момент мы поняли, что либо мы создаем свою компанию, либо всех наших ребят привлекут другие компании. И мы, не одна я, а мы этого добились вместе с партнером. Подняли начальный капитал и вложили все в отдельную компанию. Поэтому нельзя сказать, что сильная, успешная женщина идет одна. Всегда есть поддержка, и мы работаем вместе как партнеры» (020). Она отмечает, что мало кто может пробиться в одиночку и что единомышленники важны для успеха. Более того, участница объясняет, что в тот момент она смогла правильно оценить ситуацию и найти выход, который позволил не только сохранить команду, но также и предоставить им возможность для роста в рамках уже отдельной компании.

Эта вера должна быть взаимной. Женщина-лидер должна сама верить в свою команду. Например, одна участница-менеджер консалтинговой

фирмы утверждает, что «нужно подбирать себе хорошую команду, которой можно доверять, делегировать задачи, ставить цели так, чтобы они могли самостоятельно работать, приходить к результатам, а руководителю просто остается контролировать этот процесс. Если есть команда и если менеджер может стратегически правильно поставить задачи этой команде, которые сами могут довести дело до конца, то задача лидера - это просто контролировать» (005). Она делает упор на умение доверять своей команде, что они сделают всю работу хорошо и правильно, и ее задача как руководителя остается просто в контроллинге процесса.

От членов команды требуется быть более самостоятельными и автономными. Одна участница из сферы информационных технологий (ИТ) говорит, что «первая цель - это сформировать команду людей, которым не нужно объяснять все их задачи детально, потому что они сами в состоянии понять их и выполнить именно так, как надо. Люди, которые успешно вливаются в команду на начальных проектах, впоследствии вовлекаются и на последующие проекты, так как уже есть положительный опыт работы с ними» (021). Она строит свою команду из людей, способных быть самостоятельными и

которые могут работать без ежеминутного контроля.

Вместе с тем, лидер также должна заботиться о своей команде. Одна из участниц, госслужащая, утверждает, что женщине-лидеру необходимо «заботиться о своей команде. То есть она должна быть честной, принципиальной и профессиональной» (007). Она акцентирует внимание на том, что заинтересованность должна быть не только эмоциональная, но и выражаться в поступках самого лидера, то есть лидер должен быть честен с командой, не нарушать своих принципов перед командой и оставаться всегда профессионалом, потому что именно через свои поступки лидер может показать, насколько он уважает членов своей команды.

Этот процесс формирования правильной команды может быть длительным. Может пройти достаточно долго времени до тех пор, пока все члены команды не станут автономными и независимыми. Скорее всего, только в исключительных случаях лидеру везет с людьми в его команде с самого начала. Чаще всего приходится работать над тем, что есть, пока оно не станет тем, что нужно. Участница-владелица юридической компании отмечает, что «выстраивание команды - это очень кропотливая работа» (008). Как и Рим, и

Бурана, команда строится не за один день и потребует вложения сил и времени, чтобы стать командой профессионалов.

Та же участница поясняет, что команда – это отражение того «как руководитель строит отношения с людьми, насколько он может мотивировать, вдохновить, показать, помочь и научить» (008). Она настаивает на том, что правильная команда – это результат усердного труда лидера по ее мотивации, воодушевлению, а также результат его навыков и готовности обучать и объяснять.

Успех некоторых из участниц напрямую зависит от качества их команды, особенно в отраслях, где человеческие ресурсы незаменимы, например, таких как сфера ИТ. Участница из этой сферы признается, что они очень тщательно выбирают людей: «Для нашей компании очень важно подобрать хороших работников. Каждый из наших сотрудников сперва проходит стажировку. У нас есть база данных, анкеты, которые заполняют все, кто хочет у нас работать. За 5 лет у нас уже было более 400 заявок» (027). Позже, она объяснила, что даже с таким количеством заявок им все равно не хватает качественных кадров.

Навыки и компетенции – незаменимы. Например, активист в гендерных вопросах аргументирует, что на профессиональном поприще гендер не

важен: «Будь то мужчина или женщина – прежде всего это должен быть компетентный человек» (025).

Но даже компетентность – это не залог успеха. Недостаточно иметь нужные навыки, нужны также и дополнительные качества, которыми должен обладать член команды. Так, профессионал из финансовой сферы говорит: «В моем виде деятельности есть определенные требования к квалификации и опыту. Во-первых, претендент на работу должен соответствовать всем профессиональным требованиям. Во-вторых, если есть несколько кандидатов, естественно выбирается тот, кто больше всего импонирует по личным качествам» (028). То есть уже среди компетентных кандидатов, лидер выберет того, чьи личностные качества соответствуют ожиданиям и соотносятся с командой в целом.

Та же идея проскальзывает в интервью с другой женщиной-лидером из консалтинговой компании: «Если нанять человека, который является профессионалом и технически квалифицирован, но который не подходит с точки зрения человеческих отношений, то работать с этим человеком будет достаточно сложно» (005).

Женщины-лидеры также предлагают пути и стратегии, что делать с теми

членами команды, которые не срабатываются с командой. Например, участница из торговой компании объясняет: «Важно напомнить такому сотруднику, что невозможно понравиться всем. Что если что-то не получается, то иногда надо просто уйти и заняться чем-то другим, чтобы найти по-настоящему свое дело. Я наверное помогу человеку сориентироваться, если то, что он делает в нашей компании, ему не подходит» (019). Она видит еще другое предназначение лидера в том, чтобы помогать людям найти свой собственный путь, даже если таковой расходится с направлением компании.

Иногда возникают ситуации, когда надо просто обождать и наблюдать за командой и ее отдельными членами для принятия верного решения. Так, например, женщина-юрист говорит, что она часто просто старается замечать, как сотрудники ведут и чувствуют себя. Она отмечает: «Когда я разговариваю с кем-либо, я всегда наблюдаю, находится ли человек на своем месте или нет. Когда становится понятно, что человек не на своем месте, он рано или поздно уходит из компании, но мне как руководителю нужно это знать заранее» (018). Она называет это умение определять, находится ли человек на своем месте, - одним из полезных инструментов в копилке навыков лидера.

В целом, женщины-лидеры видят в своих подчиненных основной залог успеха и прилагают много усилий для построения своей команды.

02

ДЕЛЕГИРОВАТЬ,
НО НЕ ВСЁ

Умение и желание делегировать – это еще один навык во взаимоотношениях, которые участницы отмечают как основной для лидера. Этот навык упомянули 64% участниц в своих интервью.

Самое очевидное преимущество делегирования в том, что оно создает свободное время. Участница-журналистка говорит, что она начала понимать важность делегирования с тех пор, как стала матерью. «Делегирование освободило мое время», - говорит она (010). Для женщин-лидеров, которые еще и матери как и эта участница, умение делегировать – это важный навык.

Другая женщина, финансист и мать, аргументирует необходимость делегирования так: «Всегда есть люди, которые это могут сделать за меня. Я предпочитаю делегировать свои обязанности специалистам. Этот навык сильно облегчает жизнь руководителя» (011). В мире, где большая часть ухода за

детьми падает на женские плечи, умение делегировать становится незаменимым качеством, которое женщины-лидеры должны взять на вооружение.

Тем не менее, делегирование означает не только больше времени на семью и на себя, не менее важно, что делегирование отражает то, насколько лидер доверяет своей команде. Так, например, участница из крупной консалтинговой компании говорит: «Прежде всего, я доверяю своим сотрудникам. Мои друзья у меня иногда спрашивают: “Ты очень часто путешествуешь, когда же ты управляешь компанией?” Наверное, я умею доверять людям. Всем, кто приходит в мою компанию, я стараюсь сразу оказать доверие. Я не стою над ними как мать, потому такое отношение не дает человеку шанса и возможности развиваться. Таким образом можно только демотивировать. Мне кажется, что очень важно, чтобы человек учился на своих собственных ошибках» (009). То есть делегирование – это также и доверие своим подчиненным. Оно дает им шанс на то, чтобы оправдать это доверие или же научиться на своих ошибках.

Другая участница сравнивает делегирование с уважением к навыкам своих сотрудников, она отмечает, что «делегировать определенные полномочия своим подчиненным – это, в первую очередь, уважать их» (025). Для нее, делегирование – это синоним

доверия, а следовательно и уважения.

Для многих участниц, антипод делегированию – это микроменеджмент, который больше оценивается как отрицательное качество, чем положительное. Одна из женщин в сфере ИТ утверждает, что важно, «чтобы члены команды были самостоятельными, потому что это благотворно для развития компании, когда отсутствует микроменеджмент» (027). Другая участница из мира моды делится: «Хотя контроль должен обязательно быть, он не должен быть доскональным, потому что от этого страдают не только контролируемый человек, но и сам управленец. Поэтому я стала давать больше свободы моим подчиненным, что помогает им накопить опыт. А опыт – всегда самое ценное» (013).

Делегирование, таким образом, – это не только инструмент для высвобождения времени, но еще и метод для развития человеческого капитала своих подчиненных.

Кроме того, делегирование помогает преодолеть изъяны иерархической структуры и создать более честные отношения между подчиненными и руководителем. Например, женщина-руководитель в медиа-компании объясняет: «Все может быть реализовано самостоятельно. Я, как руководитель, вырабатываю ТЗ, техническое задание. Моя роль – поддерживать сотрудников в

их работе и предоставлять им необходимые ресурсы, контакты, связи и создавать среду. В каждой организации, у всех есть свои задачи» (030). Такой стиль управления помогает создать более человечную атмосферу компании, диаметрально противоположную авторитарному режиму, где руководитель один и все подчиненные должны следовать каждой букве его слова.

Участницы также отмечают, что иногда делегирование ведет к ошибкам. Например, одна участница поясняет: «Конечно, бывает и такое, что ресурсы могут быть потрачены зря. Например, если руководитель делегировал задачу, но у подчиненного не получилось. Но к такому надо быть просто готовым. Через какое-то время проб и ошибок можно будет совершенно ослабить контроль в некоторой части трудового процесса, потому что там все уже будет налажено» (007). Поэтому, лучше подходить к делегированию как к процессу, который требует времени, проходит через череду проб и ошибок и помогает подчиненным научиться самостоятельности, а лидеру – доверию.

Следовательно, ошибки неизбежны и их не следует бояться. Более того, компетентный лидер не станет критиковать своих подчиненных за ошибки, потому что таковые – неотъемлемая часть процесса обучения

персонала на их пути к большей самостоятельности. Например, участница-журналист отмечает: «Нужно не управлять, не надзирать и не наказывать. Система, в которой есть один полицейский, основана только на страхе. Лучше, когда люди знают свои роли, понимают, что *they can fail but when they fail, they fail the entire team, they do not fail just by themselves* (если они подводят, то они подводят всю команду, не только самих себя). То есть, надо бояться не страха наказания, а бояться подвести команду» (030). Она объясняет таким образом, что страх – не лучший мотиватор для подчиненных.

Вместе с тем, лидер должен понимать, что есть предел делегированию. Всегда лучше оставить часть работы для себя, чтобы избежать хаоса и бесконтрольности. Например, участница-госслужащая отмечает, что «в любом государственном органе или компании, есть человек, который несет ответственность. Так, руководитель этого органа несет ответственность за всех своих подчиненных. Если он полностью делегирует свои полномочия, но при этом не будет интересоваться, как эти процессы будут проходить, то он все равно будет ответственен за результат или его отсутствие. То есть есть определенный баланс – кому, как и сколько необходимо делегировать. Есть

сотрудники, которые могут делать сверх того, что им делегируется, но есть и те, кто не может. Полностью делегировать свои функции - это неправильно» (007). Она подчеркивает, что даже при делегировании следует выработать техники по контролю и отслеживанию процесса выполнения работ. Делегирование — это не то же самое, что полное отчуждение своих обязанностей по контролированию качества работы.

03

БЫТЬ ОТВЕТСТВЕННЫМ

Дополнительное свойство, которое отличает лидера, - это ответственность. Участница из журналистики, определяет лидера следующим образом: «Лидер - это тот, кто ведет за собой и берет на себя всю ответственность. Не важно, мужчина это или женщина» (010). Ответственность – это качество, которое отличает лидера вне зависимости от пола.

Одна участница, работающая в консалтинговой компании, рассказала, что она всегда была готова взять на себя ответственность, когда ей предлагали новые проекты. Она делится: «Наверное, другая женщина могла бы сказать: “Нет, я не буду старшим по отделу. У меня есть дети”. Но я никогда не отказывалась. Я не предпринимала дополнительных усилий,

чтобы чего-то добиться, это шло само собой» (005). Она делает упор на то, что это качество «не бояться ответственности» помогло ей подняться по карьерной лестнице.

Ответственность – это еще одно из тех качеств, которые отличают лидера от простого ведомого. Например, активист по правам человека говорит: «Самое сложное в управлении – это ответственность. Люди, которые боятся брать на себя ответственность, не идут руководить. Поскольку у меня такого страха нет, я и руковожу» (012).

Многие боятся ответственных должностей, потому что такие должности более на виду и подвержены большей общественной критике. Так, например, участница из крупной международной компании советует, что «нужно быть готовым к тому, что будет очень много критики, научиться не обращать внимания, конструктивно принимать критику, из любой критики черпать нужную информацию. Потому что зачастую недооценивают силу женщины, надо быть уверенной в себе и быть готовой к подобным вещам» (003). А это не так уж просто – уметь брать ответственность, правильно реагировать на критику и стоять на своем.

Кроме того, иногда ответственность лидера понимается как нечто более масштабное, чем ответственность перед

компанией. Например, участница-профессионал по связям с общественностью рассказала, что ее восприятие понятия лидерства было сформировано как результат ознакомления с биографиями мировых лидеров: «У меня подсознательно заложились, что лидерство – это очень большая ответственность. То, что делали революционеры, такие как Че Гевара, может влиять и менять историю, в целом. Не всегда люди у власти могут справиться с такой ответственностью. Не всегда публика воспринимает их поступки правильно. Также, и Нельсон Мандела... То есть я думаю, что лидерство всегда возникает во времена кризиса. Это - в большей степени одиночество. Это - непонимание массами, но в будущем это - перемена, причем большая, глубокая историческая перемена» (032). Для нее лидерство сопряжено с еще большей ответственностью, оно представляет собой ответственность в исторических масштабах.

Ответственность – это навык, который женщины-лидеры требуют не только от себя, но и хотят видеть в своих подчиненных. Так, например, участница из торговой компании объясняет: «Если я вижу, что у кандидата на позицию нет этой внутренней ответственности, то этого человека я не найму. Это не

обязательно должен быть директор, потому что каждый на своем уровне может быть лидером. У меня есть дворник. Его зовут Максат. Он настоящий лидер своего дела, потому что он берет на себя ответственность, делает то, что он считает нужным и делает это профессионально. Хотя он и дворник, я очень его уважаю, потому что он - профессионал своего дела» (019). Для нее ответственность — это качество не только менеджеров и управляющих, но еще и всех работников вне зависимости от профессии. Все люди должны ответственно относиться к своей работе.

Эти женщины-лидеры также в гораздо большей степени дают своим подчиненным право на ошибки, когда те берут инициативу на себя. Например, владелица консалтинговой компании делится следующим мнением: «Прежде всего я говорю: “Не бойтесь проекта. Это всего лишь проект, не конец света”. Даже если мы, возможно, не сделаем его на 5+, но это будет опыт. Наша задача - выложиться, сделать, что можем. А вот бояться — не нужно. Только когда люди успокаиваются, они начинают думать, искать оптимальные выходы, быть креативными и так далее. Поэтому самое главное для меня - это внушить доверие и успокоить людей, тогда все будет нормально» (009). Позже она рассказала, что из-за ошибок подчиненных бывало,

что они не получали финансирования по крупным проектам, но она утверждает, что эти ошибки были необходимы для обучения персонала и что такие ошибки – обыденная часть рабочего процесса любой компании.

Также, другая участница-журналист говорит: «В моей команде я пытаюсь довести до подчиненных, что не надо ничего бояться, ничего страшного не произойдет, мы не лечим людей, не спасаем жизни, мы больше работаем в ментальной, социальной сфере. Я думаю, самая сильная профессия - это профессия врачей и спасателей. Вот там, где жизнь и смерть, возможно нужна строгая иерархия, но у нас — мы не должны бояться» (030).

04

ВДОХНОВЛЯТЬ СВОЮ КОМАНДУ

Пятьдесят семь процентов участниц отмечают, что очень важно уметь вдохновлять свою команду и всех тех, кто работает на лидера. Лидер должен уметь мотивировать своих подчиненных.

Лидер не должен «стоять над душой, а должен создавать возможности и вдохновлять». «Вдохновение дорогого стоит. Есть люди, которых в жизни кто-то сильно вдохновил, я считаю, что этим людям очень повезло», - говорит

управляющая консалтинговой компании (009). Очень важно, когда лидер вдохновляет и мотивирует во время всего рабочего процесса. Эта же участница отмечает, что ее задача как лидера - это «дать сотруднику совет, поделиться своим опытом, успокоить его и вдохновить». «Если ты человека вдохновишь, он сделает работу хорошо. Поэтому, мотивация и умение доверять - это очень важно», - отмечает она (009).

Лидеры начинают ценить всю значимость данного навыка, когда они сами вдохновлены кем-то или чьим-то примером. Так, например, менеджер в одной крупной международной компании делится, что когда она начала работать на эту компанию, она встретила людей, которые вдохновили ее стать такими же, как они: «Бывали моменты в международной организации, когда я знакомилась с профессионалами и успешными лидерами, и у меня было ощущение, что лидерство бывает заразительно. Хочется стать как они, брать на себя ответственность и принимать важные решения» (003).

У каждой женщины-лидера есть свои приемы, как мотивировать и вдохновлять свою команду. Например, менеджер торговой компании утверждает, что важно сделать цель компании персональной для каждого сотрудника. Она говорит: «Руководитель должен быть

мотиватором. Нужно зацепить личную заинтересованность человека, его цель в компании. Что может быть личной мотивацией человека? Это - работа, которую он сейчас делает, нужно дать ему понять, что это и есть его личное портфолио, через его работу и будут судить о их профессионализме и потенциале. Таким образом он должен построить бренд своей личности. Если он станет профессионалом в своей сфере, возможности сами будут его искать, а не он - их» (019). То есть, работа, которую сотрудник делает в этой компании, становится его или ее списком достижений и отражением усердия.

Та же участница далее поясняет, что важную роль играет создание правильной атмосферы и культуры в компании. Она дает следующее определение: «Культура компании вырабатывается тогда, когда работники горды тем, что работают на эту компанию. У нас не было коррупции, у нас были очень высокие зарплаты у сотрудников. Сотрудники были очень хорошо мотивированы, а руководители делали все, чтобы поддержать этот рост и мотивацию» (019). Важно создать имидж компании, когда сотрудники гордятся своей компанией и рады выкладываться, работая на нее.

Иногда, дело в статусе, который приобретается сотрудником за счет признания со стороны начальства. Если

руководитель не признает навыки своих сотрудников, то он должен быть готов возмещать недостаток признания материально. Как поясняет участница-госслужащая: «Социальное признание - важно, оно идет вровень с материальным поощрением. Чтобы восполнить отсутствие социального поощрения нужно кратно увеличивать гонорар» (026).

Женщины-лидеры - это пример, который вдохновляет многих. «Они - украшения общества. Они просто воодушевляют. Очень хочется, чтобы их было больше, и я верю, что такой день когда-нибудь настанет», - говорит женщина-политик (017). Она верит, что в будущем женщин-лидеров будет больше, чтобы вдохновлять молодое поколение своим примером.

05

ПРАВИЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ
НАВЫКИ ПОДЧИНЕННЫХ

Управляющая консалтинговой компанией советует: «Во-первых, очень большой залог успеха в правильном планировании. Когда начинается новый проект, каждый сотрудник должен быть осведомлен, что он должен делать и какой результат от него ожидается. У каждого человека должна быть определена роль. Должна присутствовать и матрица функций. Если, допустим, в команде 5 человек, эти пять человек

должны четко знать, что от них требуется. Если руководитель этого не добился, то результат будет плачевным» (005). В лидерстве и руководстве очень важно, чтобы рабочий процесс был очень тщательно выстроен, чтобы сотрудники понимали, что они должны делать, в какой последовательности и в какие сроки. Без планирования обычно очень сложно впоследствии следить за течением работы и требовать выполнения поручений от сотрудников, если они не были поставлены в известность соответствующим образом.

Когда уже есть команда и лидер знаком с ней, то при поступлении заказа или задания лидер должен знать, какие у его сотрудников сильные и слабые стороны. Его задача - распределить обязанности целесообразно. Например, одна участница-госслужащая поясняет, что «руководить - это значит иметь в распоряжении ресурсы: человеческие, материальные и другие. Задача же руководителя - при наличии этих ресурсов попытаться решить задачи того государственного органа, которым она руководит. Это не всегда просто. Такая постановка задачи, помогает начать думать на следующем этапе, кто из сотрудников и что должен делать. Если ресурсы и задачи распределены грамотно, тогда цели могут быть достигнуты. А если, не понимая такого

процесса, руководитель просто начинает требовать от сотрудников, у которых нет ни навыков, ни умений это сделать, такой человек не должен руководить» (007). Она утверждает, что лидер должен знать о способностях и навыках своей команды, а также уметь правильно ставить цели и распределять общие ресурсы.

Также нужно помнить, что в рабочем процессе важен каждый человек. Если одно звено в цепи не работает, то и весь процесс будет заторможен или же полностью прекращен. Одна из участниц, работающая в журналистике, предлагает: «Когда я строю команду, я исхожу из принципа, что мы все - есть единое, никого нельзя отделить, мы все выполняем важные функции. Мы - один организм, как пальцы, которых нельзя отрезать или сказать, кто из них главнее» (030). Она утверждает, что каждый член команды важен, каждому человеку лучше помочь развиваться и дать время понять специфику работы.

Иногда дело не в самих навыках, а в их различиях. У каждого человека свои сильные и слабые стороны. Участница-госслужащая говорит: «Я убеждена в том, что у каждого человека есть его сильная сторона. К примеру, у меня есть две сотрудницы, у которых одинаковая должность, но они совершенно разные. Одной можно дать достаточно техническое задание на три дня и на четвертые сутки задание будет

выполнено, к тому же без ошибок. Вторая - даже не начнет ничего делать, но придумает кучу отговорок, почему она не может сделать это сейчас. Но при этом, у нее есть другая сильная сторона - она потрясающе ладит с людьми. Она может пойти к кому-нибудь из министров, отнести письмо и тут же получить ответ. Не потому что она его знает, но просто потому что она может найти общий язык с кем угодно. Она может позвонить в Лондон и на своем ломаном английском договориться, чтобы они отправили эксперта за счет их компании. Если я начну уравнивать требования к ним, мне придется расстаться с обеими, потому что ни одна не справится. Поэтому, основная задача руководителя - распределять и организовывать работу команды таким образом, чтобы у каждого человека было удовлетворение от результата проделанной работы, потому что ему дали поручение, соответствующее ему и его умениям» (026). То есть, у каждого сотрудника есть свои качества, которые лидер должен уметь правильно применять.

Если сотрудник пока еще хорошо не знает свое дело, лидер может видеть в этом и положительную сторону - потенциал для развития навыков, которые подходят ей и компании. Участница, работающая на госслужбе, поделилась: «Я уже научилась давать

четкий образец того, что я требую, тот стандарт, по которому я буду оценивать работу. Были случаи, когда мои сотрудники не могли написать обыкновенное письмо или ответ на запрос. Мы поставили локальную сеть, и в общей папке я попросила сотрудников отправлять мне письма в проектом виде. Я полностью корректировала их в режиме правки и давала указание, что следующее письмо должно быть похоже на образец. Я понимаю, что на это тратится много времени, но лучше научить, чем все время идти путем санкций, через выговоры, через замечания... Потому что я считаю, что одна из первых задач руководителя - это показать пример» (007).

После того, как все налажено и каждый в команде знает свою роль, можно уже определить, кто все еще не справляется. Даже после того, как все было объяснено, зачастую бывает так, что такие сотрудники пока еще не нашли свое место и чувствуют себя ответственными за работу компании. Тогда, как говорит одна из участниц, работающая в ИТ, может быть лучше с ними расстаться. Она отмечает: «Нужно правильно объяснить сотруднику, что от него требуется, а ему понимать, готов ли он это делать. И если он не готов, лучше с ним сразу попрощаться. Бывает много случаев, когда человек маялся в бизнесе, то на одном месте, то на другом, а потом

бросил все, ушел в йогу, к примеру, и стал счастливым. Не нужно мучиться с тем, что не по душе. Важно пробовать для себя, но не жить по шаблонам. Я сама много чего пробовала, прежде чем найти свою стезю» (021). Эта участница настаивает на том, что человек, как руководитель, так и сотрудник, должен найти то, что ему по душе. Если работа не нравится, нужно найти ту, ради которой вы каждое утро просыпаетесь с улыбкой. «Сила человека в том, что он занимается любимым делом», - уверена она (033).

06

ДРУГИЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

Один из важных навыков лидера, который некоторые из участниц также привели в пример, - это уважение к подчиненным. Так, например, ветеран гендерных исследований и участница этого проекта заостряет внимание на следующем: «В первую очередь надо уважать всех своих подчиненных. Чаще, чем я того бы хотела, я вижу руководителей, мужчин и женщин, которые могут нецензурно выражаться в адрес подчиненных, - это неприемлемое качество для руководителя. Таких руководителей нужно ставить на место» (025). Такое отношение к подчиненным вредит не только самим подчиненным, но и руководителю, а самое главное -

компании и проекту, над которым они работают.

О важности уважения говорит также и другая участница, работающая на госслужбе: «Будьте вдумчивее, а самое главное - будьте великодушнее. Поскольку управление налагает ответственность, которая не должна превращать человека в деспота, а, наоборот, должна направлять в сторону человеколюбия и добра. Управляя кем-то, мы должны осознавать ответственность за моделирование жизни этих людей как профессиональной, так и бытовой. Те ценности, которые сегодня культивируются и прививаются в данной социальной группе, завтра они могут продолжать культивировать дальше, возможно, даже не оценив критически. И если, в итоге, мы взрастим поколение циничных подлецов, то они - это будущие соседи и друзья наших детей. Поэтому, надо быть именно великодушнее» (026). Лидеры в ответе не только за подчиненных, но и за будущее поколения, потому что поколение нынешних подчиненных - это поколение лидеров завтрашнего дня.

ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО

Многие из участниц делают упор на том, что гуманность и человечность - это именно те качества, которые отличают женское лидерство от мужского или, хотя бы в идеале, должны его отличать. Например, участница-журналист, настаивает: «В женском лидерстве есть фактор материнства. Я не знаю, как его точнее назвать, поэтому называю его фактором материнства. Это некоторая гуманная составляющая, которая делает управление более человечным, более семейным. Женское лидерство способно создавать организации, компании, сообщества семейного типа, где вся команда как одна семья. Такая компания может работать на общее благо и в ней нет строгой иерархии» (030). Для нее ее команда - это ее семья.

В действительности 62% участниц считают, что женщин-лидеров отличает именно эта черта - эмоциональный интеллект, благодаря которому женщины способны понять чувства других людей, в особенности своих подчиненных. Например, одна из участниц, работающая в финансовой сфере, объясняет: «Я думаю, женщины обладают более высоким эмоциональным интеллектом, то есть, способностью разбираться в людях. У азиатских народов есть такое понятие “читать воздух”, которое

означает, что человек способен тонко чувствовать ситуацию и ориентироваться в ней. У женщин это чувство развито сильнее, соответственно, оно дает им преимущество в управлении людьми» (011). Способность правильно оценить межличностную ситуацию и ориентироваться в ней - вот то, что отличает женщин-лидеров. Участница ссылается на такое понятие из японской культуры как «читать воздух (социальную атмосферу)» (空気を読む ку:ки о ёму), под которым понимается способность улавливать настроения собеседника или группы собеседников. Это качество в межличностном общении очень высоко ценится в Японии.

Одна из граней эмоционального интеллекта, о которой участницы упоминали в интервью, - это умение вести переговоры. Так, например, журналист-участница этого проекта объясняет: «Особенность женщин в том, что они лучше в переговорах. Они могут найти взаимовыгодные пути, win win. Им проще выбирать стратегию в переговорах. Особенно, в сфере бизнеса, продаж, например. С другой стороны, женщине сложнее зарекомендовать себя. Люди считают, что только мужчины - лидеры. Априори. А женщине нужно показать, что она может, особенно мужчинам и людям

старшего возраста. Женщина-лидер также должна лучше применять принципы тайм-менеджмента, потому что семья и хозяйство по-прежнему будут на ней» (010). Навык грамотно вести переговоры - очень полезен во всех сферах бизнеса и быта, учитывая, что уважение людей приходится заслужить и дорога к положению в обществе может оказаться сложнее, чем для мужчин.

Считается, что женщины более обходительны в обращении с людьми, по сравнению с мужчинами. Например, участница из академической сферы утверждает, что «в любом случае, женщина-руководитель намного мягче, чем мужчина. Она умеет слушать, она справедливее и менее подвержена коррупции - это положительные стороны женщин-руководительниц» (014). Более того, женщина может создать более доброжелательную атмосферу в коллективе. «Это - наша женская особенность, привносить атмосферу семейственности в коллектив. Для меня коллеги как братья и сестры, а брэнд - как ребенок, которого нужно кормить и о котором нужно заботиться», - поясняет одна из участниц из сферы ИТ (021).

Также, другая участница из сферы ИТ говорит, что женщинам также легче использовать свое обаяние. Она отмечает: «У женщин есть то, что мужчины использовать не могут, - это

обаяние, женское обаяние... Женщина, когда она знает, как себя поставить, как обращаться с мужской командой, к ней прислушиваются. Они работают усерднее для того, чтобы ей сделать приятно, а не потому что начальник может урезать зарплату. Умение найти общий язык - это мотивация, которая всегда работает намного лучше, намного качественнее, чем мотивация денежная» (020). Многие из руководителей ИТ проектов в Кыргызстане - это женщины. «Мужчины в ИТ очень ценят женщин в команде. Вы не представляете, насколько меняется атмосфера от того, в каком настроении женщина приходит в офис. Это такая женская способность, которая всегда очень хорошо влияет на атмосферу, на то, как работается, на мотивацию, на то, чтобы люди хотели приходить на работу. Такие вещи женщинам гораздо ближе», - говорит она (020).

Женщины могут легче совладать с конфликтной ситуацией. Для женщин, вообще проще найти ту ноту в общении, которая может вывести из потенциально тупиковых обстоятельств. Одна из участниц из финансовой сферы советует: «Если действовать в этом плане по-женски и выступать в качестве советчицы, то мужчина принимает это легче и такой подход не портит отношения» (028).

«В Кыргызстане в силу своей

гуманности, женщина-лидер также больше переживает за результат, пытается предвидеть и хорошие, и плохие последствия», - утверждает участница из финансового сектора. По ее словам, «у мужчин чувство риска либо отсутствует, либо оно совсем слабое» (028). Более того, женщины могут быть гуманнее в более серьезных вопросах, связанных с политикой государства. Так, одна участница-журналист объясняет: «Например, Ангела Меркель. Если бы вместо Меркель был мужчина, он бы не пустил полтора миллиона беженцев на свою территорию. В женском лидерстве больше гуманности. Не потому, что мы лучше, а потому что в нас заложено генетически, что мы матери» (030).

По мнению другой участницы «в связи с тем, что у женщин чувство ответственности намного сильнее, чем у мужчин, им сложнее эмоционально пережить проблемы. Женщины все воспринимают близко к сердцу. Если есть какая-то проблема, они думают, что она в них самих. Поэтому женщинам очень важно эмоционально разгрузиться. Нужно за собой ухаживать, иметь круг единомышленников и советчиков, которые поддерживают, и надо выговариваться» (001). Каждой женщине-лидеру необходимо заботиться о своем физическом и эмоциональном здоровье.

Многие из участниц открыто верят, что

за женщинами будущее. Владелица крупной консалтинговой фирмы говорит: «Мне кажется, приходит та пора, когда в Кыргызстане таких женщин будет больше и от этого выиграет вся страна. Исследования показывают, что женщина-лидер более ответственна и берет больше заботы на себя в силу того, что она - женщина. Потому что женщина должна думать не только о работе, не только об экономических параметрах, но и о детях, о стариках. Она должна думать и о других людях. Чем больше будет женщин-лидеров в различных сферах, тем выгоднее будет и для всей страны. Поэтому я призываю и мужчин, и женщин сделать все возможное, чтобы наши женщины, наши сестры, наши девушки стремились, мечтали, становились и развивались» (009). Именно в женщинах, она видит потенциал будущих лидеров.

С другой стороны, женщинам сложнее, чем мужчинам, завоевать доверие коллег и общественного мнения, в целом. Треть участниц отмечает, что женщинам приходится работать наперекор общественному мнению, чтобы заслужить доверие к себе. Участница из финансового сектора признается, что «даже если решение мужчины неправильное, оно настолько непоколебимо, что все равно будет соблюдаться. Женщинам сложнее доказать свою правоту и обосновать свои

решения, потому что решение женщины ставится под сомнение чаще, чем решение мужчины» (028). Больше доверие к мужчинам, чем к женщинам, - это не особенность Кыргызстана, такое отношение к женщинам-руководителям, к сожалению, сложилось повсеместно, как в Центральной Азии, так и в странах Запада.

Одна из участниц в торговой компании поделилась, что в начале карьеры, когда руководитель поставил перед ней трудную задачу, она позволила себе следующий комментарий: «Я же женщина, почему вы мне даете такие сложные задания?» На что руководитель ей ответил: «Если Вы - женщина, идите на кухню. А сейчас мы на работе. Здесь мы все - только профессионалы». По мнению данной участницы, «нет такого понятия как сильная женщина или сильный мужчина. Есть такие понятия как сильные личности и профессионалы своего дела» (019). Что мужчины, что женщины - первым делом они должны быть восприняты как профессионалы.

В кыргызском языке есть пословица, которую приводит старшее поколение участниц как наглядный пример отношения к женщинам у власти и женщинам-лидерам в широких массах: «Алтын баштуу аялдан бака баштуу эркек жакшы». Эта пословица дословно означает, что даже муж с жабьей головой лучше, чем жена с золотой. Имеется в

виду, что любой, даже самый глупый, мужчина лучше, чем женщина.

Женщинам приходится бороться с подобным архаичным мнением общественности. «Если это - люди более старшего возраста, то нужно сначала на деле доказать, что ты - лидер», - объясняет участница-журналист (010). Другая участница, профессионал в сфере гендерных исследований, отмечает, что эта пословица «является квинтэссенцией стереотипов устоявшихся в кыргызском обществе». Она отмечает: «Хотя сейчас и понимают, что если некого выбрать, то можно выбрать и женщину. Поэтому у нас президентом была женщина, потому что мужчины боялись потерять место на политической арене. Чтобы пережить послереволюционный период, нужен был человек на один год, то есть президент переходного периода. Никто из мужчин не рискнул пожертвовать своей политической карьерой ради страны. И только тогда они согласились назначить женщину» (025).

Гендерные стереотипы работают против женщин. Участница-лидер гендерных исследований объясняет этот феномен следующим образом: «Как правило, говорят, что на высокие должности женщины должны претендовать наравне с мужчинами, показать свою компетентность, умение управлять и продвигаться. На самом деле,

в наших реалиях подобного не происходит. Зачастую более компетентная женщина не имеет возможности вырасти по карьерной лестнице только потому, что она женщина. Например, у нас было два губернатора-женщин, в Таласской и Джалал-Абадской областях, которых быстро заменили, мотивируя не их неумением работать, а тем, что они были женщинами. Такое встречается достаточно часто» (025). То есть аргументирование со ссылкой на половую принадлежность иногда оказывается достаточно, чтобы политического деятеля пытались и успешно могли сместить с должности.

Для объяснения того, как стереотипы мешают женщинам достичь заслуженных карьерных высот, некоторые из женщин приводят специальный термин из теории гендерных исследований «стеклянный потолок», который подразумевает невидимый барьер, препятствующий женщинам в продвижении по карьере. Женщина-адвокат, например, поясняет: «Мы все-таки ощущаем тот самый стеклянный потолок. Законы, продвигающие равные права женщин и мужчин в карьерном плане, все равно пока не работают, даже сейчас». В своем интервью, она также объясняет, что чего бы женщина сама не достигла, люди будут считать, «что за ней стоит какой-то

мужчина, либо ее кто-то проталкивает, лоббирует какой-то мужчина» (029). Аналогично, женщина-журналист говорит по этому поводу: «Возьмем ту же политику, грязи навалом. Первым делом, когда женщина назначается руководителем, люди задаются вопросом: “Кто ее любовник?” Знаете, я уже привыкла, потому что такой вопрос сопровождает меня всю мою карьеру. Мне приписывали столько любовников, некоторых из них я даже и не знаю. Поэтому просто нужно научиться спокойно к этому относиться» (010). Такое предвзятое отношение ко многим женщинам-лидерам, к сожалению, остается повсеместным.

Есть несколько стратегий, на которые ссылаются участницы, чтобы противостоять подобной дискриминации. Например, женщине-лидеру нужно быть готовой к тому, что уважение придется заслужить делом. «Для женщины-лидера важно быть примером в своей сфере деятельности, только тогда она сможет требовать того же от подчиненных», - говорит участница в сфере моды и стиля (004). Для нее ее репутация профессионала, как и для многих других участниц, - один из самых важных активов. Надо быть именно таким примером, которому хотели бы подражать другие.

Кроме того, управляющая из

финансового сектора говорит, что женщина-лидер не только должна заслужить уважение, но и «должна быть готова читать уважение в глазах мужчин, которым ей удастся доказать свою силу, ум и умение быть незаменимой». «Я всегда вращалась в кругу мужчин, у которых не было проблем с признанием женщины, если она того заслужила. Я считаю, что в Кыргызстане сильными женщинами восхищаются», - отмечает данная участница (011).

Другая участница, работающая в международной компании, поясняет, что необходимо привыкнуть и к критике, какой бы она не была: «Нужно быть готовым к тому, что будет очень много критики, научиться не обращать внимания, конструктивно принимать критику, то есть из любой критики извлекать только те выводы, которые относятся к делу» (003).

Женщины-лидеры видят в стереотипах еще и пережитки старого поколения. Они верят, что поколение их детей уже будет жить по-другому, в мире, где царят более эгалитарные ценности. Например, женщина-руководитель из финансового сектора говорит: «Свою дочь я уже учу другому, что женщины могут делать многое, иногда даже больше, чем мужчины, и что она может добиться всего, если только пожелает. Дочь мне недавно по секрету сказала: “Мама, я

думаю, что женщины умнее мужчин”». Мне стало смешно от того, что я совершенно с нею согласна. И я ответила: “Да, милая, я тоже так считаю. Только не говори мужчинам об этом, они этого не любят”» (011).

Иногда женщины осознанно выбирают роль второго игрока в команде, то есть принимают должность не самого лидера, а второго лица в компании. Второстепенная позиция открывает доступ ко всем руководящим правам и обязанностям, но защищает от глаз общественности и, следовательно, от критики и предубеждений. Так, например, участница из торговой компании рассказывает: «Первым лицом я бы не хотела быть. Пусть это будет мужчина, потому что мир с его предрассудками я не смогу поменять. У нас пока все равно мужчин воспринимают как власть. Но я могу быть вторым игроком в команде. Мне кажется, наоборот, в кооперации мужчин и женщин надо искать положительные качества» (019). Не всегда необходимо быть первой, чтобы быть лидером.

Многие из участниц сами претворяют в жизнь проекты по развитию женского лидерства. Например, одна из участниц, работающая в международной компании, рассказывает: «В нашей компании мы составляем план проекта по женскому лидерству. Мы хотим начать проводить

семинары для женщин о том, как найти лидеров в себе и для себя, чтобы стать лидером для кого-то, и потом уже стать лидером лидеров. Мы хотим развить эту инициативу с женским лидерством, создать клуб женщин лидеров, встречаться с успешными женщинами, которые поделятся своим опытом, расскажут каким был их путь, чему нужно следовать и как это делать. Мы стараемся позиционировать женское лидерство и задать этот тренд, поэтому я только за» (003). Она, как и многие участницы этого проекта, поддерживает женское лидерство и, более того, привносит свой вклад в его развитие.

«Хотя и предрассудки о женщинах-лидерах все еще сохранились, мне кажется, - говорит женщина-лидер из академической среды, - кыргызские мужчины все же прислушиваются к мнению женщин. Женщина в Кыргызстане имеет вес. И в последнее время, благодаря нашему президенту, много женщин находятся на высоких должностях. Это говорит о том, что он верит в нас, женщин» (014).

ЧТО ОТЛИЧАЕТ ЖЕНЩИНУ КЫРГЫЗСТАНА

Пятьдесят четыре процента участниц считают, что разница между женщинами Кыргызстана и западными женщинами все-таки существует. В чем же заключается эта разница?

Большинство участниц склоняется к тому, что в Кыргызстане преобладает иная ментальность, чем на Западе. Это может выражаться в более патриархальных устоях. Так, зачастую считается приемлемым для мужа запретить жене работать. Например, участница-менеджер в международной компании объясняет: «У нас не все мужчины понимают, что женщины должны работать. Как правило, многие женщины уходят с работы, потому что их муж ставит ультиматум: “Либо ты сидишь дома, либо мы разводимся”. И многие соглашаются, потому что семья для них важнее. А на западе все-таки есть определенная свобода, у каждого есть свой банковский счет и так далее» (002).

Одна из участниц, активно занимающаяся гендерными вопросами, говорит, что разница в культуре все-таки существует, потому что человек от рождения привыкает к определенному стереотипу поведения и взгляду на жизнь. Она утверждает: «Когда мы упоминаем гендерное равенство, мы имеем в виду, что человека должны

уважать не за его пол, а за человеческие качества. Но в семье меня приучили уважать мужчину, только потому, что он мужчина. Я столько лет занимаюсь гендерными вопросами, но когда у меня гости, первую чашку я все же подаю не женщине, а мужчине. В моем возрастном кругу эти традиции сохранены. Я не хочу выглядеть белой вороной, поэтому мне приходится следовать этим правилам. Окружающая среда - это не всегда экология. Окружающая среда - это среда, в которой ты живешь. И если ты хочешь, чтобы тебя понимали и принимали, ты должен делать так, как принято в этой среде» (025).

Участницами приводятся также более негативные стороны таких устоявшихся правил поведения. Например, участница-журналистка объясняет, что «одно из самых пагубных последствий патриархального отношения к женщине - это отрицание ее роли как матери, отрицание ее сакрального, божественного вклада». Она говорит: «Я категорически против этого. Я считаю, что у нас огромное отставание идет именно потому, что мы мать ценим только тогда, когда она стала свекровью, когда она уже пожилая, но надо ценить, на самом деле, на уровне девочек, на уровне подрастающего поколения, так как девочка - это уже большая ценность.

Ее надо холить и лелеять, надо показать ей, как защищаться, что она может и чего не может. Важно уделять внимание половому воспитанию, взаимоотношению с мужчинами, с мальчиками и даже с отцом. То, что у нас женщина так недооценена в обществе, то, что она считается второстепенным существом, - это нас и тормозит. При этом, надо отдать должное, по сравнению с другими центрально-азиатскими странами кыргызские женщины сильнее. Есть и другие, более закрытые общества» (030).

Перечисляются также и некоторые различия с Западом в пользу Кыргызстана. К примеру, некоторые из участниц подчеркивают, что в Кыргызстане больше возможностей для женщин, чем на Западе, особенно в бизнесе. Так, одна из участниц из ИТ сектора говорит: «Мне кажется, в нашей индустрии ситуация сложилась лучше в Кыргызстане. На Западе, например, меньше платят. Здесь же все более или менее равны. Я думаю, это - лучшее, что оставило нам советское прошлое. А на Западе изначально к женщинам относятся предвзято. У меня есть подруга, которая проходит обучение в США, и один профессор посоветовал ей прикрепить свою фотографию к письму, чтобы кто-то из других профессоров ей ответил. У нас тоже есть сексистские проблемы, но только на бытовом уровне.

А в профессиональном плане, я не встречала дискриминации по отношению к женщинам» (027).

Также участница из консалтинговой компании делится: «Исходя из моего опыта, в других странах тоже очень мужской мир. В Европе он даже более мужской, чем в Кыргызстане. Например, в наших европейских офисах я не видела женщин-руководителей. Их совсем нет. Если и есть, то это скорее всего будет женщина из Скандинавии, из Юго-Восточной Азии, и, как ни странно, из России или постсоветского пространства. В Европе в моей компании женщин-руководителей нет» (005).

Кроме того, одно из качеств женщин Кыргызстана, которое отличает их от женщин Запада, по мнению участниц, - это то, что они менее эгоистичны. Например, участница из международной компании говорит: «Наши женщины, несмотря на то, что очень сильные, все равно более гибкие и, возможно, все равно приносят свои личные интересы в жертву. Западные женщины, напротив, будут неумолимо отстаивать свои позиции» (003). Другая участница-госслужащая повторяет ту же мысль, говоря следующее: «Что характерно для женщин Кыргызстана? То, что лучше для нее - это всегда что лучше для общества. У нас женщины этим и отличаются. Если определенный эгоизм и индивидуализм

характерен для женщин западных стран, то у нас женщина - все-таки общественница» (007).

Передается в интервью также и общее предчувствие, что отношение к женщинам все-таки меняется с новым поколением. Например, участница, стилист, говорит: «Нас не приучили и нам не привили то, что должны были делать родители. Но я их не обвиняю, потому что это, к сожалению, обусловлено нашим менталитетом. Но он меняется. Это было советское воспитание, когда мы не знали, что нужно любить себя и нужно уважать себя. Теперь-то новое поколение совсем другое» (004).

Журналистка-участница проекта отмечает: «Мне нравится, что западные женщины ищут не просто мужа, а партнера. То есть они не думают: “Боже мой, мне уже 23, надо замуж!”» Данной участнице очень импонирует, что сначала мужчины на Западе становятся зрелыми, а потом уже заводят семью. «В 25 лет мужчина еще несостоявшийся, ничего не умеющий, не зарабатывающий. Он еще психологически не готов. Он готов пока только развлекаться, заниматься в университете, строить свою карьеру. Большая часть разводов у нас из-за финансовых проблем», - говорит эта участница (010).

Есть и участницы, которые смотрят негативно на новые веяния у молодого поколения. Так, например, участница из

консалтинговой компании говорит следующее: «Что касается гендера, тут я не специалист, но считаю, что необходимо продвигать идеи, что счастье не только в деньгах и карьере. Особенно нужно переориентировать молодых девушек. Меня пугает то, что они не хотят выходить замуж. Все-таки в Центральной Азии другая ментальность» (023).

С другой стороны, остальные 42% участниц считают, что между женщинами Кыргызстана и женщинами Запада мало различий, особенно между женщинами-лидерами. Так, к примеру, участница-сотрудник государственных структур поясняет: «Что касается Кыргызстана, мы с 1991 года стали достаточно открытым государством, принимаем в свое культурное пространство разные веяния других государств и других народов. Тем не менее, некий вектор на западные ценности у нас присутствует. Женщина-лидер на сегодняшний день тоже пытается себя позиционировать как женщина-лидер на Западе. И это говорит о том, что лидерские качества похожи, что на Западе, что в Азии» (007).

С ней соглашается и другая участница из консалтинговой компании, которая говорит: «Если идет речь о женском лидерстве, то не думаю, что Кыргызстан в этом плане какой-то особенный. Моя коллега — социолог говорит, что

Кыргызстан очень похож по индикаторам на европейские страны. По данным опросов, он отличается от соседних стран, в то время как Кыргызстан и Запад очень похожи, поэтому я не скажу, что у кыргызов какое-то особенное лидерство» (009).

В Кыргызстане, как и на Западе, большую роль в профессиональной сфере играет репутация. Например, одна из участниц из торговой компании говорит: «Я могу сравнить с Силиконовой Долиной, где я жила. Там – то же самое. Силиконовая Долина на самом деле очень маленькая. Там все друг друга знают. То есть там репутация - на первом месте. Она важна в любой стране, тем более, когда речь идет о маленьких городах как Бишкек. Есть такое понятие как круг, например, в той же Москве, где живет 15 миллионов, есть определенный свой круг, если в этом кругу испортить репутацию, то ее уже не вернешь» (019).

Также, говоря о женщинах-лидерах в Кыргызстане, участница, занимающаяся гендерными исследованиями, объясняет: «Есть сильные и успешные женщины в Кыргызстане, которые успевают делать все. Они получают достойное образование, растут по карьерной лестнице, у них нормальная семья – дети, внуки. Я знаю несколько таких женщин, которые занимали очень высокие руководящие должности на государственном уровне, но у которых есть и семья, и дети. У одной было пятеро детей, у другой - четверо. На сегодняшний день у них внуков больше десяти. Я считаю, что только сильные женщины могут все совместить» (025). Возможно, что именно этот упор на семью отличает женщину-лидера в Кыргызстане.

СЕМЬЯ

Семья очень важна для участниц данного проекта. Для многих семья - это их дети и мужья, для других - также их родители и родственники.

Взаимопонимание и поддержка - это главное, что участницы ищут в членах своих семей и, в особенности, в своих мужьях. Например, участница-госслужащая рассказывает: «Супруг всегда помогает, понимает, дает мне какую-то поддержку. И это тоже конечно же дало толчок тому, что я смогла реализовать как в профессиональном плане, так и в семейном и общественном» (007).

Аналогично, участница из консалтинговой компании объясняет: «Чтобы быть счастливой, успешной женщине зачастую нужно, чтобы муж поддерживал ее во всем, не ожидал специальных завтраков, ужинов, обедов и являлся партнером во всех делах. Муж и жена должны делить все дела пополам, даже по ведению хозяйства и по воспитанию детей. И если они во всем партнеры, я думаю, тогда она - успешная и счастливая женщина» (005).

Взаимопонимание между супругами ставится на первое место. Например, стилист и дизайнер говорит: «Мой супруг понимает все. Он знает, что я работаю и что я люблю свою работу. Он поддерживает меня во всем. То есть он не твердит о том, кто дома главный, а наоборот. Для нас самое главное - это

наше взаимопонимание» (004).

Некоторые ценят, что их мужья не забывают сохранять романтическую атмосферу в их отношениях. Например, участница из финансовой сферы говорит: «У меня очень романтический муж. Он может нас ночью вывезти в горы смотреть на луну. Дети засыпают в машине, а мы до двух ночи пьем вино под луну. Такие моменты редки, но они яркие и запоминаются. Они помогают пережить рутину. Младший ребенок уже подрастает, а как пойдет в детский сад, будет больше времени на такие вещи, как посидеть в кафе и пообщаться с мужем» (011).

Та же участница определяет взаимопонимание между супругами следующим образом: «Это - союз людей, которые близки друг другу по мировосприятию, любят друг друга, терпят недостатки, идут на компромиссы, разговаривают и понимают желания друг друга. Это касается и отношений жена - муж, и отношений родитель - ребенок. Это - жизнь, где люди слушают и слышат друг друга, стремятся быть вместе и наслаждаются обществом друг друга, заботятся, ставят себя на место другого, развлекаются вместе, ездят на отдых вместе, едят вместе, но не контролируют друг друга, оставляют место для личного пространства и личного времени. Забота, но не контроль. Любовь, но не ревность» (011).

Такое взаимопонимание, тем не менее, не всегда приходит сразу. «То есть тебе нужно приложить максимум усилий для того, чтобы объяснить, донести своим близким, что тебе важна твоя работа, что нам как семье сейчас нужна моя работа и так далее. Мои бабушка и мама говорили, что умение выстраивать правильное общение - это 80% успеха», - объясняет участница из крупной международной компании (003). Каждая семья - это зачастую уже сам по себе долголетний проект. Например, участница-владелица юридической фирмы говорит: «Семья - это такой же труд. И, например, когда мы с мамой разговариваем и я всегда спрашиваю, как маме удалось создать и сохранить семью. Я также задумываюсь, как мне самой это удалось. Это труд, потому что было очень много шансов все это потерять, каждому из нас. Было много соблазнов и возможностей. Я благодарна судьбе, что мы смогли все-таки ее сохранить» (018).

Сохранение семьи также требует большого терпения. Например, участница-владелица юридической фирмы говорит: «Много раз было такое, что я думала: "Все, разведусь. Развод и точка". А потом, конечно, передумывала и оставалась. Сейчас я считаю, что и он ценит мое терпение. Я рада, что не приняла кардинальных решений» (008).

То, что для взаимопонимания надо было работать и выстраивать отношения,

выделяет и другая участница из ИТ сектора: «Это пришло далеко не сразу. Одно время муж стал сомневаться, на той ли женщине он вообще женился. Важно разговаривать, объяснять, что тебе не нравится, а также воспринимать критику правильно» (021).

Такое взаимопонимание иногда вырабатывается и с семьей супруга. Например, участница из финансового сектора делится: «Были определенные сложности в отношениях со свекровью - ей многое во мне не нравилось. Но сейчас уже все хорошо. Сначала люди судят по внешнему виду, потом уже пытаются разобраться, какой человек ты на самом деле. За 17 лет мне удалось заслужить уважение своей свекрови, я также уважаю ее. Какой бы сложный характер у нее ни был - она мама моего мужа, она его родила и воспитала» (022). Она рассказала, что ей пришлось не только объяснять все мужу, который «со старшим ребенком еще не знал, что делать, а вот с младшей дочкой уже помогал», а также семье мужа, которая была изначально более традиционной.

Некоторым родители помогли тем, что просто не вмешивались в их семейную жизнь. Так, одна из участниц из международной компании рассказывает: «В нашей семье сложилось так: родители моего супруга никоим образом не препятствовали, не вмешивались в наши взаимоотношения. Как правило, я всегда

могла высказать свое мнение о том, что мне не нравилось, и я могла обсудить это» (003). Другая участница, дизайнер-стилист, определяет идеальных

родственников следующим образом: «Идеальные родственники для меня — это те, что не мешают» (004).

Пример из интервью

Вопрос: Какие проблемы были обычно в семьях, которые удалось спасти?

Ответ: Очень часто проблемы возникают из бытовых разногласий, когда каждый из супругов вырос с разными требованиями к гигиене. Например, для одного из супругов может быть неприемлемо, что посуда после ужина остается в раковине, а для другого – это вполне нормально. Могут быть и такие мелочи, как не закрывать крышку от зубной пасты. Со временем подобные мелочи вырастают в нечто большее.

Бывают и серьезные случаи. Например, одна женщина до брака пережила сексуальное насилие, с тех пор у нее сложилось очень отрицательное отношение к половой жизни. А ее муж этого не понимал. Поговорить открыто об этом друг с другом они не решались. Благодаря психологу, они все-таки сумели проговорить эти моменты и сейчас живут счастливо.

Часто поводом для развода бывает ревность на пустом месте. Такая ревность зачастую – результат незанятости женщин. Поэтому, я женщинам всегда советую: «Не надо следить за супругом, лучше заняться своими делами. Необходимо оставаться интересной супругу. Это не интересно, если все, что ты делаешь, когда он приходит домой, – это варишь суп, стираешь вещи и смотришь сериал. Лучше, если женщина читает, развивается, и занята чем-то интересным».

Мне очень нравится семейная психотерапия, помогать сохранять семьи, потому что благополучие семей – это прежде всего благополучие детей. В Кыргызстане очень часто бывает, что семьи рушатся из-за вмешательства родителей. Есть такое выражение на кыргызском языке: *төркүнү жакындын төшөгү жыйылбайт* (перев.: если твои родственники рядом, то у тебя дома не будет порядка). В жизни именно так и случается. Если родители вмешиваются, то у детей никогда не будет порядка. Например, если я буду каждый день докучать своей келинке (перев.: невестке), ей, наверное, белый свет станет не мил.

Семьи своих детей надо поддерживать, направлять, им нужно помогать, а не вмешиваться. Если человек образованный, то он, конечно, это все понимает. Семья – это главная ценность (018).

Многим из участниц их мужья помогают и с домашними обязанностями. Например, участница-госслужащая, говорит: «С выходом на пенсию я намеренно трачу больше времени на быт, потому что у меня раньше не было времени заниматься домом, а сейчас мама в возрасте, и я ей помогаю, ухаживаю и готовлю. Также, стала мужу больше готовить. Работу по дому я не делаю из-за здоровья, мне муж помогает. Я не умею стирать на стиральной машине, он все это делает сам, стирает и гладит. А я готовлю. Мы питаемся больше правильной и легкой пищей, поэтому готовлю с удовольствием» (017).

Некоторым помогают их семьи. Так, например, менеджер в международной компании объясняет: «Родители почти всех моих детей вырастили, они помогали и до сих пор помогают» (002).

Иногда, бывают и другие члены семьи, которых можно вовлечь в процесс

воспитания детей и выполнения домашних дел. Например, участница-дизайнер рассказывает: «Вот, младший у меня кричит, а я не могу подойти, потому что убираю или мою посуду. А старший сын подошел к нему и говорит: “Хочешь, чтобы мама тебе больше уделяла времени?” Младший отвечает: “Да, хочу”. “Тогда вот это все сделай сам до ее прихода, и ей придется этого делать самой, и она будет полностью уделять внимание тебе”, – резюмирует старший сын» (013). Также, участница-госслужащая рассказывает, как она привлекает всех членов своей семьи в домашние дела: «У меня все расписано, распределяю также и домашние роли – кто и что делает. Я вовлекаю в этот процесс обязательно своих детей и супруга, потому что это – семья. Именно такое вовлечение всех членов семьи и сплочивает нас» (007).

БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И СЕМЕЙ

Для большей части участниц семья превышает работу. Тем не менее работа тоже остается очень важной составляющей их жизни. Двадцать девять процентов участниц признается, что в начале своей карьеры они ставили работу выше семьи.

Так, например, участница-стилист говорит: «Раньше, когда не было ребенка, я была полностью поглощена работой, практически на 98%. Я рано утром выходила из дома и возвращалась только поздно вечером. Дома только ночевала, а с утра – обратно на работу» (004). Переоценка жизненных ориентиров у нее случилась после рождения первого ребенка. Иногда даже после первого ребенка работа остается на главном месте. «У меня как-то в жизни получилось, что все время я ставила приоритетом работу, даже если была возможность прийти домой с работы и провести два часа с ребенком, посидеть с ним, позаниматься, почитать ему сказки... Мне в таких случаях было важнее доделать работу. Получается, что когда был один ребенок, соблюсти баланс не было большой проблемой», - признается другая участница из консалтинговой компании (005), теперь же она - многодетная мать, для которой семья на первом месте.

Некоторые признаются, что до сих пор

уделяют недостаточно внимания семье. Например, одна участница-менеджер в международной компании говорит: «На данный момент нет баланса. Я понимаю, что очень мало времени уделяю семье. Но также я думаю, что это просто временно и скоро я все-таки смогу балансировать и семейные дела» (002).

Многие признаются, что баланс между работой и семьей найти трудно. Так, например, участница из международной компании объясняет: «Это происходит, потому что невозможно все сочетать в полной мере. Всегда приходится чем-то жертвовать. Либо ты жертвуешь своим сном, либо ты жертвуешь своим временем с детьми, либо ты жертвуешь своими отношениями. То есть, все равно приходится чем-то жертвовать» (003).

Но все-таки большинство участниц уверены, что возможно найти правильный, а вернее, подходящий баланс. Несколько стратегий выявления этого баланса участницы обсудили во время наших интервью. Главной опорой для этих женщин была поддержка их семьи. Например, участница из крупной международной организации объясняет: «У моей мамы опорой была наша бабушка. *Таяне* (перев.: бабушка по матери) брала всю основную заботу о нас на себя, маме оставалось только работать. Она могла реализовывать себя,

не переживая о том, сыты ли дети, сделали ли они уроки и так далее. В этом плане маме помогала бабушка. Если бы не было этой помощи, ей было бы намного сложнее. Поэтому и в моей ситуации, когда я начала работать, моя свекровь, *кайнене*, смотрела за моими детьми. То есть в моей семье всегда был такой человек, который мог взять на себя часть семейных обязанностей» (003). Без помощи родственников было бы сложнее и для ее матери, и для нее самой.

Кроме поддержки родителей, мужа и других членов семьи, другой важной стратегией для сохранения баланса участницы называют правильную расстановку приоритетов. «Когда есть приоритеты, ты все успеваешь. Для меня очень важна семья: мама, мои девочки, братья, поэтому я всегда нахожу время встречаться с ними. Но также я очень люблю свою работу, поэтому я должна видеть всех своих коллег. Когда для тебя важно твое здоровье, ты находишь время вставать в 5 утра и заниматься спортом», - объясняет участница из консалтинговой компании (009).

Другая участница из ИТ сферы объясняет про приоритеты: «Можно бесконечно за все хвататься, но в итоге не получится ничего путного. А когда ты понимаешь, что твое время - это ограниченный ресурс, то ты выделяешь, что важнее, что надо сделать в первую очередь, что принесет 60% результата, а

мелкие задачи можно делать только в том случае, если останется время. Еще с рождением ребенка у меня появилось замечательное качество: если раньше я могла часами размышлять над задачей, то сейчас, в условиях ограниченного времени, этой роскоши я себе позволить не могу» (021).

«Приоритеты могут меняться каждый день. На данный момент у меня приоритет — здоровье, а через месяц, когда я уже его восстанавливаю, что-нибудь другое станет новым приоритетом. Поэтому из 100 желаний, у меня всегда есть только 3-4 цели», - отмечает участница из финансового сектора (033).

Руководитель, понимающий трудности материнства, может помочь сохранить баланс между семьей и работой. Гибкий график работы бывает очень важен для работающих матерей, особенно для молодых мам. Например, участница из консалтинговой компании говорит: «Начальники всегда относились ко мне с пониманием. У меня не было такого, чтобы меня никто не поддерживал. Мне повезло в этом плане. Когда я просила, можно ли взять работу на дом, мне всегда разрешали» (005). Другая участница из сферы ИТ говорит: «Я родила в 30, уже осознанно, с полным пониманием того, что меня ожидает. Я не уходила в декрет. У меня замечательная работа, которая позволяла мне работать удаленно, только периодически заезжая в офис» (021). Если

в будущем больше профессий будет позволять матерям работать по гибкому графику без потери статуса или части

заработной платы, это могло бы помочь матерям, для которых важно продолжать работать.

Пример организации времени для бизнеса

«То, что я должна сделать в течение года, я все планирую. Если я должна открыть производство, то начинаю планировать, сколько человек там должны работать, какое производство нужно открыть и какое оборудование необходимо закупить. Все это расписывается, и потом уже я рассчитываю свои финансовые возможности. То есть, что я могу купить и что не могу, что для этого нужно — это все расписывается и рассчитывается по месяцам. Например, я могу планировать в этот месяц купить определенную машину за определенную сумму, и это принесет мне уже рассчитанное количество выручки. Таким образом, я планирую производство на 3-4 года вперед, его объемы, на сколько оно должно будет расширяться, что еще необходимо построить и что необходимо закупить» (004).

Залог успеха многие видят в ежедневном и тщательном планировании. Например, участница-менеджер в международной компании описывает свой опыт следующим образом: «Пытаюсь в воскресенье или субботу понять, чем я буду заниматься на неделе, потому что помимо работы есть и другие планы. И если я физически не успеваю все сделать, я стараюсь контролировать, по крайней мере, чтобы это было сделано кем-то другим из моей семьи» (002).

Также участница из академической

сферы говорит: «У меня есть органайзер, в который я записываю планы на год, на месяц, на неделю и на каждый день. И мне доставляет большое удовольствие зачеркивать то, что я уже сделала» (001). Или как другая участница из госслужбы объясняет: «То, что сделано во вторник, у меня уже было запланировано и организовано в воскресенье или в субботу. Иначе - невозможно. Я привыкла планировать свой день, свою неделю, свой месяц, даже свой год. Я стараюсь все планировать, и это мне помогает решать больше рабочих задач. Конечно, у нас

есть и очень много спонтанных вещей, мы же живем в Азии» (007).

Некоторые приходят к планированию по совету своих родителей. Например, одна участница из торговой компании объясняет: «В обычные дни, мы были заняты учебой, а на каникулах папа оставлял нам на бумаге задания: полить цветы, помыть полы, убрать на балконе и так далее. Когда он приходил вечером, я ему отчитывалась о том, что сделала. Эта привычка у меня осталась. Я все записываю и ничего не забываю» (019). Другие начинают ценить полезность планирования с возрастом, например, участница из финансовой сферы делится: «Лет с 35 я достаточно тщательно стала планировать как неделю, так и месяц.

Заранее отмечаю события и места, которые хочу посетить, людей, которых хочу увидеть, дела, которые надо сделать» (011).

У некоторых участниц запланировано даже ежедневное время отдыха, без детей и без работы. Например, участница из консалтинговой сферы рассказывает: «Если нет каких-то срочных дел, я обязательно эти 45 минут (после того, как отвезу детей в школу, но перед началом работы) уделю для отдыха, чтобы пойти куда-нибудь с мужем спокойно насладиться кофе. И, наверное, это - самое лучшее время, когда спокойно сидишь и никуда не спешишь» (005).

Пример организации дня

«Я встаю рано утром, где-то в 5 -5:30. Сорок пять минут я провожу на беговой дорожке. Не бегаю, просто прохожу примерно 4 км, затем еще полчаса делаю зарядку. После этого - обычные процедуры и завтрак с супругом. В полдевятого я выезжаю на работу. На работе я обычно начинаю каждый день с составления плана, расстановки приоритетов. У меня также есть и «большой» список желаний и планов, который я обновляю раз в две недели или раз в месяц. Я записываю туда все, чего я хочу добиться. Я где-то вычитала, что эффективнее писать от руки, и действительно, мне это очень помогает. Каждое утро я просматриваю свой список, подчеркиваю, отмечаю, что является приоритетом на сегодняшний день. И стараюсь выполнить хотя бы 2- 3 задачи в течение дня. Иногда выполняю больше, иногда - меньше из-за срочных дел» (008)

Один из основных советов участниц заключался в том, чтобы не откладывать ничего на завтра. Например, владелица юридической компании говорит: «Я не могу сказать, что я все успеваю, но как-то все получается. Это не так уж и сложно, зависит от самого человека. Я давно научилась не откладывать на потом. Если что-то надо сделать, это надо сделать сейчас» (008). Также другая участница-журналист объясняет: «Я сразу отвечаю на письма, чтобы у меня в голове не оставалось, что я кому-то еще не ответила. Я не хочу отвлекаться на неотвеченные письма, ответила – и забыла про них» (010).

Другие советуют меньше пользоваться социальными сетями и вообще меньше

уделять времени беседам. Например, участница журналистка говорит: «Я избирательно отношусь к социальным сетям, не сижу в них постоянно. У меня есть определенное время, когда я туда захожу. И для меня соцсети – это не личное пространство, а работа. Такой настрой позволил мне не отвлекаться» (010).

Также огромную роль играет правильное построение целей, то есть, тех целей, которые мотивируют именно самих участниц. Например, участница из медиасферы говорит: «Это просто планы. Надо на самом деле наслаждаться процессом, а не конечной целью. И когда ты приходишь к такому осознанию, становишься более счастливым» (030).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Главный совет будущим женщинам-лидерам от участниц - это выработать уверенность в себе. Например, участница на госслужбе советует: «Надо иметь достаточную самооценку, чтобы заявить о себе. Я очень хочу, чтобы девочки научились ценить собственное Я, свое происхождение, свою значимость, чтобы они любили и уважали себя. Не все - лидеры, не все - ученые, не все - танцовщицы как Майя Плисецкая, не все - интеллектуалы как профессор-академик Черниговская, но каждый человек уникален. Пусть девочка всегда будет чувствовать себя счастливой, чувствовать свое Я, понимать и любить свое Я» (017).

Многие из участниц считают, что именно уверенность отличает успешных людей. Например, участница из финансовой сферы делится: «Думаю, что талантливых и успешных людей много, просто 80% из них мешает неуверенность... Раньше я очень многого не умела, мне было страшно, но я говорила себе, что я пойду и сделаю это. Когда меня приглашали на собеседования, я честно признавалась в отсутствии нужного опыта, но говорила, что очень хотела бы попробовать и что я верю, что я смогу. Нужно продемонстрировать свою решимость и желание учиться» (022).

Другая участница из маркетинговой сферы, объясняет, что надо следовать принципу «невозможное возможно», то есть «никогда не стоит думать, что что-то

нереализуемо. Все возможно воплотить в жизнь, просто важно это хотеть и делать все возможное. Нельзя сидеть на месте и просто мечтать, а нужно делать конкретные шаги на пути к осуществлению цели» (024).

Более того, для того, чтобы выработать уверенность в себе, надо окружить себя людьми, которые верят в Вас. Например, участница из сферы ИТ говорит: «Я бы посоветовала верить в себя, окружать себя людьми, которые в Вас верят, и держаться подальше от людей, которые пытаются вас унижить. Ничего не бояться, знать, что нет ничего невозможного, учиться использовать свои женские преимущества там, где не хватает знаний, способностей» (020).

Также, необходимо строить репутацию профессионала и дать общественности знать о своих навыках. Например, участница из сферы ИТ говорит: «Можно бояться, но делать, практиковаться, работать и быть упорным, выкладываться, правильно вести себя в обществе, в сетях. Это только в «Одноклассниках» или в Инстаграме можно шутить и кривляться, а Фейсбук считается негласной профессиональной сетью. Мало быть хорошим специалистом, нужно еще, чтобы все об этом знали» (021). Она заключает свой совет следующим образом: «Девочки, все получится. Главное верить в себя и не быть жертвой стереотипов. Например,

книга Шерил Сэндберг, операционного директора Фейсбука, - своего рода феминистический манифест. Она говорит, что женщины склонны себя недооценивать и это мешает нам развиваться. Мир живет по мужским законам, но нужно его менять под себя» (021).

Второй совет - это любить то, что вы делаете. Например, дизайнер-стилист советует: «Не следует открывать бизнес только потому, что подруга, родственница или тетя открыли такой и преуспели. Это *она* на этом хорошо зарабатывает, это у *нее* хорошо получается, потому что *она* в этом разбирается. Открывать нужно то, что тебе нравится, заниматься тем, что тебе нравится» (004). Также другая участница из госслужбы говорит: «Если бы эта работа мне не нравилась, я бы, наверное, уставала гораздо больше, но, мне кажется, секрет успеха в каждой профессии — это то, что человек должен любить свою профессию, любить свое дело» (007).

Другая участница, владелица юридической компании, говорит: «Найти свое дело. Именно это важно в начале пути – найти то, что тебе интересно, потому что это будет завораживать всю жизнь. Все нужно делать с любовью. И, конечно, быть оптимистом, набраться терпения, быть целеустремленным» (008).

Другая участница из консалтинговой

компании объясняет свое становление лидером как путь, по которому она просто следовала зову своего сердца: «Во-первых, я никогда не хотела быть лидером. У меня не было такого стремления в жизни. Хотеть доминировать - это абсурд просто, по моему. Я просто хотела делать то, что я хочу делать и делать это хорошо. Вот и все» (009).

Третий совет - в начале карьеры приложить все усилия, чтобы стать профессионалом дела. Например, участница-госслужащая говорит следующее о важности качественного образования: «Мой опыт позволяет судить о том, что иметь определенную профессию, определенное образование, понимание общественных процессов, очень хорошее понимание той сферы, которую она представляет - это очень важная составляющая успеха женщин» (017). Более того, участница подчеркивает: «Общество нуждается в женщинах, девочках-лидерах, но к этому надо идти осознанно, для этого надо много работать, много понимать и системно анализировать, научиться выражать свои мысли, научиться владеть аудиторией, иметь хорошие коммуникационные навыки, уметь слушать и слышать, научиться хорошо писать, ставить очень высокие цели, быть амбициозной, мотивированной. Это очень важные вещи для женщин-лидеров. Мне

нравятся, такие женщины - украшения общества» (017).

Профессионализм выражается не только в полученных знаниях и примененных навыках, но также через результаты. «У нас такая сфера, где есть четкий план. Я должна принести

компании определенную прибыль. Если я выполняю этот план или перевыполняю, только тогда я профессионал», - говорит менеджер из финансовой сферы (028). Следовательно, профессионализм - это также и результаты Вашей работы.

Пример о профессионализме

«Сначала нужно инвестировать в свои знания, не бояться работать. Если вы хотите чего-то добиться, то нужно выкладываться. Конечно, нетворкинг тоже очень важен, но прежде всего, это – качество работы. Например, у нас в Кыргызстане во многих сферах услуг реклама не работает. Если качество плохое, то клиентов не будет. Поэтому надо работать на качество, только тогда вашу компанию начнут рекомендовать. Очень сложно заработать доверие, особенно профессиональное. Когда оно вырабатывается, тогда уже можно двигаться дальше. Люди уже сами начнут говорить о вашей компании, сами начнут вас рекомендовать» (008).

Следующий совет - это целиться выше. «В молодом возрасте нужно уже думать о чем-то большем, глобальном. Это будет реализовано, если заранее продумано. Сейчас я тоже советую своей дочке, она у меня в третьем классе: “Ты мечтай, ты проговаривай, составь себе план, действуй, как ты хочешь”», - объясняет участница-юрист (029).

Женщина-госслужащая советует: «Мне кажется, надо ставить высокие цели, быть амбициозным. Не быть карьеристкой или топтать все вокруг, но быть ориентированной на успех, на победу, на

шаги, которые позволяли бы чувствовать себя более уверенной в жизни. А для этого нужно иметь хорошее образование, хорошую профессию, быть востребованным. Мне кажется, также должна быть хорошая мотивация, на каждом этапе понимать, какая цель на этом этапе, а какая – на следующем» (017).

Научиться ставить высокие цели можно через окружение. Так, например, участница из консалтинговой компании объясняет: «Обязательно нужно попасть в среду более успешную, чем ты, более

образованную, потому что гораздо легче копировать кого-то, чем учиться все делать самой без поддержки. Поэтому, когда ты попадаешь в компанию, где все уже налажено, ты быстрее все усваиваешь. Это лучше, чем тратить 10 лет для того, чтобы понять, как должна работать большая компания. В итоге, нужно осознанно выбирать такое окружение, которое лучше тебя, умнее тебя и успешнее тебя, чтобы учиться» (005).

Также участницы советуют всегда радоваться новым возможностям. Например, участница из консалтинговой компании рассказывает: «Я никогда не говорила на работе, что я этого не буду делать. Когда ко мне поступали предложения, я никогда не отказывалась» (005). Аналогично, другая участница из торговой компании, объясняя причины своего успеха, говорит: «Я никогда не отказываюсь от работы. Я всегда проявляла инициативу» (019). Этот совет созвучен принципу «не бояться брать на себя ответственность».

И конечно же необходимо помнить про баланс в жизни. «Думаю, что самое главное в этой жизни – это баланс. Нельзя назвать успешным человеком того, кто может быть достиг каких-то карьерных высот, но духовно или эмоционально не защищен. Я считаю, что очень важно развивать разные сферы жизни и находить баланс, потому что настоящее счастье – это когда мы реализуемся со всех сторон. И поэтому не надо забывать, что мы матери, будущие жены, дочери и так далее. Нужно и в социальной сфере, в карьере и дома развиваться максимально гармонично, не забывать про свои корни, про свою духовность», – делится участница из академической сферы (001).

«Женщина спасет мир, я в это верю» (017).

2018

Гендерное Равенство

**Камила
Колпашникова**