

## Microsoft, ahol teret adnak a nőknek

Szerző: Szilágyi Katalin

Az informatika nem kizárólag a férfiak terepe - vallják a Microsoft Magyarországnál, amely a nagyvállalatok körében elnyerte a Legjobb Női Munkahely 2009 díjat. A vállalat vezetésének közel fele nő, és arra törekszenek, hogy minél több pozícióban és szakterületen növeljék a hölgyek számát - tudtuk meg Fekete Judit HR vezetőtől.

**[img1639]- Úgy tűnik, az informatikai ágazat igyekszik megbecsülni női dolgozóit, hiszen nem az idejé az első év, amikor egy IT vállalat nyeri el a Legjobb Női Munkahely díjat. A Microsoftnak miért fontos, hogy a női dolgozókat is elismerjék?**

- Alapvetően két szempontból is. Egyrészt azért, mert a Microsoft évek óta rendszeresen megméri magát olyan felmérésekben, amelyek a munkavállalói elégedettséget jelzik. Nagyon hiszünk abban, hogy üzleti sikert csak elégedett, felkészült, motivált kollégák hozhatnak. A "Legjobb Munkahely" felmérésekben évek óta előkelő helyen végzünk, a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség viszonylag új kezdeményezése azonban egy újfajta és izgalmas megméréstetési lehetőséget kínálta fel számunkra is.

Női kollégáink elégedettsége pedig azért különösen fontos, mert kimondottan törekszünk arra, hogy - természetesen megfelelő szaktudás és tapasztalatok megléte esetén - növeljük a "hölgykoszorú" létszámát, és nem csak a Microsoftnál. Azokban a csapatokban, ahol az informatikai szakma sajátosságaiból eredően a sok férfi mellett nők is dolgoznak (a magyarországi Microsoft vezetésének közel fele nő!), napi szinten tapasztaljuk a kommunikációs előnyöket, a döntéshozatal sokszínűségét. Egyre többen ismerik fel, hogy a nők arányának növelése gazdasági szükségszerűség is: amikor a fogyasztói döntések jelentős részét nők hozzák, akkor értelemszerűen fontos az is, hogy egy kereskedelmi cégben megjelenjen a női gondolkodásmód, kifejeződjenek a férfi-gondolkodástól időnként eltérő preferenciák. Ráadásul egy - eddig - kimondottan férfias iparágban sokszor még mindig kurióznak számító női munkatárs megjelenése, és sokszor tapasztaljuk, hogy kellő szaktudással és érvelési képességekkel több figyelmet tudunk elérni például egy tárgyalási helyzet kritikus fázisaiban. [b5]A Legjobb Női Munkahely 2009 pályázat nyertese a nagyvállalatok körében a Microsoft Magyarország Kft. lett, második helyen Fővárosi Gázművek Zrt., míg a harmadik helyen a MAVIR Zrt. végzett. A kis- és közepes vállalkozások közül az S Modell Kereskedelmi Zrt. bizonyult a legjobbnak, őt követte a Quintiles Magyarország Kft. valamint a Kulcs-Soft Számítástechnika Nyrt.[b9]

**- Azért jelenleg az IT-szektorban még alulreprezentáltak a hölgyek. Mit gondolnak, ennek az az oka, hogy az informatika világa inkább a férfiak számára érdekes, fiús szakma vagy nem nyújt elég vonzó karrierpályát ez a terület?**

- Azt gondoljuk, hogy ez egy tradicionális gondolkodás eredménye, a fejekben az informatika valóban férfi szakma. Az IT-szektor minden szereplőjének láttatnia kell ugyanakkor, hogy az ilyen cégeknél sem csak fejlesztők dolgoznak: nálunk például nagyon sok olyan munkakör van, ahol erős informatikai vénával, érdeklődéssel (és akár, de nem feltétlenül ilyen irányú végzettséggel) rendelkező kollégáink dolgoznak értékesítésben, marketing vagy a partnereinkkel való stratégia kialakításában. Emellett van ennek az IT-nak egy hatalmas értelme, amely adott életfázisokban a nők számára kiemelten fontos: a rendelkezésre álló IT-megoldások miatt sokkal több rugalmasságra, a hagyományostól eltérő időbeosztásra van lehetőségünk. Például a "home office" keretében az otthoni munkavégzésre - és talán nem tűnik elfogultságnak, ha megemlítem, hogy ezeket a szoftveres megoldásokat éppen a Microsoft szakmérnökei fejlesztették ki, akik között természetesen sok női szoftver-szakembert találunk.

**- A Microsoftnál hogyan oszlik meg a nők és a férfiak aránya, pozíciókat, szakterületeket tekintve? Terveznek-e bővítést a hölgyek javára?**

- A magyar informatikai piacra jellemző, hogy a nők aránya a cégeknél 20-25 százalék körül mozog, ez az arány jellemző nálunk is. Mi kiemelt területnek tekintjük a tehetséges női munkaerő vonzását, ami abban is megnyilvánul, hogy a keresések folyamán mindig igyekszünk női jelölteket is találni - elfogadva, hogy ez néha több időt és erőforrást is igényel. A végső döntés és a kiválasztás természetesen már kizárólag a szakmai kvalitásokról függ.

**- Hogyan próbálják vonzóvá tenni ezt a pályát a tehetséges női munkaerő számára?**

- Több kollégánk dolgozik azon, hogy már az egyetemeken is láttassuk: az informatika nem kizárólag a férfiak terepe. A fent említett munkakörök bemutatásával, a rugalmasság hangsúlyozásával, és nem utolsósorban a nálunk dolgozó, eredményes női kollégák szerepeltetésével tesszük ezt vonzóvá.

**- Azok a nők, akik ebben a szakmában dolgoznak, előnynek tartják a kreativitást, a szakmai fejlődést, az anyagi gyarapodást, ugyanakkor hátrányos megkülönböztetést is tapasztalnak, főként az anyák, akiknek nagy terhet jelent, hogy nem veszik figyelembe a magánéletet. Elsősorban a férfiak munkatílusa érvényesül, és nehéz lépést tartani az ágazatot jellemző gyorsasággal, a folyamatos tanulásával a családban való helytállás mellett. Önök hogyan tudják ezt ellensúlyozni?** [b5]A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség 2007-ben, az "Egyenlő Esélyek Mindenki Számára - Európai Év" tiszteletére hagyományteremtő céllal indította el a "Legjobb Női Munkahely" pályázatot, amelynek célja, hogy rámutasson a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi szempontján túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségszerűségére. Értékelési

szempontok:

- tisztességes munkafeltételek;
- a karrierlehetőség, előremenetel biztosítása;
- az egészség és a jó közérzet megőrzésének lehetősége,
- a készségek fejlesztésének lehetősége;
- a munka és a magánélet összeegyeztethetősége

A pályázatban a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség együttműködő partnerei a Szociális és Munkaügyi Minisztérium valamint az Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottsága.[b9]

- A szakmánk valóban folyamatos tanulást igényel, hiszen az IT maga a fejlődés, de ez nemtől függetlenül mindenkit érint. Ugyanakkor ezekről a képzésekről, az oktatásról a cég gondoskodik, ráadásul a hagyományos tantermi tanításnál már sokkal több nálunk az online tréning, ami otthonról is végezhető. Kétségtelen, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetése nem könnyű feladat, de a rugalmas munkaidő, a home office-nak köszönhetően otthonról is teljesértékű munkavégzés lehetősége mind ezt könnyítik meg. Mivel mi általában a minimum 5-8 év tapasztalattal rendelkező szakembereket keressük, kollégánk nagy része a családalapítás környékén van, többen kisgyerekes anyukaként dolgozunk és élünk ezekkel a lehetőségekkel. Saját példám is hasonló: 1 éve csúsztatott időbeosztásban dolgozom, a többieknél sokkal korábban kezdek, és hamarabb is indulok haza, hogy a késő délutánt és az estét a családommal tölthessem. Nem könnyű, hiszen gyakran előfordul, hogy a családi teendők után este még dolgozom. Azt gondolom, ez döntés kérdése, és tény, hogy egy ilyen helyzetben a kollégáinknak is rugalmasnak kell lenniük.

**- Milyen elvárásoknak kell megfelelniük azoknak a nőknek, akik Önöknél szeretnének dolgozni?**

- A szükséges szakmai ismereteken és az erős angol nyelvtudáson kívül nagyon fontos, hogy jól kommunikáljanak és rendelkezzenek ügyfélközpontú szemlélettel. A munkakörtől függően persze fontosak például az értékesítési készségek is. A folyamatos tanulásra való indíttatás, a szektort annyira jellemző gyorsaság, a változásokhoz való alkalmazkodás képessége kiemelten lényeges.

**- És mire számíthatnak, ha sikerül felvételt nyerniük? Hogyan épül fel a Microsoft HR stratégiája, és ebben mekkora szerepet kapnak a női programok?**

- Lehetőségek szempontjából is teljes az esélyegyenlőség. Az a tény, hogy a Microsoft magyar leányvállalatának felsővezetésében közel 50 százalékos a nők aránya, már önmagában is jelzi, hogy nemcsak olyan pozíciókban dolgoznak nálunk hölgyek, amelyekben ez jellemző (például: pénzügy, HR). Belépéskor mindenkinek egyforma tréninget kínálunk, a karrierlehetőségek is egyenlők természetesen. Az esélyegyenlőség folyamatos biztosítása, egyfajta önellenőrzés érdekében vizsgáljuk azt is, hogyan viszonyulnak egy pozíción belül a női és a férfi bérek: nincs különbség egyik nem javára sem.

**- Az álláspiacon évek óta keresettek az informatikusok, mérnökök, egyre nagyobb hiány van a jó IT szakemberekből, mert egyre kevesebb fiatal választja az informatikai képzést, aki pedig végez, nem mindig felel meg a cégek elvárásainak. A vállalatok gyakran panaszkodnak a pályakezdekők hiányosságai miatt. A Microsoft mit tapasztal ezen a téren, miben kellene erősíteniük a fiataloknak?**

- Az elmélettől való távolodás, a praktikusabb, használható tudás hiánya még mindig jellemző. Nagy odafigyeléssel és erősen kell keresnünk azokat a pályázókat, akik már pályakezdekőként is hatékonyan kommunikálnak és valóban tárgyalóképes nyelvtudást mondhatnak magukénak. Sok munkakörünkben nagyon lényeges, hogy a jelölt valódi és naprakész IT tudással, az újdonságok iránti nyitottsággal és érdeklődéssel, valamint az értékesítési feladatok miatt erős kommunikációval rendelkezzen - ezek a tulajdonságok még mindig nehezen találhatók meg a munkaerőpiacon, ami talán az egyetemi oktatás elsősorban elméleti jellegének tudható be.

**Forrás: HR Portal**