

approach to assessing their capabilities and prospects, the effectiveness of which in the context of growing international tensions and strengthening sanctions against Russia presupposes adequate changes in social, youth and state migration policy.

Keywords: *region, university, youth, migration, students, migration sentiments*

УДК 39

ШАЛЫГИНА Наталья Валентиновна — кандидат исторических наук, старший научный сотрудник Центра гендерных исследований Института этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая РАН (119334, Россия, г. Москва, Ленинский пр-кт, 32А; etgender@mail.ru)

РУССКИЕ ЖЕНЩИНЫ – СПЕЦИАЛИСТЫ В ИТ-СФЕРЕ В США

Аннотация. *Статья посвящена анализу особенностей карьерного роста русскоязычных женщин в ИТ-сфере в современных США. Рассматриваются наиболее важные преимущества и недостатки профессиональной самореализации россиянок в крупных ИТ-компаниях Кремниевой долины, дается сравнительный анализ целеполагания и мотивации американок и россиянок в продвижении по служебной лестнице, отношение к специфическим особенностям женского труда в высокотехнологичной сфере, а также причины различий мужской и женской самореализации в этой сфере. Кроме того, приводятся характеристики отношения руководительниц крупнейших ИТ-компаний в России к перспективам карьерного роста женщин в ИТ-сфере.*

Ключевые слова: *культурный код, гендерный фактор в ИТ-сфере, американский менеджмент, гендерное равенство, облачные технологии*

Русскоязычные ИТ-специалисты, работающие сегодня в США, все чаще сталкиваются с проблемами, вызванными гендерным переформатированием кадровой политики в крупнейших компаниях страны. В начале XXI в. мужчины-эмигранты из постперестроечной России, имеющие высшее техническое образование, массово уезжали за океан в надежде на более адекватную зарплату за свой труд и достойный образ жизни для своих семей [Шалыгина 2021: 256–260]. Однако ситуация на американском рынке труда в сфере высоких технологий на тот период времени далеко не всегда соответствовала ожиданиям россиян и вызывала состояние фрустрации у мужчин-айтишников из России. Причиной их профессиональной дезориентации в США чаще всего становилась идеализация американского образа жизни и недостаточная информированность о корпоративных правилах в крупных ИТ-компаниях Кремниевой долины: «Сейчас мне стыдно за свои слова, но в середине 90-х я часто говорил что-то вроде: “Здесь я еще не родился: вот уеду в США – тогда все и начнется. Работы не было вообще: экономика-то рухнула. В тот момент мы жили в эру натурального обмена – «фирмачи» меняли мазут на сахар, а сахар – на гречку, народ «гонял» с товаром в Польшу. Программисты сидели без работы. Кто не жил в то время, вряд ли поймет. Мне хотелось ездить на хорошей машине, а не на папином «Запорожце», работать с C++, а не FoxPro... [Но в первую очередь] мне нужен был компьютер, а не зарплата. Я и когда в Америку переехал, начал с 30 тысяч долларов в год, хотя специ-

алисты, знающие C++, уже тогда зарабатывали в три раза больше... Мне, молодому, зеленому, доверили писать большой проект – депозитарий ценных бумаг, которыми в ту пору были разные облигации... А гонораром за проект стала машина финансового директора – старенькая BMW.. Конечно, я идеализировал Соединенные Штаты, как и все в Советском Союзе в то время... А по настоящему-то о жизни в Америке я вообще знал только по фильмам, где средний класс разъезжал на BMW»¹.

Не меньшую роль играло и так называемое несовпадение культурных кодов, препятствующее адекватному восприятию русскоязычными специалистами особенностей американского менеджмента: «Возможно, сказывается генетическая память. Нам нужен постоянный надзор “сверху”, иначе мы все будем откладывать на потом, ведь времени, кажется, еще много. С творческими профессиями бывает, что, скажем, вдохновение никак не приходит... Американцы этого не понимают и будут с подозрением относиться к такому работнику. Здесь ценят СТАБИЛЬНУЮ продуктивность: чтобы ты все время отчитывался, как проходит работа, показывал, на каком этапе готовности задание, и мог сам организовать свой рабочий день наилучшим образом... За океаном никому в голову не придет следить за тем, в какое время ты садишься работать и заканчиваешь, никого не волнует, если у тебя вдруг отключился интернет, муза ушла или хомячок рожает. От тебя ждут отличного результата к дедлайну. Как ты его достигнешь – дело твое, но будь добр – сделай все в срок и в нужном качестве»².

В культурный код американцев не «вписывается» и такая особенность менталитета русских, которую в США принято называть тягой к героизму. Действительно, русскоязычные программисты сами признают, что «в последний момент, накануне дедлайна, русский может не спать 36 часов подряд, выпить 8 литров энергетиков и сделать за это время работу, на которую была отведена неделя. И главное, что после этого мы чувствуем не уколы совести, а гордость: преодолел, справился, ай да я! Дофамин и эндорфины кипят в крови, и мозг воспринимает такой режим как нормальный и привыкает к нему все сильнее»³. Однако, судя по материалам моего полевого исследования, американцев данное несовпадение культурных кодов в ИТ-сфере как раз устраивает, т.к. открывает новые выгодные возможности для их взаимодействия с русскими, а самим русскоязычным программистам попутно обеспечивает искомый драйв в их подсознательном стремлении к максимальной профессиональной самоактуализации: «В 7 утра я встаю, в 8:00 – отключаю оффферы Google, Facebook, Oracle, HP и подобных. С 9:00 пишу код, который стирает 100 “человеческих” вакансий с рынка труда. Далее по расписанию – обед за счет компании. С 13:00 до 15:00 – еще немного кода. В 5 вечера у меня встреча с инвесторами, которые жаждут вложить деньги во все, к чему я прикасаюсь. В 19:00 я ужинаю в Ritz-Carlton. В 22 – оставляю мое экспертное мнение под постом в блоге какой-нибудь компании. Пост быстро разносится по Сети, и компания внезапно становится успешной».

¹ Рогачевский А. «Изнанка» Штатов со слов программиста, уехавшего туда в 1990-е. Доступ: <https://techrocks.ru/2019/03/11/relocate-to-usa-in-1990s/?ysclid=lirl1lpsdw303311216> (проверено 13.09.2024).

² Корнеев А. Почему русские программисты не востребованы в США: 5 причин. – *Вверх!* Доступ: <https://zavistnik.com/5-veshhej-kotorye-meshajut-talantlivym-russkim-gejm-razrabotchikam-rabotat-na-amerikancev-i-poluchat-vysokij-dohod/?ysclid=liyj8t2jao75553141/> (проверено 13.09.2024).

³ Там же.

«Формально рабочий день *site-reliability engineer* в Google начинается в 9 утра и заканчивается в 7 вечера. Однако на деле работа продолжается до 22:00. Сотрудник должен быть готов ответить на срочный вопрос в течение 5 минут... Я ухожу с работы в 7 вечера, обязательно с заряженным ноутбуком. Если по дороге придет оповещение о критичной ошибке, то мне придется бросить все и заняться ей. Если ошибка менее приоритетная — разберусь с ней дома... На часах почти полночь, пора домой. По пути думаю, как хорошо, что я живу в *South Bay* — недалеко ехать. Спать лягу уже за полночь, а будильник сработает в 6:30»¹.

Конкурентоспособность русскоязычных программистов особенно испытывается на прочность во время кризисов. Еще в самом начале 1990-х гг. в Калифорнии, там, где располагалось наибольшее число предприятий микропроцессорной индустрии, начался кризис перепроизводства, который в итоге привел к резкому спаду в развитии ИТ-компаний Кремниевой долины. Трудоустройство русскоязычных программистов, даже владеющих языками программирования *C++* и *Java*, в такой ситуации нередко оказывалось под большим вопросом. Правда, согласно свидетельским нарративам того времени, молодые программисты, приезжающие из России налегке, т.е., без семьи и каких-либо определенных стратегий устройства на новом месте, сравнительно быстро находили для себя альтернативные варианты работы, не боясь потери в зарплатке и других неудобств (тактика достижения успеха под названием *Job-hopping*, от английского *hop* — прыгать). Более того, для этой категории российских айтишников в США именно тактика частой смены компаний нередко оборачивалась не столько потерями в зарплате, сколько, наоборот, возможностью ее поднять.

Но для программистов более старших поколений (30–45 лет), которые переезжали в Америку вместе с семьей и, по их собственному выражению, «без парашюта», продав в России всю свою недвижимость и вложив деньги в обустройство на новом месте, ситуация оказывалась более проблемной. Включенное наблюдение и автобиографические интервью, проводившиеся автором статьи, позволили прийти к выводу, что основная причина проблем с трудоустройством для более старших русскоязычных программистов в Америке была связана с их изначальным целеполаганием. Несмотря на высокий уровень технического образования и даже наличие научных степеней, что в принципе всегда ценилось в США и повышало возможности любого соискателя рабочих мест в ИТ-сфере, стратегия их переезда за океан была ориентирована не столько на самореализацию и профессиональный рост в ИТ-индустрии, сколько на достижение благополучия для себя и своей семьи в новых условиях с помощью уже имеющегося интеллектуального багажа.

Но проблемы с конкурентоспособностью русскоязычных «айтишников» особенно обострилась к середине второго десятилетия XXI в., когда в США быстрыми темпами стало возрастать и значение гендерного фактора, регулирующего рынок труда в сфере высоких технологий. В немалой степени этому способствует сама американская политика, активно продвигающая идеи гендерного равноправия в стране. Русскоязычные женщины наравне с чернокожими или латиноамериканками, а также выходцами из Юго-Восточной Азии уже в середине нулевых годов без особого труда и при минимальной профессиональной подготовке могли получить в американских ИТ-компаниях

¹ Полевые материалы автора, далее — ПМА, 2021.

такую относительно хорошо оплачиваемую должность, как, например, тестировщик компьютерных программ (около 2,5 тыс. долл. в месяц): «Моя парикмахерша пошла на курсы тестировщика компьютерных программ... а я чем хуже?»¹.

Однако особенностью карьерного роста женщин в сфере ИТ-технологий США является сложившаяся практика корпоративных «ограничителей», препятствующая достижению ими высоких постов в компаниях. И прежде всего это касается самих американок, которые, получив достаточно престижную должность в ИТ-компаниях, очень быстро начинают испытывать острый «синдром самозванца», т.е. непреодолимое чувство своей неуместности по сравнению с коллегами-мужчинами. По данным последних американских исследований, синдром самозванца и сегодня беспокоит не менее 22% женщин в США, работающих в сфере высоких технологий, несмотря на постоянно возрастающую активность американок в борьбе за тотальное гендерное равенство². Кроме того, миф об отсутствии различий между мужскими и женскими возможностями профессиональной самореализации, продвигаемый многочисленными феминистскими организациями, в сфере высоких технологий сталкивается с феноменом «сломанной ступеньки», когда женская карьера, в отличие от мужской, не может достигнуть тех же высот. В конце XX в. женщины-руководители в США составляли около 14% общей численности разработчиков программного обеспечения, что, по мнению феминистски ориентированных исследователей того времени, было недопустимо мало [Domosh 1999]. Со временем гендерный разрыв в статусных позициях американских программистов хотя и сократился, но незначительно. Причины сохранения этой диспропорции в ИТ-секторе американские феминистки объясняют по-разному — от скрытой дискриминации женщин в целом до различия когнитивных способностей у полов и игнорирования преимуществ женщин по сравнению с мужчинами.

Сегодня в политике США доминирует точка зрения, что женщины являются недооцененным ресурсом в ИТ-сфере, с помощью которого развитые экономики (и в первую очередь американская) смогут решать свои проблемы кадрового голода. Такие компании, как *IBM*, *Cisco*, *HP*, *Intel*, *Yelp* и *Texas Instruments* осуществляют спонсорство, мониторинговые и коучинговые программы для женщин. В *Yahoo!* функционирует даже специальная группа *Women in Tech*, которая помогает женщинам развивать нужные для работы навыки. *LinkedIn* проводит ежегодный женский хакатон (*марафон хакеров*. — Н.Ш.). В *Salesforce* работает программа поддержки *Women Surge*. Компания *Palantir* ежегодно вручает грант девушкам — разработчицам компьютерных программ. *Google* запустил целую серию мероприятий *Women Techmakers* и ориентированную на женщин кампанию *Girls Who Code*, в рамках которой к 2020 г. фактически прошли обучение по программированию более миллиона девушек 13–17 лет по всему миру. Приоритетная цель проекта заключалась в том, чтобы способствовать появлению нового поколения женщин-программистов в сфере облачных технологий. Похожий проект (*Women Who Code*) до последнего времени поддерживался также *Facebook*³ и *Twitter*.

Но, несмотря на усилия множества крупных компаний, факты, приводимые на платформе для поиска рабочих мест *Hired*, а также ее отчеты под названием

¹ ПМА, 2021.

² Экспертиза Global Career: гендер в ИТ. Доступ: <https://globalcareer.ru/ehkspertiza-globalcareer-gender-v-it/> (проверено 13.09.2024).

³ *Facebook* — проект *Meta Platforms Inc.*, деятельность которой в России запрещена.

«Состояние неравенства в оплате труда на рабочем месте» свидетельствуют, что около трети женщин в ИТ-сфере США сталкиваются не только с более низким уровнем зарплаты по сравнению с мужчинами, но и с некомфортной рабочей обстановкой или даже скрытой дискриминацией в «мужском сообществе программистов» — *bro-grammer culture*. Одной из причин такого «гендерного противостояния» в ИТ-сфере, возможно, является тот факт, что под нажимом феминистских организаций изменения на этом рынке труда в США происходят излишне быстро и без учета должного уровня профессиональной подготовки соискательниц женского пола. В результате инициатив, продвигаемых крупнейшими компаниями (такими, например, как *Ebay* или *Google*), число вакансий в ИТ-сфере, предназначенных для женщин, растет в разы быстрее, чем число аналогичных позиций для мужчин. При этом уровень профессиональной подготовки у большинства соискательниц, изначально далекий от базового, позволял им трудоустроиваться лишь на позиции менеджеров проектов или менеджеров по продажам¹. Эффект «сломанной ступеньки» в американской ИТ-индустрии, таким образом, был фактически предопределен еще в начале второго десятилетия XXI в. и, по сути, продолжает оказывать влияние на сегодняшнюю ситуацию в этой сфере.

Русскоязычные женщины, большая часть которых, даже с учетом проводимых на постсоветском пространстве реформ, обладает, как и их соотечественники-мужчины, сильным базовым образованием, на рынке американских ИТ-компаний быстро попадают в топ-лист соискателей рабочих мест *hard skills* (категория высококвалифицированного труда). Однако общая динамика карьерного роста российских женщин-айтишников в США находится в рамках общемировых тенденций. Если судить по аналитическим данным международной базы данных *Global Career* (2020 г.), насчитывающей по всему миру более 2 млн соискателей вакансий в ИТ-сфере, абсолютное большинство женщин стабильно претендуют на такие позиции, как аналитика (33%), тестирование (13%), менеджмент проектов (*Project Manager*, 30%), менеджмент продукта (*Product Manager*, 20%), специалист по внедрению и адаптации программных решений (*SAP*, 33%). Что же касается должностей разработчиков ПО с использованием языков *Java* и *C++*, то на такие предложения международных компаний в целом откликается значительно меньшее число соискательниц, соответственно 6% и 10%².

Аналогичные пропорции трудоустройства женщин в ИТ-сфере отмечены и в самой России, только количественные показатели здесь выглядят несколько иначе, чем в США и многих других странах. Так, основатель *Cognitive Technologies* Ольга Ускова, одна из наиболее успешных российских женщин в этой области, считает, что за последнее время доля женщин-айтишников в России быстро увеличивается, достигая сегодня в некоторых компаниях 35–40%, а иногда и 50% (например, в Техносерв Консалтинг). Гендерные различия в России сохраняются, но, по словам президента российской группы компаний *InfoWatch* Натальи Касперской, касаются они, как и в большинстве стран мира, исключительно выбора специализации самими соискательницами: «Скажем, в аналитике у нас — сплошь девочки, а программисты — сплошь мальчишки. В программировании больше логики и совсем нет

¹ Как женщины теснят мужчин на ИТ-рынке в России и в мире. Доступ: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Как_женщины_теснят_мужчин_на_ИТ-рынке_в_России_и_в_мире (проверено 13.09.2024).

² Экспертиза Global Career: гендер в ИТ. Доступ: <https://globalcareer.ru/ehkspertiza-global-career-gender-v-it/> (проверено 13.09.2024).

эмоциональной составляющей, женщины более эмпатичны. Программисты в большинстве интроверты. Это может быть одной из причин, почему программистами женщины редко становятся. Чем успешнее человек общается с машиной – тем сложнее ему общаться с людьми. Женщины же по своей природе социальные существа. Им с людьми интереснее, чем с машиной, поэтому они идут скорее в те профессии, где нужно общение, даже в ИТ. Скажем, ИТ-аналитик – это человек, который ходит и собирает информацию, общается с клиентами, с программистами, с продавцами, с различными источниками, затем агрегирует эту информацию и пишет аналитический материал». При этом женский вклад в работу ИТ-компаний, считает Ольга Рубцова, заместитель директора Техносерв Консалтинг, трудно переоценить, т.к. «они более кропотливые и глубже прорабатывают задачи, решение которых, в итоге, становится одним из основных “фишек” проекта... Вопрос некоего гендерного дисбаланса в отрасли скорее надуман. При выборе специалиста всегда на первом месте профессиональные качества, а не иные параметры... Не понимаю, для чего искусственно выравнивать процентное соотношение по гендерному признаку»¹.

Различное отношение к труду женщин в ИТ-сфере США и России дезориентирует россиянок, создает для тех айтишниц, которые переезжают в Америку по профессиональной визе, дополнительную область напряжения и даже нарушение аутентичного для них культурного кода в гендерных отношениях. Программистки из России сегодня с непониманием относятся к выделению специальных курсов для женщин в США как особой области профессиональной подготовки и считают такие программы не только неактуальными для ИТ-бизнеса в целом, но и проявлением своего рода сегрегирующей политики со стороны американской власти, акцентирующей внимание на якобы неспособности женщин адекватно воспринимать стандартный учебный материал. Единственным критерием своей успешности в ИТ-сфере как в России, так и в США россиянки считают, согласно полученным автором статьи интервью, собственный профессионализм, основанный на знаниях, энергии и личной инициативе без каких-либо скидок на «слабый пол». К этому можно лишь добавить, что если в самой России женщины сегодня являются активными разработчиками больших баз данных в области искусственного интеллекта, нейронных систем, солнечно-земной физики, *open-source* библиотек *DeepPavlov* и *dp-agent* для создания чат-ботов и т.п., то занижать уровень своего профессионализма в условиях американских реалий они явно не готовы.

Таким образом, можно утверждать, что русскоязычные женщины-программисты в Америке заметно увереннее по сравнению со своими соотечественниками-мужчинами преодолевают социокультурные барьеры в США. Если, например, для американок под влиянием феминистских организаций принято создавать особые (облегченные) условия вхождения в ИТ-сферу для соблюдения гендерных пропорций в профессии, то русские программистки, напротив, не признают никаких послаблений для себя в этом смысле, т.к. считают «особые условия» для женщин своего рода унижением и даже оскорблением. Точно так же русские программистки фактически не признают проблему «сломанной ступеньки», т.е. невозможности добиваться руководящих

¹ Как женщины теснят мужчин на ИТ-рынке в России и в мире. Доступ: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Как_женщины_теснят_мужчин_на_ИТ-рынке_в_России_и_в_мире (проверено 13.09.2024).

постов в профессии, или «синдрома самозванца», означающего женский комплекс неполноценности среди коллег-мужчин в ИТ-сфере.

Список литературы

Шальгина Н.В. 2020. *Русские американцы: в поисках новых идентичностей*. М.: Буки Веди. 386 с.

Domosh M. 1999. Sexing Feminist Geography. — *Progress in Human Geography*. Vol. 23. No. 3. P. 429-436.

SHALYGINA Natalya Valentinovna, *Cand.Sci. (Hist.)*, Senior Researcher at the Center for Gender Studies, Institute of Ethnology and Anthropology of Russian Academy of Sciences (32A Leninsky Ave, Moscow, Russia, 119334; etgender@mail.ru)

RUSSIAN WOMEN AS IT-SPECIALISTS IN THE USA

Abstract. The article is devoted to the analysis of the characteristics of career growth of Russian-speaking women as IT-specialists in the modern United States. The author considers the most important advantages and disadvantages of professional self-realization of Russian women in large IT companies of Silicon Valley and gives a comparative analysis of the goal setting and motivation of American and Russian women in moving up the career ladder. The article shows the attitude towards such specific features of women's work in the high-tech sector, as well as the reasons for the differences between men and women self-realization in this area. In addition, the author gives characteristics of the attitude of executives of the largest IT-companies in Russia to the prospects for career growth of women in the IT-field.

Keywords: cultural codes, gender factor in the IT-sector, American management, gender equality, cloud technologies
