

*Демидкова Е.А., студентка факультета
финансов и банковского дела,
Белорусский государственный экономический университет.
Научный руководитель: Наумов Д.И., к.соц.н., доцент,
доцент кафедры экономической социологии,
Белорусский государственный экономический университет*

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОГО БАЛАНСА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

THE PROBLEM OF THE GENDER BALANCE IN MODERN BUSINESS

Аннотация. Рассмотрены проблемы гендерного баланса в современном бизнесе. Установлено, что вовлечение женщин в управление бизнесом на любом уровне должно служить целью повышения эффективности работы компаний и создания дополнительных конкурентных преимуществ, а не быть самоцелью.

Ключевые слова: гендер, гендерный баланс, гендерное равенство, гендерная политика, женщина, руководитель, управление, бизнес, дискриминация, самореализация.

Abstract. Problems of gender balance in modern business are considered. It was found that involving women in business management at any level should serve as a goal of increasing the efficiency of companies and creating additional competitive advantages, and not be an end in itself.

Keywords: gender, gender balance, gender equality, gender policy, woman, leader, management, business, discrimination, self-realization.

Постановка проблемы. Проблематика гендерного равенства исторически является продуктом новейшего этапа развития человечества, которая в современных условиях приобрела особую актуальность. Ведь от эффективности гендерной политики государства и достижения реального равенства между мужчинами и женщинами во всех сферах общественной жизни во многом зависит успешное осуществление общенациональных планов и программ социально-экономического развития общества. Поэтому проблематика гендерного равенства требует повышенного внимания как со стороны государства и гражданского общества, так и со стороны исследователей общественных отношений.

Цель исследования заключается в характеристике проблемы гендерного баланса в современном бизнесе в контексте определения перспектив гендерного равенства в менеджменте.

Изложение основного материала. В условиях экономической глобализации обеспечение конкурентных преимуществ и повышения эффективности управления компанией является первостепенной задачей для менеджеров всех звеньев. В силу этого политика кадрового менеджмента должна быть нацелена на максимально эффективное использование человеческого капитала работников, независимо от их гендерной или этнической принадлежности. Как показывает практика, степень включённости женщин в бизнес, в том числе в управление компанией, существенно влияет на результативность работы бизнес-структур. Более того, гендерное разнообразие формирует дополнительные конкурентные преимущества компаний, а женское предпринимательство строится на более высоких этических стандартах [1].

Однако во всех странах мира наблюдается ситуация гендерного неравенства, которая свидетельствует о сохранении факторов, препятствующих женщинам делать свою карьеру в бизнесе. В целом, можно утверждать, что во многих странах мира сохраняется практика гендерной дискриминации, причины которой пытаются трактовать экономически. Однако такие вопросы, как условия приема женщин на работу, дилемма выбора между семьей и карьерой, ликвидация разрыва в заработных платах, относятся не столько к экономике, сколько к этике. Достижение равенства мужчин и женщин важно для обеспечения

устойчивого развития. Однако гендерный баланс – это не только этический принцип, но и важный фактор эффективного экономического развития. Поэтому данная проблематика стала столь популярной в современных научных исследованиях, в которых анализируется ситуация в этой области, рассматриваются препятствия на пути к равноправности полов и предлагаются пути улучшения положения.

В качестве иллюстрации данного утверждения следует подробно остановиться на результатах исследований периода 2000-х гг. по гендерной проблематике компании Catalyst [2]. Catalyst – это компания, которая в этот период активно занималась проблемами трудящихся женщин и представляла аналитическую информацию по данной проблематике. Как показали результаты исследований данной компании, существует стабильная взаимосвязь между коэффициентом эффективности компаний, которые входят в рейтинг Fortune 500, и процентом женщин в советах директоров. Компании, в советах директоров которых три и более женщин, превосходят конкурентов по большинству направлений деятельности. Так, у них на 53% выше доходность собственного капитала (показатель прибыльности), на 66% выше доход на вложенный капитал (показатель, который позволяет измерить продуктивность управления) [2]. Исследования, которые были проведены Университетом Хельсинки, показывают то, что прибыльность капитала на 10% выше у тех компаний, в советы директоров которых входят женщины. Согласно оценкам экспертов Лондонской школы бизнеса, равная пропорция полов гарантирует максимальную эффективность работы всей команды в организации. Практически все исследователи отмечают, что на эти показатели не влияют такие переменные, как тип компании и сфера деятельности [3].

Однако ситуация, которая существует в сфере бизнеса на данный момент, далека от соблюдения принципа гендерного равенства. Так, в Великобритании положение женщин почти во всех сферах экономики характеризует соотношение 50-30-15 (50% – женщины, которые являются выпускниками вузов и приходят на работу в компании, 30% из них достигают должности менеджера и только 15% становятся топ-менеджерами).

Согласно обобщенным результатам исследований по гендерной проблематике, в современном мире компании, которые создают женщины, работают в ограниченном диапазоне секторов, а также меньше по масштабу деятельности и количеству работников. Так, по данным на 2008 год женщины-предприниматели зарабатывали на 30-40% меньше, чем мужчины. Также женские компании в 3,5 раза реже достигали уровня ежегодного дохода в \$1 млн. [2]. Интересен тот факт, что женщины намного реже, чем мужчины, используют кредиты для финансирования своей предпринимательской деятельности. Кстати, в мире миллиардеров-женщин только 10% и около половины из них создали свой бизнес самостоятельно, при этом по национальности около половины из них – китайки. В США женщины составляют более 50% населения, но на 2008 год менее 15% членов советов директоров американских компаний и только 13 компаниями из топ-500 руководили женщины [2]. В российском бизнесе наблюдалась аналогичная ситуация: в составах советов директоров 100 крупнейших российских компаний только 14% женщин [2].

Западные исследователи полагают, что эти цифры обязаны заставить управляющих, акционеров и собственников компаний призадуматься и попробовать изменить существующую ситуацию. Эксперты призывают топ-менеджеров и собственников компаний не только более активно привлекать женщин к работе, но и содействовать их карьерному росту с целью увеличения доли женщин в топ-менеджменте.

В целом, западные эксперты в сфере кадрового менеджмента, которые выступают за достижение гендерного равенства в бизнесе, рекомендуют:

- постоянно проводить оценку гендерного состава сотрудников, чтобы недопустить неуравновешенности полового состава сотрудников;
- обеспечить то, чтобы мужчины и женщины, на которых возложены идентичные обязанности, получали равную плату;
- отслеживать соотношение женщин, которые получили карьерное продвижение, и

тех работниц, которые имеют право претендовать на карьерный рост;

- осуществлять политику, которая позволяет сохранять баланс между личной жизнью и работой посредством таких инструментов, как: практика удаленной работы, введение гибкого рабочего графика, обязательное поощрение возврата в компанию, моральная и материальная поддержка во время долгосрочных перерывов в работе;

- создание гибкой и индивидуализированной системы управления ресурсами человека в организации;

- содействовать развитию лидерских качеств женщин.

Однако изменения в кадровой политике бизнес-структур недостижимы до тех пор, пока топ-менеджмент компаний не будет убежден в том, что цель к достижению и поддержанию гендерного баланса формирует добавочные конкурентные превосходства. При этом необходимо учитывать тот факт, что достижение гендерного баланса не обеспечивает автоматически повышение производительности труда и рост профессионализма работников. Именно поэтому многие крупные компании из ННГ когда приглашают сотрудников на высокие должности, в первую очередь рассматривают не гендерную принадлежность кандидатуры, а опыт и достижения в этой сфере. Этот же момент объясняет, почему такие компании не осуществляют специальную политику по карьерному продвижению женщин-менеджеров. При подведении итогов работы оценивается только результат деятельности сотрудников, поэтому женщины работают наравне с мужчинами, получают такое же вознаграждение, так же учатся и совершенствуются, несут такую же ответственность и имеют ровно такие же возможности для развития и карьерного роста. В целом, оценка труда сотрудников компании через призму их потенциала, профессионализма и личностных качеств должна положительно влиять на ситуацию с гендерным балансом, если бы не социокультурные особенности конкретного общества (традиции, стереотипы, установки и пр.).

Лидирующие позиции в рейтинге гендерного равноправия, который составляется Всемирным экономическим форумом, занимают такие страны, как Исландия, Финляндия, Норвегия и Швеция, а низшую позицию – Йемен. Как известно, Беларусь многие эксперты часто называют страной гендерного парадокса (при этом в рейтинге страна занимает 34 место). С одной стороны, Беларусь официально подписала и ратифицировала ключевые международные документы по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Соответственно, правительство страны должно формировать и реализовывать такую гендерную политику, которая должна быть основана на законодательстве, закрепляющим принципы равноправия полов. Однако гендерно-нейтральное законодательство, которое существует в Беларуси на данный момент, не позволяет обеспечить гендерного равенства в полной мере. Как утверждают эксперты, белорусское законодательство, направленное на предотвращение дискриминации по признаку пола, учитывает далеко не все проблемы, связанные с *дискриминацией, как системным явлением*, а потому в настоящем виде не может в полной мере способствовать их устранению [4].

Согласно статистическим данным за 2017 год, в Беларуси показатель соотношения мужчин (4562,18 тыс. чел.) и женщин (5200,64 тыс. чел.) составляет 1,14 [5]. Как видно, в белорусском обществе женщины преобладают по численности, но почему они не преобладают на руководящих должностях? Мужчины занимают главные должности в крупных предпринимательских структурах в наиболее важных и развитых отраслях национальной экономики. Кроме того, в Беларуси в 2016 году 68% государственных служащих составляли женщины, из них лишь 28,5% занимали руководящие должности. Безусловно, это влияет определенным образом на взаимодействие власти с предпринимательским корпусом, преимущественно мужским по составу. Более того – создает мужчинам-предпринимателям преимущества при лоббировании важных экономических решений на уровне правительства.

Какую же позицию занимают белорусские женщины-предпринимательницы к ситуации такой неявной дискриминации? Парадоксально, но более половины из них даже не

задумывалась над этим вопросом (согласно опросу Центр политических технологий по заказу Centre of Independent Private Enterprise) [6]. Некоторые аналитики считают, что этот факт ставит под сомнение стереотип об «осадном положении» женского бизнеса и отрицательном отношении к нему со стороны белорусского общества и госструктур. При этом в вопросе о качестве взаимодействия с органами власти только 10% женщин оценило данную ситуацию как деловое сотрудничество. Это объясняется тем, что женские предприятия работают в менее прибыльных отраслях экономики и в тех сферах бизнеса, к которым государство проявляет наименьший интерес. Так, средняя заработная плата женщин в стране составляет лишь 74% от заработной платы мужчин. Отсюда и достаточно устойчивая точка зрения о невмешательстве органов власти в деятельность предприятий (47% респондентов-женщин) [6]. Однако, как показывают различные исследования, гендерный дисбаланс в белорусском обществе существует на практике. Так, 36% всех безработных в стране – женщины, при этом на поиски работы им необходимо в среднем где-то два месяца, в то время, как у мужчин – лишь один месяц. Большие сложности возникают у женщин, которые имеют маленьких детей, при устройстве на работу. Часто работодатели пытаются избежать исполнения юридических обязательств по отношению к сотрудницам, увольняя их или отказывая им в приеме на работу на фиктивных основаниях. В целом, в современном белорусском обществе сохраняются стереотипы о значении и обязанностях женщин, что подрывает их социальное положение и препятствует самореализации и равноправному участию в политической и экономической жизни страны.

Выводы. В итоге можно сделать вывод, что вовлечение женщин в управление бизнесом на любых уровнях должно служить целью повышения эффективности работы компаний и создания дополнительных конкурентных преимуществ, а не быть самоцелью. Гендерное равенство – это не только одно из основных прав человека, но и необходимая основа для достижения процветания и устойчивого развития страны.

Список использованных источников

1. Стрекалова Н.Д. Деловая женщина в современном бизнесе / Н.Д. Стрекалова. – СПб. : СПбГУЭиФ, 1999. – 199 с.
2. Гендерный баланс в компаниях: плюсы и минусы [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу : <https://rb.ru/article/gendernyy-balans-v-kompaniyah-plyusy-i-minusy/4912517.html>. – Дата доступа: 15.11.2017.
3. Women at London Business School (LBS) [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу : <https://www.london.edu/about/equality-and-diversity/women-at-lbs?display=expanded#.WiBgAilvUzI>. – Дата доступа: 27.11.2017.
4. «Системный гендерный перекос в Беларуси» или как происходит дискриминация по признаку пола (в отношении женщин) [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу : <http://eurocenter.by/studies/sistemnyu-gendernyy-perekos-v-belarusi-ili-kak-proishodit-diskriminatsiya-po-priznaku-pola-v>. – Дата доступа: 28.11.2017.
5. Демографическая статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу : <http://demdata.belstat.gov.by/Demography.html>. – Дата доступа: 30.11.2017.
6. Бахуревич Л. Гендерный дисбаланс / Л. Бахуревич // Белорусы и рынок [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу : <http://www.belmarket.by/gendernyy-disbalans>. – Дата доступа: 27.11.2017.