

Секция «Современные проблемы экономической безопасности»

К вопросу решения гендерных проблем в бизнесе

Научный руководитель – Ермишина Оксана Фёдоровна

Панченко Елизавета Сергеевна

Студент (специалист)

Ульяновский государственный университет, Институт экономики и бизнеса, Ульяновск,
Россия

E-mail: elizaveta.panchenko.2016@mail.ru

Исследуемая проблема настолько актуальна, что нововведения, которые вносят в законодательство и стратегии для поощрения гендерного равенства набирает большие обороты. Ведь самыми распространенными стереотипами считается: «женщина — слабый пол», «женщина слишком эмоциональна, чтобы руководить компанией», «у женщин плохо развита логика и рациональность», «женщина не может освоить высокотехнологичные профессии», «женщина плохо водит автомобиль и чаще нарушает правила дорожного движения» и т.д. Такие высказывания слышала практически каждая женщина в свой адрес. Сколько историй, когда женщина не может даже устроиться на работу по своей специальности, потому что она «мужская», и женщина с ней не справится. Не давая даже возможность попробовать, некоторые работодатели «ставят крест» на карьере женщины, лишь потому что это «не женская» профессия.

В марте 2018 года Thomson Reuters сообщил, что большинство женщин сталкивались с проблемой дискриминации в бизнесе. 28% опрошенных отметили дискриминацию по уровню занимаемой должности, 11,5% — по половому признаку.

Но если разобраться и посмотреть статистику, сколько женщин добились успеха в «мужском» бизнесе, скольких конкурентов они обошли, почти 80% решений во всех секторах экономики принимают потребители-женщины, в бизнесе количество женщин-предпринимателей стремительно увеличивается.

Опираясь на исследование, которое было проведено в 2016 году, Credit Suisse: «The CS Gender 3000: вознаграждение за перемены» можно сделать вывод, что компании, возглавляемые женщинами, гораздо больше располагают к себе большинство инвесторов.

Нужно отметить, что более 70% женщин строят свою карьеру успешно, основываясь на такие качества как трудолюбие, непоколебимость, гибкость характера в спорных вопросах и стрессоустойчивость. Также, статистика говорит о том, что женщины занимает высокие должности не реже, чем мужчины (см. Рис. 1.)

Рис. 1 - Соотношение женщин и мужчин на позициях топ -менеджмента, % (источник Superjob.ru)

Компании, в которых руководят женщины, обходят 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). 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.

По 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.

Согласно статистическим данным за 2017 год, в Беларуси показатель соотношения мужчин (4562,18 тыс. чел.) и женщин (5200,64 тыс. чел.) составляет 1,14. 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. Например, 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. В идеале проблема гендерного равенства должна решаться начиная с каждой компании, с маленьких отделов, они должны стремиться к достижению равенства мужчин и женщин на рабочем месте, за счет обеспечения в целом одинаковых результатов и привилегий для всех в равной мере.

Источники и литература

- 1) Анварова Ельдана «Что можно сделать, чтобы сократить гендерное неравенство?» <https://the-steppe.com/business/zhenshchiny-v-biznese-kak-sokratit-gendernoe-neravenstvo>.
- 2) Дадожонова Мунзифахон Шарифона «Проблема гендерного неравенства на рынке труда в рамках современной экономической теории». Журнал «Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук» 2019г.
- 3) Рудакова Анна «Среди равных. Как бизнес в России решает гендерную проблему» <https://www.forbes.ru/forbes-woman/385085-sredi-ravnyh-kak-biznes-v-rossii-reshaet-gendernuyu-problemu>.

Иллюстрации

Рис. 1. соотношение женщин и мужчин на позициях топ менеджера