УСТОЙЧИВЫЕ ТРАДИЦИИ

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ РАВНЫХ И ЧЕСТНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ВСЕХ СОТРУДНИКОВ ЯВЛЯЕТСЯ ОДНИМ ИЗ ГЛАВНЫХ ПРИОРИТЕТОВ В КОМПАНИЯХ, ГДЕ УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ — ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ПРИНЦИП РАБОТЫ. НО ЛИШЬ В РЯДЕ СЛУЧАЕВ ПОДОБНЫЙ ПОДХОД — НЕ ПРОСТО ДАНЬ ВРЕМЕНИ, А ТРАДИЦИЯ, ЗАЛОЖЕННАЯ ОСНОВАТЕЛЯМИ. ОТСУТСТВИЕ ГЕНДЕРНЫХ КВОТ, ПОДДЕРЖАНИЕ ТВОРЧЕСКОЙ СМЕЛОСТИ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ КУЛЬТУРЫ МНОГООБРАЗИЯ И ИНКЛЮЗИВНОСТИ В МОТИВИРУЮЩЕЙ, УВАЖИТЕЛЬНОЙ И БЕЗОПАСНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЕ — ЭТО ТЕ ВЕЩИ, ЧТО, ПО МНЕНИЮ ЛИДЕРОВ РЫНКА, ВЕДУТ БИЗНЕС К УСПЕХУ И ПОМОГАЮТ ПОЛУЧИТЬ МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРИЗНАНИЕ. МАРИЯ КУЗНЕЦОВА

Согласно данным The Global Gender Gap Report (2018), страны Северной Европы находятся в числе лидеров по показателям гендерного равенства, являющегося одной из 17 целей ООН в области устойчивого развития. При этом гендерные предпочтения могут быть наиболее заметны в бизнесе, когда сотрудники компаний не наделены равными возможностями для построения карьеры. Подобная ситуация имеет место и в России, позиции которой в рейтинге гендерного разрыва, по версии Всемирного экономического форума, а также Всемирного банка, невысоки.

Обратная ситуация наблюдается в соседней Финляндии. Так, в конце прошлого года на пост премьер-министра страны была назначена 34-летняя Санна Марин — самый молодой политик на подобной должности в истории. Кроме того, всеми политическими партиями Финляндии на сегодняшний день также руководят женщины. А согласно одному из последних отчетов Deloitte, доля женщин в топ-менеджменте финских компаний составляет более трети.

Сегодня в Финляндии, как и во многих других странах мира, компании декларируют политику равных возможностей и придерживаются принципов многообразия и инклюзивности, прописывая их в своих стратегиях по устойчивому развитию. Но наиболее ценными являются примеры, когда подобные подходы были сформированы еще на этапе становления предприятий и не стали лишь данью времени.

Так, североевропейская семейная компания Fazer с момента своего основания в 1891 году придерживалась принципов равных возможностей для всех без исключения сотрудников. Огромную роль в этом сыграла супруга основателя компании — Берта Фацер. Ее прогрессивные идеи и подходы к ведению бизнеса, ставшие в последствии традицией, помогали не только развивать компанию, но и закрепить за ней репутацию трендсеттера с конца XIX века.

ФОТОГРАФИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА КОМПАНИЕЙ FAZER

КАРЛ И БЕРТА ФАЦЕР ВМЕСТЕ С ДЕТЬМИ

ПРОГРЕССИВНЫЕ ТРАДИЦИИ

Берта Блумквист, будучи студенткой колледжа, познакомилась со своим будущим мужем Карлом Фацером в знаменитом кафе Fazer в центре Хельсинки. Именно с этого кафе началась история компании, которая спустя 128 лет превратится в международного игрока, экспортирующего продукцию в 40 стран мира. Но на тот момент это предприятие пока представляло собой небольшой бизнес, в ведении которого Берта Фацер после замужества стала принимать активное участие.

Став партнером и советником своего супруга, Берта подключилась к решению ключевых вопросов, связанных с развитием компании: начиная от обсуждения продуктов и планирования производства и заканчивая бухгалтерским учетом и подведением итогов. Одной из идей, которую привнесла госпожа Фацер, было красочное визуальное оформление витрин кафе. И она не ошиблась в своих прогнозах: поток посетителей и правда значительно возрос. Сезонное оформление витрин кафе Fazer — до сих пор одна из туристических достопримечательностей Хельсинки.

Роль Берты в долгосрочном успехе компании была действительно очень велика. И это было связано не только с популяризацией продукции Fazer, но и с семейными ценностями и традициями, которые разделяли сотрудники предприятия. Берта могла стоять за кассой в час пик, помогая работникам, а во время становления компании кормила их за одним столом со своей семьей. Четверо детей четы Фацер были также вовлечены в работу: родители вместе с ними придумывали названия для новых сладостей, и каждая новинка была их общим достижением.

Равные возможности для всех стали одним из отличительных принципов работы компании Fazer с самого ее основания. Когда Берта присоединилась к супругу в ведении семейных дел, права женщин в бизнесе и в политике были весьма слабыми. В итоге она стала частью тех изменений, которые позволили женщинам спустя время устраиваться на работу, не спрашивая разрешения у мужа, и занимать должности на государственной службе. Она понимала, что для реализации карьерных возможностей женщинам необходимо на время работы оставлять детей в детских садах. Именно Берта повлияла на то, что компания в середине XX века открыла детский сад для своих сотрудников.

Подобные прогрессивные подходы с оглядкой на семейные традиции в ведении бизнеса четы Фацер существуют и по сей день. По-прежнему ключевыми качествами, которые поощряются в компании, с выручкой от реализации продукции в размере более €1,1 млрд, являются талант и творческая смелость. При этом здесь продолжают развивать культуру многообразия и инклюзивности: придерживаясь концепции устойчивого развития, для работников создаются условия мотивирующей и безопасной среды.

Помимо отсутствия гендерных квот на всех уровнях, компания всячески поддерживает инициативы, связанные с помощью людям, имеющим трудности с поиском работы. Fazer в сотрудничестве с Helsinki Deaconess Institute, Deaconess Foundation and the Centre for Economic Development, Transport and the Environment реализовала программу «125 возможностей для трудовой деятельности». Программа включает в себя обучение новых сотрудников прямо на рабочем месте и личную работу с каждым из них. Из привлеченных 127 участников 70% получили возможность начать карьеру в Fazer или пройти обучение. За реализацию инициативы компания получила награду «Кадровая инициатива года в Финляндии» в 2018 году.

НЕОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

В каждой из девяти стран присутствия Fazer придерживается одинаковой идеологии. Так, за двадцать лет работы в России компании удалось стать лидером в производстве хлеба, хлебобулочных изделий и полуфабрикатов, инноватором в индустриальном хлебопечении. В настоящее время доля мужчин и женщин в управленческой команде российского подразделения Fazer одинакова.

По данным бюро Международной организации труда (МОТ) по деятельности в интересах работодателей, предприятия, где присутствует гендерное разнообразие, особенно на руководящем уровне, добиваются более высоких показателей, в том числе в виде существенного роста прибыли. Подобные выводы были сделаны на основе исследования почти 13 тыс. предприятий в 70 странах. Что касается России, то, по данным аналитиков PwC, наша страна входит в тройку лидеров по числу женщин на высоких руководящих должностях. Выравнивание так называемого гендерного дисбаланса стало возможным, в том числе, благодаря усилиям крупных международных и российских компаний, декларирующих принципы равных карьерных возможностей. Тем не менее по сравнению с другими странами гендерный разрыв все еще достаточно велик.

В Fazer подчеркивают, что список менеджеров-женщин в России на четырех предприятиях не исчерпывается традиционными «женскими» сферами. Среди них есть главные технологи по разработкам, начальники и главные технологи на производствах, начальники в безопасности и логистике. При этом многие из женщин, работающих в настоящее время на руководящих должностях, пришли на предприятие начинающими специалистами или рабочими. И это не формальное соблюдение гендерного баланса, а продолжение традиционных и прогрессивных взглядов компании спустя более ста лет с момента ее основания. ■