которыми обладают далеко не все инициаторы и стартаперы. Более опытная команда АНО помогает перспективному проекту «увидеть свет». «Технологичные проекты сложные (для воплощения) и относятся к категории высокорисковых, — подчеркнула Инна Шенгоф. — Бизнес, основанный на передовых технологиях, отличается от обычного тем, что длительный период приходится на НИОКР: нет продукта, выручки, но есть существенные затраты на разработку». И на этот период, уверена директор «ФИРОНа», предпринимателю (независимо от его гендерной принадлежности) нужна поддержка, причем не только консультационная, образовательная, но и финансовая.

О необходимости такой поддержки BG говорила и Ирина Шувалова: «Мы создали платформу на базе сайта реабилитационного центра в Ростове, но она не охватывает весь спектр задач, которые нам надо решать. Для развития платформы мы планируем привлекать средства грантов».

Сегодня в регионе есть несколько вариантов доступного финансирования «женских» проектов. Первый — кредитование. Их предлагают практически все банки, работающие на юге, но, как правило, у этих кредитов нет разделения на частные и предпринимательские нужды. Пожалуй, исключением является банк «Центр-инвест», который первым в регионе стал финансировать «женский бизнес». Как рассказала председатель правления банка Лидия Симонова, в 2012 году международные партнеры банка предложили проанализировать уровень обслуживания долга компаний, которые предлагают женские товары и услуги и которыми руководят женщины. Результат такого анализа показал: кредиты, выданные женщинам, не имеют просрочек, что позитивно сказывается на кредитной истории заемщика и в целом на состоянии портфеля банка.

«"Женский кредит" мы запускали в 2012 году в качестве эксперимента. За 10 лет у нас 0% дефолта по этому продукту, — заверила госпожа Симонова. — Женщины более ответственно подходят к принятию решений о кредитовании и выполнению финансовых обязательств». Несколько месяцев назад банк выдавал «женский кредит» (до 3 млн руб.) под минимальную ставку 9,5%. Рост ключевой ставки ЦБ РФ привел к подорожанию этого выгодного продукта. Сейчас «Центр-инвест» выдает дамам деньги на бизнес под приемлемую ставку.

По словам Лидии Симоновой, вокруг банка сложилось целое сообщество женщин-предпринимателей. С ними проводятся регулярные встречи и бизнес-завтраки. Такой обмен опытом, обсуждение дел и перспектив позитивно влияет на деятельность женских компаний, уверена банкир.

Второй вариант финподдержки — льготные микрозаймы. Яна Куринова отметила, что в рамках стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года осуществлен переход от безвозвратных мер поддержки (гранты, субсидии) к возвратным (микрозаймы, лизинг). «Вместе с тем для социального бизнеса государство готово делать исключения, понимая, что, во-первых, этот бизнес низкомаржинальный, а во-вторых, он вносит огромный вклад в развитие в стране системы поддержки социально незащищенных слоев», — пояснила директор агентства.

Поддержка, которую РРАПП предоставляет социальным предпринимателям, выражается в бесплатном консультировании, подготовке полного пакета документов для вступления в соответствующий реестр (его ведет Минэкономразвития Ростовской области), помощи в заполнении заявок на получение гранта, льготного микрозайма и др. В частности, РРАПП предоставляет микрозаймы до 5 млн руб. сроком до двух лет на льготных условиях, что при текущей ключевой ставке ЦБ (20%) является реальной помощью бизнесу.

ФОТО ЕВГЕНИЯ ПАВЛЕНКО

ПО МНЕНИЮ БАНКИРОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛИ «ЖЕНСКОГО БИЗНЕСА» БОЛЕЕ ОТВЕТСТВЕННО ПОДХОДЯТ К ПРИНЯТИЮ ФИНАНСОВЫХ РЕШЕНИЙ И СТРОГО ВЫПОЛНЯЮТ ДОГОВОРНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Собственно, третий способ — гранты федеральных институтов поддержки. «Женщины (на юге) активно привлекают гранты, например, на проработку технологических проектов, — заметила Инна Шенгоф. — Как правило, это средства федеральных институтов развития (Фонд содействия инновациям, фонд "Сколково" и др.), которые выручают бизнес на этапе НИОКР, когда выручки нет, а затраты на разработки весьма существенные».

Госпожа Шенгоф пояснила, что венчурные и частные инвесторы НИОКР не финансируют, поскольку не верят в перспективы проекта, пока он не более чем идея, пусть и хорошо оформленная. Поддержка фондов в этой ситуации — настоящее спасение для технологического стартапа, проекта или бизнеса. На примере АНО «ФИРОН» видно, что участники бизнес-акселератора привлекли на разработки около 80 млн руб., из которых 32 млн руб. (40%) привлечено предпринимателями-женщинами.

«Сейчас женщины активно развивают цифровые и технологические компетенции, — отметила Инна Шенгоф. — При АНО "ФИРОН" действует коворкинг "Рубин". Всего здесь 145 резидентов, 46 из которых — женщины. Кстати, 20% женщин-резидентов "Рубина" — основатели или руководители бизнеса, специализирующегося на IT, консалтинге, дизайне и SMM-продвижении».

ПАРИТЕТ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И В УПРАВЛЕНИИ

Иначе к женскому вопросу ESG-повестки подходят в крупных компаниях. Так, Алиса Андреева, управляющий по корпоративным вопросам Южного региона аффилированных компаний «Филип Моррис Интернэшнл» («ФМИ») в России, обратила внимание, что одна из ЦУР ООН — реализация концепции инклюзивного общества. «Концепция многообразия и инклюзии направлена на создание условий для равноценного участия в обществе всех его членов вне зависимости от пола, возраста, внешности, состояния здоровья либо каких-то других факторов, — разъяснила госпожа Андреева. — Исследования показывают, что инновации и идеи лучше зарождаются там, где есть многообразие мнений. И компании, обеспечивающие разнообразие и социальную включенность рабочих команд, получают преимущество за счет того, что более широко и полно понимают ожидания своих потребителей».

По словам эксперта, «ФМИ», которая работает в России более 30 лет, исходит из долгосрочного и ответственного подхода к ведению бизнеса. «Стратегия устойчивого развития является ключевой частью бизнес-стратегии компании как в мире, так и в России, — подчеркнула Алиса Андреева. — Эта стратегия сконцентрирована вокруг четырех направлений, лежащих в основе нашей концепции "Будущее без сигаретного дыма": инновации для создания продуктов, охрана окружающей среды, продвижение эффективной работы и забота о людях, с которыми работаем».

В частности, «ФМИ» обеспечивает инклюзивную рабочую среду, где все работники чувствуют поддержку, уважение и внимание. «Деятельность в области достижения гендерного равенства и женского лидерства — часть корпоративной повестки в области устойчивого развития в России, это одно из приоритетных направлений развития для национального отдела инклюзии и разнообразия (I&D), — пояснила госпожа Андреева. — Мы уже достигли значимого прогресса и баланса в этой сфере: порядка 42% сотрудников на управленческих позициях составляют женщины».

Олег Жарко, председатель Южного регионального комитета Ассоциации европейского бизнеса, региональный директор по корпоративным вопросам и взаимодействию с госорганами ГК Danone в России, сообщил, что и у них инклюзия и многообразие — это часть общей стратегии развития бизнеса. «У Danone девять глобальных целей — 2030. Одна из них — инклюзивная среда, — подчеркнул господин Жарко. — Речь идет о создании комфортных условий работы для всех сотрудников. Мы признаем разнообразие (по национальной, расовой, религиозной и другой принадлежности). Создаем такие условия, которые позволяли бы максимально развивать потенциал людей. Вопрос гендерного равенства в построении карьеры внутри компании — одна из составляющих этого подхода».

Олег Жарко добавил, что у них примерно равное количество мужчин и женщин. В руководящем составе — паритет. «На юге России четыре филиала Danone разной направленности — производственной, торговой, сервисной. Двумя из них руководят женщины, другими двумя — мужчины», — уточнил спикер.

Управляющий партнер компании Escalate Ирина Матвеева заметила, что сейчас усиливается роль женщин в управлении предприятиями. «Бизнес уже прошел путь от сугубо технологического подхода к развитию компаний (Менеджмент 1.0) через совершенствование процессов, повышение эффективности (бережливое производство, сертификации по ISO и т. д.; Менеджмент 2.0) к умению управлять креативными командами, обладающими качествами, которые невозможно автоматизировать (Менеджмент 3.0)», — пояснила эксперт. Госпожа Матвеева уверена, что в динамично меняющемся мире большую роль играют такие качества, как нелинейное мышление, гибкость, эмпатия, терпение, настойчивость, творческий подход, умение видеть и создавать красоту. «Эти качества генетически заложены в женщинах, что позволяет им быть более устойчивыми к вызовам и происходящим изменениям», — резюмировала эксперт. ■