

ДЕЛО НЕ В ПОЛЕ

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРА НА МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ СОКРАЩАЕТСЯ.

ДИАНА ГАЛИЕВА / «Ъ-ЖЕНСКОЕ ЛИДЕРСТВО» ОТ 07.03.2023

Принято считать, что по сравнению с мужчинами женщины менее склонны к конкуренции и более склонны к сотрудничеству — этим часто объясняются более низкая доля женщин на руководящих постах и их недостаточное участие в традиционно мужских отраслях. Как показывают опросы, российские работники тоже реже готовы работать под руководством женщин. Однако исследователи предупреждают компании от применения стереотипных установок в управлении персоналом и организации труда. Полевой эксперимент, охвативший почти 100 тыс. женщин и мужчин трудоспособного возраста, показал, что поведенческие модели работников различаются по отраслям.

Российские топ-менеджеры все еще не готовы работать в подчинении у женщины, следует из данных опроса российского топ-менеджмента, проведенного компанией Kontakt InterSearch Russia. В опросе приняли участие 553 респондента. Оказалось, что только 2% опрошенных отдадут предпочтение работе под женским началом (в 2022 году — 1%). Если рассматривать мужские и женские ответы в отдельности, то оказывается, что мужчин, предпочитающих работать в подчинении у женщины, нет вообще. Тогда как 36% женщин и 19% мужчин предпочтут работать в подчинении у мужчины. Но подавляющему большинству гендер руководителя не важен. В реальности мужчины чаще занимают руководящие должности, показал опрос: лишь 38% женщин и 13% мужчин работают у женщин-руководителей, тогда как 53% женщин и 81% мужчин — у начальника-мужчины.

Авторы исследования попытались также выявить различие в карьерных треках в зависимости от пола. Оказалось, что 60% руководителей-женщин и 69% руководителей-мужчин жертвовали семьей ради карьеры. При этом 6% женщин, напротив, жертвовали карьерой ради семьи, среди мужчин таких ответов не было.

Если говорить о дальнейших карьерных планах топ-менеджеров, то мы видим большую долю неопределенности: об этом сообщили 45% женщин и 52% мужчин. Перейти на аналогичную позицию в более крупную компанию планируют 25% женщин и 32% мужчин, вариант работы за рубежом рассматривают 8% женщин и 7% мужчин.

Директор группы операционных рисков и устойчивого развития компании Керт Мария Калиновская отмечает, что опросы гендерного равенства в руководстве больших компаний — это очень важный момент, который напрямую коррелирует с успешностью бизнеса. «И Международная организация труда, и крупные консалтинговые фирмы проводили множество исследований, результаты которых очень схожи: чем разнообразнее состав руководящих органов, тем более высоких показателей добивается компания, в том числе финансовых. Это связано с разнообразным бэкграундом и качествами участников принятия решения, за счет которых компания видит для себя больше вариантов при принятии решений», — рассказывает она.

В Керт напоминают, что во многих стандартах, в том числе нефинансовой отчетности, и по бенчмаркам целевых показателей учитывается показатель гендерного разнообразия, который составляет 30%. Хотя такая цель для многих российских фирм на данный момент труднодостижима, некоторые компании все же смогли добиться таких результатов. Так, проведенное в 2022 году исследование Ассоциации менеджеров показало, что доля женщин, занявших в 2021 году руководящую должность, составила 40%. Однако чаще всего женщины-руководители среди опрошенных респондентов работали на позициях директора по корпоративной социальной ответственности, директора по персоналу и директора по коммуникациям. Редко — на позиции директоров по логистике и директоров по отношениям с органами власти. Среди высших руководителей доля женщин составила 25%, следует из опроса ассоциации. Кроме того, сохраняется и отраслевая специфика. «По нашим наблюдениям, в промышленности, например, в



ГЕНДЕР НЕ МЕШАЕТ БРАТЬ ВЫСОТЫ В БИЗНЕСЕ

горно-металлургическом и нефтяном секторах, конечно, преобладает представительство мужчин-лидеров. Это связано с тем, что такие специальности изначально были мужскими. Женщин же в руководящих органах можно встретить в FMCG-секторе, ритейле и онлайн-компаниях, ориентированных на b2c-сектор», — отмечают в Керт. По словам госпожи Калиновской, в России пока трудно говорить о равной конкуренции между мужчинами и женщинами на руководящих постах.

Стереотипы о преимущественно женских и мужских сферах деятельности распространяются не только на руководство, но и в целом на принципы отбора сотрудников в компаниях. Между тем гендерный баланс в командах позволяет учитывать разные взгляды при разработке продукта, считает заместитель исполнительного директора Ассоциации менеджеров Анна Золина. Например, если раньше профессия IT-специалиста считалась скорее мужской, то сейчас женщины полноправно работают в этой сфере наравне с мужчинами, показывая сравнимые, а порой и лучшие результаты — из-за своей многозадачности, усердности и интенсивности в работе.

В недавнем исследовании для NBER социологи Кевин Будро и Нилам Кошик поставили под сомнение сложившиеся представления о склонности мужчин и женщин к конкуренции. Результаты полевого эксперимента показывают ошибочность установок о меньшей готовности женщин конкурировать и большем стремлении сотрудничать по сравнению с мужчинами. Уровень конкурентоспособности, как оказалось, различается по отраслям.

Так, в областях, не связанных с так называемыми STEM-отраслями (наука, технологии, инже-

нерия, математика), гендерные различия в реакции на конкуренцию действительно были тесно связаны с существующими представлениями. Участие мужчин и женщин для STEM-отраслей в «группах сотрудничества» было статистически эквивалентным: участвовать соглашались примерно 3%. Участие мужчин в «конкурентных группах» было сопоставимым, тогда как уровень участия женщин был ниже примерно на 0,5 п. п. (падение на 25,5%).

В отраслях STEM базовые показатели участия были выше (4%), при этом реакция мужчин и женщин на конкуренцию была одинаковой (статистически неотличима от нуля). Показатели участия и для мужчин, и для женщин были на 1 п. п. ниже в «конкурентных группах», чем в «группах взаимодействия». При этом и мужчины, и женщины в технологичных отраслях оказались более склонны не только к конкуренции, но и к сотрудничеству. «Этот результат противоречит простейшим интерпретациям гипотезы сортировки по конкурентоспособности, предложенной в предыдущих исследованиях», — отмечают авторы. Между тем этот результат согласуется с условиями работы в STEM, поскольку трудности с решением задач и повышенные требования к знаниям в технологичных отраслях потребовали решения технических проблем в командах, например, в лаборатории или в отделе разработки продукта.

Стереотипные установки могут порождать ошибки в управлении персоналом и построении организационной структуры компании. Вопрос о различиях мужчин и женщин в готовности конкурировать часто используется учеными для объяснения неравенства на рабочих местах — например, если женщины менее склонны к

конкуренции, то они реже претендуют на руководящие должности и реже выбирают традиционно конкурентные области. Понимание реальных поведенческих моделей может повысить эффективность управления в компаниях и процессы найма и отбора персонала. «Экономисты выделяют сегодня один из таких поведенческих механизмов, как конкурентоспособность, готовность вступать в соперничество с другими. Было доказано, что эта черта личности является предиктором выбора карьеры и дохода», — отмечает госпожа Золина. Однако, добавляет она, несмотря на постепенное выравнивание гендерного баланса в РФ, женщины по-прежнему менее склонны к соревновательности в карьере и профессиональной деятельности. Например, среди участников рейтинга управленцев Ассоциации менеджеров доля мужчин заметно превышает долю участниц женского пола: в 2019 году — 62% против 38%, в 2020-м и 2021-м — 60% против 40%, в 2022-м — 61% против 39%. Традиционно доля участниц выше в номинациях HR (более 80%), маркетинга (более 60%), общественных и корпоративных связей (более 65%).

Тем не менее, как считает партнер Б1, руководитель программы «Деловые женщины» Наталия Старыгина, и готовность работать в подчинении у женщин, и выбор модели поведения (конкурировать или сотрудничать) зависят исключительно от системы ценностей сотрудников, принимающих управленческие решения. «Ценности в организации работают, когда их разделяют сотрудники, а самое главное — ими руководствуются в повседневной корпоративной жизни», — констатирует эксперт. ■