

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ ПРОБЛЕМ ЖЕНЩИН В БИЗНЕСЕ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

**Анна МИКОЛИШИНА**

*Академия экономических знаний Молдовы*

În prezent, în multe țări din lume, printre care și Republica Moldova, se conturează tendința de implicare a femeilor în diverse activități, inclusiv în afaceri. Potrivit experților, lumea se confruntă cu o adevărată explozie a activităților antreprenoriale și în acest sens Republica Moldova nu este o excepție. În același timp, continuă să fie relevante și problemele care însoțesc intrarea și participarea femeilor în afaceri – ca antreprenori, manageri și angajați. Problemele devin pronunțate în ce privește diferențierea ocupării forței de muncă masculine și feminine și remunerarea muncii (nu în favoarea femeilor), în asimetria participării femeilor în administrarea afacerilor. În șirul acestora se înscriu și limitările cu care se confruntă femeile în procesul de valorificare a potențialului lor profesional, managerial și personal acumulat pe parcursul activității în diverse business-organizații.

Currently, in many countries around the world and in Moldova, is traced a characteristic tendency to favor the involvement of women in various activities, including business. According to experts, the world is experiencing a real boom in the business. Republic of Moldova is no exception. At the same time problems that accompany the entry and participation of women in business as entrepreneurs, managers and employees continue to be relevant. Problems manifest themselves in the differentiation of male and female employment and remuneration which are not in favor of women, in the asymmetry of women's participation in business management, as well as in the limitations they face in implementing their professional, managerial and personal potential in business organizations.

В настоящее время во многих странах мира и в Молдове характерной тенденцией является вовлеченность женщин в различные сферы деятельности, включая бизнес. По оценкам специалистов, мир переживает настоящий предпринимательский бум [8, 9, 11]. Республика Молдова не составляет исключения.

Так, по данным Национального бюро статистики на 01.01.2009, женщины среди предпринимателей составляют 27,5%, что сопоставимо со странами Евросоюза [2, 3, 4, 5]. В них этот показатель достигает порядка 30%. Одновременно с этим продолжают быть актуальными и проблемы, сопровождающие вхождение и расширение участия женщин в бизнесе в качестве предпринимателей, менеджеров, сотрудников.

Проблемы проявляются в дифференциации занятости мужчин и женщин и оплаты их труда не в пользу женщин, в асимметрии участия женщин в управлении бизнесом, а также в ограничениях, с которыми они сталкиваются в процессе реализации накопленного ими профессионального, управленческого и личностного потенциала в бизнес-организациях.

По данным исследователей даже в странах с высокоразвитой рыночной экономикой, несмотря на более высокий по сравнению с мужчинами уровень образования женщин, их расчетный заработный доход почти в 2 раза ниже, чем у мужчин [5, 12]. Такая диспропорция складывается во многих сферах и отраслях бизнеса и в Молдове. Специалисты подчеркивают, что женщины в бизнес-среде в период кризиса первыми и в большей степени, чем мужчины, испытывают ограничения и трудности. Женщины, как правило, попадают под сокращение первыми и быстрее и чаще оказываются в бедности. Кроме того, проблемой женщин в бизнесе признается оценка женщин как претендентов для работы в бизнес-организациях по критериям не только их делового соответствия той или иной деятельности, но и с учетом их внешней привлекательности и возраста.

Недооценка способностей женщин для работы в бизнесе оборачивается для них нервным напряжением. Это вызывает стресс и негативно влияет на их самооценку и самореализацию.

Начиная с 1970-х годов прошлого столетия, особенно в странах с высоким уровнем экономического развития и демократических преобразований – в США и странах Западной Европы, вхождение женщин в бизнес и преодоление названных выше проблем сопровождается проведением в жизнь принципа равных прав мужчин и женщин.

В Республике Молдова данный принцип – принцип равных прав мужчин и женщин – закреплен Конституцией страны, согласно которому мужчины и женщины имеют равные права и свободы для

их реализации [1]. Вместе с тем отметим, что указанная выше конституционная норма не всегда подкрепляется на практике действенным механизмом ее реализации. В то же время, успешное построение и функционирование последнего в настоящее время также недостаточно подкрепляется соответствующими научными изысканиями в данной области. Это усугубляет анализируемые проблемы, связанные с занятостью, управленческим статусом и продвижением женщин в бизнесе и деловом администрировании.

По этой же причине мужчины доминируют среди руководителей в деловых организациях по сравнению с женщинами. Такое доминирование отмечается не только среди управляющих в бизнесе, но и в государственных и социальных сферах. Особенно это касается высших управленческих звеньев.

Сложившаяся асимметрия мужчин и женщин в бизнесе и менеджменте проявляется и в том, что женская занятость в них пока еще не является объектом всеобщего системного внимания со стороны научного менеджмента: теории организации, организационного поведения, лидерства, стратегического менеджмента, управления человеческими ресурсами и других управленческих дисциплин.

На наш взгляд, проводить исследования проблем женщин в бизнесе следует, основываясь на системном подходе с позиций представленной выше совокупности управленческих наук. Такой подход позволит осуществить поиск решений, связанных с расширением и укреплением участия женщин в бизнесе посредством определения и систематизации условий и факторов формирования и успешной реализации предпринимательского и управленческого потенциала женщин в деловых организациях.

Таким образом, исследование проблем женщин в деловой сфере должно вестись в контексте органичной взаимосвязи различных управленческих наук с учетом современных тенденций развития менеджмента и бизнеса.

Возросшая актуальность исследуемой темы, безусловно, привлекла внимание ученых в области менеджмента и предпринимательства. На рубеже XX-XXI столетий она стала предметом исследований известных зарубежных и отечественных ученых по бизнесу и деловому администрированию [8, 9].

К фундаментальным исследованиям, составляющим научную базу изучения настоящей проблемы, прежде всего необходимо отнести труды современных классиков по менеджменту и бизнесу. Обращение гуру менеджмента к проблемам деятельности женщины в бизнесе свидетельствует о важности и актуальности исследуемых вопросов.

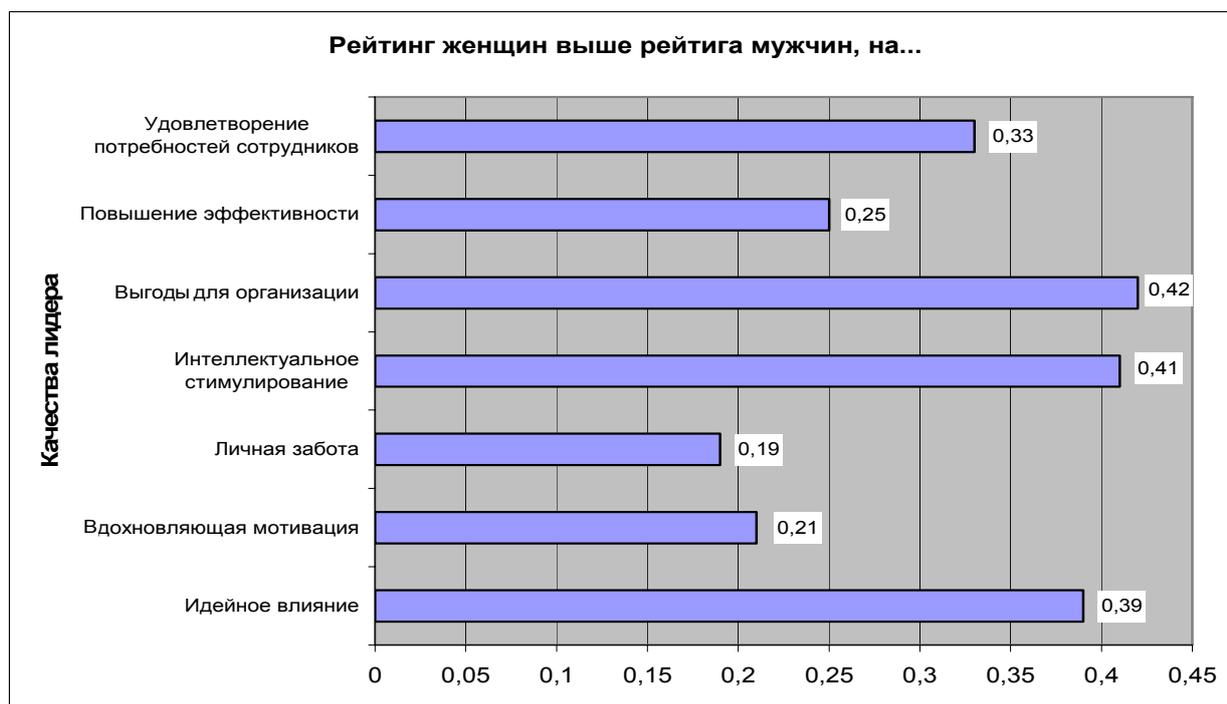
Так, всемирно известные ученые Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. затрагивают проблемы участия женщин в предпринимательстве и деловом администрировании в контексте обосновываемых ими важнейших аспектов менеджмента – функций, процессов, власти, структуры организации, лидерства. В частности, авторы отмечают, что анализируемые ими вопросы менеджмента и бизнеса и сформулированные в их трудах выводы и рекомендации по ведению и управлению бизнесом одинаково справедливы как для мужчин, так и для женщин [11]. В то же время необходимо учитывать, что не все выводы и рекомендации относительно эволюции перспектив делового администрирования представлены в их базовом труде сквозь призму особенностей личных, психологических и поведенческих качеств женщины-предпринимателя, менеджера или сотрудника.

Кроме того, будучи фундаментально обоснованными применительно ко всем ключевым аспектам менеджмента и бизнеса в контексте социальных, экономических, политических факторов и современных вызовов американского общества, эти выводы, разумеется, отражают американскую деловую культурную традицию, включая и особенности участия женщины в бизнесе.

В то же время культурное многообразие, как актуальная тенденция и реальность современного бизнеса и делового администрирования, располагает к мнению о том, что многие положения научного менеджмента, связанные с участием женщин в бизнесе, требуют своего уточнения и согласования с особенностями культуры той или иной страны – к примеру Молдовы.

Фундаментальные исследования всемирно известного ученого Ричарда Дафта посвящены менеджменту и лидерству в бизнес-организациях [9].

Рассматриваемые этим ученым вопросы управления бизнесом с позиций глобализации, интернационализации, многообразия культур и наличия рабочей силы способствуют углубленному видению и пониманию бизнеса и делового администрирования. Автор обстоятельно и аргументированно определил особенности и перспективы успешной деятельности женщин в деловых организациях (см. рисунок 1).



**Рисунок 1.** Сравнительный рейтинг женщин и мужчин в бизнесе и деловом администрировании

*Примечание:* Лидеры оценивались по пятибалльной шкале. В среднем рейтинг женщин был выше рейтингов мужчин по каждой из характеристик.

Источник: [9, с.319]

Наряду с этим отметим, что все же обращение к теме «женщины в бизнесе» в названных выше исследованиях характеризуется выборочным подходом, затрагивающим наиболее яркие примеры и ситуации, в которых женщины добиваются успехов в бизнесе.

При этом подчеркнем, что труды современных классиков менеджмента автор настоящей работы бесспорно включает в число важнейших источников, составляющих теоретическую и методологическую основу при решении рассматриваемых вопросов.

Их обоснование исходя из такой представленной выше надежной методологии исследования позволяет утвердиться в понимании и во мнении относительно того, что следует не только признавать за женщинами равные права с мужчинами, чтобы работать и преуспевать в бизнесе, но и убедиться в том, что бизнес и менеджмент не должны существовать по типу «закрытого мужского клуба», ограничивая участие в нём женщины как предпринимателей и менеджеров.

Обращение к природе исследуемых управленческих явлений в бизнес-организациях показало, что женщины способны вести успешный бизнес посредством эффективного менеджмента благодаря своим преимуществам, связанным с особенностями личных и поведенческих качеств, опытом выполнения ими традиционных социальных ролей – хранительниц семейного очага и воспитания детей.

Только основываясь на глубоком понимании природы управленческих явлений, изложенных в трудах современных классиков бизнеса и менеджмента, возможно, на наш взгляд, учесть на системной основе факторы, определяющие потенциал, карьеру и конкурентоспособность женщины в бизнес-организациях.

В формировании ключевых задач и основных положений настоящей публикации автор опирается также на труды известных в мире ученых – Боди Д. и Пэйтон Р. [8]. Их совместный труд признан лучшим европейским исследованием по бизнесу и менеджменту.

Достижения в бизнесе и менеджменте в XXI веке эти ученые увязывают с предпринимательскими и управленческими качествами, в большей степени присущими женщине: коммуникативностью, эмпатией, эмоциональностью и др. Они настаивают на том, что пришло время женского менеджмента. В этой связи подчеркнем, что только основываясь на фундаментальных исследованиях в области

управления деловыми организациями, можно составить глубокое и системное представление о том, насколько исследуемая проблема актуальна, обладая широким социальным и культурным контекстом, и что многие ее вопросы не нашли пока своего исчерпывающего освещения в управленческой литературе и в бизнес-сообществе.

Среди наиболее актуальных вопросов назовём следующие.

- Правомерно ли выделять особенности управленческих и деловых качеств мужчин и женщин?
- Если да, то в чем они состоят и каким образом они проявляются в процессе владения и управления бизнесом?
- Каковы ключевые факторы и условия их успешной реализации посредством формирования и реализации предпринимательского лидерского и личностного потенциала успешной деятельности женщины в бизнесе и деловом администрировании?
- Какие в связи с этим методы и процессы менеджмента следует задействовать?
- В чем преимущества женского стиля поведения (лидерства) в деловых организациях, и как он коррелирует с современными тенденциями развития бизнеса?

В поисках ответов на сформулированные выше вопросы, составляющие, собственно, задачи нашего исследования, предлагаем исходить из гендерного подхода.

Подчеркнем, что выбор такого подхода сводит их решение к систематизации факторов и условий в бизнес-организациях, определяющих формирование и развитие предпринимательского управленческого потенциала женщин, то есть к гендерному менеджменту.

Гендер – категория, рассматриваемая различными науками. Так, в психологии понятие «гендер» употребляется в широком смысле, подразумевая любые психологические и поведенческие свойства мужчин и женщин. Современная социальная наука определяет гендер как понятие, противоположное понятию «биологический пол» или «социальный пол». «Гендер» – это также социальная категория, посредством которой люди воспринимают и дают определения понятиям «мужчина» и «женщина» и их отличиям [6, 7].

Мы разделяем идеи и позиции этих известных ученых. В своих трудах они обоснованно доказали, что различия личных, психологических и поведенческих характеристик мужчин и женщин, в том числе и в бизнесе, обусловлены социальным и культурным контекстом, влиянием на них и их поведение социальных и культурных тенденций. Это означает, что отличия мужчин и женщин в бизнесе не являются непосредственным следствием природного, биологического фактора, а в значительной мере обуславливаются влиянием социальных факторов и в этой связи выступают как гендерные отличия.

Данное положение признается в настоящей работе методологической основой идентификации проблем женщин в бизнесе и определения путей их решения. Последние увязываются с различием присущих женщинам и мужчинам социальных ролей.

Уточним, что во взаимосвязи с различиями социальных ролей, выполняемых мужчинами и женщинами, следует анализировать обуславливаемые этими ролями качества и гендерно-ролевые модели поведения мужчин и женщин в бизнес-среде.

Согласно теории социальных ролей гендерные различия – это продукт различий социальных ролей мужчин и женщин, поддерживающих или подавляющих в них определенные варианты поведения [7]. О важности такого подхода говорит и то, что теория социальных ролей считается специалистами величайшим достижением социальной психологии и составляющих её областей знаний – гендерной психологии, теории когнитивного развития гендера и организационной психологии.

Следуя названным теоретическим положениям и концепциям, основывающимся на различии социальных ролей мужчин и женщин, автор настоящего исследования дистанцируется от известных в мире феминистских движений, особенно сильно заявивших о себе в начале 1970-х годов в США и ряде других западноевропейских стран. Заметим, что они характеризуются своей политизированностью в решении проблем женщин в политической, общественной и деловой сферах, усматривая достижение равных прав мужчин и женщин посредством перераспределения этих прав в пользу одного гендера – женщин за счет другого – мужчин.

Подчеркнем, что в отличие от названного направления реализации прав женщин в общественных процессах, мы считаем, что методологией нашего исследования выступает не разъединение, а взаимодополнение качеств и прав мужчин и женщин в бизнесе на основе взаимосвязи их социальных ролей и взаимодействия гендеров.

Принимая в качестве методологии настоящего исследования теорию социальных ролей, являющую собой «знаковый этап» в дискуссии о гендерах в пользу возможности и необходимости их взаимодействия и взаимодополнения, автор очертил предмет своего исследования: это систематизация факторов и условий бизнес-организаций, позволяющих формировать и успешно реализовывать предпринимательский и управленческий потенциал женщин в контексте эффективного взаимодействия представителей обоих гендеров. Автор считает, что это становится возможным на основе глубокого понимания личностных и поведенческих характеристик мужчин и женщин, занятых в бизнесе.

Итак, подчеркнем, что решать проблемы женщин в бизнесе с целью достижения их конкурентоспособности возможно не за счет обеспечения прав одного гендера в ущерб другому, а благодаря развитию и совершенствованию их взаимодействия в системе гендерного менеджмента.

Использование возможностей (методов, механизмов, процессов) современного менеджмента с учетом гендерных критериев на основе взаимосвязи социальных ролей обоих гендеров предполагает обращение к одному из важнейших аспектов гендера – социальному конструкту.

В этом смысле гендер рассматривается как совокупность норм, определяемых культурой общества, которые идентифицируют личные качества мужчин и женщин, выступают как предписываемые обществом модели поведения представителей разных гендеров [7].

Таким образом, складывающиеся в обществе гендерные отличия воспринимаются как правильные, то есть приобретают характер гендерных норм, проявляют себя как глубоко укоренившиеся. Широко обсуждаются вопросы о том, каковы отличительные особенности личных и поведенческих качеств представителей двух гендеров; каким образом они идентифицируются, воспринимаются, интерпретируются, в том числе и на предмет соответствия женщин тем или иным видам деятельности, например – бизнесу и деловому администрированию.

Известно, что образ женщины-руководителя в бизнес-организациях складывается под влиянием широкораспространенного в западной деловой культуре общественного мнения, определяющего восприятие женщин в бизнесе сквозь призму такого качества, как женственность, с присущими ей характеристиками – эмпатичностью, коммуникативностью, адаптивностью и др. В целом, как считают специалисты по менеджменту, они обуславливают мягкий стиль поведения (руководства, лидерства) женщины в деловой сфере.

Мужчинам же, в соответствии с особенностями выполняемых ими социальных ролей – защитников и кормильцев семьи, в большей степени свойственны качества, отвечающие критериям мужественности. Они также воспринимаются как правильные качества, то есть приобретают значение гендерной нормы. В этой связи правильное гендерно-ролевое поведение мужчин в бизнес-организациях складывается исходя из качеств агрессивности, амбициозности, независимого поведения, решительности, целеустремленности. Все они определяют маскулинный стиль руководства. Это преимущественно жесткое поведение (руководство). Подчеркнем, в нормы, закрепляющие гендерные отличия, заведомо заложены особенности качеств и поведения, присущие мужчинам и женщинам, как антонимы, то есть как радикальные отличия: эмоциональная – рациональный; слабая – сильный; мягкая – жесткий и т.д.

Значение норм и процесса социализации, как процесса приобщения к этим нормам, заключается в том, что они позволяют упростить выбор, который делает каждый отдельный человек относительно своего поведения, соответствующего (не соответствующего) поведению, одобряемому обществом (организацией).

В этом плане подчеркнем важность понимания мотивационного и когнитивного значения гендерных норм и в целом процесса социализации. Социальные нормы, отражающие гендерные отличия как результат гендерной идентичности и социализации, являются культуральным явлением. Их восприятие, опыт понимания и отношение к ним как способу определения правильного поведения – собственного и поведения других людей, передается из поколения в поколение и в основном воспринимается подсознательно. По сути, нормы управляют нашим восприятием особенностей мужчин и женщин в социальном и культурном контекстах.

Предпринятые нами исследования позволяют заключить, что вследствие дифференциации процесса социализации сложилась поляризация личных и поведенческих качеств мужчин и женщин. Она

состоит в том, что общество одобряет и принимает поведение человека, если оно соответствует гендерной норме. И наоборот, всякое отклонение от гендерно-ролевого поведения, принятого в социуме (организации), или его игнорирование сопровождается неодобрением и отторжением человека от общества (организации). Таким образом, поощряются те качества и то поведение, которые соответствуют сложившимся в культуре гендерным нормам. И в этой связи имеют место разные нормы для мужчин и женщин, а социализация в форме нормативного и информационного давления и механизмы социализации – усиление и подражание – носят дифференцированный характер.

Как следствие дифференцированной природы процесса социализации в современном обществе в различных странах с западной деловой культуры, в том числе и в бизнес-среде в Молдове, сложилась и продолжает восприниматься как единственно правильная концепция гендерного мышления и гендерно-ролевого поведения, согласно которой гендерные отличия носят, как было показано выше, характер крайних полюсных характеристик, по сути представляющих собой противоположности.

Данная концепция в последнее десятилетие стала предметом дискуссий в среде исследователей. Многие специалисты сомневаются в ее исключительности и в утверждении, что это единственно правильная концепция.

Подчеркнем, и автор данной статьи также не разделяет мнения ученых, рассматривающих качества и поведение мужчин и женщин в обществе и в бизнесе как жестко противоположные. Более того, в рамках нашего исследования развивается мысль, что эта концепция заключает в себе иллюзорность или преувеличение гендерных отличий.

Более того, анализируемая концепция, выражающая крайне противоположные гендерные отличия, обуславливается предубеждениями и даже дискриминационным проявлением одного гендера по отношению к другому.

В частности, широко распространенное в обществе разных стран, в том числе и в Молдове, мнение, касающееся гендера женщин, воспринимаемого как недостаточно соответствующий, например, природе бизнеса и менеджмента, также носит характер гендерного стереотипа.

Как известно, стереотипы обладают обобщающим характером, включают в себя некоторую иллюзорность и поэтому не могут давать точных ответов по поводу участия и продвижения женщин в бизнесе. Они как раз и создают проблемы реализации их потенциала в этой сфере. Для того чтобы преодолеть иллюзорность в представлении о женщинах в бизнесе как причину их проблем, связанных с недооценкой качеств и способностей женщин реализовывать эффективный бизнес и менеджмент, следует, на наш взгляд, совершенствовать управление организацией на основе не разделения, а сочетания и взаимодействия носителей мягких и жестких стилей поведения руководителей.

Такое управление в условиях демократических преобразований, углубления рыночных отношений, нарастающего многообразия деловых культур и рабочей силы, способствует более гармоничному сочетанию гендерных ролей, выполняемых мужчинами и женщинами в рамках взаимосвязи двух сфер жизнедеятельности « семья – бизнес». В мире отмечается возрастающее участие мужчин в семье и в воспитании детей наряду с женщинами. С учетом этого следует признать правомерность укрепления и развития сотрудничества представителей обоих гендеров в системе менеджмента. Отметим, что оно соответствует философии целостности и синергетического подхода, предполагающих взаимодействие и взаимодополнение гендеров, исключая поляризацию их качеств и поведения в бизнесе.

#### **Литература:**

1. Конституция Республики Молдова. Принята 29 июля 1994 года (с изменениями и дополнениями, внесенными до 20 сентября 2006 года) // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1, din 12.08.94.
2. Национальная программа по обеспечению гендерного равенства в Республике Молдова. Постановление Правительства Республики Молдова, №933 от 31.12.2009 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.5-7, din 19.01.2010.
3. Anuarul statistic RM = Статистический ежегодник РМ = Statistical yearbook of the Republic of Moldova (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova). - Chișinău: Statistica, 2009; Statistica Moldovei – 2009.  
E-mail: moldstat&statistica.md.http://www.statistica.md
4. Anuarul statistic RM = Статистический ежегодник РМ = Statistical yearbook of the Republic of Moldova (Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova). - Chișinău: Statistica, 2010; Statistica Moldovei – 2010.  
E-mail: moldstat&statistica.md.http://www.statistica.md

5. Акулай Е. Условия создания и развития предприятий: гендерный анализ (Elena Aculai; Col. red.: Oleg Cara, Nina Cesnocova, Jana Mazur [et. al]). - Chișinău: “Nova imprim” SRL, 2009.
6. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2006.
7. Берн Ш. Гендерная психология. Законы мужского и женского поведения. - СПб.: Прайм – Еврознак, 2008.
8. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента / Под ред. Ю.Н. Каптуревского. Пер. с англ. - СПб.: Питер, 1999.
9. Дафт Р. Уроки лидерства /Р.Л. Дафт при участии П. Лейн / Пер. с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И.В. Андреевой. - Москва: Эксмо, 2006.
10. Майерс Д. Социальная психология. - СПб.: Питер, 1999.
11. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - Москва: Дело, 2007.
12. Шишкан Н.М. Современные социально-экономические мегатенденции. - Кишинэу, 2005.

*Prezentat la 11.04.2011*