

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ЖЕНЩИН В БИЗНЕСЕ И ГАРМОНИЗАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ

**Анна МИКОЛИШИНА**

*Молдавская экономическая академия*

În articol sunt analizate unele probleme ce vizează rolul femeilor în afaceri. Sunt reflectate rezultatele unui studiu efectuat de către autor în cadrul întreprinderilor autohtone. Autorul formulează unele concluzii cu privire la necesitatea armonizării relațiilor dintre femei și bărbați în management prin îmbunătățirea stilului de leadership.

This article analyzes the problems of women in business. The data of the study presented here, conducted by the author in domestic enterprises. Conclusions were drawn about the need for harmonization of gender interaction in management by improving leadership style.

Проблемы, связанные с занятостью женщин в бизнесе, оплатой их труда, управленческим статусом, карьерным продвижением в настоящее время широко изучаются за рубежом и в нашей стране [1, 3, 4, 5].

Актуальность вопросов, рассматриваемых в настоящей статье, обуславливается тем, что осуществляемые в Республике Молдова экономические и социальные преобразования действительно могут отвечать стандартам демократических преобразований и качества жизни, если в полной мере реализуется потенциал работников, и в частности женщин, занятых в бизнес-организациях. Необходимым для этого условием выступают равные права и возможности мужчин и женщин применять свои способности, навыки и знания в процессе своей деятельности.

С целью более глубокого осмысления проблем женщин в бизнесе, оценки их значимости и формулирования рекомендаций по разрешению этих проблем было проведено социологическое исследование.

В соответствии с названной целью исследования были сформулированы следующие задачи:

- Логическое структурирование ключевых концепций, определяющих успешное участие женщин в бизнесе;
- Сбор информации, позволяющей идентифицировать проблемы женской занятости в бизнес-организациях;
- Систематизация факторов и условий, способствующих реализации управленческого потенциала женщин в бизнесе и осуществлению ими успешной карьеры в контексте достижения гендерной гармонизации.

Исследование проводилось в несколько этапов.

- Подготовка исследования: разработка программы и плана его проведения;
- Разработка инструментария – анкеты и опросника для устного интервью и обоснование выборки;
- Проведение «пробного» исследования и исходное формулирование проблем женщин в бизнесе;
- Сбор информации посредством анкетирования и устного интервью;
- Обработка и анализ информации;
- Обоснование выводов и рекомендаций, направленных на преодоление проблем женщин в бизнесе с целью реализации их управленческого и предпринимательского потенциала.

Объектом исследования явились руководители и сотрудники ряда предприятий различных отраслей и сфер бизнеса Республики Молдова – „Floare-Carpet”, SA; „Reinpis”, SA; „Macon”, SA; „Viorica-Cosmetic”, SA; „Rumeon”, SRL.

В ходе исследования анализировались личностные качества, знания, навыки, поведенческие характеристики женщин и мужчин, занятых в бизнес-организациях в различных звеньях управленческой деятельности.

За основу выбора инструментария для настоящего исследования был принят исходный принцип, присущий любому социологическому исследованию – получение количественной информации по

ответам на задаваемые респондентам вопросы. Опрос проводился в форме анкетирования, устного интервью и тестирования.

Репрезентативность информации и результатов исследований достигалась за счет того, что сформулированные автором в опросных листах вопросы представляют собой не механистический набор произвольно подобранных вопросов, а комплекс взаимосвязанных и сочетающихся друг с другом суждений, predetermined характером и содержанием проблем женщин в бизнесе. В совокупности они отражают ценностную модель изучаемого предмета.

В процессе компьютерной обработки информации были вычислены линейные распределения практически по всем вопросам, включенным в анкеты и опросники. Группировка данных проводилась в соответствии с принятыми в работе следующими шкалами измерения: интервальные, ранговые и номинальные. Вычислительные операции осуществлялись математическими методами, соответствующими тому или иному виду группировки.

Исследование носило выборочный характер, а обследуемая совокупность респондентов (127 человек) рассматривалась как выборка.

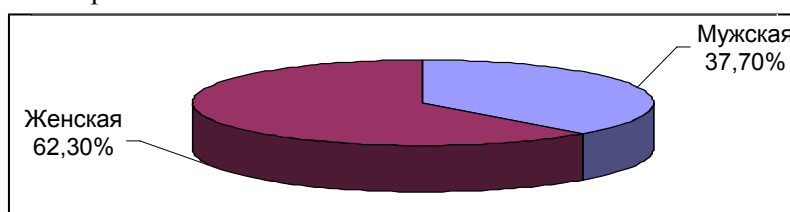


Рис. 1. Структура исследуемой выборки

Репрезентативность данных предпринятого исследования обеспечивается и тем, что как женская, так и мужская выборки характеризуются разнообразием респондентов по возрасту, уровням менеджмента, образованию, семейному статусу и числу детей в семье.

Так, наибольшее число опрошенных в генеральной совокупности – 32,8%, составляют сотрудники в возрасте от 25 до 34 лет и 27,2% – в возрасте от 35 до 44. Женщины-респонденты в возрастной группе от 45 до 54 лет составляют 26,32%, что значительно превышает долю мужчин (10,87%).

Во всех других возрастных группах различие численности мужчин и женщин незначительно.

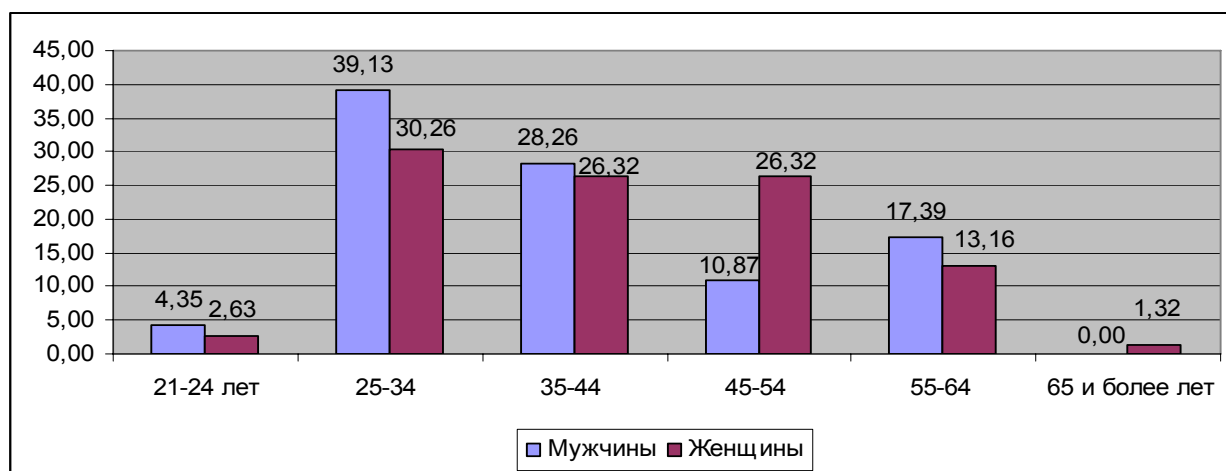


Рис. 2. Характеристика респондентов по возрасту

Ключевым фактором осуществления успешной карьеры, безусловно, следует считать образование женщин, занятых в бизнесе.

В настоящем исследовании доля респондентов женщин с высшим образованием составила 53,95%, в общей и в мужской выборках этот показатель достигает 53,23% и 53,33% соответственно. Несколько выше и доля женщин со средним специальным образованием, принявших участие в опросе.

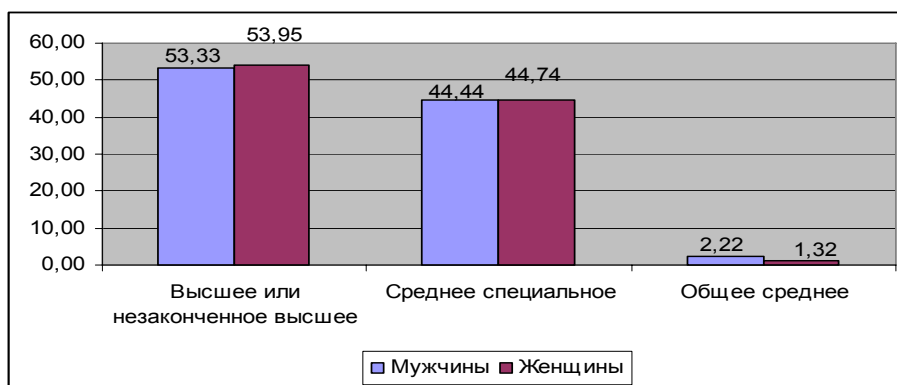


Рис. 3. Характеристика респондентов по полу и образованию

Учитывая, что карьера женщин в сфере бизнеса и менеджмента во многом обусловливается необходимостью и способностью сочетать семейные и профессиональные роли (ценности), в процессе исследования анализировались семейный статус и наличие детей у женщин и мужчин в сравнении.

Женщины, имеющие семью, составили 83,78% против 73,33% мужчин. Среди опрошенных 81,43% женщин имеют детей. Это позволяет предположить, что женщинам удастся сочетать семейную и деловую карьеру и успешно разрешать конфликт, связанный с недостатком времени, напряжением сил, различиями моделей поведения в семье и в деловой сфере.

Так, из общего числа опрошенных женщин 65,75% заняты в деловом администрировании, имеют в своем подчинении сотрудников, то есть успешно управляют собой и другими людьми. В мужской выборке значение данного показателя – 70,45%.

При этом доля занятых женщин на высшем уровне управления составляет 8,0%, против 13,33% мужчин. В большей мере женщины осуществляют карьеру на среднем уровне менеджмента. Их доля в среднем менеджменте составила 70,67% по сравнению с 51,11% в мужской выборке. В то же время мужчины лидируют и на низшем уровне управления. Здесь их удельный вес достигает 35,56% против 21,33% у женщин.

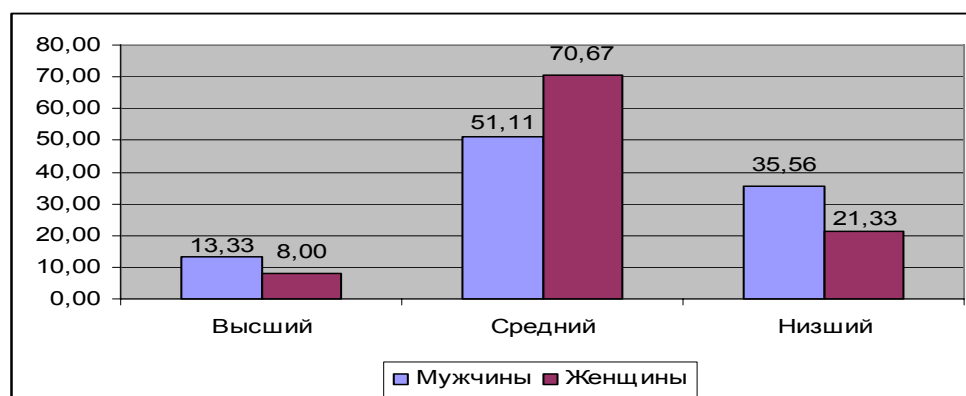


Рис.4. Распределение респондентов по иерархии менеджмента

По результатам анкетирования и устного интервью были сделаны выводы относительно того, что женщинам с большим успехом удается сочетать семейные и профессиональные интересы, занимая должности в отделах и службах на среднем уровне управления – маркетинг, финансы, бухгалтерия, менеджмент человеческих ресурсов.

Кроме того, карьера женщин увязывается с более продолжительной их деятельностью на одном предприятии. Так, двухлетний опыт работы на одном предприятии отметили 33,33% женщин-респондентов против 28,28% мужчин. Примерно такая же зависимость наблюдается при стаже в 4 года работы, отмечается и перевес женщин с пятилетним стажем работы в данной организации – 10,67%, по сравнению с 2,17% среди респондентов-мужчин.

Один из выводов, следующий из проведенных исследований, на наш взгляд, состоит в том, что пятилетний период работы в одной организации свидетельствует о способности человека приобрести достаточно полный опыт, знания, навыки, адекватные конкретным ситуациям, свойственные данному предприятию, познать специфику его функционирования во взаимосвязи с внешней средой и показывает наличие способности разделить ценности и культуру организации.

Представленные выше пояснения полученных результатов опроса позволяют также убедиться в достаточных у женщин, занятых в сфере управления бизнесом, знаний и навыков, обуславливающих их возможности (потенциал) успешно работать и сочетать семейные и деловые ценности. Это также говорит о том, что женщинам присущи личные и поведенческие качества, которые способствуют тому, что они эффективно взаимодействуют с другими на основе сотрудничества и партнерства.

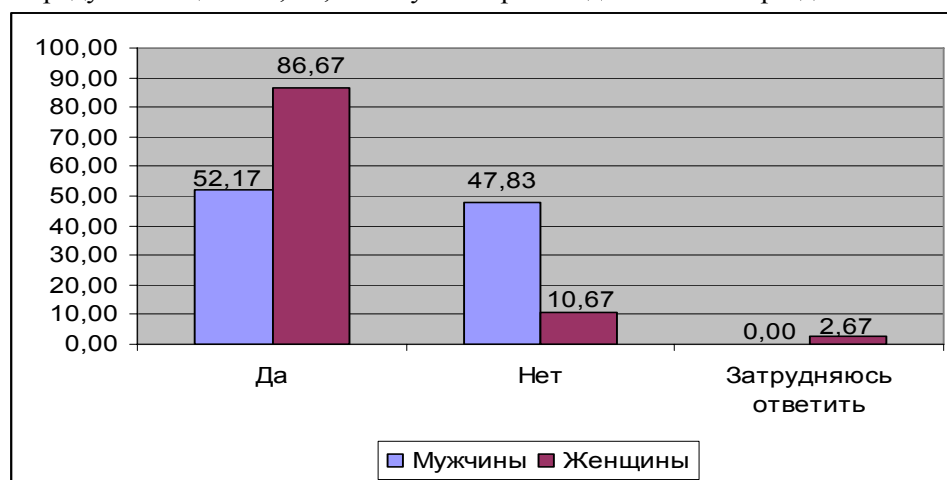
При этом следует признать влияние, которое оказывает на женскую занятость и карьерное продвижение гендерная асимметрия. Так, 67,5% респондентов генеральной совокупности на вопрос о том, что мужчины продвигаются вверх по управленческой лестнице быстрее, чем женщины, и их охотнее принимают на работу, ответили утвердительно.

Кроме того, заметим, что значительно большее число женщин – 72% из общего числа опрошенных, по сравнению с мужчинами – 34,78%, разделяют такое мнение.

Насколько сильно проявляется данный стереотип в анализируемых организациях свидетельствует тот факт, что 46,43% респондентов-женщин ответили, что часто сталкиваются с этой гендерной асимметрией против 33,33% респондентов-мужчин. Во многих исследуемых организациях почти равное число (более 44%) и мужчин, и женщин, занятых в них, систематически отмечают проявление названной гендерной несбалансированности.

Аналогичная гендерная несбалансированность отмечается и женщинами, и мужчинами-респондентами по другим направлениям их взаимоотношений в сфере управления бизнесом.

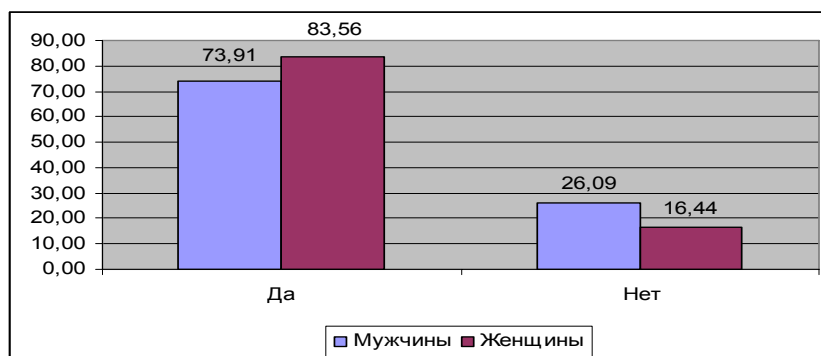
Так, 86,67% женщин считают, что при одинаковых достижениях мужчины получают более благоприятные отзывы руководства о своей деятельности, их успехи отмечаются чаще по сравнению с женщинами. Наряду с женщинами, 52,17% мужчин-респондентов также разделяют такое мнение.



**Рис. 5.** При равных условиях мужчины получают более благоприятные отзывы о своей деятельности, а успехи и их достижения отмечаются чаще по сравнению с женщинами-руководителями

В процессе исследования акцентировалось внимание на частоте проявления представленной выше «гендерной дисгармонии» в организациях, в которых работают респонденты. С такой ситуацией систематически сталкиваются 36,92% женщин. Мужчины (15,38%) также отметили, что названные ситуации систематически возникают в их организациях.

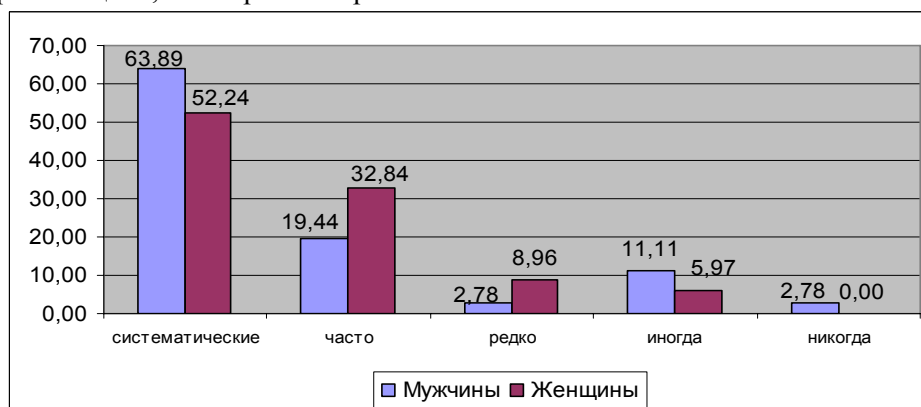
Для того чтобы преуспевать, 80,33% женщин, по результатам опроса, приходится прикладывать больше усилий, чем мужчинам-руководителям. Причем с ними солидарна и значительная часть опрошенных мужчин.



**Рис.6.** Разделяете ли вы мнение о том, что для того чтобы преуспеть в деловой сфере, женщинам приходится прикладывать в два раза больше усилий, чем мужчинам-руководителям

Значительная часть респондентов – и женщин, и мужчин (59,02% и 47,06% соответственно), также считают, что такое понимание систематически проявляется среди коллег в процессе делового взаимодействия на предприятиях, на которых они работают.

Еще большее число женщин-респондентов – 91,78%, и 78,26% опрошенных мужчин отметили тенденцию меньшей оплаты труда женщин. Из них более половины респондентов отмечают такую ситуацию в организациях, в которых они работают.



**Рис.7.** Тенденция меньшей оплаты труда женщин в менеджменте бизнес-организаций по сравнению с мужчинами

Приведенные выше мнения и представления сотрудников и менеджеров исследуемых предприятий подтверждают существование ограничений, с которыми сталкиваются женщины в системе менеджмента, известные в деловом мире как «стеклянный потолок».

При этом почти одинаковое число и мужчин, и женщин (более 70%) в ходе исследования отметили давление «стеклянного потолка» как со стороны руководства, так и со стороны коллег, в том числе и женщин.

Это свидетельствует о том, что даже женщины, достигшие определенного управленческого статуса, «воспроизводят» ограничения в отношении женщин, возможно и те, которые им пришлось преодолевать в свое время при осуществлении собственной деловой карьеры.

Таким образом, складывается значительно большее многообразие проблем женщин в бизнесе, связанных с определенным сопротивлением на пути продвижения женщин как по вертикали (со стороны руководства), так и по горизонтали, то есть коллег, включая и коллег-женщин.

Подчеркнем, что сложность и многообразие проблем женщин в управлении бизнесом, в том числе и на исследуемых предприятиях, более полно выражается введенным в 1990-х годах, вслед за термином «стеклянный потолок», понятием «лабиринт».

В процессе настоящего исследования мы исходили из того, что в литературе по менеджменту и бизнесу почти единодушным мнением является понимание и представление о стиле поведения женщин

в управлении бизнесом (стиле лидерства и руководства) как о мягком (гибком) стиле, обусловленном в большей степени качествами, присущими женщинам – эмпатией, эмоциональностью, коммуникабельностью, ориентацией на взаимоотношения.

Такое понимание в ходе анкетного опроса и устного интервью высказали 78,99% респондентов, в том числе 79,17% женщин и примерно такое же число мужчин – 77,27%.

В то же время, осуществляя самооценку стиля поведения в рамках организаций, в которых заняты респонденты, мнения разделились. Так, по результатам самооценки в общей выборке систематически и часто этот стиль реализуют 31,31% и 15,15% опрошенных женщин и мужчин соответственно.

Мы изучили, как относятся к гибкому стилю руководства мужчины и женщины. Выяснилось, что всего 10,81% женщин и 2,7% мужчин, занятых в обследуемых организациях, считают, что они часто и систематически применяют мягкий стиль руководства (поведения, лидерства), а 61,86% женщин и более 80% мужчин не рассматривают для себя данную модель взаимодействия в коллективе актуальной.

Следует отметить сложившуюся противоречивость восприятия и оценки статуса женщин в сфере управления бизнесом. 83-85% респондентов, и мужчин, и женщин, согласились с тем, что если женщина-руководитель использует жесткий стиль, то она воспринимается как неэффективный менеджмент, и такой менеджер-женщина чаще оценивается как слабый руководитель.

В процессе исследования был сделан вывод, связанный с тем, что в современных условиях наиболее эффективным стилем лидерства и менеджмента специалистами признается стиль, основывающийся на андрогинии, то есть на качествах сходства, а не различий личных и поведенческих характеристик мужчин и женщин, занятых в менеджменте, в зависимости от складывающейся ситуации в бизнес-организации [1, 3].

При этом организацию взаимодействия в бизнесе следует вести с позиций гармоничных принципов, социальной ответственности и этики, что будет способствовать гармонизации гендерных отношений.

#### **Литература:**

1. Vaurciu A., Belostecinic M., Casian A., Pârțachi I., Petroia A. Bugetare sensibilă la Gen. Manual. - Chișinău: ASEM, 2009. - 200 p.
2. Vaurciu A., Belostecinic M., Casian A., Pârțachi I., Petroia A. Ghidul formatorului. Suport metodic pentru instruirea în domeniul bugetării sensibile la Gen. - Chișinău, ASEM, 2010. - 151 p.
3. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2006. - 431 с.
4. 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. - 480 с.
5. Шишкан Н.М. Современные социально-экономические мегатенденции. - Кишинэу: МЭА, 2005. - 289 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2002.

*Prezentat la 12.05.2011*