

# Экономическая социология

© 2006 г.

Т.И. ЗАСЛАВСКАЯ

## АВАНГАРД РОССИЙСКОГО ДЕЛОВОГО СООБЩЕСТВА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ (статья вторая)

*ЗАСЛАВСКАЯ Татьяна Ивановна - академик Российской академии наук, президент Интер-центра, профессор Московской высшей школы социальных и экономических наук.*

С 1999 года российский бизнес вступил в период более или менее стабильного развития. Распад или стагнация экономики, характерные для предшествующего этапа реформ, сменились устойчивым ростом ВВП. Деловая деятельность стала постепенно принимать более прозрачный характер. Однако общая ситуация в сфере бизнеса осталась достаточно сложной. Правила игры, устанавливаемые властями разного уровня, часто изменяются без консультаций с бизнес-сообществом, рынок капиталов практически не работает, многие практики сохраняют неправовой характер, остаются в сфере теневой экономики, по-прежнему широко распространена коррупция. В этих условиях управление бизнесом требует не только высокого профессионализма, но и специфических личных качеств. Для успешной работы в этой сфере требуются, с одной стороны, осторожность, умение все тщательно взвешивать и рассчитывать, а с другой, - борцовские качества и готовность к многочисленным рискам. Мужчины и женщины в разной мере обладают этими качествами и, как показывают исследования, формируют разные типы предпринимателей и менеджеров. В настоящее время женщины составляют 15% директорского корпуса России, причем, по оценкам экспертов, в последние годы этот показатель растет. Возникает вопрос, хорошо это или плохо и в каких случаях?

В данной статье общие и особенные социально-профессиональные качества мужчин и женщин, занятых в сфере управления бизнесом, анализируются на исследовании "Новое поколение предпринимателей и менеджеров", параметры которого подробно описаны в первой части материала, опубликованного в четвертом номере настоящего журнала. Напомним, что в основе его - анкетирование 1016 слушателей программ MBA (masters of business administration), обучающихся в Академии народного хозяйства при Правительстве РФ без отрыва от основной работы. В ряде наших публикаций<sup>1</sup> пока-

<sup>1</sup> Новое поколение предпринимателей и менеджеров/ Под ред. Заславской Т.И. М.: АНХ при Правительстве РФ, Московская высшая школа социальных и экономических наук, 2005; Заславская Т.И. Новое поколение акторов российской экономики: проблемы социального качества // Общество и экономика. 2005. № 5; Заславская Т. Взгляд нового поколения бизнесменов на современную экономику России и политику государства // Общество и экономика, 2005, № 5; Шабанова М. Особенности правового сознания и поведения нового поколения бизнес-сообщества // Общество и экономика. 2005. № 5; Шабанова М. Новое качество адаптации перспективной группы предпринимателей к современным условиям ведения бизнеса. // Общество и экономика. 2005. № 5; Заславская Т.И. Авангард российского-делового сообщества: гендерный аспект (статья первая) // Социол. исслед. 2006. № 4.

зано, что эта группа предпринимателей и менеджеров принадлежит к наиболее социально продвинутой и перспективной части российского делового сообщества. На ее примере мы и намерены выяснить, чем различаются деловые ресурсы мужчин и женщин? Одинаково или по-разному влияет рост их ресурсной базы на уровень делового статуса? Насколько сходны стратегии деловой карьеры мужчин и женщин? Кто из них лучше адаптирован к правилам игры в бизнесе и более удовлетворен достигнутым статусом? В чем совпадают или различаются профессионально-деловые качества мужчин и женщин? Какие препятствия к успешному развитию своего бизнеса те и другие воспринимают наиболее остро? Ответ на эти вопросы важен для оценки перспектив развития бизнес-сообщества и, в частности, повышения в нем роли женщин.

## Занятость в бизнесе и деловой статус

Прежде всего, следовало выяснить, насколько тесно респонденты связаны со сферой бизнеса. Результаты опроса показали, что к занятым в бизнесе отнесли себя 89% мужчин и 84% женщин. Причем в разных возрастных группах эта доля колебалась: у мужчин - от 87 до 92%, женщин - от 83 до 86%. Примерно десятая часть слушателей, занятых в настоящее время вне бизнеса, имеют стаж работы в деловой сфере от 2 до 12 лет. По профилю образования, сфере деятельности и типу мест жительства они не отличаются от основной массы, но в среднем несколько моложе остальных. Все приводимые далее данные относятся к слушателям, занятым в бизнесе.

Средний стаж занятости в деловой сфере у опрошенных женщин составляет 8,9 года, у мужчин - 9,3 года. Разница невелика и в известной мере определяется тем, что слушательницы в среднем на полтора года моложе слушателей. В рамках же однородных возрастных групп деловой стаж женщин почти не отличается от мужчин. До 30 лет он и у женщин, и у мужчин равен 6 годам, в 31-35 лет - 8,9 и 9,1, в 36-40 лет - 10,2 и 10,6, а после 40-14 и 12,3 года соответственно.

Зная средний возраст выделенных групп респондентов, а также их стаж занятости в бизнесе, можно получить представление о том, когда начиналась их деловая карьера (см. табл. 1). Поскольку внутри возрастных групп стаж занятости в бизнесе обоих тендеров почти одинаков, данные таблицы справедливы и для мужчин, и для женщин.

Зная историю постсоветской России, нетрудно понять, что группы, выделенные нами, казалось бы, по формальному признаку, в действительности прошли существенно разные "бизнес университеты". Они различаются не только длительностью, но и качественным содержанием делового опыта. Значительная часть представителей старшей группы начала заниматься бизнесом еще в конце 1980-х годов, причем в достаточно зрелом возрасте. Большинство из них действовали в теневой или "комсомольской" экономике, а затем развернули деятельность на основе законов об аренде, кооперации и проч. Другие представители той же группы пришли в бизнес в разгар приватизации государственной собственности, когда действовали в основном "закон

Таблица 1

Средние показатели занятости в бизнесе (лет)

Возрастные группы	Средний возраст	Средний стаж в бизнесе	Средний возраст прихода в бизнес	Средний год прихода в бизнес
до 30	28	6,0	22	1998
31-35	33	9,1	24	1995
36-40	38	10,5	27-28	1993-1994
св.40	43	12,7	30-31	1991-1992

Таблица 2

**Распределение возрастных групп респондентов по современному статусу собственности (в % к численности групп)**

Статус собственности	Годы прихода групп в сферу бизнеса			
	1997-1999 жен/муж	1995-1996 жен/муж	1993-1994 жен/муж	1991-1992 жен/муж
Собственник	3/3	6/6	10/18	<b>10/10</b>
Совладелец	8/14	<b>8/22</b>	14/20	18/29
Наемный служащий	87/82	84/71	76/62	70/60

Сумма по столбцам не дает 100%, потому что 1-2% респондентов не дали ответа.

силы" и механизм "раздачи слонов", и сумели с толком использовать открывшиеся возможности.

Следующая группа включилась в деловую деятельность, когда крупная и средняя собственность оказалась в основном разделена, но приватизация еще продолжалась. Законодательная база в сфере бизнеса была крайне слабой, неполной и противоречивой, а выполнение законов почти не контролировалось. Это способствовало активной криминализации экономики и уходу основной ее части в тень. Оставалось достаточно много и государственных предприятий, стратегической целью директоров которых было их превращение в частную собственность. В это время в бизнес стали приходить значительно более молодые люди.

Третья группа предпринимателей и менеджеров (31-35 лет) застала собственность в основном поделенной, хотя часть ее еще не нашла окончательных хозяев и часто переходила из рук в руки. Одновременно шел передел тех компаний и предприятий, которые были приватизированы особо нелегитимно. При желании и умении этим можно было воспользоваться. Представители данной группы, как правило, начинали свой путь в бизнесе либо с работы по найму в крупных и перспективных фирмах, либо с организации собственного малого бизнеса. Средний возраст их приобщения к бизнесу - 24 года, что соответствует либо периоду учебы на последних курсах вузов, либо первым годам после получения дипломов.

Что касается самой молодой группы респондентов, то в ее судьбе определяющим фактором стал кризис 1998 г. Часть ее представителей начала заниматься бизнесом незадолго до кризиса, другая - по его окончании. В целом их деловая деятельность протекала в благоприятном климате посткризисного подъема, что создало хорошие предпосылки для достижения делового успеха. Из сказанного видно, что изучаемая нами социальная общность неоднородна не только в демографическом отношении, но и по характеру деловых историй, формирующих типы предпринимателей.

Смена фаз развития российского бизнеса определенным образом преломилась и в гендерных различиях. Женщины, как правило, не могли реализовать тех "крутых", опасных, часто криминальных стратегий, к которым в период раздела собственности, рискуя жизнью, прибегали мужчины. Данные исследования позволяют судить о сравнительных успехах мужчин и женщин, включавшихся в деловую деятельность в разные исторические периоды (табл. 2). Во избежание путаницы хочу заметить, что *порядок* столбцов таблицы соответствует росту возраста и стажа занятости соответствующих групп в бизнесе (*обратный* по отношению к историческому времени).

Таблица отражает итоги двух одновременно протекавших процессов. Первый из них - накопление предпринимателями по мере роста стажа, профессиональных знаний и делового опыта прав собственности и совладения фирмами. Второй - проходившее через разные фазы движение страны от планового хозяйства к рыночному. В основном оба процесса действовали в одном направлении, так как от этапа к этапу при-

обретение прав собственности или совладения фирмами становилось все более трудным. Совместное действие этих факторов обусловило ярко выраженную тенденцию к повышению доли собственников и, особенно, совладельцев фирм по мере роста стажа респондентов в бизнесе.

На этом достаточно ровном фоне выделяются *три отклонения* от общей тенденции (выделенные в таблице жирным шрифтом). *Первое* выражается в том, что хозяевами собственных фирм стали почти 18% мужчин из группы 36-40-летних против 10% в группе 40 лет и старше, пришедшей в бизнес двумя годами раньше. В аналогичных группах женщин доля собственниц фирм одинакова (по 10%). Значит, им было намного труднее использовать в своих интересах ситуацию с приватизацией государственной собственности, которая сложилась в начале 1990-х годов.

*Второе* отклонение от общей тенденции касается женщин: в группе, пришедшей в бизнес в 1995-1996 годах, доля совладелиц фирм одинакова с теми, кто занялся бизнесом тремя годами позже. Очевидно, по первой из них сильно ударил кризис 1998 года. Представительницы же самой молодой группы либо не успели развернуться до наступления кризиса, либо пришли в бизнес после него, и благоприятные условия посткризисного подъема помогли им догнать ранее пришедшую группу.

*Третье* отклонение выражено слабее и относится к мужчинам. Среди тех, кто занялся бизнесом в 1995-1996 годах, доля *совладельцев фирм выше*, чем среди пришедших в эту сферу двумя годами раньше (22% против 20). На первый взгляд, эта разница незначительна, но при стабильной экономической ситуации было бы естественно ожидать, что показатель третьей возрастной группы окажется между показателями второй и четвертой групп (соответственно 22 и 29%), в то время как фактически же он ниже обоих. Фактором, обусловившим это отклонение, по-видимому, стало заметное сокращение возможностей неправового приобретения собственности. Действительно, среди тех, кто занялся бизнесом в 1995-96 годах, доля собственников фирм *почти втрое* ниже, чем в предыдущей группе (6% против 18%). Молодые бизнесмены, не поспевшие к разделу наиболее выгодной крупной собственности, могли хотя бы частично "отыграться" через отношения совладения фирмами и не упустили этой возможности. Однако рост доли совладельцев не компенсировал снижения доли собственников. Экономика начала постепенно "входить в берега", и каждая ступень повышения статуса собственности стала доставаться большими усилиями. Если в группе 36-40-летних мужчин суммарная доля совладельцев и собственников составляет 38%, то в когорте 31-35-летних - всего 28%.

Общее направление динамики социально-экономического статуса мужского и женского гендеров изучаемой общности одинаково. При переходе от младших возрастных групп к старшим доля собственников и совладельцев фирм растет, а доля наемных служащих снижается. Но при этом во всех группах доля женщин, служащих по найму, значительно выше, а совладельцев фирм - существенно ниже, чем мужчин. Соотношение доли совладелиц и совладельцев фирм устойчиво составляет 6 : 10. По-видимому, мужчины охотнее идут на совместное владение фирмами с представителями своего, а не противоположного гендера.

Резкая разница между долями женщин и мужчин, являющихся *собственниками фирм*, наблюдается только в группе, пришедшей в бизнес в 1993-1994 годах. Это связано с тем, что в эти годы овладение собственностью, приносящей доход, требовало не столько экономической и юридической, сколько силовой, противоправной, а нередко и криминальной активности, которая большинству женщин чужда.

Соотношение слушателей и слушательниц, занятых в малом, среднем, крупном и транснациональном бизнесе, является сходным. У первых оно составляет 15 : 52 : 27 : 6, у вторых - 19 : 50 : 22 : 9. В целом примерно половина всех респондентов занята в среднем бизнесе, четверть - в крупном, одна шестая часть - в малом, и меньше одной десятой - в транснациональном бизнесе. С переходом от молодости к зрелости в обоих гендерах уменьшается доля занятых в малом и среднем предпринимательстве за счет

Таблица 3

**Распределение респондентов по типам бизнеса в зависимости от пола и возраста**  
(в % к числу всех занятых в бизнесе)

Типы бизнеса	До 30 лет		Свыше 40 лет		Разница между жен. и муж.	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	До 30 лет	Св. 40 лет
Малый	17	19	9	13	-2	-4
Средний	52	51	47	54	1	-7
Крупный	25	21	35	23	4	12
Транснациональный	6	9	9	10	-3	-1

роста доли работающих в крупном и транснациональном бизнесе, причем у женщин этот процесс проявляется более заметно (табл. 3).

Если в самой молодой группе структура занятости мужчин и женщин по типам бизнеса различается незначительно, то в старшей - довольно существенно. Доля женщин, занятых в крупном бизнесе, возрастает на 10 п.п. по сравнению с 2 п.п. у мужчин. Повидимому, здесь проявляются особенности стратегий деловой карьеры мужчин и женщин. Первые чаще повышают свой статус путем развития собственного малого бизнеса и карьерного роста в среднем бизнесе, вторые же чаще пользуются возможностью перейти из малых и средних фирм в более крупные и престижные. В целом приведенные данные полностью подтверждают большую приверженность женщин к легитимным путям развития бизнеса и повышения делового статуса.

## Профессионально-деловой потенциал и удовлетворенность статусом

Дополним сравнение предпринимателей и менеджеров, принадлежащих к разным гендерам, анализом индикатора *профессионально-делового потенциала (ПДП)*, обобщающего несколько показателей делового успеха. В основу его расчета положены восемь ресурсных и статусных показателей. К *ресурсным* показателям отнесены: самооценка качества базового высшего образования, поствузовское повышение квалификации, стаж занятости в бизнесе и стаж в данной фирме. В качестве *статусных* рассматриваются: уровень занимаемой должности, количество подчиненных, собственность, совладение фирмой или труд по найму, а также тип (масштаб) бизнеса<sup>2</sup>. Шкала значений каждого показателя делилась на меньшую верхнюю и большую нижнюю части. Попадание в верхнюю группу по любому из показателей приносило слушателю 1 балл, в нижнюю - 0. Сумма баллов, полученных каждым респондентом по всем показателям, рассматривалась как значение личного ПДП. Таким образом, индикатор профессионально-делового потенциала отражает число статусных и ресурсных показателей (по которым каждый слушатель попадает в верхнюю часть изучаемого сообщества) или число его деловых достижений.

Профессионально-деловой потенциал слушателей и слушательниц различается довольно заметно (табл. 4). Уровень *ресурсного* потенциала мужчин и женщин достаточно близок: разница составляет 12%. Отставание женщин по этому показателю обусловлено, в первую очередь, меньшей долей лиц со стажем работы в бизнесе более 9 лет и в конкретной фирме - более 6 лет. Статусная же часть ПДП женщин составляет лишь 72% аналогичного показателя мужчин. Из четырех ее элементов только доля

<sup>2</sup> Подробное описание методики построения индекса профессионально-делового потенциала дано в: Заславская Т.И. Новое поколение акторов российской экономики: проблемы социального качества // Общество и экономика. 2005. № 5.

**Профессионально-деловой потенциал респондентов**  
(в баллах на 100 чел.)

Элементы потенциала	Мужчины	Женщины	Женщ. в % к мужч.
Стаж работы в бизнесе	43	36	84
Стаж работы в фирме	37	27	73
Качество образования	74	71	96
Прохождение стажировок	30	27	90
<b>Ресурсный потенциал (итого)</b>	<b>184</b>	<b>161</b>	<b>88</b>
Собственность или совладение фирмой	30	17	57
Должностной статус	58	44	76
Число подчиненных	48	29	60
Крупный бизнес	27	28	104
<b>Статусный потенциал (итого)</b>	<b>163</b>	<b>118</b>	<b>72</b>
<b>Профессионально-деловой потенциал (всего)</b>	<b>339</b>	<b>266</b>	<b>78</b>
<i>Отношение статусного потенциала к ресурсному</i>	<b>0,89</b>	0,73	<b>82</b>

занятых в крупном бизнесе у обоих гендеров практически одинакова. Разница же во владении (совладении) фирмами, уровне должностного статуса и количестве подчиненных обуславливает отставание женщин от мужчин по статусному потенциалу более, чем на четверть. Объединив ресурсную и статусную части профессионально-делового потенциала каждого гендера, получаем его общую величину. У женщин она на 22% ниже, чем у мужчин, причем эта разница на одну треть объясняется их меньшими ресурсами, а на две трети - более низким статусом.

Отсюда видно, что женщинам не только труднее наращивать свой *ресурсный* потенциал из-за сложности и трудоемкости их семейных ролей, вдобавок к этому каждый балл прироста ресурсов повышает их *статусный* потенциал всего на 0,73 балла против 0,89 баллов у мужчин. Разницу между этими показателями, составляющую 18-20%, можно с достаточным основанием рассматривать как меру тех специфических трудностей, с которыми женщины сталкиваются в деловой сфере именно из-за принадлежности к данному гендеру.

Исходя из сказанного, естественно ожидать, что удовлетворенность женщин своим статусом будет меньше, чем мужчин. Однако эта гипотеза подтверждается лишь частично. Для оценки удовлетворенности статусом в сфере бизнеса были использованы три вопроса, касающиеся, во-первых, соответствия занимаемой должности возможностям и намерениям респондентов, во-вторых, степени реализации их способностей и знаний и, в-третьих, соответствия заработной платы их вкладу в деятельность фирмы. По всем этим критериям выделялись группы, удовлетворенные соответствующим аспектом своего статуса "вполне", "в основном", "в какой-то (или в малой) мере", а также не удовлетворенные им совсем.

Прежде всего, надо отметить, что уровень удовлетворенности респондентов и достигнутым должностным статусом (65% женщин и 66% мужчин), и реализацией своих способностей и знаний (76 и 74% соответственно), и заработной платой, личным доходом (72 и 74%) намного выше, чем у большинства россиян. При этом женщины удовлетворены степенью реализации своих способностей и знаний, равно как и должностным статусом, примерно так же, как мужчины. Это значит, что, несмотря на более низкий должностной статус, изучаемая группа деловых женщин реализует свои духовные и карьерные интересы в той же степени, что и мужчины. Иными словами, они рассматривают свое статусное отставание от мужчин как естественное и должное и не делают из него проблемы.

Таблица 5

**Оценка респондентами своих профессиональных качеств (в %)**

Профессиональные качества	Доля отметивших, что данными качествами они:		Самооценка "нетто"
	Обладают, и это помогает им добиваться успеха	Не обладают, и это мешает им добиваться успеха	
1	2	3	"2"- "3"
Готовность брать на себя ответственность за принятие сложных решений	73	10	63
Способность организовать командную работу	56	11	45
Настойчивость в осуществлении принятых решений	52	16	36
Умение создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки	49	7	42
Умение вести деловые переговоры и добиваться в них успеха	45	20	25
Готовность рисковать в разумных пределах	44	11	33
Инновационный тип мышления, постоянный поиск и освоение новых возможностей	40	29	11
Умение стимулировать подчиненных к творческой деятельности	34	16	18
Умение все тщательно рассчитывать, взвешивать	33	29	4
Высокий уровень профессионализма, большой опыт	30	34	-4
Умение "ладить" с чиновниками и контролирующими структурами	26	22	4
Строгое соблюдение деловой этики	25	10	15
Готовность в случае необходимости обходить "неудобные" юридические нормы	13	24	-11

Что же касается заработной платы (или дохода), то женщины удовлетворены ею заметно меньше, чем мужчины. Правда, суммарная доля тех, кто считает зарплату *вполне* или *в основном* соответствующей своему вкладу в деятельность фирмы, в обоих гендерах очень близка - 72 и 74%. Но доля мужчин, считающих свою зарплату *вполне справедливой*, в полтора раза больше, чем женщин (соответственно 31 и 21%). Мы рассматриваем это как естественную реакцию женщин на более низкую в сравнении с мужчинами оплату труда одинаковой сложности.

## Профессионально-управленческие качества

Рассмотрим, как соотносится более низкий деловой статус женщин с их профессиональными качествами? Является ли он результатом социальной несправедливости или скорей отражает реальные особенности профессионально-деловых "портретов" двух гендеров. Чтобы выяснить это, использовались ответы на два взаимосвязанных вопроса. В первом предлагалось назвать профессиональные качества, которые *помогают* респондентам в современных условиях добиваться успеха, а во втором - качества, *недостаток* которых они ощущают как тормоз к успешной деятельности. К каждому вопросу был предложен один и тот же список качеств. Ответы женщин приведены в табл. 5.

**Особенности профессиональной самооценки слушательниц  
и слушателей (в %)**

Профессиональные качества	"Нетто-оценки" обладания качествами		
	Женщины	Мужчины	Разница
<b>Качества, более присущие женщинам</b>			
Умение создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки	42	26	16
Настойчивость в осуществлении принятых решений	36	21	15
Способность организовывать командную работу	45	31	14
Строгое соблюдение деловой этики	15	4	11
Умение стимулировать подчиненных к творческой деятельности	18	12	6
<b>Качества, одинаково присущие обоим гендерам</b>			
Умение "ладить" с контролирующими чиновниками	4	4	0
Умение успешно вести деловые переговоры	25	26	-1
Умение все тщательно рассчитывать, взвешивать	4	6	-2
Готовность рисковать в разумных пределах	33	38	-5
<b>Качества, более присущие мужчинам</b>			
Высокий профессионализм, большой опыт	-4	5	-9
Готовность брать на себя ответственность за принятие сложных решений	63	78	-15
Готовность при необходимости обходить юридические нормы	-11	6	-17
Инновационный тип мышления, постоянный поиск	11	28	-17

*Наиболее оптимистично* с точки зрения достижения делового успеха они оценивают свою готовность к принятию сложных решений, способность организовывать командную работу, настойчивость в осуществлении принятых решений и умение создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки. *Менее реализуемыми* для этой группы качествами оказываются готовность обходить "неудобные" юридические нормы, строгое соблюдение деловой этики, умение "ладить" с чиновниками и контролирующими структурами. Таким образом, слабым местом большинства опрошенных женщин служит умение успешно взаимодействовать с экономической и правовой средой, в которой функционируют их фирмы.

Точнее оценить степень владения изучаемой группой каждым из качеств могут ответы, касающиеся профессиональных качеств, *недостаток* которых они ощущают как помеху деловому успеху (см. второй столбец таблицы). Прежде всего это - недостаточность делового опыта и профессионализма, далее - недостаток инновационного типа мышления и умения все тщательно взвешивать и рассчитывать. В *наименьшей степени* слушательницы ощущают недостаток умения создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки (7%), строго соблюдать деловую этику (10%), организовывать командную работу и рисковать в разумных пределах (11%). Представляет интерес итоговая *"нетто-самооценка"*, смысл которой в более точном измерении уровня развития соответствующих качеств у сравниваемых групп респондентов.

В целом женщины, обучающиеся по программам МВА, оценивают свои профессиональные качества достаточно строго. Сравнительно высокую оценку они дают лишь личностным качествам, служащим своего рода "пропуском" в сферу бизнеса (людям, лишенным таких качеств, следовало бы посоветовать искать себе применения в других видах деятельности). Что касается остальных недостаточно развитых профессиональных качеств деловых женщин, то наиболее эффективным способом их развития как раз и служит освоение программ МВА.



Таблица 7

**Сравнительная важность, придаваемая профессиональным качествам (в %)**

Профессиональные качества	Женщины	Мужчины	Разница (п.п.)
<b>Качества, более ценимые женщинами</b>			
Умение успешно вести деловые переговоры	65	56	9
Создание климата доверия и взаимопомощи	56	48	8
<b>Качества, одинаково ценимые обоими гендерами</b>			
Высокий профессионализм, большой опыт работы	64	59	5
Настойчивость в осуществлении принятых решений	68	63	5
Готовность брать на себя ответственность за принятие сложных решений	89	86	3
Умение все взвешивать и рассчитывать	62	60	2
Готовность обходить юридические нормы	37	36	1
Строгое соблюдение деловой этики	35	34	1
Умение "ладить" с чиновниками	48	48	0
Способность организовать командную работу	67	69	-2
Готовность рисковать в разумных пределах	55	58	-3
<b>Качества, более ценимые мужчинами</b>			
Инновационный тип мышления, постоянный поиск новых возможностей	69	76	-7
Умение стимулировать подчиненных к творческой работе	50	60	-10

Рассмотрим, насколько значимы различия профессиональных качеств женщин и мужчин (табл. 6). Если верить самооценкам (а другими источниками информации по этому вопросу мы не располагаем), то главные деловые качества, в которых женщины заметно превосходят мужчин, - это настойчивость в осуществлении принятых решений, способность организовывать командную работу, умение создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки, а также стремление соблюдать деловую этику. Мужчины же превосходят женщин по инновационности мышления, нацеленности на постоянный поиск новых возможностей, уровню профессионализма и делового опыта, готовности брать на себя ответственность за принятие сложных решений и, в случае необходимости, обходить юридические нормы. Такое разделение профессиональных качеств на преимущественно "женские" или преимущественно "мужские" в основном соответствует интуитивному представлению о женском и мужском типах личности.

Материалы исследования позволяют оценить и важность, придаваемую респондентами разным деловым качествам. Получить этот показатель можно, *просуммировав* доли мужчин и женщин, считающих, что то или иное качество *помогает* им добиваться успеха, или, что отсутствие этого качества *препятствует* достижению успеха. Сопоставим полученные таким путем показатели важности разных профессиональных качеств для опрошенных представителей каждого гендера (табл. 7). Они примерно одинаковы. Более или менее заметные различия наблюдаются лишь по четырем качествам. Женщины выше ценят важность умения вести деловые переговоры и создавать в коллективе климат доверия и взаимопомощи, т.е. выстраивать доверительные отношения с людьми. Мужчины же отдают предпочтение инновационному типу собственного мышления и умению стимулировать к творческой работе сотрудников. Таким образом, и в этом случае гендеры различаются по тем же критериям, что и при сравнении нетто-оценок собственных качеств.

## Адаптация к действующим правилам игры

Анализируя это качество, особо стоит остановиться на готовности обходить "неудобные" юридические нормы. *Наличие* у себя последнего признали 13% слушательниц, а его *отсутствие* как помеху достижению успеха оценили 24%. У мужчин аналогичные показатели составляют 21 и 16%, что дает основание предполагать, что занятые в бизнесе женщины более уважают закон, чем мужчины. Но в данном случае речь идет скорее о внутренних установках, чем о реальном поведении гендеров. О том же, удастся ли женщинам воплотить свою установку на легитимную деятельность, можно судить по их ответам на вопрос, специально направленный на оценку правового сознания и поведения респондентов. С этой целью им было предложено выбрать из трех суждений то, с которым они скорее бы согласились. Наиболее лояльное суждение - *"хотя законы и несовершенны, их все-таки надо выполнять, потому что нарушение обойдется дороже"* выбрали 27% женщин и 28% мужчин. Компромиссное суждение - *"нужно стремиться к исполнению законов, но иногда в интересах дела от них приходится отступить"* одобрили 44% представителей обоих гендеров. С тем же, что *"в современных условиях вести бизнес только законными способами чаще всего невозможно"*, согласились 24% слушательниц и 25% слушателей.

Такое распределение ответов показывает, что степень *реальной* законопослушности предпринимателей и менеджеров обоих гендеров практически *одинакова*, так как она на самом деле задается извне - действующими правилами игры. Из анализа следует, что более двух третей занятых в бизнесе мужчин и женщин *вынуждены* время от времени искать пути обхождения юридических норм. Но если мужчины относятся к этому довольно спокойно, то значительная часть женщин ощущает разлад между внутренней установкой на легитимную деятельность и вынужденным участием в неправовых отношениях и практиках. И этот разлад не проходит даром: он оказывает отрицательное влияние на уровень адаптации женщин к действующим в бизнесе правилам игры.

Для того, чтобы выяснить уровень адаптации изучаемого сообщества к сложившейся экономической ситуации, респондентам, как и в случае правового сознания, было предложено выразить свое отношение к трем суждениям. Самое оптимистическое суждение - *"я свободно ориентируюсь в действующих правилах игры, и обычно мне удается находить выход из достаточно серьезных ситуаций"* выбрали 45% мужчин и 36% женщин. Более осторожное утверждение - *"я в основном освоил(а) действующую систему правил игры, но это не всегда помогает мне выходить из сложных ситуаций"* - предпочли 48% мужчин и 56% женщин. С суждением же *"мне пока трудно приспособиться к сложившимся отношениям в бизнесе, которые напоминают игру без правил"* согласились 5% мужчин и 4% женщин. Остальные не дали ответа. Как видим, доля лиц, не успевших или не сумевших адаптироваться к правилам российского бизнеса, в обоих гендерах очень мала, однако количественное соотношение между "высоко" и "средне" адаптированными группами весьма заметно. Если среди мужчин численность групп "полностью" и "не вполне" адаптированных почти равны, то "не вполне" адаптированных женщин в полтора раза больше, чем "полностью" адаптированных, что в значительной степени объясняет меньшую, по сравнению с мужчинами, конкурентоспособность женщин в сфере бизнеса и на рынке труда.

## Помехи эффективному развитию бизнеса

В анкету был включен вопрос *"Какие препятствия стоят на пути более эффективного развития Вашей фирмы?"*. Подсказки к этому вопросу включали широкий

<sup>3</sup> Проблемы адаптации предпринимателей и менеджеров к сложившейся экономической ситуации, а также их правового сознания и поведения подробно анализируются в работах *М.А. Шабановой*, названных в прим. 1.

круг факторов и условий, лежащих как в области политики государства, формирующего экономическую макросреду, так и конкретных фирм. Из 14 факторов и условий респондентам предлагалось выбрать не более 4-х, сильнее всего мешающих эффективному развитию их бизнеса. Результаты позволили выделить три группы факторов: *важнейшие* (более 30%), *важные* (21-30%) и *второстепенные* (менее 20% "голосов").

Мнения мужчин и женщин об относительной важности 10-и помех деловому успеху примерно совпали, а по 4-м - разошлись. *Важнейшими внешними* препятствиями слушатели сочли высокие риски реализации крупных проектов (37% женщин и 32% мужчин), а также расхождение реальных правил игры в сфере бизнеса с действующими законами и нормами (соответственно 31 и 32%). Обе эти проблемы широко исследованы и освещены в научной литературе, их сильнейшее негативное влияние на развитие экономики не вызывает сомнения. Кроме того, *женщины* отнесли к *важнейшим* факторам, снижающим эффективность бизнеса, чрезмерное налоговое бремя (32% против 28% у мужчин). Очень высокие налоги представляют болезненную проблему для всех российских бизнесменов независимо от гендера. Тот же факт, что женщины ощущают эту проблему острее, скорее всего, объясняется их меньшей готовностью и меньшим умением обходить юридические нормы, в частности, использовать рискованные схемы "оптимизации" налогов.

Из *внутренних* проблем *важнейшими* являются отсутствие четкой стратегии развития фирм (36% женщин и 33% мужчин) и недостаточная квалификация персонала (31 и 33%). *Мужчины* отнесли к *важнейшим* помехам развития также недостаток собственных финансовых ресурсов (36% против 28% у женщин) и неудовлетворительный менеджмент внутри фирм (31% против 27%). В этих различиях нашли отражение более крупные масштабы их бизнеса и более высокий должностной статус.

В целом внутрифирменные проблемы оказываются более значимыми для респондентов, чем внешнеэкономические, как по числу проблем, отнесенных к *важнейшим* (4 : 3), так и по набранным "голосам" (122 : 100 у женщин; 133 : 92 у мужчин). И это можно понять, поскольку респонденты пришли в Академию не для того, чтобы улучшить деловую среду, в которой приходится работать, а, прежде всего, в надежде овладеть искусством успешного управления фирмами. В то же время надо иметь в виду, что граница между "внутренними" и "внешними" факторами, тормозящими развитие бизнеса, относительна. Так, недостаток собственных финансовых ресурсов ощущается фирмами столь остро из-за дороговизны банковских кредитов, которая, в свою очередь, связана с высокой рискованностью экономических сделок. Отсутствие у многих фирм четкой стратегии развития во многом объясняется нестабильностью правил игры бизнеса с властью и высоким уровнем рисков. Причиной отсутствия такой стратегии может служить и недостаточная квалификация руководителей фирм, которая, в совокупности с низкой квалификацией персонала, составляет одну из наиболее сложных проблем современной российской экономики. Наконец, сама многочисленность "голосов", собранных внутренними факторами, свидетельствует о том, что на самом деле речь идет не о трудностях отдельных фирм, а о проблемах всего российского бизнеса.

*Важными* препятствиями оба гендера признали коррупцию и поборы чиновников (21% женщин и 28% мужчин), а также вынужденное перемещение части операций "в тень" (по 24%). Эти факторы являются следствиями или конкретизацией расхождения реальных правил игры с законами и административными нормами. Кроме того, мужчины сочли серьезной помехой неустойчивость условий сбыта и поставок (24%), которая служит одним из факторов высокой рискованности крупного бизнеса.

*Второстепенная роль* отведена таким факторам, как высокая цена банковских кредитов (18% женщин, 20% мужчин), неполнота законодательной базы (17 и 18%), недостаточная конкурентоспособность продукции фирм (11 и 14%) и неразвитость рынка капитала для рискованных проектов (по 7%). Очевидно, эти факторы не имеют самостоятельного значения и лишь конкретизируют названные выше.

Таким образом, главными препятствиями к эффективному развитию российского бизнеса являются:

- *Высокая рискованность крупных инновационных проектов, связанная с неустойчивостью правил игры бизнеса с властью, неразвитостью и дороговизной рынков финансов, капитала, товаров, услуг и др. В сумме этой группе препятствий женщины отдали 139%, а мужчины 147%\**.

- *Острый недостаток квалифицированных кадров всех уровней: от стратегически мыслящих руководителей фирм до эффективно работающего персонала (на долю этого фактора пришлось соответственно 97 и 113% "голосов")*.

- *Существенное расхождение законодательной базы деловой деятельности с фактическими правилами игры в бизнесе, неполнота этой базы, коррумпированность власти и вынужденное погружение существенной части бизнеса в тень экономики (94 и 101% "голосов")*.

Соотношение данных негативных факторов у обоих гендеров почти одинаково, но мужчины ощущают их воздействие острее, потому что занимают более высокие и ответственные посты и чаще сталкиваются со всеми видами препятствий.

**Общие выводы** из анализа можно свести к следующему.

1. При сравнении женского и мужского гендеров предпринимателей и менеджеров обнаруживается больше общих черт, чем различий. Оба гендера характеризуются сходством профессионального профиля и представлений о препятствиях к развитию бизнеса. Особенности, заслуживающие специального внимания, связаны со спецификой социальных ролей и ожиданий в адрес мужчин и женщин, различиями их личностных качеств, влияющих на профессиональный профиль, а также со специфическими социальными и культурными препятствиями к должностному продвижению женщин.

2. У женщин, занятых в сфере управления фирмами, более развиты профессиональные качества, особенно важные в малом и среднем бизнесе. Но, с другой стороны, они уступают мужчинам в развитости инновационного мышления, творческом размахе, готовности к серьезному риску и осуществлению крупных стратегических проектов. Поскольку эти два стиля лидерства взаимно дополняют друг друга, наилучший эффект для общества может быть достигнут при равноправном участии обоих гендеров в бизнесе на базе свободной деловой конкуренции.

3. Реальные условия деловой деятельности женщин и мужчин современной России не являются равными. Феномен профессиональной дискриминации женщин не изжит, их карьерный рост наталкивается на большие трудности, чем у мужчин. Важными проявлениями этого служат, во-первых, более низкий профессионально-деловой потенциал женщин по сравнению с ровесниками мужчинами и, во-вторых, меньшее, чем у мужчин, отношение статусного потенциала к ресурсному.

4. Такие социально-профессиональные качества деловых женщин, как осторожность, стремление решать возникающие конфликты не силовыми методами, а переговорами, умение устанавливать доверительные контакты с партнерами, значительно меньшая включенность в криминальные и противоправные операции, обуславливают заинтересованность российского общества в повышении их роли в сфере управления бизнесом.

5. Несмотря на то, что участие женщин в управлении бизнесом, по мнению экспертов, расширяется, действуют они, как правило, на вторых ролях. Было бы полезно разработать меры социальной политики, облегчающие женщинам проникновение в эту сферу и помогающие эффективно в ней работать. Однако для заметного расширения их участия в российском бизнесе необходимо преодолеть или хотя бы заметно снизить коррумпированность чиновников, осуществить легитимацию отношений собственности, хозяйственной деятельности и рынка труда.

\* Сумма голосов (в %), отданная всем компонентам соответствующей группы.