

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ПОЛИТИКА ГЕНДЕРНОЙ ДИВЕРСИФИКАЦИИ КАК КОМПОНЕНТА КРОСС-КУЛЬТУРНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА ТНК В УКРАИНЕ

Лысенко К.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры «Международная экономика» Донецкого национального университета (Украина)
Горемыкина Е. В., экономист, младший сотрудник Общества с ограниченной ответственностью «УКРОТЭК» (Украина)

Лысенко К. В., Горемыкина Е. В. Гендерное равенство и политика гендерной диверсификации в Украине. В статье проведен анализ политики гендерной диверсификации в компаниях Украины и предложена стратегия совершенствования данного направления менеджмента в украинских компаниях. Выявлены основные проблемы политики гендерной диверсификации для украинских компаний с целью дальнейшего усовершенствования системы предоставления равных прав и возможностей представителям разных полов. Политика гендерной диверсификации компаний Украины достаточно слабо пока исследована, так как в своих отчетах украинские компании начали придавать весомое значение вопросу гендерного равенства в своей стратегии лишь начиная с 2005 года, с момента публикации первого нефинансового отчета. В статье более детально рассмотрен данный аспект на примере таких компаний как Metinvest, ДТЭК и СКМ. На основе проведенного анализа предложена стратегия гендерной диверсификации для украинских компаний.

Ключевые слова: гендерное равенство, политика гендерной диверсификации, кросс-культурный менеджмент, транснациональные корпорации, корпоративно-социальная ответственность.

Лысенко К.В., Горемыкина Е.В. Гендерна рівність і політика гендерної диверсифікації в Україні. У статті проведено аналіз політики гендерної диверсифікації в компаніях України і запропонована стратегія вдосконалення даного напрямку менеджменту в українських компаніях. Виявлено основні проблеми політики гендерної диверсифікації для українських компаній з метою подальшого удосконалення системи надання рівних прав і можливостей представникам різних статей. Політика гендерної диверсифікації компаній України досить слабо поки досліджена, тому що в своїх звітах українські компанії почали надавати вагомий значення питанню гендерної рівності у своїй стратегії лише починаючи з 2005 року, з моменту публікації першого нефінансового звіту. У статті більш детально розглянуто даний аспект на прикладі таких компаній як Metinvest, ДТЕК і СКМ. На основі проведеного аналізу запропонована стратегія гендерної диверсифікації для українських компаній.

Ключові слова: гендерна рівність, політика гендерної диверсифікації, кросс-культурний менеджмент, транснаціональні корпорації, корпоративно-соціальна відповідальність.

Lysenko K., Horemykina E. Gender equality and gender diversification policy in Ukraine. The article analyzes the politics of gender diversification in Ukrainian companies and propose a strategy for improving the management of this area in the Ukrainian companies. The main problems of gender diversification policy for Ukrainian companies to further improve the system of granting equal rights and opportunities for people of different sexes. Politics gender diversification Ukrainian companies rather poorly studied so far as in their reports, Ukrainian companies have begun to attach much importance on gender equality in its strategy only since 2005, after the publication of the first non-financial report. The article discussed in more detail on this aspect of the example of companies such as Metinvest, DTEK and SCM. Based on the analysis of gender diversification strategy proposed for Ukrainian companies.

Keywords: gender equality, gender policy of diversification, cross-cultural management, multinational corporations, corporate social responsibility.

Постановка проблемы. Одним из важнейших аспектов кросс-культурного менеджмента в разрезе корпоративной культуры компаний в последнее десятилетие стал вопрос гендерного равенства. Процессы эмансипации и феминизма, бурно охватившие планету в 60е гг. 20 века, быстро и ярко стали проявляться в политике семьи, компаний и государства. В современном обществе наравне с именами таких мужчин, как Барак Обама, Владимир Путин, Си Цзиньпин, Папа Римский Франциск, Билл Гейтс, Бен Бернанк, Майкл Дюк, Уорен Баффет и др., можно найти имена влиятельных представительниц слабого пола, таких как Мишель Обама (первая леди США), Ангела Меркель (канцлер Германии), Дилма Руссеф (президент Бразилии), Кристин Лагард (директор-распорядитель МВФ), Вирджиния Рометти (гендиректор IBM), Маргарет Чан (генеральный директор Всемирной организации здравоохранения), Джилл Абрамсон (главный редактор New York Times) и другие. Согласно рейтингу самых влиятельных людей мира по версии Forbes среди 72 могущественных мировых политических, общественных деятелей и бизнесменов в 2013 году оказалось больше женщин, чем прежде. Слабый пол занял 12% списка: в рейтинг вошли девять женщин. При этом в 2011 и 2012 году в числе лидеров оказались только шесть женщин, в 2010-ом их было лишь пять, в 2009 году — три. При оценке каждой персоны учитывались три основных фактора, значимость которых колеблется в зависимости от категории: деньги, присутствие в медиа и влияние на отрасль. Таким образом, представляется необходимым осветить вопросы гендерного равенства в Украине в целом и в украинских компаниях в частности.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам гендерного равенства посвящены исследования и публикации международных и региональных организаций, таких как Глобальная инициатива по отчетности (GRI), Глобальный договор ООН (GC UN), Европа 2020, Центр «Развитие КСО» и другие, с культурной точки зрения данные вопросы были рассмотрены в работах западных и отечественных экономистов, таких как Ф. Герцберг, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хампден-Гернера, Г. Хофстеде, Э. Х. Шейн, В. Е. Куриляк С. П. Мясоедов, А. И. Наумов, С. Э. Пивоваров, Л. С. Тарасевич, Л. Н. Симонова, Я. М. Столярчук и др. Вместе с тем, несмотря на современные тенденции увеличения роли женщин в бизнесе и в политике, данные исследования для украинских компаний представляют незначительный интерес.

Цель статьи. Выявить основные проблемы политики гендерной диверсификации для украинских компаний с целью дальнейшего усовершенствования системы предоставления равных прав и возможностей представителям разных полов.

Изложение основного материала. Всё большее увеличение влияния и роли женщин в бизнесе привело к тому, что мировое сообщество начало активно исследовать в каких же странах гендерное равенство проявляется сильнее всего. В 2006 году Всемирный экономический форум (World Economic Forum) создал индекс гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index) — глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю равноправия полов. Индекс рассчитан по методике, основанной на комбинации общедоступных статистических данных в области социально-экономического развития по различным странам мира. Индекс предназначен для измерения гендерных различий в доступе к ресурсам и возможностям в отдельных странах, а не фактического уровня имеющихся ресурсов и возможностей в этих странах. Таким образом, Индекс измеряет только гендерные различия в странах мира вне зависимости от уровня их развития. Предполагается, что Индекс должен использоваться государствами, которые стремятся к сокращению гендерного неравенства, в качестве инструмента для анализа проблемных моментов в их социальной политике, разработки мер по сокращению гендерного разрыва и отслеживания их эффективности с течением времени.

В 2013 году исследование охватывает 136 стран (измерения проводились для приблизительно 200 государств, однако часть из них не включена в итоговый рейтинг из-за отсутствия достоверных статистических данных).

Рассмотрим более детально результаты исследований за 2006-2013 гг. В таблице 1 представлены страны, занявшие первые 10 мест в рейтинге, а также положение Украины в данном рейтинге.

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

Таблица 1

Топ-10 стран и место Украины в рейтинге Всемирного экономического форума по результатам исследования 2013 года [4]

Страна	2013		2012		2011		2010	
	место	балл	место	балл	место	балл	место	балл
Исландия	1	0,8731	1	0,8640	1	0,8530	1	0,8496
Финляндия	2	0,8421	2	0,8451	3	0,8383	3	0,8260
Норвегия	3	0,8417	3	0,8403	2	0,8404	2	0,8404
Швеция	4	0,8129	4	0,8159	4	0,8044	4	0,8024
Филиппины	5	0,7832	8	0,7757	8	0,7685	9	0,7654
Ирландия	6	0,7823	5	0,7839	5	0,7830	6	0,7773
Новая Зеландия	7	0,7799	6	0,7805	6	0,7810	5	0,7808
Дания	8	0,7779	7	0,7777	7	0,7778	7	0,7719
Швейцария	9	0,7736	10	0,7672	10	0,7627	10	0,7562
Никарагуа	10	0,7715	9	0,7697	27	0,7245	30	0,7176
...								
Украина	64	0,6935	64	0,6893	64	0,6861	63	0,6869

Из данной таблицы следует, что за период с 2010 по 2013 гг. в первой десятке практически не произошло изменений, за исключением того, что в 2012 году Никарагуа вошла в топ-10 стран по уровню гендерного равенства в стране. Исландия держит лидерство с 2009 года, до этого в 2006-2008 гг. она занимала 4 строчку в рейтинге. Сумма набранных баллов за период с 2010 по 2013 гг. свидетельствует о том, что гендерное равенство усиливается, и права женщин по исследуемым 4 критериям находятся практически наравне с правами мужчин.

Исследование также выявило, что из 110 стран, которые принимали участие каждый год с 2006 года, 95 (86%) улучшили свои показатели за последние четыре года, а 15 (14%) показали увеличение разрыва.

Что касается Украины, то специалисты ВЭФ установили, что с 2006 года в нашей стране наблюдается постепенное уменьшение гендерного разрыва, однако оно столь незначительно по сравнению с другими странами, что в общем рейтинге Украина опустилась с 48 строчки (2006 г.) до 64 (2013 г.). Эти данные подтверждают, что процесс развития равноправия между мужчинами и женщинами в нашем государстве проходит достаточно медленно, наши компании всё еще неохотно принимают на высокие должности талантливых специалистов-женщин, система здравоохранения требует срочного реформирования, а в политической сфере к мнениям женщин (за исключением Ю. Тимошенко, Т. Бахтевой, Н. Витренко и некоторых других) практически не прислушиваются. Эти выводы подтверждают и баллы, полученные Украиной в 2013 году в разрезе критериев оценивания (рис. 1).

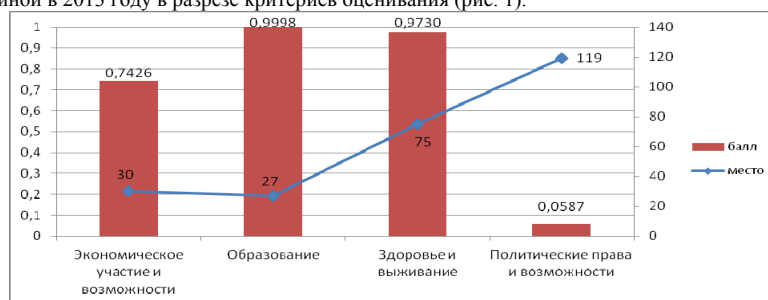


Рис. 1. Результаты Украины в исследовании гендерного равенства в 2013 году [4]

Украина проявляет устойчивую производительность по сравнению с прошлым годом. Малые потери по вопросам здоровья были нивелированы путем незначительных улучшений в других трех областях. Однако при этом Украина является единственной страной в европейском регионе, где нет женщин на министерских постах. Именно отсутствие гендерного равенства в политической сфере привело к падению общего положения Украины в данном рейтинге (рис. 2).

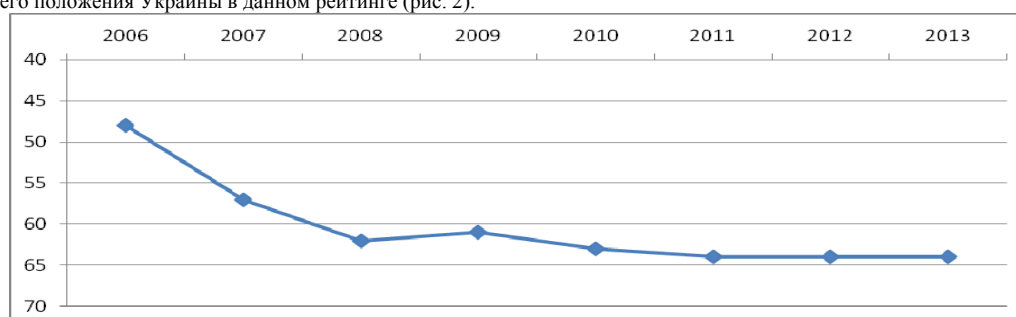


Рис. 2. Изменение места Украины в общем рейтинге индекса гендерного равенства за период с 2006 по 2013 гг. [4]

Если же говорить о политике гендерной диверсификации компаний Украины, то можно сказать, что впервые в своих отчетах украинские компании начали придавать весомое значение в общественности вопросу гендерного равенства в своей стратегии лишь в 2005 году, с момента публикации первого нефинансового отчета.

Рассмотрим более детально данный аспект в крупнейших компаниях Украины по версии журнала Forbes – Метинвест, ДТЭК и СКМ.

Согласно принципам деловой этики Группы СКМ, в компании дискриминация работников по возрастному, половому, национальному или религиозному признаку категорически недопустима. Несмотря на это, по сравнению с нефинансовыми отчетами европейских компаний, в отчетах об устойчивом развитии Группы СКМ уделено незначительное внимание вопросу гендерного равенства при приеме на работу или при уравнивании количества сотрудников разных полов. Также, в отчетах Группы СКМ и его производственных холдингов Метинвест и ДТЭК не всегда представлены данные разбивки сотрудников по половому признаку. Одна из причин низкой заинтересованности компаний в данном вопросе – специфика деятельности компании. В горно-металлургическом и энергетическом секторе преобладает количество мужчин в силу причин жесткости и опасности работы. Однако в непромышленных предприятиях Группы СКМ (страхование, банковский сектор, медиа, транспорт, гостиничный бизнес) количество сотрудников женского пола выше, чем мужского (табл. 2). Однако в целом это незначительно влияет на общее соотношение числа мужчин и женщин, т.к. в

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ:
РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ**

промышленном секторе занято гораздо больше людей, чем в непромышленном (рис. 3). При этом в компании разработана гибкая и прозрачная система оплаты труда, позволяющая оценить и поощрить вклад каждого сотрудника в достижения компании вне зависимости от пола. Помимо этого, любой сотрудник компании имеет возможность на развитие и обучение в корпоративных центрах самой Группы, так и по международным программам без какой-либо дискриминации по гендерному признаку.

Таблица 2

Численность сотрудников Группы СКМ и его половой состав в 2007-2011 гг., человек [3]

	2007	2008	2009	2010	2011
Численность сотрудников всех бизнесов Группы	160 000	160 000	160 000	200 000	260 000
Численность сотрудников основных видов Группы	139 295	164 900	115 597	157 881	159 058
В том числе:					
Численность сотрудников промышленных холдингов	129 107	125 360	107 095	149 332	150 202
В разрезе:					
мужчины	94 465	87 391	76 491	103 307	104 909
женщины	43 743	37 969	30 604	46 025	45 293
Численность сотрудников непромышленных компаний	10 188	9 540	8 502	8 549	8 856
В разрезе:					
мужчины	н/д	3 223	3 606	3 322	3 542
женщины	н/д	6 317	4 896	5 227	5 314
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
В том числе:					
Численность сотрудников промышленных холдингов	129 107	125 360	107 095	149 332	150 202
В разрезе:					
мужчины	94 465	87 391	76 491	103 307	104 909
женщины	43 743	37 969	30 604	46 025	45 293
Численность сотрудников непромышленных компаний	10 188	9 540	8 502	8 549	8 856
В разрезе:					
мужчины	н/д	3 223	3 606	3 322	3 542
женщины	н/д	6 317	4 896	5 227	5 314

Примечания:

1. численность сотрудников всех бизнесов Группы СКМ включает сотрудников всех предприятий и компаний Группы в Украине и в мире.
2. численность сотрудников основных бизнесов Группы СКМ включает сотрудников предприятий и компаний, включенных в границы социальных отчетов Группы по соответствующему периоду, а также данные по управляющим компаниям Группы. Учитывается учетная численность по состоянию на 31 декабря отчетного периода.

В некоторой степени данное сокращение количества женщин в общей доле сотрудников компании стало результатом реструктуризации и экономии затрат в ответ на экономический кризис. В то же время основная часть таких рабочих мест, как, например, услуги по уборке территории, питанию, охране и ремонту не сокращались, а передавались на аутсорсинг внешним подрядчикам.

Руководство Группы СКМ осознает, какое воздействие на людей оказывает необходимость выведения непрофильных функций на аутсорсинг или сокращение штата. Один из важнейших аспектов любой программы аутсорсинга — это переговоры о переводе сотрудников в подрядные организации.

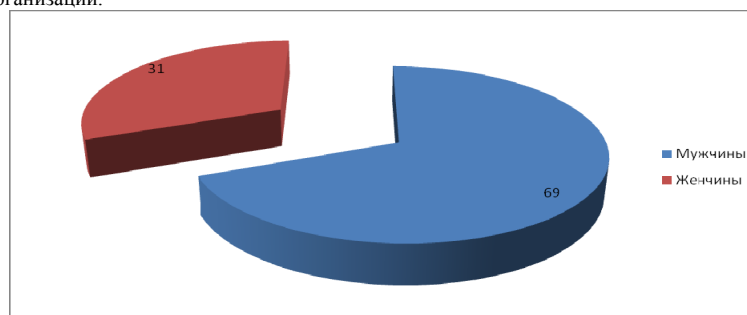


Рис. 3. Структура персонала Группы СКМ по половому признаку в 2012 году, % [3]

Если говорить о Метинвесте и ДТЭКе, то следует указать, что эти компании на данный момент выпустили свои социальные отчеты лишь до 2010 и 2011 года соответственно, при этом, структура сотрудников в разрезе по половому признаку в холдинге Метинвест за 2010 года совпадает со структурой Группы за 2012 год (69 % мужчин и 31 % женщин) [2].

Компания ДТЭК в своих социальных отчетах указала не только гендерное распределение общей численности персонала, но и состав руководящих органов холдинга в разрезе по полу (табл. 3 и рис. 4).

Таблица 3

Состав персонала по гендерному признаку в 2008-2011 гг., человек [1]

Год	Пол	
	мужчины	женщины
2008	29 430	8 803
2009	27 920	8 221
2010	28 304	8 068
2011	36 307	10 363

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Как видно из приведенной таблицы 3, до 2011 года количество женщин в компании ДТЭК снижалось, что было связано с реорганизацией внутри компании, новыми приобретениями и изменениями, а также с выводом некоторых функций на аутсорсинг. Однако в 2011 году численность представительниц слабого пола увеличилась, при этом в относительных значениях доля женщин по сравнению с 2010 годом практически не изменилась (с 22,18 % в 2010 г. до 22,21 % в 2011 г.).

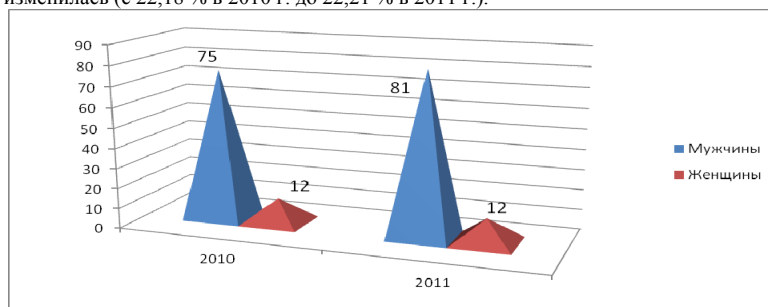


Рис. 4. Структура руководящих органов ДТЭК в разбивке по полу, человек [3]

Таким образом, на основании проведенного анализа гендерной диверсификации украинских компаний следует отметить, что в нашей стране данный вопрос всё же не стоит так остро и актуально, как в Европе. Наши компании в своих социальных отчетах практически не уделяют внимания составу персонала в разбивке по гендерному признаку, при этом они декларируют отсутствие дискриминации по половому признаку при найме на работу, оплате труда, мотивации, гарантий и социального обеспечения.

Еще одним недостатком социальных отчетов компаний из Украины является отсутствие какой-либо стратегии гендерной диверсификации в целом. Если европейские компании отражают свою заинтересованность в этом вопросе как в своих отчетах, так и на сайтах своих компаний, то украинские предприятия на данном этапе развития не стремятся создавать стратегию гендерной диверсификации и направлять свои усилия в этом направлении деятельности.

На наш взгляд, стратегия гендерной диверсификации в украинских компаниях может иметь следующий вид (табл. 4).

Таблица 4

Ключевые аспекты стратегии гендерной диверсификации для украинских компаний

Направление деятельности	Описание действий
Стратегия	Обеспечение гендерного разнообразия состава компаний на всех уровнях организации, что должно быть неотъемлемой частью основных ценностей предприятия и стратегического планирования деятельности
Лидерство	Руководители предприятия должны нести ответственность за подготовку и исполнение программы развития гендерного равенства в процессе подбора персонала, его обучения, работы, заработной платы, а также за равное предоставление возможностей вне зависимости от половой принадлежности сотрудников.
Возможности	Рост, развитие, мотивация, организация и удержание талантливых специалистов во всех странах присутствия компании, предоставление равных возможностей для самореализации мужчинам и женщинам
Культура	Отсутствие какого-либо проявления дискриминации к культуре, расе, религии и другим ценностям внутри рабочего коллектива; забота об отсутствии ущемления прав сотрудников-представителей национальных меньшинств и женского пола
Мониторинг положения	Улучшения качества мониторинга и отслеживания процессов изменения гендерного состава рабочей силы ТНК с целью отслеживания прогресса в достижении целей компании

Выводы:

1. Проблема Украины в вопросах гендерного равенства и предоставления равных возможностей представителям разных полов является достаточно актуальной и требующей учета в системе менеджмента украинских компаний. Недостаточные знания в этой области и отсутствие какой-либо стратегии по вопросу гендерного равенства является проблемой современного менеджмента в Украине.

2. Украинским компаниями необходимо разработать политику гендерной диверсификации и стратегию её дальнейшего развития и совершенствования с целью недискриминации в бизнесе представительниц женского пола. Учет культурных особенностей поведения представителей разных полов является неотъемлемой частью менеджмента предприятий и необходим для развития гендерного равенства в Украине.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Архив отчетов об устойчивом развитии компании ДТЭК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dtek.com/ru/corporate-social-responsibility/otchet-y-i-dokumenty>
2. Архив отчетов об устойчивом развитии компании Метинвест [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.metinvestholding.com/ru/csr/annual_reports
3. Архив отчетов об устойчивом развитии компании СКМ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scm.com.ua/ru/sustainability/reports/>
4. The Global Gender Gap Report 2013. [Электронный ресурс] / World economic forum. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАРПЛАТООБРАЗОВАНИЕМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Маковская Н.В., д.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и управления Могилевского государственного университета имени А.Кудешова (Беларусь)

Маковська Н.В. Методологія управління зарплатоутворенням на підприємстві.

У статті викладені основні теоретичні підходи до формування заробітної плати на підприємстві. Дані підходи враховують особливості формування ціни на працю та внутрішню політику оплати праці, як комплекс заходів щодо формування ефективної заробітної плати. Розглянуто основні критерії ефективності оплати праці та їх взаємозв'язок між собою. Також, наведені основні витрати з формування