

Женщины - денежные руководители | Ces dames de fer qui améliorent la performance

Автор: Лейла Бабаева, [Цюрих](#) , 29.09.2014.



Грация принцесс, стратегия великих полководцев (credit-suisse.com)

Присутствие на руководящих постах как мужчин, так и женщин улучшает результаты деятельности компании – к такому выводу пришли эксперты исследовательского института Credit Suisse.

|
La présence des femmes aux postes de direction améliore le rendement. C'est l'étude du Credit Suisse Research Institute qui en apporte des preuves financières.

Ces dames de fer qui améliorent la performance

Можно сказать еще точнее: чем больше женщин на высших руководящих должностях, тем успешнее фирма. В коммюнике Credit Suisse приводятся слова сотрудника подразделения инвестиционно-банковской деятельности банка Стефано Нателла о том, что благодаря женскому присутствию «повышается доходность собственного капитала, выплата дивидендов, соотношение рыночная цена/балансовая стоимость». Из этих слов можно заключить, что чрезмерная осторожность в финансовом мире женщинам не присуща, и они тоже могут быть

бесстрашными капитанами денежного моря.

Исследование «Женщины на предприятиях» опирается на базу данных «Credit Suisse Gender 3000», в которой представлены структуры советов директоров и высшего руководства более 3000 компаний. База данных содержит данные о 28000 руководителей высшего звена, около 3700 из которых – женщины. Эксперты пришли к выводу, что между началом 2012 года и июнем 2014-го те фирмы, рыночная капитализация которых превышает 10 миллиардов долларов, и в совет директоров которых входит хотя бы одна женщина, добились 5-процентного превышения общего дохода независимо от сферы их деятельности.

Этот показатель несколько ниже, если учитывать компании, капитализация которых не превышает десяти миллиардов долларов – 2,5%. Для желающих стать акционерами будет интересной новостью то, что более внушительные дивиденды платят те компании, где женщины представляют более 10% ключевых фигур.

Добавим к этому то, что число женщин на руководящих постах постепенно растет. Если в 2010 году в мире их было в среднем 9,6% от общего числа топ-менеджеров, то в 2013-м – уже 12,7%. В Швейцарии, соответственно, 8,6% и 11,3%. При этом наблюдаются региональные различия: больше всего «женщин на финансовом Олимпе» – в Северной Америке и Европе, несколько меньше – в Азии, и меньше всего – в Латинской Америке.

Интересно, что, по данным Credit Suisse, на Украине за последние четыре года процентная доля женщин, занимающих высокие должности, не менялась, оставаясь на уровне 6,7%, а вот в России выросла с 6,8% до 8,1%. Также примечательны такие страны, как Япония, где доля генеральных директоров «с Венеры» в 2010-м составляла 0,9%, и выросла к 2013-му только до 1,6%, Пакистан, где показатель, наоборот, уменьшается – 2,4% и 1,5% соответственно, Турция – 8,2% и 6,6%, Южная Корея – 0,7% и 2,4%. Есть также государства, в которых число женщин-директоров растет неравномерно, то увеличиваясь, то уменьшаясь, но есть и страны-чемпионы: Норвегия, где женщины уже в 2010-м составляли треть числа топ-менеджеров (36,6%), а в прошлом году их ряды расширились до 39,7%; Швеция – 28,9% и 30,3%; Франция – 16,1% и 29,6%. Впрочем, в случае с Норвегией нет ничего удивительного, так как с 2006 года в стране действует закон, обязывающий открытые акционерные общества включать в совет директоров не менее 40% женщин.

Если говорить о направлениях деятельности, то больше всего женщин (свыше 20%) можно встретить среди руководства в СМИ и сфере недвижимости, а меньше всего – в автомобилестроении, сфере инвестиционного бизнеса и технологий.

Почему же в числе топ-менеджеров компаний до сих пор так мало женщин? Специалисты объясняют это такими факторами, как естественные предпочтения касательно сектора экономики, культурные предпочтения, предпочтения, связанные с должностью, а также структурные проблемы и затруднения, связанные с политической волей.

Кроме того, одно из возможных объяснений кроется в том, что мало кто из женщин выбирает технические, научные или математические факультеты в вузах, а те из них, кто решается погрузиться в мир цифр, интегралов и логарифмов на студенческой скамье, как правило, покидают эту стезю в профессиональной жизни. По этой причине мы встретим очень мало женщин на высоких постах на предприятиях

угольной или нефтяной промышленности. Конечно, немаловажную роль играют и культурные стереотипы (у кормила власти может стоять только мужчина), принятая система поощрения и продвижения по служебной лестнице, создающая выгодные условия для представителей сильного пола. Однако сбалансированная политика на уровне государства и конкретных компаний помогут преодолеть препятствия на пути женщин к деловому Олимпу. Например, в странах Скандинавии представительницам «слабого» (это слово можно взять в кавычки, когда речь идет о сражениях не на поле брани, а в деловых офисах) пола предоставляют продолжительный и хорошо оплачиваемый отпуск после рождения ребенка, матери имеют возможность отдать свое чадо в детский сад. А это значит, что и после рождения маленького чуда женщина сможет продолжить карьеру, если она этого захочет.

[женщины и мужчины](#)

[женщины в швейцарии](#)

[женщины-предприниматели](#)

[женщины Швейцарии](#)

Статьи по теме

[Чего хотят женщины-предприниматели?](#)

Source URL: <https://dev.nashagazeta.ch/news/econom/18325>