

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

М.Н. Поддубная, канд. экон. наук, доцент
И.Ф. Ичмелян, магистрант
 Кубанский государственный университет
 (Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2411-0450-2022-1-183-167-170

***Аннотация.** В статье анализируются проблема гендерного дисбаланса в бизнес-среде, особенности построения женской карьеры, как в предпринимательском, так и в корпоративном секторе, а также выделены основные барьеры, с которыми сталкивается большинство женщин на пути развития своей карьеры. Проанализированы современные возможности, предоставляемые компаниями и государством для поддержки женской карьеры, а также предложены авторские идеи для активного вовлечения женщин в экономику страны и созданию для них новых бизнес-возможностей.*

***Ключевые слова:** женское предпринимательство, роль женщины в бизнесе, гендерное равенство, поддержка бизнеса, бизнес-карьеристка, возможности для бизнеса.*

На современном этапе развития мировой экономики все заметнее становится роль современной женщины в бизнес-среде, как крупных компаний, так и малого и среднего бизнеса.

Несмотря на то, что на сегодняшний день четкая грань между делением профессий на, так называемые, «мужские» и «женские», постепенно начинает стираться, однако, как женщины, так и мужчины могут столкнуться с гендерными предрассудками и с устаревшими взглядами общества. Если обратиться к статистическим данным, то следует отметить, что женщины чаще сталкиваются с профессиональной сегрегацией на трудовом поприще. Это говорит о том, что вопрос гендерного неравенства в профессиональной сфере остается все также актуальным и требует разрешения, как со стороны общества, так и со стороны государства.

Диверсификация состава управленческих команд в крупном бизнесе и стимулирование женщин к созданию собственного дела – это не вопрос борьбы за женские права, а мощный инструмент для роста экономического развития любой страны. В рамках исследования, проведенном агентством «McKinsey», было установлено, что если бы все страны мира пришли бы к гендерному равенству в корпоративном сегменте, то мировой ВВП к 2025 году вырос бы на 12 трлн \$. [1]. Активное во-

влечение женщин в бизнес-процессы способствует созданию новых рабочих мест и, как следствие, стимулирует экономический рост государств, а также позволяет наращивать инновационный потенциал.

По данным исследования о женском предпринимательстве в разных странах платежной системы «MasterCard», которые опубликованы в рейтинговой форме «Mastercard Index of Women Entrepreneurs», первый показатель, измеряющий женскую активность в бизнесе и возможности развития, включает в себя 12 показателей. Учитывая данный индекс, «Mastercard» выявили наиболее благоприятные страны для развития женского предпринимательства, на 2020 год ими стали:

- Израиль, индекс страны составил 74,7;
- США, показатель которых составляет 74;
- третье место досталось Швейцарии с индексом 71,5.

Россия занимает второе место по наибольшей доли женщин среди владельцев бизнеса, однако не входит даже в десятку по созданию среды с благоприятными условиями и возможностями для ведения собственного бизнеса, «Index of Women Entrepreneurs» для России на 2020 год составил 64,6, что является многообещающим, так как в сравнении с 2019 го-

дом показатель вырос на 6,7% [2]. По результатам аналитического исследования Федеральной налоговой службы России 40,2% российских женщин руководят бизнесом, это достаточно высокий уровень, который и говорит о потенциале к развитию рыночной экономики, но это в основном женщины представляют малый, зачастую, даже микро-бизнес [3]. Женщин в малом бизнесе достаточно много, но женщин на топовых позициях, которые реально влияют на экономику, остается мало и вопрос заключается в формировании пути женщин на стратегические позиции в крупном бизнесе и создании благоприятной среды расширения малого бизнеса (причем не только женского, но и в целом МСП).

Рассмотрим возможности, открывающиеся на сегодняшний день перед современными российскими женщинами в построении карьеры топ-менеджеров и директоров в корпоративном секторе, а также финансовые и нефинансовые меры поддержки для создания и развития собственного дела, как со стороны коммерческих организаций, различных социальных объединений, так и со стороны государства.

Активную финансовую поддержку женщинам-предпринимателям оказывает банк «Центр-инвест» в банке предусмотрена специальная программа кредитования «Бизнес-кредит для женщин», целью которой является создание большего числа успешных женщин-предпринимателей. Организация может воспользоваться данной программой при следующих условиях: индивидуальный предприниматель женщина, юридическое лицо, если собственником или руководителем является женщина, а также компании, которые производят товар или услуги, направленные на женскую аудиторию, ставка по кредиту составляет от 11 до 13% годовых и зависит от срока, на который привлекается кредит, максимально возможный срок займа составляет 5 лет.

Также женщины-предприниматели могут обратиться за финансовой поддержкой своем регионе в государственные микрофинансовые организации, такие как

Фонд поддержки предпринимательства или Фонд микрофинансирования, где есть возможность получения займов по льготной процентной ставке, в зависимости от направления деятельности организации ставка варьируется от 0,1% до 4%, в зависимости от того на какой срок и с какой целью привлекается кредит. Также можно участвовать в программах субсидирования МСП. В центре «Мой бизнес» предприниматели могут получить качественную бесплатную консультацию по ведению бизнеса, в вопросах управления, маркетинга и финансирования. Пока в рамках данных программ, нет целевых программ, направленных на конкретно женскую аудиторию. Однако «Мой бизнес» активно проводит бесплатные образовательные мероприятия для развития женского предпринимательства, такие как: Женское предпринимательство», «Женский бизнес. Бизнес-девичник. Хочу, могу, делаю», «Академия женского бизнеса», «Женское дело», «Мама-предприниматель» и другие.

Среди компаний, активно поддерживающих развитие женского предпринимательства можно выделить международную аудиторско-консалтинговую компанию «ЕУ», которая широко представлена на российском рынке. В компании «ЕУ» действует программа «Деловые женщины», в рамках которой, проводится большое количество образовательных проектов, позволяющих получить полезные знания по ведению бизнеса, консультации и усовершенствовать свои лидерские навыки, а также с 2013 года компания проводит ежегодный конкурс. Все эти шаги направлены на расширение возможностей и построение карьеры в бизнесе.

Одним из популярных социальных сообществ в России является фонд: «PRO Женщин», основанный супругами-предпринимателями, которые стремятся создать пространство, для эффективного взаимодействия женщин и женских сообществ, для развития женского лидерства, предпринимательства, обмена опытом и информацией, возможностью найти поддержку, как психологическую, так и материальную со стороны, фонд также предоставляет менторскую программу. Среди

активных партнеров фонда стоит выделить такие компании, как: «Альпина Паблшер», «Нетология», «Rybacov Fond», ГБУ «Малый Бизнес Москвы» и др.

Аналогичные сообщества в России – это «Women2women», «Women on boards», большое количество образовательных программ предлагает бизнес-школа «Сколково», также множество мероприятий и проведение конкурсов на получение грантов проводится Комитетом по развитию женского предпринимательства «Опора России».

Бизнес-школой «Сколково» в рамках программы для женщин-лидеров «Flow» было проведено исследование, в результате которого были выявлены барьеры, мешающие современным женщинам строить карьеру в корпоративном секторе, а также заниматься собственным бизнесом. В опросе приняли участие около 2000 женщин предпринимателей и руководителей. В своем большинстве женщины отмечали следующие причины мешающие, постарению карьеры:

- 46% нехватка собственных навыков и компетенций;
- 43% необходимость совмещать работу с заботами о семье и детях;
- 39% неуверенность в себе [4].

В свою очередь, мы хотим предложить, следующие решения для выявленных проблем.

Нехватка собственных навыков и компетенций тесно связана с неуверенностью в себе. По статистике, женщины, как правило, занижают свой потенциал и недооценивают свои возможности, это зачастую связано со сложившимися в обществе стереотипами, а также личными установками. Именно для того, чтобы пробить «стеклянный потолок», необходимо: продемонстрировать женщинам ролевые модели успешных женщин в бизнесе, причем, важно, чтобы они делились не только успешными кейсами, но и рассказывали о сложностях, с которыми может столкнуться женщина в начале своего пути важно, это будет служить стимулом и мотивацией к обучению [5].

Необходимым шагом для обмена опыта является создание среды поддерж-

ки, в виде сообществ, которых уже не мало создано в России, а также важно развивать институт наставничества как для женщин предпринимателей, так в рамках корпоративной карьеры. Мы предлагаем обеспечить создание женских бизнес-акселераторов и инкубаторов в каждом регионе, как самостоятельной организации, либо на базе существующих, важно чтобы программы были направлены непосредственно на женскую аудиторию и включали в себя не только бизнес-образование, но и моральную поддержку.

Следующей важной мерой по созданию карьерных возможностей для женщин является поддержка материнства со стороны работодателей. Государство не всегда может обеспечить регионы должным количеством детских садов, в густонаселенных пунктах сады и школы переполнены, преподаватели не успевают должным образом уделить время каждому из-за большого количества детей, родителям приходится дополнительно заниматься с детьми, как правило, это выпадает на долю матери, следовательно, нет возможности полностью посвящать себя работе. Для решения этой проблемы мы предлагаем следующие решения: строительство детских садов на базе корпораций, организация «продленок» для детей сотрудников, наличие детских комнат в компаниях (данное решение подойдет не только для крупных корпораций, но и для представителей МСП).

Также для женщин, вышедших в декрет, необходимо создавать условия для возможности продолжать работу и поддерживать ее квалификацию, данного решения можно достичь при помощи гибкого графика на работе, организация онлайн курсов и тренингов для того, чтобы поддерживать компетентность сотрудника.

Следует отметить, что, если компании направляют свои ресурсы на поддержание гендерного равенства в компании, это повышает их социальную ответственность и позволяет построить сильную команду с равными возможностями, как для женщин, так и для мужчин. Сообщества предпринимателей и компании могут содействовать обмену опытом по созданию гендерно сбалансированных команд, обучать топ-

менеджмент, а также анализировать проблемы, препятствующие продвижению женщин в бизнесе и менеджменте, отмечать корпоративными наградами компании и женщин предпринимателей в качестве поддержки и дальнейшего стимулирования их успешной деятельности.

Не стоит также обходить стороной и меры финансовой поддержки женщин в бизнесе, мы предлагаем внедрять программы целевого финансирования, например разработка программы микрофинансирования для поддержки женского предпринимательства, снижение ставки по банковским кредитам на развитие бизнеса для женщин, путем субсидирования банков.

Несмотря на то, что Россия достаточно сильно отстает от многих стран по уровню благоприятной среды для развития женского предпринимательства, тем не менее, на сегодняшний день можно заметить повышенную деловую активность женщин в бизнесе. Начинаящие женщины-предприниматели и наемные сотрудники все больше стремятся к получению новых знаний, которые пригодятся им для взаимодействия и продвижения в бизнес-среде. Женское предпринимательство является важным фактором в развитии Российской экономики и способствует ее стабилизации и динамичному росту, именно поэтому государству и крупным компаниям следует остановить свой фокус внимания на данном вопросе.

Библиографический список

1. Макроэкономическая сила гендерного паритета. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://econs.online/articles/ekonomika/makroekonomicheskaya-sila-gendernogo-pariteta/>
2. Отчет Mastercard Index of Women Entrepreneurs 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mastercard.com/news/research-reports/2020/mastercard-index-of-women-entrepreneurs-2020/>
3. ФНС России подсчитала, сколько женщин занято в малом бизнесе – URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/10662978/
4. Внутренние барьеры: почти половина женщин не может строить карьеру из-за семьи. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/402051-vnutrennie-barery-pochti-polovina-zhenshchin-ne-mozhet-stroit-kareru-iz-za-semi>
5. Лымарева О.А., Елизарова Л.И. Управление трудовой мотивацией в рамках профессионального обучения // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – №9-1 (79). – С. 181-184.

GENDER AND ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT

M.N. Poddubnaya, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

I.F. Ichmelyan, *Graduate Student*

Kuban State University

(Russia, Krasnodar)

Abstract. *The article analyzes the problem of gender imbalance in the business environment, the features of building a women's career, both in the entrepreneurial and corporate sectors, and highlights the main barriers that most women face on the way to developing their careers. Modern opportunities provided by companies and the state to support women's careers are analyzed, as well as author's ideas for the active involvement of women in the country's economy and the creation of new business opportunities for them are proposed.*

Keywords: *women's entrepreneurship, the role of women in business, gender equality, business support, business career, business opportunities.*