



Гендерное разнообразие в ТОП-менеджменте казахстанских компаний

КРМГ в Казахстане и Центральной Азии
2020 г.

kpmg.kz

STATUS QUO

В настоящее время наблюдается стремление к достижению гендерного разнообразия во всех сферах. Ввиду ожиданий акционеров и заинтересованных сторон, в корпоративном мире этот вопрос также приобретает большую важность, и гендерный баланс как показатель устойчивости компании становится одной из основополагающих задач бизнеса. Однако в мире по-прежнему сохраняется существенное неравенство гендерных соотношений как по горизонтали в разрезе секторов экономики, так и по вертикали в топ-менеджменте¹.

Чтобы понять, что сейчас происходит с гендерным разнообразием в топ-менеджменте казахстанских компаний, мы провели

оценку гендерной репрезентативности по корпоративным ролям и в совокупности в 66 крупных компаниях из разных секторов экономики. Также мы разработали дорожную карту по достижению гендерного разнообразия.

В качестве источников информации мы использовали официальные корпоративные сайты, годовые отчеты и отчеты по устойчивому развитию компаний за 2018 и 2019 годы.



В рамках обзора были рассмотрены показатели гендерного разнообразия 66 крупных компаний Казахстана

Преимущества гендерного разнообразия для компаний и дорожная карта основаны на научных статьях и исследованиях в этой области (подробнее об использованных материалах в Приложении).

В целях изучения актуальной ситуации гендерного разнообразия в компаниях Казахстана была сделана выборка по основным крупным организациям из частного сектора (53%) и публичного сектора (47%).

Компании обзора представляют следующие сектора рынка:

32% 

Нефть и газ

12% 

Финансовые услуги

24% 

Металлургия

12% 

Промышленность

20% 

Другие*

*В группу респондентов «Другие» вошли компании из следующих отраслей: автомобильная промышленность, строительство и материалы, электричество, телекоммуникации, табачная промышленность, промышленный транспорт, путешествия и отдых.

¹ Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations, OECD, June 2017

ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ В ЦИФРАХ

В рамках данного обзора в первую очередь были изучены количественные показатели общего числа работников в разрезе по полу. Общее количество сотрудников в выбранных компаниях ранжируется от 91 до 135 952 работников, соответственно общий охват обзора составляет **551 893** сотрудников на 66 компаний.

В разрезе по полу средняя доля мужчин от общего числа сотрудников составляет – 72 %, а женщин – 28 %.

В ходе исследования также был проведен анализ состава совета директоров компаний по гендерному признаку.

Общий процент репрезентативности мужчин в составе совета директоров составляет – 90 %, а женщин – 10 %.

В **60%** представленных компаний совет директоров состоит только из мужчин.

Также были изучены количественные показатели исполнительного органа компаний по гендерному признаку.

Общий процент репрезентативности мужчин в исполнительном органе составляет – 85 %, а женщин – 15 %.

В **59%** представленных компаний исполнительный орган состоит только из мужчин.

Ниже представлена общая гендерная репрезентативность по двум основным показателям в разрезе секторов рынка изученных компаний: совет директоров и исполнительный орган.

Состав Совета директоров по полу, %



Нефть и газ



Финансовые услуги



Металлургия

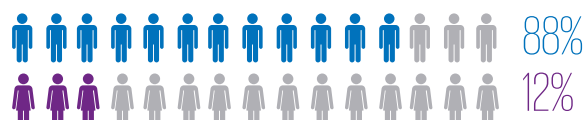
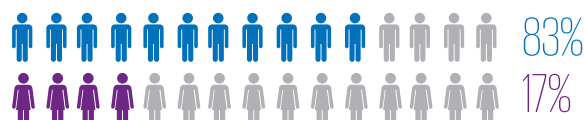


Промышленность



Другие

Состав Исполнительного органа по полу, %



ПОЧЕМУ ГЕНДЕРНОЕ РАЗНООБРАЗИЕ В ТОП-МЕНЕДЖМЕНТЕ ВАЖНО?

Сегодня существует ряд исследований, которые демонстрируют организационные преимущества гендерного разнообразия.



Присутствие женщин на руководящих должностях способствует повышению эффективности бизнеса

Так, к примеру, исследование, проведенное Петерсонским институтом международной экономики в 2016 году (22 000 публичных компаний в 91 стране), показало, что наличие женщин в совете директоров

коррелировало с ростом прибыльности. Увеличение доли женщин на руководящих должностях с 0 до 30% было связано с 15%-ным ростом прибыльности компаний².



Присутствие женщин на руководящих должностях способствует профессиональному благополучию

Исследования показали, что при прочих равных условиях менеджеры в отраслях, где доминируют мужчины, имеют более слабое психическое здоровье по сравнению с менеджерами в отраслях, где

доминируют женщины³. Кроме того, работа в компаниях, где культивируются сверхмужественность и гиперконкуренция, влияет как на психическое, так и физическое здоровье сотрудников⁴.



Присутствие женщин на руководящих должностях способствует развитию инноваций в компании

В ряде исследований и статей показано положительное влияние гендерного разнообразия на инновации в компаниях⁵. Также было обнаружено, что гендерное разнообразие

всей рабочей силы оказывает более позитивно влияние на успешность и вероятность внедрения нетехнологических инноваций по сравнению с технологическими.

² Working Paper "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey", Peterson Institute for International Economics, February 2016

³ Research paper «Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries», Flinders University of South Australia, 1999

⁴ Article «How Masculinity Contests Undermine Organizations, and What to Do About It», Harvard Business Review, November 2018

⁵ Research paper «The Link between Gender Diversity and Innovation: What is the Role of Firm Size?», Universitat Rovira i Virgili, September 2017

“CALL-TO-ACTION”



Казахстан занимает 37 место по показателю «Экономическое участие и возможности» Индекса гендерного разрыва в мире

Согласно докладу Всемирного экономического форума о глобальном гендерном разрыве, Казахстан занимает 37 место по показателю «Экономическое участие и возможности», который включает такие индикаторы, как уровень участия в рабочей силе, равная оплата за аналогичный труд, расчетный заработанный доход, процент высших должностных лиц и менеджеров, а также профессиональных и технических работников⁶. При этом результаты нашего обзора показали, что среди членов совета директоров и исполнительного органа компаний выборки представлено недостаточное количество женщин. Согласно отчету Международной организации труда «Женщины в бизнесе», это обусловлено тремя основными факторами: семейные обязанности, гендерные стереотипы и мужская корпоративная культура⁷.

Необходимо признать, что несмотря на преимущества гендерного разнообразия в руководстве, как экономического, так и социального характера, компании все еще не имеют четкого понимания того, что поставлено на карту и в чем заключается упущенная возможность.

Как только будут определены потенциальные бизнес-результаты и сформированы соответствующие цели, начнется путь к достижению гендерного разнообразия. Чтобы помочь заинтересованным компаниям в стремлении достичь гендерного разнообразия, мы разработали дорожную карту.

⁶ Global Gender Gap Report, World Economic Forum, 2020

⁷ Global Report «Women in Business and Management: The business case for change», International Labour Office, May 2019



ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАЗНООБРАЗИЯ



1

Объективная кадровая политика и практика найма и продвижения сотрудников

Ключевую роль в улучшении гендерного разнообразия топ-менеджмента компаний играет внедрение политики и практики найма и продвижения сотрудников, в которой нет стереотипов в отношении женщин-руководителей или неформальных «типично мужских» договоренностей. Также необходимо подчеркнуть важность одинаковой поддержки для всех сотрудников, независимо от пола.

2

Политика баланса между работой и личной жизнью

Немаловажным аспектом в становлении гендерного разнообразия является внедрение политики, поддерживающей баланс работы и личной жизни как для женщин, так и для мужчин. Данная политика включает в себя гибкий рабочий график, предоставление отпуска по уходу за ребенком или в случае инвалидности одного из членов семьи, обустройство корпоративных яслей и детских садов.

3

Четкий карьерный путь и возможность продвижения

Для улучшений гендерного разнообразия в компании рекомендуется обеспечить равный доступ к обучению, квалификации и спонсорским программам для мужчин и женщин. Этот шаг обеспечивает более широкое использование потенциала сотрудников и их профессиональной квалификации.

4

Открытая корпоративная культура, поддерживающая гендерное разнообразие

Открытая корпоративная культура является одним из важных шагов по улучшению гендерной репрезентативности в топ-менеджменте. Также стоит отметить, что наличие правильной культуры показывает приверженность к разнообразию со стороны руководства компании и становится положительным примером для других сотрудников.

5

Программы по коучингу/наставничеству для женщин

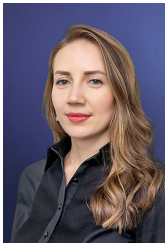
Согласно исследованию KPMG International, если у женщин есть пример ролевой модели, то она чаще уверена в том, что сама справится с данной ролью⁸. В компаниях рекомендуется внедрить программы коучинга/наставничества для дальнейшей мотивации к профессиональному развитию женщин.

⁸ Women's Leadership Study - Moving Women Forward into Leadership Roles, KPMG, 2015

Контакты



Габит Мусрепов
Партнер, Консалтинг
KPMG в Казахстане и Центральной Азии
T: +7 (727) 2980898
E: gmusrepov@kpmg.kz



Алена Дюсембаева
Менеджер, Консалтинг
KPMG в Казахстане и Центральной Азии
T: +7 (7172) 552888
E: adyussebayeva@kpmg.kz



Сания Минан
Старший консультант, Консалтинг
KPMG в Казахстане и Центральной Азии
T: +7 (7172) 552888
E: saniyaminan@kpmg.kz



Арай Серикжанова
Консультант, Консалтинг
KPMG в Казахстане и Центральной Азии
T: +7 (7172) 552888
E: aserikzhanova@kpmg.kz

kpmg.kz

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2020 г. ТОО «КПМГ Такс энд Эдвайзори», компания, зарегистрированная в соответствии с законодательством Республики Казахстан, участник глобальной организации независимых фирм KPMG, входящих в KPMG International Limited, частную английскую компанию с ответственностью, ограниченной гарантиями своих участников.

Наименование KPMG и логотип KPMG являются товарными знаками, используемыми по лицензии участниками глобальной организации независимых фирм KPMG.