

**Государственный университет  
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ**

*Рощин С.Ю., Солнцев С.А.*

**КТО ПРЕОДОЛЕВАЕТ «СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК»? : ВЕРТИКАЛЬНАЯ  
ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ.**

Москва  
ГУ-ВШЭ  
2006

## **Что такое «стеклянный потолок» или в чем проблема?**

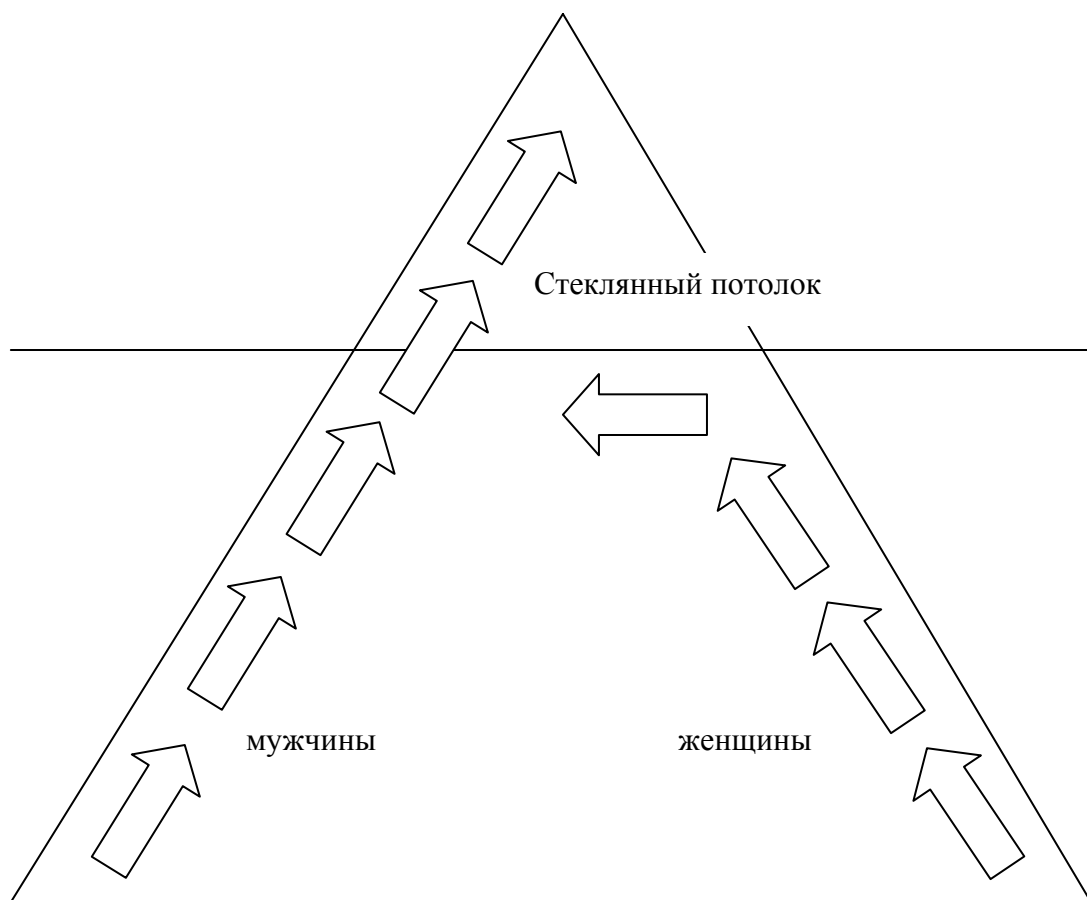
Обычным стереотипом, который существует в обществе, является представление о том, что мужчина-начальник явление естественное, тогда как женщина-руководитель – это скорее исключение из правил. Неявный социальный контракт, закрепляющий гендерные роли мужчины и женщины, предполагает, что мужчина в большей степени ориентирован на трудовую деятельность, его задачей является материальное обеспечение, а удел женщины – это семья и домашнее хозяйство, поэтому трудовая деятельность для нее является вторичной и неперспективной.

Одно из следствий этого - асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах: отраслевых, профессиональных, должностных, которое получило название сегрегации. Выделяют горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Горизонтальная сегрегация проявляется в различных профессиональных группах, а вертикальная - среди одной и той же профессиональной категории. Отраслевую и профессиональную сегрегацию можно считать в таком случае горизонтальной, а должностную – вертикальной сегрегацией.

Вертикальная сегрегация получила также название «стеклянный потолок» (glass ceiling). «Стеклянный потолок» - это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее, фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера. Проблема «стеклянного потолка» характерна для многих стран, в том числе и для развитых. Согласно опросу, проведенного в начале 2006 года компанией Accenture (было опрошено 1200 топ-менеджеров в 8 странах Северной Америки, Европы и Азии), наличие стеклянных потолков констатировали 70% респондентов-женщин и 57% респондентов-мужчин. В США, Великобритании, Германии, Австралии и Швеции более значимыми барьерами для карьерного роста женщин являлись социальные нормы, в Канаде, Филиппинах и Австрии – корпоративные нормы.

Иллюстративная модель «стеклянного потолка» представлена на рис. 1. «Стеклянный потолок» может рассматриваться как невидимый карьерный барьер и в рамках внутрифирменной, внутрикорпоративной карьерной пирамиды, и в рамках профессиональной карьеры, которая подразумевает не только карьерный рост внутри одной фирмы, но включает в себя карьерные продвижения и повышение профессионального статуса за счет перехода от фирмы к фирме. Но так как существует согласованность внутрикорпоративных политик, то и перемещение от компании к компании в определенный момент приведет к столкновению со «стеклянным потолком». Для продолжения

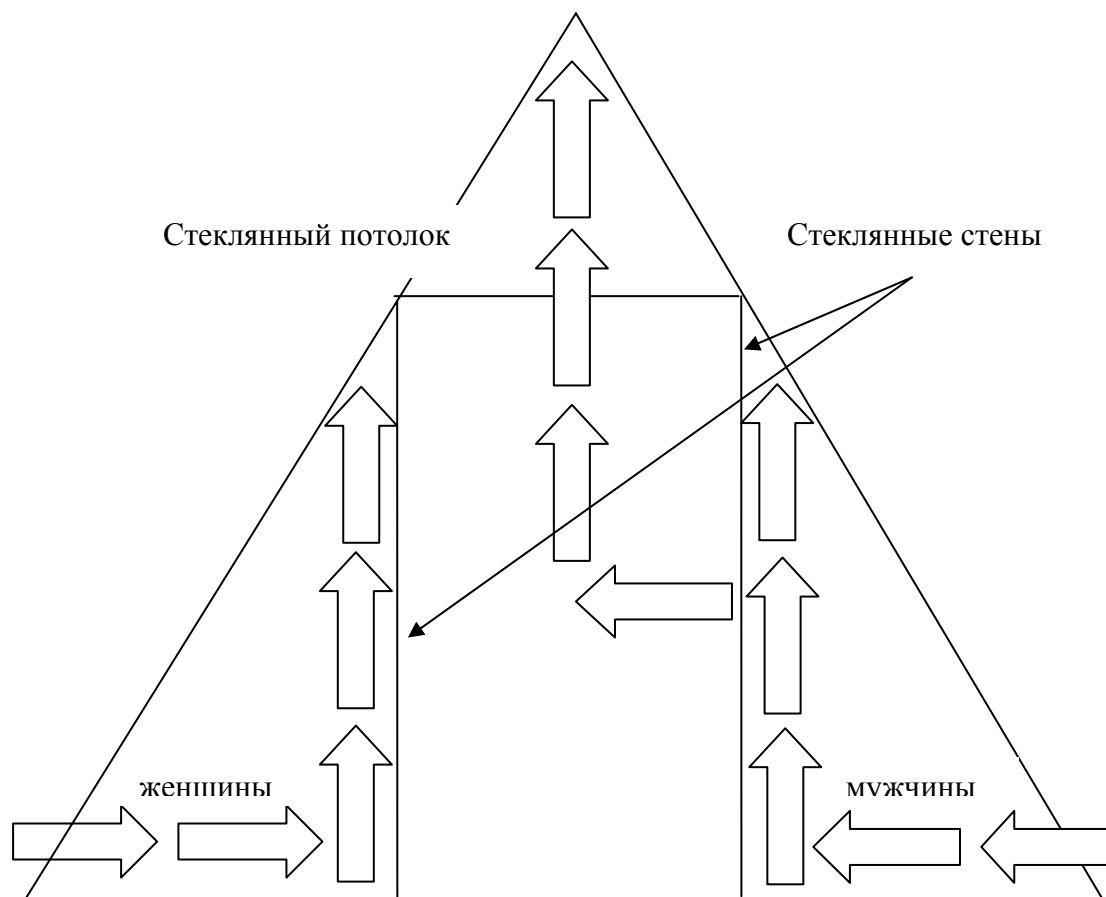
профессиональной карьеры окажется слишком малое количество фирм, в которых не возникают барьеры для дальнейшего роста



**Рис. 1. Модель стеклянного потолка в карьерной пирамиде (Wirth, 2001)**

Модификацией модели «стеклянного потолка» является модель «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» (рис. 2). В этом случае вертикальная сегрегация дополняется горизонтальной сегрегацией, и женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности, которые обеспечивают впоследствии значительный вертикальный, карьерный рост. В ситуации «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» селекция наступает еще при выборе сферы деятельности, профессионального образования. Или происходит выбор таких сфер деятельности, которые потом не предполагают значительных продвижений. Например, бухгалтерский труд, в котором больше представлены женщины, но из бухгалтеров очень редко вырастают топ-менеджеры. Или происходит концентрация в тех отраслях, которые являются менее доходными, обеспечивают меньший доступ к ресурсам, и поэтому обеспечивают меньший доступ во властные структуры. Опыт менеджмента в финансовой сфере или в нефтегазовых отраслях создает более серьезные заделы для последующей

карьеры, в том числе во властных структурах, чем опыт менеджмента в сфере культуры, здравоохранения, или социального обеспечения. Поэтому при наличии «стеклянных стен» ограниченность вертикального продвижения уже predetermined выбором профессиональной сферы деятельности.



**Рис. 2. Модель стеклянного потолка и стеклянных стен (Wirth , 2001)**

Вертикальная сегрегация имеет несколько важных последствий.

Во-первых, она закладывает основу для гендерного неравенства в зарплатах. Как показывают исследования (Ogloblin, 1999, Рощин, Горелкина, 2004) гендерный разрыв в зарплатах в российской экономике, который определяется до 40%, в основном объясняется профессиональной и отраслевой сегрегацией. Профессиональная сегрегация включает в себя и вертикальную сегрегацию, так как разбиение на профессиональные группы происходит по выполняемым функциям, и при этом учитывается и должностной уровень.

Вертикальная сегрегация создает ситуацию, когда женщины имеют меньший доступ к экономическим ресурсам и принятию решений, что в свою очередь порождает ограниченные возможности в политической сфере, и таким образом, способствует возникновению

замкнутого круга. Для того, чтобы менять ситуацию, нужны институциональные изменения, которые не могут быть проведены, так как существует ограниченный доступ к политическим институтам, ситуация сохраняется обеспечивая еще меньший доступ к ресурсам, и еще больше ограничивая возможность институциональных изменений.

Дискриминация женщин приносит потери экономике за счет неполного использования руководящих способностей женщин, снижения привлекательности карьерного роста для женщин, что оказывает дестимулирующее влияние на их работу. Так, по оценкам английской правительственной комиссии по вопросам женщин и труда, потери экономики Великобритании от наличия барьеров для женщин в сфере труда составили 25-40 млрд. долл.<sup>1</sup> (имеются в виду все потери, а не только от дискриминации женщин через механизм вертикальной сегрегации)

### **Почему существует «стеклянный потолок»?**

В чем причины устойчивого существования «стеклянного потолка»? Очевидно, что этот феномен не может быть объяснен только дискриминацией или препятствиями, существующими в обществе, для занятия женщинами руководящих должностей. Можно сформулировать несколько гипотез, объясняющих возникновение и существование «стеклянного потолка».

1. Первое объяснение может быть связано с различиями в человеческом капитале, в образовании. Если мужчины чаще становятся руководителями, то это отражает их больший человеческий капитал, больший уровень образования. Но такое объяснение скорее годится для характеристики ситуации в ретроспективе. В настоящий момент в России, как и на большей части постсоветского пространства, женщины имеют более высокий уровень образования, но феномен «стеклянного потолка» продолжает сохраняться.

2. Различия в человеческом капитале могут заключаться не только в уровне, но и в структуре образования. Хотя средний уровень образования у женщин выше, чем у мужчин, тем не менее, женщины более склонны получать образование (например, гуманитарное, педагогическое), которое менее востребовано на руководящих позициях;<sup>2</sup>

3. Различия в человеческом капитале могут состоять не столько в различии в образовании, сколько в различии в накопленном опыте, трудовом стаже. У женщин, как правило, стаж меньше за счет перерывов в трудовой деятельности, связанных с рождением и

---

<sup>1</sup> Women and Work Commission (UK). Shaping a fairer future report. London, 2006.

<sup>2</sup> Показательным является пример, когда в начале 1990-х годов экономическое образование стало значительно более востребовано, чем ранее. И практически сразу доля женщин, получающих данное образование, стала сокращаться. Если в советское время среди получавших высшее экономическое образование преобладали женщины, то в 1990-е годы доля женщин стала стремительно сокращаться.

воспитанием детей. И это может существенно уменьшать конкурентные преимущества женщин при продвижении. Тем более, что опыт, который оказывается актуальным для карьеры, накапливается как раз в те периоды жизненного цикла в тех возрастах, когда у женщин высокая вероятность перерыва в трудовой деятельности. Таким образом, они могут проигрывать стартовые позиции мужчинам.

4. Различия в человеческом капитале могут заключаться не только в образовании и опыте, но и в различных характеристиках стилей руководства. В работе Чириковой А (Чирикова, 1998) на данных 1995-1998 годов исследуются женщины, возглавляющие компании, которые в основном являются мелкими предпринимателями, однако рассматриваются и женщины –генеральные директора крупных и средних компаний. В рамках исследования для сравнения стилей руководства были выявлены основные деловые умения женщин и мужчин. У женщин первые три позиции в общем ряду, согласно рейтингу оценок, занимают деловые качества: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон; уверенность в себе и своей миссии; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска. У мужчин умениями-лидерами являются постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил. То есть для женщин-предпринимателей, руководителей более свойственна гибкость, способность решать конфликты, а для мужчин – динамизм и умение доминировать и извлекать выгоды.

Таким образом, бизнес вообще, и институциональные особенности российского бизнеса в частности могут создавать ситуацию, когда предъявляется большой спрос на «мужской» стиль управления, когда более важным являются качества авторитарного, агрессивного стиля управления, обеспечивающего доступ и захват стратегических ресурсов, защиту прав собственности на активы.

5. Неявный социальный контракт, существующий в обществе, определяющий гендерные роли, приводит к тому, что на женщин больше ложится семейная нагрузка, у них остается меньше времени для трудовой деятельности (Мезенцева, 2003; Рощин, Зубаревич, 2005). В этой ситуации женщины могут в меньшей степени приложить трудовые усилия и проигрывают конкурентную борьбу мужчинам за позиции руководителей

6. Социальная конструкция женского гендера предполагает большую альтернативность поведения. Женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания в меру семейной и трудовой деятельности. Поэтому они могут не обязательно стремиться к карьере. У мужчин нет такой альтернативности, для них карьера, успешность - единственный вариант поведения.

Социальная конструкция мужского гендера задается гораздо более жестко и безальтернативно. Успешность, причем понимаемая как успешность за пределами семейной жизни, успешность в деловой сфере, является одним из системных параметров мужского гендера.

7. Предыдущий период развития общества обеспечил большее участие мужчин в бизнесе, в политике, в сфере принятия решений. В результате социальные сети бизнеса сформировались как мужские сети. Мужчины владеют ресурсами и информацией и не пускают женщин в эти социальные сети, или точнее система социальных отношений такова, что женщины не могут в них встроиться. Неформальные коммуникации, работающие по принципу «свой-чужой», построены на мужских интересах, мужских пристрастиях, мужском образе жизни, поэтому женщины не могут войти в эту систему, они опознаются как чужие и отторгаются. А так как они не являются доминирующей группой, то первоначальные издержки на построения своих женских профессиональных социальных сетей значительны. В этом случае проблема «стеклянного потолка» в большей степени лежит на стороне корпоративных правил и стереотипов, или на стороне правил профессионального (мужского) сообщества.

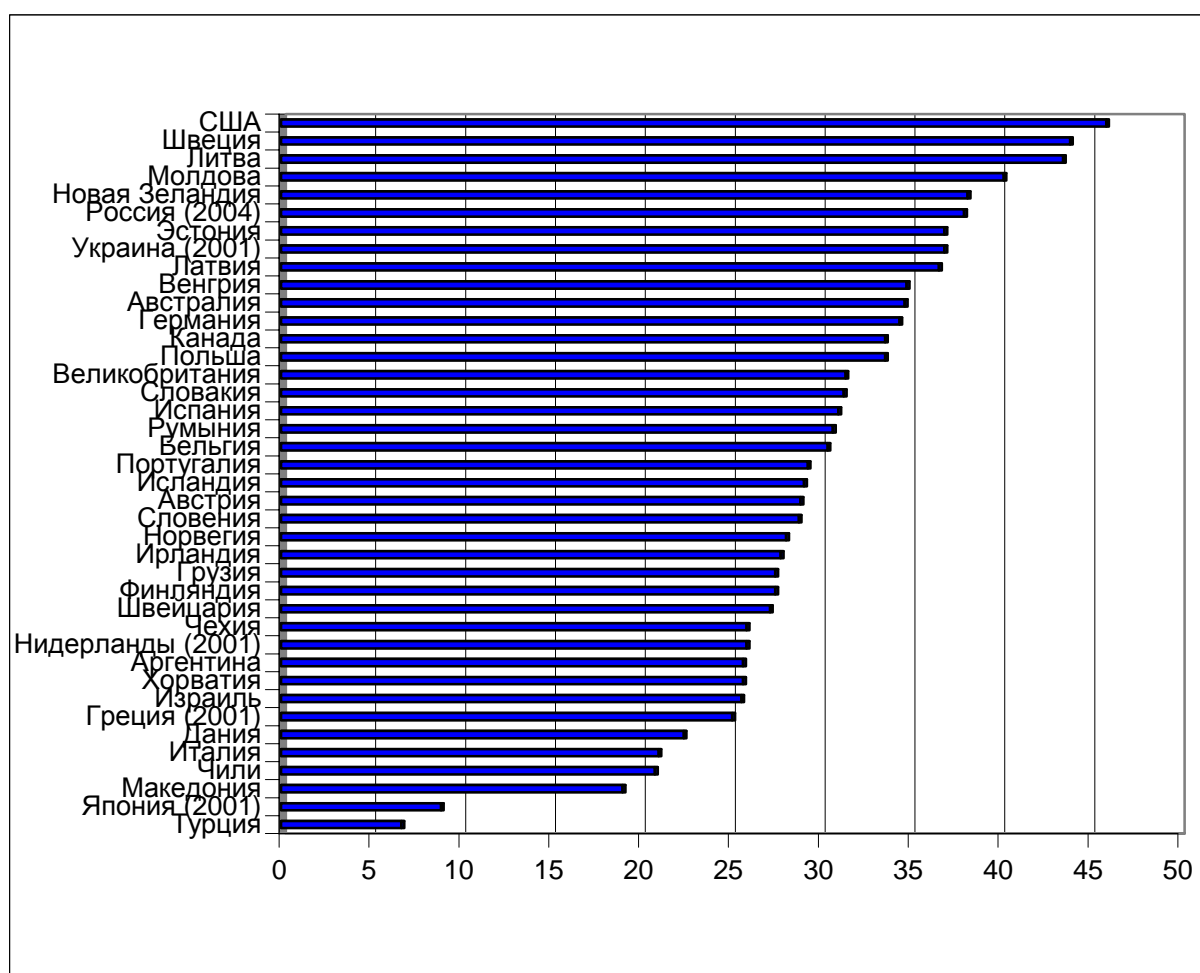
8. «Стеклянный потолок» может быть отражением общей дискриминационной практики в обществе по отношению к женщинам. Социальные нормы всего общества могут работать против признания права женщин на занятие руководящих позиций.

### **Масштабы вертикальной сегрегации**

Измерение вертикальной сегрегации затруднено тем, что статистика занятости мужчин и женщин в большей степени содержит данные о профессиональной структуре занятости, которая лишь косвенно отражает должностную структуру. Для определения степени вертикальной сегрегации можно использовать показатели распределения мужчин и женщин по профессиональным группам. Международная классификация видов деятельности (ISCO-88) включает в себя не только «горизонтальную», но и «вертикальную» компоненту. Первая профессиональная группа по первому уровню классификации - руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий – выделяется по «вертикальному» критерию, по месту в должностной иерархии, и в нее включаются работники, выполняющие функцию руководителей.

Распределение группы «руководители» на мужчин и женщин по разным странам показывает, что, во-первых, во всех странах мужчин среди руководителей больше половины (рис 3, табл. 7 Приложение). Во-вторых, что существует дифференциация этого показателя

по странам. В большинстве развитых стран эта доля колеблется от 20% до 40%, но есть страны с небольшой долей женщин среди руководителей (Турция), и есть страны, где доли мужчин и женщин практически равны (США). В-третьих, для стран постсоветского пространства характерна высокая доля женщин среди руководителей. На международном фоне российская ситуация не выглядит плохим исключением, и скорее может рассматриваться как благоприятная. В-четвертых, для многих стран, которые традиционно славятся своей успешной политикой, направленной на достижение гендерного равенства, доля женщин среди руководителей не очень высока. Речь идет, в первую очередь, о скандинавских странах (Норвегия – 28,1%, Финляндия – 27,5%, Дания – 22,4%, и только Швеция находится в группе лидеров – 43,9%).



**Рис. 3. Доля женщин среди руководителей, 2002 год.**

Источник: построено на основе Yearbook of labour statistics, 2003. ILO, 2003;. Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб. Росстат. М., 2006.

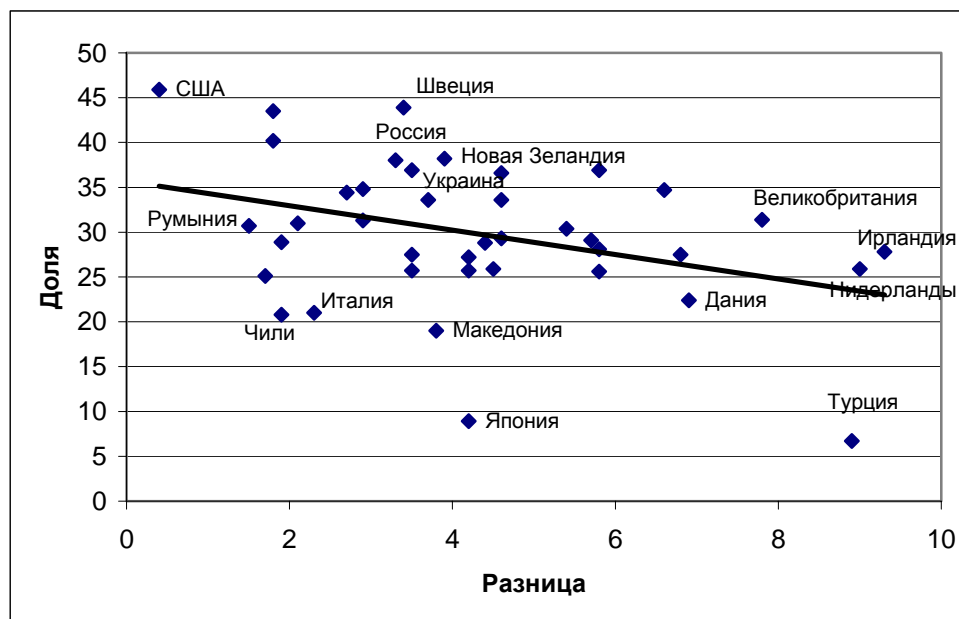
Сопоставление доли женщин-руководителей среди всех занятых женщин и мужчин-руководителей среди всех занятых мужчин может рассматриваться как мера степени вертикальной сегрегации. При этом разница в процентных пунктах соответствующих долей



будет показывать степень сегрегации аналогично показателю индекса сегрегации или индекса Дункана. Так как индекс Дункана равен  $D = \sum |F_i/F - M_i/M|/2$ , где  $F_i$  – количество женщин, занятых в профессии  $i$ ,  $F$  – количество всех занятых женщин,  $M_i$  – количество мужчин, занятых в профессии  $i$ ,  $M$  – количество всех занятых мужчин. То для случая, когда у нас только две группы ( $i=2$ ), он будет равен  $|F_i/F - M_i/M|$ , то есть разнице в долях руководителей среди мужчин и среди женщин, измеренной в процентных пунктах.

Разница в доли руководителей, степень вертикальной сегрегации колеблется от 2 до 9 (табл. 7 Приложение). Минимальное значение среди развитых стран наблюдается в США (0,4), максимальное в Ирландии (9,3).

Существует ли взаимосвязь между долей женщин среди руководителей и степенью вертикальной сегрегации? График (рис. 4) совместного распределения этих двух показателей дает рассеянную картинку, но в ней прослеживается определенный тренд, соответствующий отрицательной зависимости доли женщин среди руководителей от степени сегрегации. Коэффициент корреляции Пирсона равен -0,36 и является значимым на 10% уровне значимости.



**Рис. 4. Взаимосвязь доли женщин среди руководителей и степени вертикальной сегрегации**

Источник: построено на основе Yearbook of labour statistics, 2003. ILO, 2003; Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб. Росстат. М., 2006.

Исследовательская и статистическая информация по разным странам также показывает, что вертикальная гендерная сегрегация, измеряемая степенью представленности женщин на различных руководящих постах, достаточно велика. Так согласно данным,

приводимым в исследовании Л.Вирт (Wirth, 2001), доля женщин в руководстве компаний во многих странах мира невелика. В 1999 году доля женщин среди генеральных директоров 500 крупнейших компаний в США составляла 5,1%, а среди топ-менеджеров – 12%. При этом отмечается, что в более мелких компаниях доля женщин на высших руководящих позициях выше, чем в крупных компаниях. В Японии доля женщин на руководящих должностях в крупнейших компаниях равнялась 13% (1990 год), в Великобритании – 4,5% (1999), во Франции – 4,7% (1997). Положительной тенденцией является рост доли женщин на руководящих постах, наблюдаемый в большинстве рассматриваемых стран.

В России вертикальная гендерная сегрегация проявляется как в государственном секторе, на государственной службе, так и в бизнесе, в частном секторе.

В системе государственной службы женщины преобладают на должностях, не предполагающих принятия ответственных решений (Рощин, Зубаревич, 2005). В общей численности работников, занимающих государственные должности в органах государственной власти, на 2003 год женщины составляют 69%; мужчины - 31%. В самом высшем эшелоне власти - в составе действующего правительства страны – женщин нет. В числе глав субъектов РФ - губернаторов, глав национальных автономий одна женщина (Санкт-Петербург). На выборах губернатора Санкт-Петербурга один из кандидатов в губернаторы использовал в своей предвыборной кампании лозунг «Губернатор – мужская работа», что отражает гендерные стереотипы политической власти.

**Табл. 1 Распределение по полу занятости на государственных должностях федеральной государственной службы, 2003 год, в %.**

	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
<b>Всего</b>	69	31
<b>Категории «А»</b>	57	43
<b>Категории «Б»</b>	70	30
<b>Категории «В»</b>	72	28
<b>В том числе по группам должностей:</b>		
<b>Высшие</b>	13	87
<b>Главные</b>	25	75
<b>Ведущие</b>	67	33
<b>Старшие</b>	74	26
<b>Младшие</b>	78	22

Источник Женщины и мужчины России, 2004. Стат. сб. Росстат. М.: 2004

Среди депутатов нижней палаты парламента - Государственной думы РФ показатель представленности женщин неуклонно снижается. В числе депутатов Государственной Думы

первого созыва (1993-1995 годы) было 13,6% женщин. В числе депутатов Государственной Думы второго созыва (1995-1999 годы) - 10 % женщин. В числе депутатов Государственной Думы третьего созыва, избранной в декабре 1999 года, - только 7,7% женщин, Государственной Думы четвертого созыва, избранной в декабре 2003 года – 9,8% женщин.

В составе верхней палаты парламента - Совета Федерации, который насчитывает 178 членов, в 2002 году стало 7 женщин (в 2001 г. - 1 женщина).

В числе депутатов законодательных собраний субъектов РФ, то есть в законодательных собраниях регионов, около 9% женщин. Причем этот показатель от региона к региону существенно меняется. В некоторых из них (на 2003 год), например, в законодательных собраниях Новосибирской, Челябинской областей вообще нет женщин. В то же время в законодательном собрании Республики Карелия в числе депутатов 32% женщин. В составе Московской городской думы 23% женщин.

Таким образом, на государственной службе в полной мере проявляется вертикальная сегрегация и эффект «стеклянного потолка» для женщин.

**Табл. 2 Распределение по полу занятости на государственных должностях государственной службы субъектов Российской Федерации, 2003 год, в %.**

	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
<b>Всего</b>	70	30
<b>Категории «А»</b>	51	49
<b>Категории «Б»</b>	49	51
<b>Категории «В»</b>	72	28
<b>В том числе по группам должностей:</b>		
<b>Высшие</b>	31	69
<b>Главные</b>	47	53
<b>Ведущие</b>	66	34
<b>Старшие</b>	75	25
<b>Младшие</b>	88	12

Источник Женщины и мужчины России, 2004. Стат. сб. Росстат. М.: 2004

Вопросы гендерного неравенства в частном секторе, в бизнесе, в руководстве компаний в России изучены пока еще недостаточно, в то время как в западных странах существует большое число исследований по данной тематике, которые показывают, что компании, в руководстве которых присутствует значительное число (больше среднего) женщин, демонстрируют более высокую прибыльность.<sup>3</sup> Среди российских исследований, в которых содержатся оценки масштабов вертикальной сегрегации, можно отметить

<sup>3</sup> См., например, исследования компании Catalyst (catalystwomen.org).

исследование «Гендерное равенства в корпоративном управлении», проведенное Д. Черкаевым (Черкаев, 2005), и доклад «Лидерство женщин – есть ли для нас пространство» Е. Коневой (Конева, 2004).

Конева Е. анализирует отличия женщин-руководителей от мужчин на основе опросов R-TGI<sup>4</sup> компании «Комкон-Медиа» за 2003 год. Она рассматривает руководителей всех уровней и частных предпринимателей (а не только высшего уровня), организации всех организационно-правовых форм (в том числе бюджетные учреждения, во многих из которых высокая доля женщин, в том числе женщин-руководителей, например, медицина, образование и др.). Согласно исследованию Коневой, доля женщин среди руководителей высшего уровня (директоров, президентов) составляет 36%, заместителей руководителей высшего уровня – 43%. Сравнивая возрастное распределение мужчин и женщин руководителей, она отмечает, что наиболее представлены женщины в 35-44 лет (34%) и 45-54 лет – 29%, мужчины-руководители в среднем более молоды. Высшее образование имеют 66% руководителей-женщин, среднее – 31%. Среди женщин-руководителей достаточно много одиноких (незамужних, разведенных, вдов) – 37%, у мужчин этот показатель равняется 12%. Рассматривая представленность женщин среди предпринимателей, которая составляет 30%, Конева отмечает, что доля женщин среди предпринимателей меньше, чем среди руководителей, а в Москве доля женщин-предпринимателей еще меньше. Наибольшая доля женщин-руководителей зафиксирована на государственных предприятиях – 44%. В то время как на российских негосударственных предприятиях она составляет 32%, на иностранных предприятиях – 27%. Доля женщин выше на малых и средних предприятиях: в компаниях с численностью работников до 50 человек доля женщин-руководителей составляет 38%, 50-100 человек – 42%, 100-500 человек – 38%, более 500 человек – 30%. Сравнивая представленность женщин в различных сферах, Конева отмечает, что она в общественном секторе достаточно высока: в организациях культуры и искусства – 72%, здравоохранения – 71%, образовании – 70%, ЖКХ – 54%. В органах власти доля женщин-руководителей значительно варьируется: от 45% в органах управления и госаппарате, 32% в суде, прокуратуре и адвокатуре, до 11% в вооруженных силах, МВД, ФСБ. Среди сфер экономики женщины-руководители чаще встречаются в организациях общественного питания – 60%, а также в туризме и гостиничном хозяйстве – 44%, СМИ и рекламных агентствах – 44%, торговле – 44%, финансах и страховании – 44%. Наименьшая доля женщин зафиксирована в промышленности – 24%, транспорте – 18% и строительстве 18%.

---

<sup>4</sup> R-TGI – ежегодное маркетинговое исследование «Индекс целевых групп – Россия», проводимое в городах с населением свыше 100 тыс. человек. Выборка составляет более 36 тыс. человек.

Работа Д. Черкаева (Черкаев, 2005) посвящена анализу положения женщин в корпоративных органах управления, на позициях генеральных директоров, членов советов директоров, правления, ревизионных комиссий на основе анализа гендерного состава органов управления и контроля 60 крупнейших российских компаний. Его оценки показывают, что доля женщин на этих позициях колеблется от 3% до 16 %, и только в составе ревизионных комиссий доля женщин выше

Таким образом, российская ситуация с гендерной вертикальной сегрегацией соответствует тенденциям, которые отмечаются и в других развитых странах.

### **Факторы преодоления «стеклянного потолка»**

Для исследования факторов, влияющих на вероятность быть руководителем для мужчин и для женщин, мы использовали данные Российского мониторинга и здоровья населения (РМЭЗ) за 1994-2003 годы. Статус руководителя определялся нами на основе двух индикаторов. Во-первых, на основе принадлежности к первой профессиональной группе по классификации статуса занятости (руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий). Во-вторых, на основе наличия подчиненных. При этом рассматривалось различное количество людей в подчинении (20 человек, 50 человек, 100 человек). Среди имеющих статус руководителя по первому из выделенных нами признаков, 80-85% имеют подчиненных (табл. 9 Приложение).

По данным РМЭЗ среди женщин руководителей, выделяемых по принадлежности к первой профессиональной группе, 4,6%, а среди мужчин – 6,7%. Таким образом, по данным РМЭЗ отрыв женщин от мужчин в гонке за руководящие позиции несколько меньше, чем по данным Росстата (5,7% руководителей у женщин, 9,0% - у мужчин). Но в среднем вероятность быть руководителем у мужчин в 1,5 раза больше, чем у женщин. Средний возраст женщин-руководителей 42,2 года, а мужчин - 41 год (табл. 8 Приложение)

Для оценки влияния различных факторов на вероятность быть руководителем мы использовали регрессионный анализ, где зависимой переменной была вероятность быть руководителем (логит-модель). В качестве объясняющих переменных использовались различные демографические параметры, характеристики занятости, образования (табл. 11 Приложение).

И у женщин и у мужчин на успешное продвижение положительно влияет возраст, но его предельный вклад со временем уменьшается (зависимость от переменной возраст в квадрате отрицательная), наличие высшего образования, отрицательное влияние оказывает занятость на государственных предприятиях. Но у мужчин, помимо высшего образования,

также положительное влияние оказывает наличие среднего специального образования, и степень влияния наличия высшего образования на успешность продвижения у мужчин оказывается существенно выше, чем у женщин. Таким образом, получение профессионального образования мужчинами существенно повышает их шансы стать руководителями, тогда как у женщин конкурентное преимущество дает только высшее образование, и его вклад более скромный. То есть мы наблюдаем различия в механизмах отдачи от образования. Для женщин, среди которых уровень образования в среднем выше, чем у мужчин, только получение высшего образования способствует преодолению «стеклянного потолка», у мужчин же и меньший уровень профессионального образования повышает вероятность стать руководителем. В этом как раз и проявляется отсутствие «стеклянного потолка» для мужчин, им можно обладать меньшими конкурентными преимуществами для профессионального роста.

Отметим, что семейный статус и наличие детей в возрасте до 6 лет не оказывают значимого влияния на вероятность быть руководителем. Это позволяет сделать вывод, что семейные нагрузки при прочих равных не являются якорем, который не позволяет женщинам продвигаться по служебной лестнице. В тоже время наличие детей от 7 до 17 лет у женщин положительно влияет на вероятность быть руководителем.

У женщин меньше вероятность стать руководителем в областных центрах по сравнению с Москвой и Санкт-Петербургом. Этот результат можно интерпретировать как наличие более консервативной социальной среды для продвижения женщин в областных городах по сравнению со столичными мегаполисами.

Одним из самых интересных результатов является то, что на вероятность быть руководителем у женщин положительное влияние оказывает статус руководителя у мужа. Для мужчин симметричное влияние отсутствует. Таким образом, можно сделать вывод, что наличие статуса руководителя у мужа создает женщине дополнительные возможности для профессионального роста, помогает преодолеть «стеклянный потолок» за счет ресурсов супруга, помогает преодолеть сопротивление профессиональных и социальных сетей обеспечивает социальный и организационный капитал, создающий ресурсы для роста. Причем предельный вклад наличия мужа-руководителя в успешность карьеры такой же, как и наличие высшего образования. Обратим внимание, что единственная женщина в списке самых богатых россиян журнала «Forbs» Елена Батурина является женой Юрия Лужкова, который располагает значительным административным ресурсом, и с этой точки зрения, пример Батуриной и Лужкова полностью соответствует выявленным нами закономерностям.

Критерий наличия определенного количества подчиненных расширяет анализируемые группы «руководителей». Как правило, подчиненные также есть в значительной степени у

специалистов с высшим образованием, и встречаются также у работников, принадлежащих к другим профессиональным группам. Но если любое количество подчиненных есть в среднем у 21%-24% занятых, и при этом не выявляется существенных гендерных различий, то задание критерия «определенного количества подчиненных» существенно сокращает анализируемую совокупность, и при этом выявляются гендерные различия (табл. 3 Приложение). Вероятность иметь в подчинении больше 20 человек для женщин в 3 раза меньше, чем для мужчин, а вероятность иметь больше 100 человек в подчинении уже в 8 раз меньше. Таким образом, женщины в большей степени являются руководителями в небольших коллективах и подразделениях, в малом бизнесе, на предприятиях с небольшой численностью работников.

**Табл. 3. Доля работников, у которых есть подчиненные, РМЭЗ, 1995-2003 гг., %.**

	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
<b>Наличие подчиненных</b>	21,2	24,2
<b>Наличие &gt; 20 подчиненных</b>	3,4	5,7
<b>Наличие &gt; 50 подчиненных</b>	1,0	2,6
<b>Наличие &gt; 100 подчиненных</b>	0,3	1,3

Источник: расчеты на основе данных РМЭЗ, 1995-2003 гг.

Регрессионный анализ вероятности иметь больше 20 человек подчиненных (табл. 12 Приложение) показал, что для женщин положительный вклад вероятность быть руководителем также вносит наличие мужа-руководителя. Таким образом, социальный капитал «муж-руководитель» является устойчивой характеристикой, обеспечивающей успешность женщинам. Положительное влияние также оказывает профессиональное образование, и в данном случае нет гендерных различий, значимым оказывается как наличие высшего, так и среднего специального образования. И у мужчин, и у женщин также положительное влияние оказывает специфический человеческий капитал, измеряемый специфическим стажем (стажем на последнем месте работы). Опыт на данном предприятии повышает вероятность того, что у работника появятся подчиненные.

Для проверки влияния индивидуальной самооценки и уверенности в себе на вероятность быть руководителем мы использовали в РМЭЗ данные ответа на вопрос «Мне кажется, что у меня мало таких качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации». Вариант ответа содержал 4 градации: «это точно про вас», «пожалуй, про вас», «скорее это не про вас», «это точно не про вас». На основании этой шкалы ответов нами была сформирована порядковая переменная, которая включалась в регрессионное уравнение вероятности иметь статус руководителя. РМЭЗ (табл. 13-14 Приложение). Уверенность в

своих силах положительно и статистически значимо влияет на вероятность быть в статусе руководителя, измеренном по принадлежности к первой профессиональной группе, и для мужчин и для женщин. Для женщин отмечается также положительное влияние и на вероятность иметь больше 20 подчиненных. Так как здесь существует проблема эндогенности, то мы не можем однозначно сказать, то ли уверенность в своих силах влияет на то, что люди делают успешную карьеру, то ли успешность карьеры повышает уверенность в своих силах, точнее, то ли есть индивидуальные характеристики, которые влияют и на успешность карьеры, и на уверенность в своих силах. Но в любом случае мы можем констатировать, что уверенность в своих силах сопровождает преодоление «стеклянного потолка». Причем уверенность в своих силах демонстрируют и руководители мужчины, и руководители женщины. Но при применении критерия «наличие больше 20 подчиненных» уверенность в своих силах отмечается только у женщин руководителей.

Для проверки влияния различия гендерных ролей в домашнем хозяйстве на вероятность быть руководителем нами строились оценки с учетом занятости в домашнем хозяйстве. Данные РМЭЗ за 1995-1998 год содержат ответы на вопросы о затратах времени на различную деятельность в домашнем хозяйстве. Гендерные различия в объеме выполняемой нагрузки в домашнем хозяйстве на основе данных РМЭЗ уже рассматривались исследователями (Мезенцева, 2003). Данные РМЭЗ имеют сильное смещение, так как в них учитываются не все виды деятельности в домашнем хозяйстве, но они позволяют получить оценки, которые отражают общую тенденцию. Средние затраты времени женщин в неделю на все виды домашнего труда составляют 30,3 часов, а у мужчин – 14,0 часов (Мезенцева, 2003).

Насколько затраты времени в домашнем хозяйстве различаются у руководителей и не руководителей? Мы разбили все затраты времени в домашнем хозяйстве на две группы: на время ухода за членами семьи на остальное время, затрачиваемое на выполнение домашней работы. Распределение затрат времени в домашнем хозяйстве и на работе по группам руководителей и не руководителей представлено в табл. 4. Оценка на основе Т-критерия показывает, что существуют неслучайные различия. Для мужчин-руководителей есть значимые различия в рабочем времени (оно больше) и во времени работы в домашнем хозяйстве (оно меньше), а для женщин-руководителей отмечаются только значимые различия в рабочем времени, но нет различий во времени работы в домашнем хозяйстве. Время на уход за членами семьи и для мужчин и для женщин различается незначимо между руководителями и не руководителями. Если сравнить между собой руководителей женщин и руководителей мужчин, то они отличаются по времени работы в домашнем хозяйстве (у женщин оно существенно больше), а различия между женщинами не руководителями и



мужчинами не руководителями существуют по всем группам времени: рабочему времени, времени ухода за членами семьи, времени работы в домашнем хозяйстве. Таким образом, женщины-руководители отличаются от не руководителей только объемом рабочего времени, у руководителей «мужской» объем рабочего времени, но женщины и руководители и не руководители сохраняют значительную нагрузку в домашнем хозяйстве в рамках традиционных гендерных ролей. Поэтому нельзя сделать вывод, что семейная нагрузка препятствует успешной карьере женщин. Женщины руководители сохраняют значительную нагрузку по работе в домашнем хозяйстве, Это подтверждают и результаты регрессионного анализа (табл. 15-16 Приложение) вероятности быть руководителем с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве. На вероятность занять руководящую позицию у женщин затраты времени на домашний труд не оказывают значимого влияния. А вот у мужчин-руководителей время работы в домашнем хозяйстве отрицательно влияет на вероятность быть руководителем. Или, так как существует и обратное влияние статуса руководителя на занятость в домашнем хозяйстве, то можно сказать, что мужчины-руководители меньше времени тратят на работу в домашнем хозяйств.

**Табл. 4. Среднее рабочее время и среднее время в домашнем хозяйстве по группам руководителей и не руководителей, РМЭЗ, 1994-1998**

	все			
	руков.	не руков.	> 20 подч.	<= 20 подч.
раб.время в месяц	<b>275,2</b>	<b>223,8</b>	<b>260,5</b>	<b>231,8</b>
Время на уход	0,8	0,9	0,6	0,8
дом.труд без ухода	<b>12,1</b>	<b>16,2</b>	<b>11,3</b>	<b>14,4</b>
	мужчины			
	руков.	не руков.	> 20 подч.	<= 20 подч.
раб.время в месяц	<b>290,1</b>	<b>248,8</b>	274,3	257,2
Время на уход	0,6	0,6	0,4	0,5
дом.труд без ухода	<b>4,1</b>	<b>4,9</b>	4,7	4,1
	женщины			
	руков.	не руков.	> 20 подч.	<= 20 подч.
раб.время в месяц	<b>255,0</b>	<b>200,2</b>	<b>240,3</b>	<b>208,5</b>
Время на уход	1,0	1,2	1,1	1,0
дом.труд без ухода	25,6	27,1	23,9	23,9
	руководители		не руководители	
	мужч	жен	мужч	жен
раб.время в месяц	290,1	255,0	<b>248,8</b>	<b>200,2</b>
Время на уход	0,6	1,0	<b>0,6</b>	<b>1,2</b>
дом.труд без ухода	<b>4,1</b>	<b>25,6</b>	<b>4,9</b>	<b>27,1</b>
	имеют 20 подчин.		не имеют больше 20 подч.	
	мужч	жен	мужч	жен
раб.время в месяц	274,3	240,3	<b>257,2</b>	<b>208,5</b>
Время на уход	<b>0,4</b>	<b>1,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>
дом.труд без ухода	<b>4,7</b>	<b>23,9</b>	<b>4,1</b>	<b>23,9</b>

Источник: рассчитано на основе данных РМЭЗ, 1995-1998 гг.

## Мужчины и женщины на рынке труда топ-менеджеров

Для выявления факторов, влияющих на успешное преодоление женщинами «стеклянного потолка» в российской экономике мы также исследовали гендерные аспекты рынка труда российских топ-менеджеров. Для этого мы использовали оригинальную базу данных о топ-менеджерах, получивших назначения за 1999-2004 годы<sup>5</sup>, которую мы сформировали на основе публичной информации. Всего в базе данных содержится информация о 1869 перемещениях топ-менеджеров. В базу данных включались только руководители компаний и топ-менеджеры, то есть менеджеры среднего уровня отсеивались. Также в нее не включались назначения в органах государственной власти, в нее вошли только перемещения в коммерческих российских, зарубежных, совместных компаниях, работающих в российской экономике, в том числе с участием государства (включая 100% участие) и перемещения в некоммерческих негосударственных организациях, связанных с инфраструктурой бизнеса<sup>6</sup>. Конечно, эта база данных содержит информацию о характеристиках не всех топ-менеджеров в российской экономике, а только тех, кто получал назначения в рассматриваемый период. Но мы можем рассматривать этих топ-менеджеров как наиболее востребованных и перспективных, так как именно они получили назначения и продвижения, и на них услуги были предъявлены спрос. Поэтому параметры человеческого капитала, в том числе и гендерные характеристики, этой группы менеджеров являются показательными для анализа перспективных тенденций формирования качественных характеристик эффективных топ-менеджеров как наемных работников.

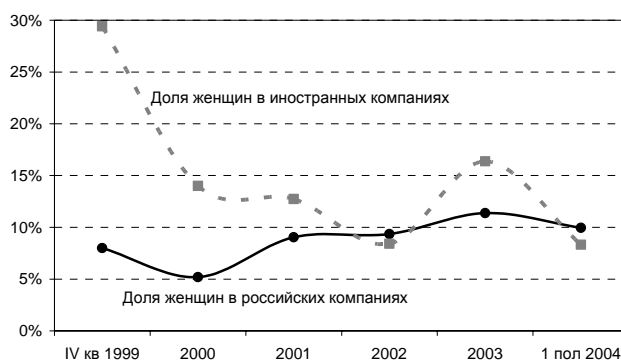
По нашим оценкам, в настоящее время в России количество женщин в руководстве компаний очень невелико. Согласно оценкам, полученным на основе базы данных о назначениях и перемещениях топ-менеджеров, на долю женщин приходилось лишь 10,2% назначений топ-менеджеров. При этом, среди генеральных директоров это доля составляла 4,5% (по оценкам Д. Черкаева (Черкаев, 2005) – 3%), среди членов правления – 11,5% (16% (Черкаев, 2005)), среди членов совета директоров – 10,9% (7% (Черкаев, 2005)). Наибольшая доля женщин зафиксирована среди директоров по кадрам – 52,9%, среди директоров по праву – 33,3%, директоров по экономике – 25% и финансовых директоров – 18,6%. Доля женщин среди руководителей назначенных в иностранных фирмах (12,8%) выше, чем в российских компаниях (9,4%), таким образом, иностранные компании более склонны

---

<sup>5</sup> Более подробно принципы формирования и структура базы данных описана нами в работе (Роцин С., Солнцев С. 2005)

<sup>6</sup> Например, Российская товарная биржа (РТС) состоит из группы компаний, большинство из которых являются негосударственными партнерствами или некоммерческими организациями

предоставлять высшие позиции женщинам<sup>7</sup>. За период с 2000 года<sup>8</sup> по середину 2004 года доля женщин в российских компаниях выросла почти вдвое: с 5,2% до 10% (рис. 5), что можно считать положительной динамикой. Изменение доли женщин, занимающих руководящие посты в иностранных компаниях за рассматриваемый период, не имело общего тренда. Однако можно заметить, что в 2002 году и в первой половине 2004 года доля женщин в иностранных компаниях была даже меньше, чем в российских, что, возможно, говорит о сближении гендерной политики российских и иностранных компаний относительно высших позиций.



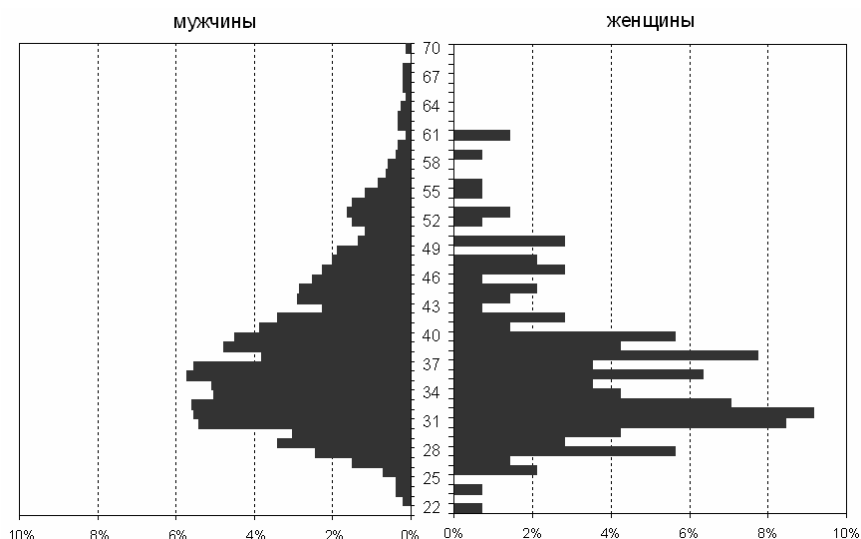
**Рис. 5. Динамика доли женщин среди назначений руководителей высшего уровня в российских и иностранных компаниях, действующих в России.**

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Распределения мужчин и женщин по возрасту отличаются друг от друга: женщины-руководители находятся в более молодых возрастах (рис. 6). Более половины женщин (56,3%) находятся в возрасте до 36 лет, у мужчин данный показатель на 10 процентных пункта меньше (45,5%). Доли мужчин и женщин в следующей возрастной группе (37-41 год) совпадают (по 22,5%), затем показатели у мужчин выше, причем в самых старших возрастах (62 года и выше) женщины-руководители совсем отсутствуют. Более молодой возраст у топ-менеджеров - женщин, возможно можно объяснить тем, что в 1990-2000 годы женщинам стало проще делать карьеру и занимать высшие позиции в компаниях.

<sup>7</sup> В дальнейшем по тексту мы не будем указывать, что все количественные оценки распределения различных характеристик относятся только к топ-менеджерам, получившим назначения, а не ко всем российским руководителям предприятий, подразумевая, что речь идет только о рассматриваемой нами совокупности.

<sup>8</sup> Данные по IV кварталу 1999 года мы не учитывали в связи с небольшим размером выборки за этот период.



**Рис. 6. Распределение топ-менеджеров по полу и возрасту, % гендерной когорты.**

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Образовательные характеристики руководителей-женщин также значительно отличаются от мужчин. Среди женщин значительно выше доля имеющих экономическое или гуманитарное образование. Так, среди имеющих гуманитарное высшее образование, доля женщин составляет 21,8% (табл. 5), при том, что средний показатель составляет 10,2%. Доля женщин среди имеющих гуманитарное и бизнес образование составляет 21,7%, гуманитарное и экономическое – 15,4%. Среди имеющих экономическое образование доля женщин равняется 15,6%, экономическое и юридическое – 30,8%, два экономических – 15,1%. В то же время среди обладателей технического образования доля женщин минимальна (0%-6,8%), что связано с низкой популярностью данного вида образований у женщин. При этом количество высших образований у мужчин и женщин практически совпадает.

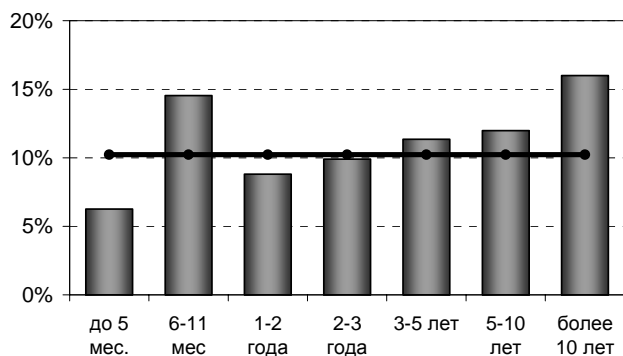
**Табл. 5. Доля женщин в зависимости от вида высшего образования, % от числа всех топ-менеджеров с данным видом образования.**

Вид образования	Доля женщин	Вид образования	Доля женщин
экономическое + юридическое	30,8	техническое + экономическое	9,0
гуманитарное	21,8	техническое + бизнес	6,8
гуманитарное + бизнес	21,7	экономическое + бизнес	5,8
экономическое	15,6	техническое	3,0
гуманитарное + экономическое	15,4	техническое + юридическое	0
экономическое + экономическое	15,1	техническое + техническое	0
юридическое	9,6	техническое + гуманитарное	0
<i>В среднем</i>			<i>10,2</i>

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Зависимость доли женщин от продолжительности работы топ-менеджера на последнем месте не является линейной. Доля женщин в группе со стажем работы до

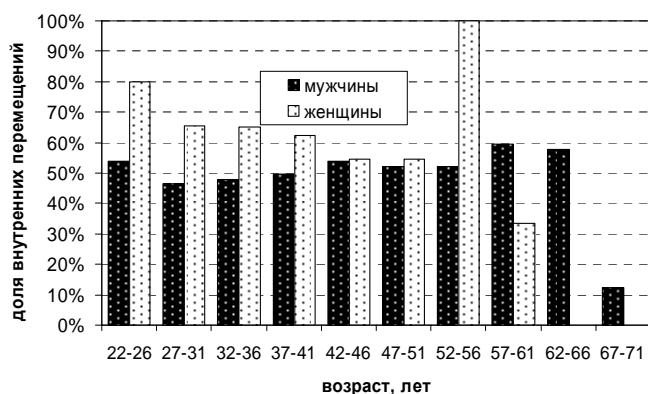
полугода меньше среднего (6,3%), а в группе 6-11 месяцев – выше среднего (14,5%) затем доля женщин сокращается до 8,8%, после чего медленно стабильно растет и достигает 16% среди руководителей, отработавших на последнем месте более 10 лет (рис. 7). В целом, у женщин стаж работы на последнем месте немного больше, чем у мужчин.



**Рис. 7. Доля женщин в зависимости от срока работы на предыдущей должности (сплошной линией обозначена доля женщин среди всех топ-менеджеров), % от численности данной категории.**

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Женщины более склонны к внутрифирменным перемещениям, чем мужчины (64,1% и 49,7% соответственно), причем это верно практически для всех возрастов (рис. 8). Наиболее распространены внутрифирменные перемещения в возрасте 22-26 лет, когда у женщин этот показатель достигает 80%. В возрастах 42-51 лет доля внутренних перемещений у мужчин и у женщин практически совпадают. Также надо заметить, что в самых старших возрастах (57-61 лет у женщин и 67-71 лет у мужчин) резко снижается доля внутрифирменных перемещений.



**Рис. 8. Доля внутренних перемещений у мужчин и женщин**

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Рассматривая отраслевой аспект гендерной сегрегации, можно отметить, что наибольшая доля женщин-руководителей наблюдается в рекрутинговых компаниях и кадровых агентствах – 47,1%. Также выше среднего данный показатель наблюдается в

аудите и консалтинге (15,9%), в юридических (16,7%), финансовых (13,7%) и страховых компаниях (12,9%). Очень слабо женщины представлены в руководстве нефтяных компаний (1,6%), предприятиях машиностроения (1,9%) и цветной металлургии (2,3%), а также в угольной и лесной промышленности.

Основные характеристики, которые характерны для типичных руководителей мужчин и женщин, приведены в сводной таблице (табл. 6).

**Табл. 6. Сравнение средних характеристик руководителей мужчин и женщин**

<b>Вид образования</b>	<b>мужчины</b>	<b>женщины</b>
Средний возраст (лет)	39,2	36,8
Доля экспатов (%)	14,0	7,3
Высшее образование	техническое	экономическое
Стаж на последней позиции (лет)	2,6	2,7
Сфера экономики	банки (22%) промышленность (22%) связь, ИТ (14%)	банки (23,0%) бизнес услуги (21%) финансы, страхование (20%)
Позиция	генеральный директор, председатель правления (28%)	руководитель бизнес подразделения (22%)

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Проведенный регрессионный анализ (пробит-модель) зависимости вероятности выбора при назначении женщин среди руководителей выявил следующие значимые переменные, положительно влияющие на долю женщин (табл. 17 Приложение):

- наличие экономического или гуманитарного образования – повышает вероятность на 6,6 п.п. и 13,8 п.п. соответственно;
- «не принадлежность» к промышленности (что ожидаемо) и принадлежность предприятия к сфере ИТ (что неожиданно) – 4,7 п.п. и 8,8 п.п. соответственно;
- внутреннее перемещение (а не внешний найм) – на 5,8 п.п.<sup>9</sup>;
- молодой возраст топ-менеджера (до 30 лет) – на 12,1 п.п.

Стоит отметить, что коэффициент при переменной «российская/иностранная компания» оказался незначим.

Таким образом, женщины в большей степени становятся руководителями за счет накопления специфического человеческого капитала, по сравнению с мужчинами они больше продвигаются через внутренние рынки труда, их профессиональный и управленческий опыт является в меньшей степени переносимым активом и дает отдачу больше на своем предприятии, чем при межфирменном перемещении. Такой результат может быть также связан с дополнительным усилием, которое надо предпринимать

<sup>9</sup> При анализе обратной зависимости (влияния различных факторов на вероятность внутреннего или внешнего перемещения), наши оценки показали, что у мужчин на 12% выше вероятность внешнего назначения, чем у женщин (Роцин, Солнцев, 2004).

женщинам для преодоления сложившихся стереотипов. Так как в бизнес-сообществе, где доминируют мужчины, распространены стереотипы о том, что женщины менее пригодны к тому, чтобы быть руководителем, то женщинам необходимо представить подтверждение своей профессиональной состоятельности. На внешнем рынке измерение профессиональной пригодности женщин для менеджмента будет связано с большими трудностями, так как внешний рынок реагирует на сигналы о состоятельности и профессиональной пригодности, а такими сигналами может быть только профессиональный успех, то есть продвижение или значительные достижения на внутренних рынках труда. На внутренних же рынках труда измерение профессиональной состоятельности может происходить не только на основе сверхзначимых достижений, но и на основе текущего измерения результатов профессиональной деятельности. В результате для женщин больше шансов продвинуться и стать руководителем на внутреннем рынке, чем за счет межфирменной мобильности. На снижение возможностей для женщин карьерных продвижений за счет межфирменной мобильности влияет также в среднем меньшая мобильность женщин по сравнению с мужчинами (Мальцева, 2005).

Наши оценки видов деятельности, в которых женщины имеют больше шансов продвинуться во многом совпадают с оценками Коневой (Конева, 2004). Это в первую очередь те сферы деятельности, где важны знания, но не требуется специфический отраслевой опыт, и не те сферы, где в силу профессиональной горизонтальной сегрегации традиционно доминировали мужчины (промышленность). Наибольшие перспективы у женщин в сфере бизнес-услуг, в финансовой сфере (кроме банков). Так как женщины имеют меньше шансов возглавить крупное предприятие, то это также оказывает влияние на большую успешность женщин в сфере услуг, чем в индустриальном секторе, так как в последнем размер предприятий в среднем выше.

Исследования показывают (Мальцева, 2005), что вероятность прихода женщин в сектора экономики с доминированием мужчин (и в которых выше средний размер заработной платы) возрастает при наличии у женщины высшего образования, опыта работы в частном секторе, а также при проживании в крупных городах.

В целом, можно говорить о низкой представленности женщин на высших должностях в российских компаниях. Одной из причин этого является то, что предпочтение мужчинам оказывается на всех этапах трудовой карьеры – от найма на работу до продвижения на более высокие позиции, что не позволяет женщинам накопить необходимый человеческий капитал и более успешно претендовать на руководящие должности.

## **Выводы**

Наш анализ показывает, что «стеклянный потолок» остается устойчивым явлением на российском рынке труда. В тоже время ситуация в России не является глобально отличающейся от ситуации во многих развитых странах мира.

Пытаясь объяснить, что способствует сохранению «стеклянного потолка», мы склоняемся к тому, что это не столько большие обязанности женщин в домашнем хозяйстве, не столько необходимость заниматься воспитанием и уходом за детьми, сколько разные возможности с точки зрения социальной структуры бизнеса и деловой жизни. Женщины достигают большего успеха тогда, когда есть ресурсы для преодоления стереотипов, существующих в профессиональных и социальных сообществах. В чем могут заключаться эти ресурсы? В менее консервативном социальном окружении, в модернизационном типе экономики, которые характерны для крупных мегаполисов. В поддержке со стороны мужчин, мужа для преодоления сопротивления мужских профессиональных сетей. В развитии тех сфер бизнеса, где требуется в большей степени стартовый капитал в виде знаний, а не в виде опыта и накопленных связей и контактов. Различные сферы деятельности в экономике не обязательно содержат жесткие требования к полу работника. Постиндустриальная экономика все больше создает рабочие места универсальные для любой гендерной группы, так как в постиндустриальной экономике на рабочих местах меньшее значение имеют физические усилия, а в большей степени необходимы знания, готовность к адаптации. Но даже, если рабочие места не имеют гендерной окраски, то бизнес-среда сохраняет эту окраску. Изменение ситуации со «стеклянным потолком» это не столько изменение ситуации с характеристиками человеческого капитала женщин (опыт, образование, и т.д.), этот капитал уже накоплен в значительной степени, сколько изменение стереотипов, изменение позиции доминирующей мужской группы. Такие изменения могут быть только постепенными, и способствовать им может задание мягких институциональных правил, обозначающих новые походы и приоритеты. И здесь может быть использован пока еще небольшой опыт, накопленный в мире. В скандинавских странах существуют квоты на представленность женщин в органах управления: в Норвегии не менее 40% мест в совете директоров публичных компаний должны занимать женщины, в Швеции – не менее 25%. В США хорошо развита система судебной защиты женщин от дискриминации при продвижении. Некоторые компании включают пункт о минимальной представленности женщин в органах управления в свои корпоративные кодексы. Но в любом случае определяющей остается позиция государства как основного работодателя и генератора таких институциональных изменений.



## Приложение

Табл. 7. Доля руководителей среди занятых по полу, 2002 год.

Страна	Доля руководителей среди занятых мужчин, %	Доля руководителей среди занятых женщин, %	Разница в доле руководителей между мужчинами и женщинами, п.п.	Доля женщин среди руководителей
Новая Зеландия (2001)	15,1	11,2	3,9	38,2
Австралия	13,9	9,3	6,6	34,7
Великобритания	17,6	9,8	7,8	31,4
Украина (2001)	9,2	5,7	3,5	36,9
Турция	10,9	2,0	8,9	6,7
Швеция	6,4	3,0	3,4	43,9
Швейцария	7,9	3,7	4,2	27,2
Словения	8,4;	4,0	4,4	28,8
Словакия	6,3	3,4	2,9	31,3
Румыния	3,2	1,7	1,5	30,7
Португалия	9,3	4,7	4,6	29,3
Польша	7,0	4,3	3,7	33,6
Норвегия	10,3	4,5	5,8	28,1
Нидерланды (2001)	16,5	7,5	9,0	25,9
Молдова	4,9	3,1	1,8	40,2
Македония	5,9	2,1	3,8	19,0
Литва	8,4	6,6	1,8	43,5
Латвия	11,7	7,1	4,6	36,6
Италия	4,1	1,8	2,3	21,0
Ирландия	20,9	11,6	9,3	27,8
Исландия	10,7	5,0	5,7	29,1
Венгрия	8,0	5,1	2,9	34,8
Греция (2001)	8,0	6,3	1,7	25,1
Германия	7,9	5,2	2,7	34,4
Финляндия	11,6	4,8	6,8	27,5
Эстония	14,7	8,9	5,8	36,9

Продолжение табл.				
Чехия	8,3	3,8	4,5	25,9
Хорватия	7,4	3,2	4,2	25,7
Бельгия	13,3	7,9	5,4	30,4
Австрия	9,1	7,2	1,9	28,9
Испания	8,3	6,2	2,1	31,0
Дания	10,3	3,4	6,9	22,4
Япония (2001)	4,8	0,6	4,2	8,9
Израиль	9,8	4,0	5,8	25,6
Грузия	5,8	2,3	3,5	27,5
США	15,2	14,8	0,4	45,9
Чили	4,0	2,1	1,9	20,8
Канада	11,1	6,5	4,6	33,6
Аргентина	6,7	3,2	3,5	25,7
Россия (2004)	9,0	5,7	3,3	38,0

Источник: Рассчитано по Yearbook of labour statistics, 2003. ILO, 2003;. Труд и занятость в России. 2005: Стат.сб./Росстат. М., 2006.

**Табл. 8. Средний возраст по полу и по статусу руководителя, РМЭЗ, 1995-2003 гг.**

			Имеют больше 20-ти подчиненных	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Не руководители	38,8	38,7	38,5	38,6
руководители	41	42,2	42,8	44,5

Источник: расчеты на основе данных РМЭЗ, 1995-2003 гг.

**Табл. 9. Распределение по полу и по профессиональным группа наличия подчиненных, РМЭЗ, 1995-2003 гг.**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА	Мужской	Женский	всего
0 военнослужащие	70,63	23,91	64,75
1 руководители	84,40	81,08	82,98
2 специалисты с высшим образованием	51,95	31,43	37,15
3 специалисты со средним специальным образованием	56,40	25,44	33,45
4 служащие	41,11	18,45	20,88
5 работники сферы обслуживания	27,52	8,68	13,13
6 квалифицированные работники с/х-ва и работники рыбной промышленности	31,15	30,00	31,03
7 операторы, машинисты установок	11,09	9,43	10,81
8 квалифицированные промышленные рабочие	6,94	6,89	6,93
9 неквалифицированные рабочие	4,72	2,72	3,57
всего	24,23	21,20	

Источник: расчеты на основе данных РМЭЗ, 1995-2003 гг.

**Табл. 10. Распределение по полу и по профессиональным группа наличия больше 20 подчиненных, РМЭЗ, 1995-2003 гг.**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА	Мужской	Женский	Всего
0 военнослужащие	33,12	0,00	29,31
1 руководители	38,52	30,97	35,10
2 специалисты с высшим образованием	8,93	4,35	5,59
3 специалисты со средним специальным образованием	14,90	2,77	5,90
4 служащие	2,91	1,16	1,37
5 работники сферы обслуживания	1,50	0,20	0,48
6 квалифицированные работники с/х-ва и работники рыбной промышленности	3,36	7,69	3,79
7 операторы, машинисты установок	0,46	0,18	0,42
8 квалифицированные промышленные рабочие	0,32	0,00	0,25
9 неквалифицированные рабочие	0,15	0,06	0,10
всего	5,71	3,44	4,51

Источник: расчеты на основе данных РМЭЗ, 1995-2003 гг.

**Табл. 11. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам, РМЭЗ 1995-2003**

(зависимая переменная – вероятность принадлежать к первой профессиональной группе «руководители»)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					<b>0,530**</b>	<b>1,699</b>
возраст	<b>0,391**</b>	<b>1,479</b>	<b>0,270**</b>	<b>1,310</b>	<b>0,316**</b>	<b>1,372</b>
возраст **2	<b>-0,004**</b>	<b>0,996</b>	<b>-0,003**</b>	<b>0,997</b>	<b>-0,003**</b>	<b>0,997</b>
замужем (женат)	4,024	55,952	-0,214	0,808	0,169	1,184
разведен(а), вдов(а)	4,454	85,990	-0,959	0,383	0,189	1,208
ср. спец. обр-е	0,251	1,285	<b>1,660**</b>	<b>5,259</b>	<b>1,067**</b>	<b>2,907</b>
высшее обр-е	<b>0,660**</b>	<b>1,935</b>	<b>3,019**</b>	<b>20,474</b>	<b>2,043**</b>	<b>7,711</b>
стаж на последнем месте работы	0,007	1,007	-0,002	0,998	-0,001	0,999
госуд. предприятие	<b>-1,057**</b>	<b>0,348</b>	<b>-1,880**</b>	<b>0,153</b>	<b>-1,572**</b>	<b>0,208</b>
кол-во чел. в семье	-0,088	0,916	-0,039	0,962	-0,056	0,946
наличие детей 0-6 лет	0,149	1,161	0,077	1,080	0,089	1,093
наличие детей от 7-17	<b>0,348*</b>	<b>1,416</b>	0,015	1,015	0,141	1,151
супруг(а) - руководитель	<b>0,607**</b>	<b>1,834</b>	0,145	1,156	<b>0,301**</b>	<b>1,351</b>
1996	-0,253	0,776	-0,069	0,933	-0,145	0,865
1998	-0,132	0,876	-0,153	0,858	-0,161	0,851
2000	<b>0,510*</b>	<b>1,665</b>	0,172	1,188	<b>0,292*</b>	<b>1,339</b>
2001	<b>0,627**</b>	<b>1,872</b>	<b>0,491*</b>	<b>1,633</b>	<b>0,509**</b>	<b>1,663</b>
2002	<b>0,665**</b>	<b>1,945</b>	0,132	1,141	<b>0,348*</b>	<b>1,417</b>
2003	-0,126	0,882	<b>-0,459*</b>	<b>0,632</b>	<b>-0,349*</b>	<b>0,706</b>
Здоровье	0,170	1,185	<b>0,367**</b>	<b>1,444</b>	<b>0,272**</b>	<b>1,313</b>
обл. центр (база – Москва, СПб)	<b>-0,073*</b>	<b>0,929</b>	0,607	1,835	-0,027	0,973
Город	0,171	1,186	0,802	2,230	0,180	1,198
Поселок городского типа, село	0,783	2,188	1,224	3,402	0,660	1,934
Север, Северо-Запад	-0,877	0,416	-0,735	0,479	-0,462	0,630
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,651	0,521	-0,306	0,736	-0,083	0,920
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,591	0,554	-0,620	0,538	-0,231	0,794
Северный Кавказ	-0,429	0,651	-0,684	0,505	-0,215	0,806
Урал	-0,705	0,494	-0,797	0,451	-0,457	0,633
Западная Сибирь	-0,224	0,800	-0,172	0,842	0,140	1,150
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,093	1,097	0,050	1,051	0,426	1,531
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,006	0,994	-0,020	0,981	-0,018	0,982
Константа	-16,098*	0,000	<b>-10,239**</b>	<b>0,000</b>	<b>-11,323**</b>	<b>0,000</b>

\*\* - значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне

**Табл. 12. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам, РМЭЗ 1998-2003**

(зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					<b>1,004**</b>	<b>2,729</b>
возраст	<b>0,320**</b>	<b>1,378</b>	<b>0,300**</b>	<b>1,349</b>	<b>0,307**</b>	<b>1,359</b>
возраст **2	<b>-0,004**</b>	<b>0,996</b>	<b>-0,003**</b>	<b>0,997</b>	<b>-0,003**</b>	<b>0,997</b>
замужем (женат)	2,814	16,674	-0,472	0,624	-0,124	0,883
разведен(а), вдов(а)	-1,394	0,248	-5,041	0,006	-4,118	0,016
ср.спец.образование	<b>1,052**</b>	<b>2,862</b>	<b>1,292**</b>	<b>3,638</b>	<b>1,315**</b>	<b>3,726</b>
высшее образование	<b>2,122**</b>	<b>8,349</b>	<b>2,721**</b>	<b>15,198</b>	<b>2,599**</b>	<b>13,451</b>
стаж на посл.месте работы	<b>0,031**</b>	<b>1,032</b>	<b>0,004*</b>	<b>1,004</b>	<b>0,005*</b>	<b>1,005</b>
госуд. предприятие	-0,431	0,650	-0,020	0,980	-0,139	0,870
кол-во чел. в семье	0,107	1,113	<b>-0,131*</b>	<b>0,877</b>	-0,038	0,963
наличие детей 0-6 лет	-0,223	0,800	-0,306	0,737	-0,281	0,755
наличие детей от 7-17	-0,249	0,779	0,055	1,056	-0,077	0,926
супруг(а) - руководитель	<b>0,859**</b>	<b>2,362</b>	-0,292	0,747	<b>0,352*</b>	<b>1,423</b>
2000	-0,304	0,738	0,034	1,035	-0,069	0,933
2001	-0,041	0,960	-0,078	0,925	-0,073	0,930
2002	0,368	1,445	0,070	1,072	0,186	1,204
2003	-0,048	0,953	-0,120	0,887	-0,089	0,915
здоровье	0,126	1,134	<b>0,226*</b>	<b>1,253</b>	<b>0,204*</b>	<b>1,226</b>
обл. центр (база – Москва, СПб)	-0,467	0,627	0,823	2,277	0,366	1,441
Город	0,314	1,368	0,674	1,962	0,527	1,694
Поселок городского типа, село	0,243	1,276	0,711	2,035	0,546	1,726
Север, Северо-Запад	-0,112	0,894	-0,603	0,547	-0,424	0,655
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-1,012	0,363	-0,920	0,398	-0,894	0,409
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,027	0,973	-0,898	0,407	-0,548	0,578
Северный Кавказ	-0,715	0,489	-0,689	0,502	-0,696	0,499
Урал	-0,181	0,835	-0,568	0,566	-0,435	0,647
Западная Сибирь	0,103	1,109	-0,601	0,549	-0,343	0,710
Восточная Сибирь, Дальний Восток	-0,061	0,941	-0,393	0,675	-0,281	0,755
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,999	<b>-0,040*</b>	<b>0,961</b>	<b>-0,027*</b>	<b>0,973</b>
Constant	-14,770	0,000	<b>-9,877**</b>	<b>0,000</b>	<b>-11,548**</b>	<b>0,000</b>

\*\* -значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне

**Табл. 13. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам с учетом уверенности в своих силах, РМЭЗ 1998-2003**  
(зависимая переменная – вероятность принадлежать к первой профессиональной группе «руководители»)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					0,489**	1,631
возраст	<b>0,421**</b>	1,523	0,282**	1,325	0,340**	1,406
возраст **2	<b>-0,004**</b>	0,996	-0,003**	0,997	-0,003**	0,997
замужем (женат)	2,614	13,658	-1,041	0,353	-0,688	0,503
разведен(а), вдов(а)	2,794	16,346	-4,661	0,009	-1,341	0,261
ср.спец.образование	0,014	1,014	1,660**	5,259	0,951**	2,590
высшее образование	0,478*	1,612	2,926**	18,659	1,918**	6,809
стаж на посл.месте работы	0,018	1,018	0,001	1,001	0,002	1,002
госуд. предприятие	<b>-1,061*</b>	0,346	-1,793**	0,167	-1,515**	0,220
кол-во чел. В семье	-0,072	0,930	-0,015	0,985	-0,031	0,970
наличие детей 0-6 лет	0,438	1,550	0,179	1,196	0,258	1,295
наличие детей от 7-17	0,296	1,344	-0,054	0,948	0,050	1,051
супруг(а) - руководитель	<b>0,644**</b>	1,904	0,119	1,126	0,272	1,313
1996	-0,114	0,892	0,382	1,466	0,205	1,228
1998	0,075	1,078	0,363	1,438	0,254	1,290
2000	0,686*	1,986	0,662*	1,939	0,684**	1,981
2001	<b>0,786</b>	2,195	0,578*	1,782	0,694**	2,002
2002						
2003						
здоровье	0,135	1,144	0,242	1,274	0,176	1,193
обл. центр (база – Москва, СПб)	-0,109	0,897	1,161	3,192	0,359	1,431
Город	0,311	1,365	1,130	3,094	0,475	1,608
Поселок городского типа, село	0,783	2,188	1,565	4,782	0,920	2,508
Север, Северо-Запад	-1,005	0,366	-0,848	0,428	-0,616	0,540
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,785	0,456	-0,459	0,632	-0,272	0,762
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,585	0,557	-0,777	0,460	-0,370	0,691
Северный Кавказ	-0,690	0,501	-0,854	0,425	-0,523	0,593
Урал	-0,554	0,575	-0,789	0,454	-0,429	0,651
Западная Сибирь	-0,221	0,802	-0,272	0,762	0,015	1,015
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,047	1,048	-0,243	0,785	0,222	1,248
Логарифм душевых доходов других членов семьи	0,013	1,014	-0,015	0,985	-0,010	0,990
Уверенность в своих силах	<b>0,269</b>	1,308	<b>0,455**</b>	1,576	0,380**	1,462
Константа	-16,080	0,000	-11,269**	0,000	-12,190**	0,000

\*\* - значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне

**Табл. 14. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам с учетом параметра уверенности в своих силах, РМЭЗ 1998-2003**  
(зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					1,062**	2,891
возраст	<b>0,309**</b>	1,362	0,335**	1,398	0,333**	1,396
возраст **2	<b>-0,003**</b>	0,997	-0,004**	0,996	-0,004**	0,996
замужем (женат)	2,734	15,391	-0,614	0,541	-0,261	0,771
разведен(а), вдов(а)	-1,192	0,304	-5,173	0,006	-4,139	0,016
ср. спец. образование	<b>1,275**</b>	3,578	1,295**	3,650	1,375**	3,956
высшее образование	<b>2,232**</b>	9,318	2,655**	14,231	2,580**	13,193
стаж на посл. месте работы	<b>0,039**</b>	1,040	0,004	1,004	0,005	1,005
госуд. предприятие	-0,432	0,649	-0,009	0,991	-0,122	0,885
кол-во чел. В семье	0,048	1,049	-0,190	0,827	-0,102	0,903
наличие детей 0-6 лет	-0,204	0,815	-0,141	0,868	-0,159	0,853
наличие детей от 7-17	-0,130	0,878	0,151	1,163	0,037	1,038
супруг(а) - руководитель	<b>0,702**</b>	2,017	-0,462	0,630	0,187	1,206
1998	-0,192	0,825	0,055	1,057	-0,023	0,977
2000	0,064	1,066	-0,069	0,933	-0,033	0,967
2001	-0,016	0,984	-0,127	0,880	-0,079	0,924
2002						
здоровье	0,091	1,095	0,190	1,210	0,159	1,173
обл. центр (база – Москва, СПб)	-0,139	0,870	0,975	2,650	0,562	1,754
Город	0,529	1,697	0,833	2,300	0,674	1,963
Поселок городского типа, село	0,468	1,597	0,839	2,313	0,683	1,979
Север, Северо-Запад	-0,321	0,725	-0,634	0,530	-0,495	0,610
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-1,377	0,252	-0,786	0,456	-0,869	0,419
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,352	0,703	-0,927	0,396	-0,667	0,514
Северный Кавказ	-1,105	0,331	-0,672	0,511	-0,796	0,451
Урал	-0,500	0,607	-0,530	0,589	-0,486	0,615
Западная Сибирь	-0,156	0,856	-0,534	0,586	-0,367	0,693
Восточная Сибирь, Дальний Восток	-0,452	0,636	-0,419	0,658	-0,405	0,667
дог.душ.дох. Других чл.семьи	0,019	1,019	-0,030	0,971	-0,015	0,985
Уверенность в своих силах	<b>0,287**</b>	1,332	0,181	1,198	0,221**	1,247
Константа	-15,331	0,000	-11,064**	0,000	-12,628**	0,000

\*\* - значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне

**Табл. 15. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, РМЭЗ 1995-1998**  
(зависимая переменная – вероятность принадлежать к первой профессиональной группе «руководители»)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					0,511**	1,666
возраст	<b>0,191*</b>	1,211	0,046	1,047	0,108	1,115
возраст **2	-0,002	0,998	0,000	1,000	-0,001	0,999
замужем (женат)	-0,916	0,400	3,804	44,871	-0,004	0,996
разведен(а), вдов(а)	0,215	1,240	3,703	40,567	0,615	1,850
ср. спец. образование	<b>0,667**</b>	1,948	1,940**	6,957	1,493**	4,449
высшее образование	<b>1,295**</b>	3,649	2,872**	17,669	2,302**	9,996
стаж на посл. месте работы	<b>-0,051**</b>	0,950	-0,028**	0,973	-0,038**	0,962
кол-во чел. в семье	0,018	1,018	-0,206**	0,814	-0,111	0,895
наличие детей 0-6 лет	-0,089	0,915	-0,296	0,744	-0,241	0,786
наличие детей от 7-17	0,538*	1,712	0,119	1,126	0,243	1,275
супруг(а) - руководитель	0,375	1,454	0,455	1,577	0,321	1,379
1996	-0,206	0,813	-0,415*	0,660	-0,314*	0,731
1998	-0,089	0,915	-0,151	0,860	-0,117	0,889
здоровье	0,135	1,144	0,293*	1,340	0,243*	1,275
обл. центр (база – Москва, СПб)	-0,601	0,548	0,515	1,674	0,110	1,116
Город	-0,349	0,705	0,724	2,063	0,321	1,378
Поселок городского типа, село	0,094	1,098	0,883*	2,418	0,607*	1,834
Север, Северо-Запад	0,194	1,214	-0,104	0,901	-0,035	0,965
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,103	0,902	-0,287	0,750	-0,226	0,798
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,200	1,221	-0,666*	0,514	-0,338	0,713
Северный Кавказ	0,210	1,234	-0,183	0,833	-0,037	0,964
Урал	-0,506	0,603	-0,585	0,557	-0,564	0,569
Западная Сибирь	0,478	1,613	-0,086	0,918	0,131	1,140
Восточная Сибирь, Дальний Восток	-0,002	0,998	0,000	1,000	-0,006	0,994
Время на уход за детьми и др. родственниками	0,004	1,004	0,027	1,027	0,016	1,016
Время на прочий домашний труд	-0,009	0,991	<b>-0,037**</b>	0,963	-0,013*	0,987
Константа	<b>-7,828**</b>	0,000	-9,236	0,000	-7,168**	0,001

\*\* - значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне



**Табл. 16. Логит-анализ вероятности быть руководителем по гендерным группам с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, РМЭЗ 1995-1998**  
(зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек)

	женщины		мужчины		все	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
мужчины					1,462**	4,316
возраст	0,276	1,318	0,329*	1,390	0,288*	1,334
возраст **2	-0,004	0,996	-0,004*	0,996	-0,003*	0,997
замужем (женат)	2,119	8,320	4,248	69,993	3,771	43,431
разведен(а), вдов(а)	6,664	783,461			5,585	266,332
ср. спец. образование	1,619	5,050	2,223**	9,234	2,184**	8,879
высшее образование	<b>3,052**</b>	21,152	3,799**	44,642	3,604**	36,749
стаж на посл. месте работы	0,029	1,029	0,042*	1,043	0,036**	1,036
кол-во чел. В семье	-0,192	0,825	-0,132	0,876	-0,147	0,864
наличие детей 0-6 лет	-0,690	0,502	0,135	1,144	-0,143	0,867
наличие детей от 7-17	-0,273	0,761	-0,122	0,886	-0,123	0,884
супруг(а) - руководитель	0,976	2,653	0,059	1,060	0,605	1,832
здоровье	0,463	1,589	0,613*	1,847	0,549*	1,731
обл. центр (база – Москва, СПб)	-0,081	0,923	1,317	3,732	0,758	2,134
Город	-0,985	0,374	1,677	5,351	0,812	2,252
Поселок городского типа, село	0,418	1,520	2,258**	9,560	1,475*	4,370
Север, Северо-Запад	-0,090	0,914	-1,031	0,357	-0,687	0,503
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-1,712	0,181	-1,543	0,214	-1,389*	0,249
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,499	0,607	-1,376	0,253	-0,989	0,372
Северный Кавказ	0,474	1,606	-1,670*	0,188	-0,944	0,389
Урал	-0,217	0,805	-0,800	0,449	-0,517	0,596
Западная Сибирь	-0,130	0,878	-1,050	0,350	-0,694	0,499
Логарифм душ. дох. Других чл. семьи	0,082	1,085	-0,006	0,994	0,019	1,019
Время на уход за детьми и др. родственниками.	-0,041	0,960	0,028	1,029	0,001	1,001
Время на прочий домашний труд	0,005	1,005	0,011	1,011	0,008	1,008
Константа	-13,595	0,000	-18,212	0,000	-17,384	0,000

\*\* - значимость коэффициентов на 1% уровне

\* - значимость коэффициентов на 5% уровне

Табл. 17. Пробит-анализ вероятности назначения женщин (среди российских руководителей)

Переменные	Предельные значения, $dF/dx$	Стандартная ошибка
<i>Личные характеристики</i>		
возраст до 30 лет	0,121***	0,0333
возраст от 31 до 40 лет	0,017	0,0203
возраст свыше 51 года	-0,021	0,0297
<i>Наличие высшего образования</i>		
экономическое	0,066***	0,0150
гуманитарное	0,138***	0,0380
<i>Опыт работы</i>		
опыт работы в отрасли (0 – нет, 1 – есть)	-0,017	0,0250
<i>Тип перемещения</i>		
внутреннее (0) / внешнее (1)	-0,058***	0,0155
<i>Характеристики компании</i>		
российская (0) / иностранная (1) компания	0,012	0,0207
агропромышленный комплекс	0,019	0,0382
промышленность	-0,047*	0,0220
банки	0,016	0,0280
финансы и страхование	0,036	0,0328
деловые услуги (реклама, найм, правовые, аудит и консалтинг)	-0,009	0,0271
информационные технологии	0,088**	0,0468
Число наблюдений = 1606	Псевдо $R^2 = 0,1088$	
LR $\chi^2$ (13) = 121,25	Log правдоподобия = -496,5893	
Prob > $\chi^2 = 0,0000$		

Источник: расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Примечания:

\*\*\* — коэффициент значим на 1% уровне.

\*\* — коэффициент значим на 5% уровне.

\* — коэффициент значим на 10% уровне.

Для сфер деятельности компаний базовой является группа «прочие сферы экономики», которая включает в себя строительство и транспорт, торговлю.

## Литература

- Конева Е. Лидерство женщин – есть ли для нас пространство. Женщины в бизнесе. / Доклад на Втором российско-американском саммите женщин-лидеров бизнеса. Москва, 26.05.2004
- Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. — Москва: EERC, 2005. – 55 стр.
- Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. МОТ, М.: 2003.
- Рощин С.Ю. Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций. // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: Едиториал УРСС, 2004.
- Рощин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals. Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ, 2005.
- Рощин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением. // Российский журнал менеджмента. Т.3 № 4, 2005 г.
- Черкаев Д. Гендерное равенства в корпоративном управлении. Базовое исследование / mimeo, 2005. [www.nand.ru](http://www.nand.ru)
- Чирикова А. Женщина во главе фирмы / РАН. Ин-т социологии. - М., 1998.
- Ogloblin S. The gender earnings differential in the Russian transition economy. // Industrial & Labor Relations Review. Jul 1999. Vol. 52, Iss. 4; pp. 602-627
- Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva, ILO, 2001.
- Women and Work Commision (UK). Shaping a fairer future report. / London, 2006.