

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, государственного управления и финансов

Кафедра теоретической экономики

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.П. Севастьянова

Подпись инициалы, фамилия

« » _____ 2023г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика»

Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса

Руководитель _____ канд. экон. наук, доцент Е.П. Севастьянова

Выпускник _____ Л.М. Жалаботкина

Красноярск 2023

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт экономики, государственного управления и финансов
Кафедра теоретической экономики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.П. Севастьянова
Подпись инициалы, фамилия
« » _____ 2023г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Красноярск 2023

Студенту: Жалаботкиной Лики Максимовне

Группа: ЭЭ19-06Б-МЭ Направление: 38.03.01 «Экономика»

Тема выпускной квалификационной работы Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса

Утверждена приказом по университету № _____ от _____

Руководитель ВКР: Е.П. Севастьянова - кандидат экономических наук, доцент,

Заведующий кафедрой теоретической экономики

Исходные данные для ВКР: основные исходные данные работы - показатели, взятые в открытой базе данных с сайта Audit-it.ru и Российский индекс советов директоров Spencer Stuart.

Перечень разделов ВКР:

1. Теоретические подходы к определению влияния гендерных разрывов на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран.

1.1. Вовлеченность женщин в общественное производство.

1.2. Гендерное неравенство в оплате труда.

1.3. Гендерный разрыв среди руководителей компаний.

1.4 Гендерный разрыв в предпринимательской сфере.

2. Исследование влияния гендерных разрывов на результаты деятельности российских компаний.

2.1. Гендерный разрыв оплаты труда в России.

2.2 Описание исследуемой выборки.

2.3 Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.

Перечень графического материала:

Рисунок 1. Вклад в ВВП по полу (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 2. Гендерный состав рынка труда (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 3. Доля женщин минус доля мужчин в полной занятости сектора (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 4. Соотношение мужчин и женщин на рынке труда (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 5. Прирост ВВП по сравнению с базовым сценарием (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 6. Доля работающих женщин трудоспособного возраста (Источник: McKinsey Global Institute. 2015);

Рисунок 7. Гендерный разрыв в заработной плате сотрудников, в процентах, 2020г. (Источник: OECD Gender wage gap/ Earning and wages);

Рисунок 8. Доля женщин в советах директоров и исполнительных комитетах в G20 (Источник: McKinsey C. Women matter: time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity. – 2018.);

Рисунок 9. Количество женщин и мужчин-владельцев, зарегистрированных LLC в 2016 г. (Источник: Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male entrepreneurs? //World Bank Policy Research Working Paper. – 2017. – №. 8242.);

Рисунок 10. количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей по полу в 2016 г. (Источник: Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male entrepreneurs? //World Bank Policy Research Working Paper. – 2017. – №. 8242.);

Рисунок 11. Доля зарегистрированных женщин-владельцев LLC и индивидуальных предпринимателей в группах со средним доходом в 2016 г. (Источник: Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male entrepreneurs? //World Bank Policy Research Working Paper. – 2017. – №. 8242.);

Рисунок 12. Страны с наиболее значительным ростом доли женщин-владельцев бизнеса (Источник: Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male

РЕФЕРАТ

Тема бакалаврской работы – «Влияние гендерных разрывов результативность бизнеса». Выпускная квалификационная работа представлена в объеме 73 страниц, включает в себя 12 таблицы, 16 иллюстраций, а также список использованной литературы, состоящий из 42 источников.

Ключевые слова: ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ, РЫНОК ТРУДА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ БИЗНЕСА, КОНКУРЕНЦИЯ, СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ.

Цель: оценка влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.

Задачи: 1) изучить теоретические подходы к определению влияния гендерного состава рабочей силы на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран; 2) проанализировать существующие исследования о влиянии гендерных разрывов на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран; 3) построить эконометрические модели с целью выявления влияния гендерных разрывов на финансовые результаты деятельности компании; 4) сформулировать выводы о влияние гендерного состава на результативность компаний.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что среди потребителей половина является женщинами, а их вклад в потребительский выбор даже выше – до 64%. При этом потребительские решения женщин и мужчин заметно различаются. Для многих фирм является актуальной задачей оценивать потребительские предпочтения правильно. Также для успешности компаний важную роль играет выявление и использование талантов. Устранение барьеров, связанных со стереотипами или социально обусловленными ограничениями, позволит получить более эффективные управленческие комитеты компаний, что позитивно скажется на экономическом развитии.

Основные выводы и результаты исследования: есть положительная корреляция между присутствием женщин в качестве неисполнительных директоров и высокой рентабельностью продаж. Если исходить из модели фиксированными эффектами без фиктивных переменных, то включение в состав неисполнительных директоров одной женщины увеличит рентабельность продаж на 16%, а если делать вывод по модели с фиксированными эффектами, то на 19%.

Содержание

Введение.....	8
Глава 1. Теоретические подходы к определению влияния гендерных разрывов на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран.....	11
1.1. Вовлеченность женщин в общественное производство.	11
1.2. Гендерное неравенство в оплате труда.	22
1.3. Гендерный разрыв среди руководителей компаний.	26
1.4 Гендерный разрыв в предпринимательской сфере.....	32
Глава 2. Исследование влияния гендерных разрывов на результаты деятельности российских компаний.	39
2.1. Гендерный разрыв оплаты труда в России.....	39
2.2 Описание исследуемой выборки.	55
2.3 Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.	60
Заключение	65
Список литературы	69

Введение

Гендерное неравенство – это не только насущная моральная и социальная проблема, но и важнейшая экономическая проблема. Если женщины, на долю которых приходится половина населения мира, не смогут полностью реализовать свой экономический потенциал, пострадает мировая экономика.

Равенство полов является одной из наиболее актуальных задач в политической, экономической, социальной жизни общества. Об этом свидетельствует огромное количество работ и публикаций, а также множество отчетов, выполненных известными международными исследовательскими организациями (World Bank, OECD, ILO, UNDP и т. д.)

Тема гендерного неравенства в экономике является актуальной, т.к. среди потребителей половина является женщинами, а их вклад в потребительский выбор даже выше – до 64%. При этом потребительские решения женщин и мужчин заметно различаются. Для многих фирм является актуальной задачей оценивать потребительские предпочтения правильно. Также для успешности компаний важную роль играет выявление и использование талантов. Устранение барьеров, связанных со стереотипами или социально обусловленными ограничениями, позволит получить более эффективные управленческие комитеты компаний, что позитивно скажется на экономическом развитии.

Гендерный разрыв — это различие агрегированных показателей, которые измеряется отдельно по мужчинам и по женщинам и соответственно их различие.

Различия проявляется в огромном спектре характеристик. В случае если такие различия значительны и устойчивы, то мы называем это гендерным разрывом. Если это находится в пределах статистической погрешности мы соответственно говорим о гендерном равенстве.

Гендерное неравенство — это когда эти различия устойчивы, значительны и статистически значимы.

Гендерный разрыв наблюдается в странах разного уровня развития. Нет ни одной страны, которая бы решила проблемы гендерного неравенства. При этом распространенность и масштаб проблем, разница от страны к стране довольно хорошо разбивается на разный тип этого неравенства между группами стран развивающихся бедных и развитыми. Но помимо уровня развития есть большое число факторов, которые также коррелируют с неравенством.

И хотя в целом на протяжении последнего столетия или последних 50 лет большое количество гендерных разрывов сокращается, но оно возвращается крайне немонотонно и очень часто после периода хорошего сокращения оно выходит на плато и остается так на многие годы. Это касается многих показателей как развивающихся, и развитых стран. И поэтому опыт стран как раз по снижению этих неравенств крайне важен.

Объектом исследования является результативность бизнеса. Предметом исследования данной работы является влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.

В работе рассмотрены различия в положении мужчин и женщин среди руководителей компаний и в предпринимательской деятельности, и чем эти различия могли быть вызваны.

Целью работы является оценка влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.

Для достижения данной цели необходимо выполнить следующие задачи:

1. Изучить теоретические подходы к определению влияния гендерного состава рабочей силы на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран.

2. Проанализировать существующие исследования о влиянии гендерных разрывов на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран
3. Построить эконометрические модели с целью выявления влияния гендерных разрывов на финансовые результаты деятельности компании
4. Сформулировать выводы о влиянии гендерного состава на результативность компаний

Гипотеза исследования: наличие зависимости рентабельности продаж от гендерного состава совета директоров.

Вся необходимая информация была взята из научных статей и отчетов международных исследовательских центров. Данные об экономических показателях рассматриваемых фирм была взята с сайта Audit-it.ru.

Глава 1. Теоретические подходы к определению влияния гендерных разрывов на результативность бизнеса и экономического развития регионов и стран.

1.1. Вовлеченность женщин в общественное производство.

В то время как женщины составляют в глобальном уровне 49,6% мирового населения, вклад в мировой ВВП 37%, соответственно вклад 63% стороны мужчин. Представляет собой разрыв связаны с экономической деятельностью, то есть будучи половиной населения экономическое развитие в меньшей степени определяют женщины. Этот показатель различается в зависимости от стран и регионов мира.

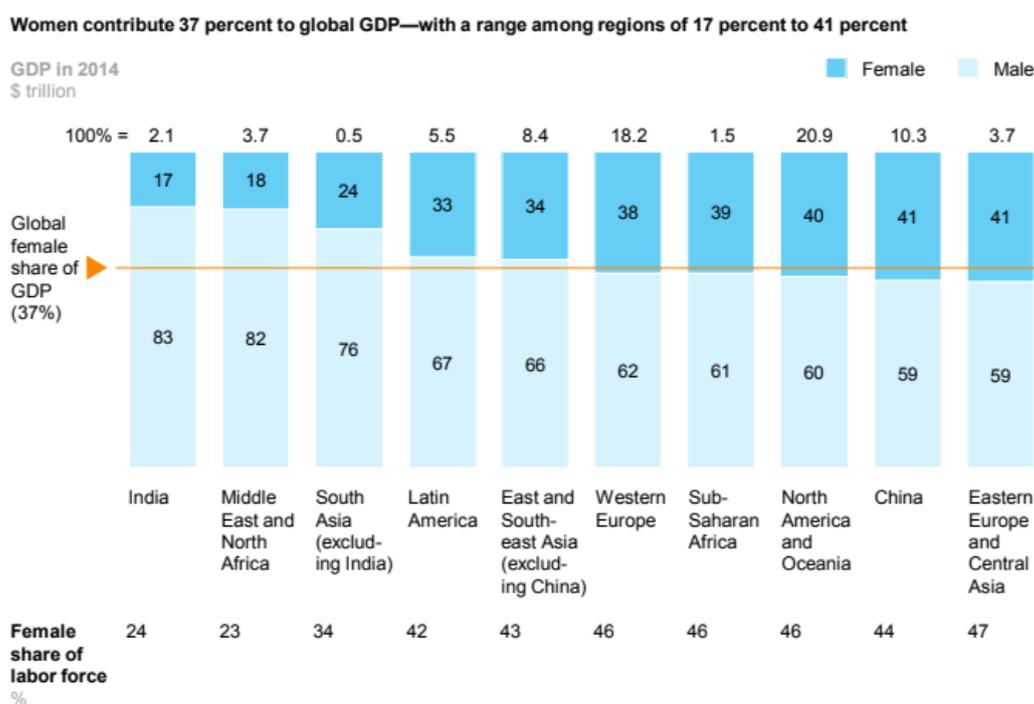


Рисунок 1. Вклад в ВВП по полу

На рисунке 1 представлены результаты исследования McKinsey 2014 г. [1], в нем мир разделен на 10 регионов выделив отдельно крупные экономики Китая, Индии и другие региона мира. Самый минимальный вклад женщин в ВВП региона в 2014 г. наблюдается у Индии, вклад женщин составил всего 17 %. Самый большой вклад женщин в экономику

наблюдается в таком регионе как Восточная Европа и Центральная Азия (сюда относится Россия) и вклад женщин составил 41% ВВП региона.

Также мы рассмотрим показатель вклада женщин соответствующем регионе в рабочую силу, но тем не менее он уже крайне интересен в сопоставлении с вкладом женщин в экономику. [2]

Например, в Индии женщины представляют собой 24% рабочей силы занятых в экономике, но вклад их всего 17% ВВП Индии.

В странах на другом конце спектра Восточная Европа Центральной Азии женщины в рабочей силе представляют собой 47% в то время как их вклад в экономику 41%. Это говорит о том, что те сектора, в которых они работают не самые производительные экономики и даже не средний производительной в экономике.

В среднем по миру доля женщин в глобальном рынке труда 40%, то есть население примерно 50%, в рынке труда участвуют 40%, а в глобальном ВВП 37%. В разных странах мира эта цифра различалась. На рисунке 2 представлена география этого гендерного разрыва на рынке труда. Чем более черная область, тем больше разрыв, в то время как большее равенство соответствует голубому цвету. И чем темнее синий цвет, тем больше равенства присутствует по доле соответствующего гендера на рынке труда.

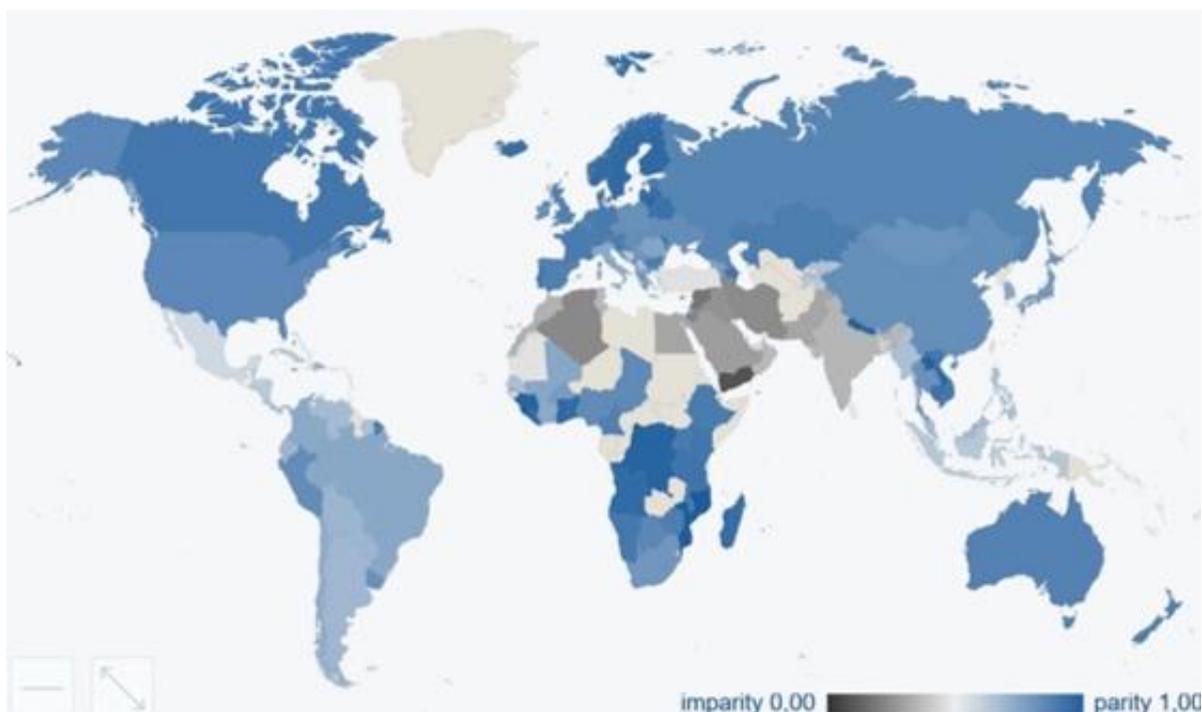


Рисунок 2. Гендерный состав рынка труда

На рисунке видно, что в России 47% рынка труда занимают женщины. То есть различие с мужчинами всего 6% пунктов. В то время как есть такие регионы как Индия и страны Ближнего Востока, где доля женщин на рынке труда всего лишь 23—24%, то есть неравенство в присутствии на рынке труда очень значительное.

В абсолютном выражении, если по всему миру просуммировать на сколько меньше женщин присутствует на рынке труда чем мужчин, то получится 665 миллионов человек, т.е. 665 миллионов женщин, которые не участвуют на рынке труда будучи в состоянии там участвовать. Это значительная цифра это несколько российских экономик, пара с лишним американских экономик или треть китайской экономики.

Вторая особенность, которая также довольно хорошо себя проявляет в данных и также вносит вклад в недостаточный вклад женщин создание ВВП по сравнению с мужчинами.

Женщины чаще работают неполный рабочий день количество рабочих часов у женщин в среднем по миру составляет 80% от числа часов которые проводят в экономике мужчины. Ситуации лучше в западной Европе, восточной и Юго-восточной Азии, восточной Европе и Китае там показатель соотношения часов, которые женщины посвящают экономики по отношению к часам которых посвящают мужчины стали 92,96%, то есть небольшой разрыв есть, но он недраматичен. В других странах разрыв больше так что в целом по миру показатель 80%.

Третий фактор, который не менее важен и как раз который отвечает за то, что вклад женщин при общей занятости в 40% от рынка труда, а вклад всего лишь 30% это то что женщины непропорционально чаще заняты в менее производительных секторах экономики.

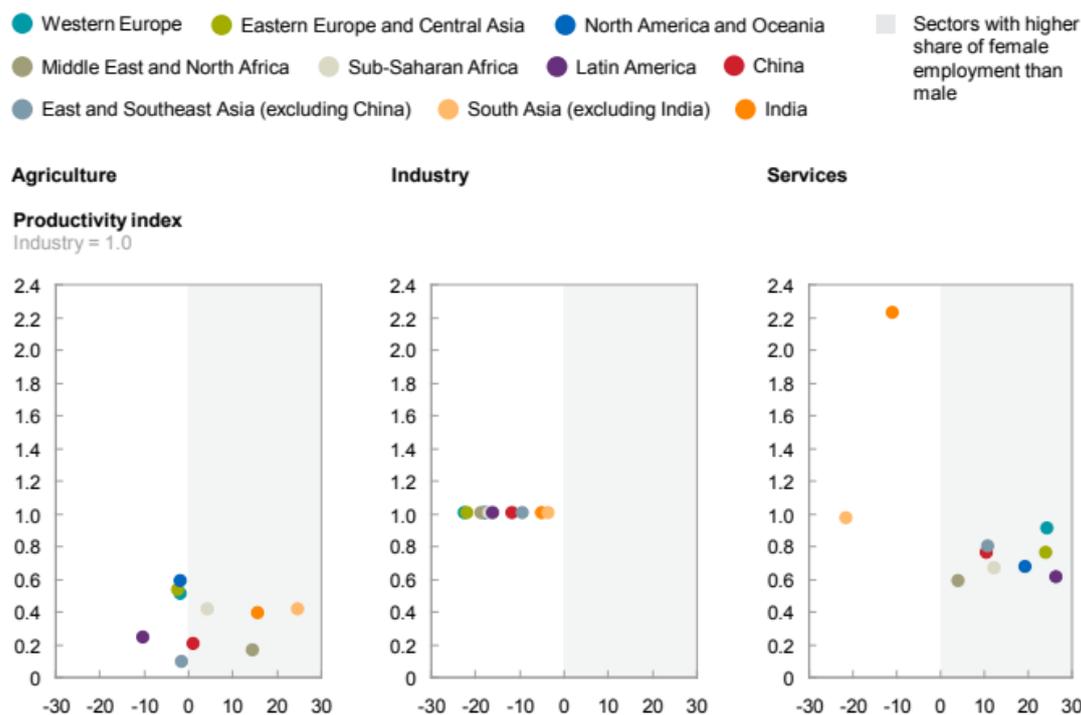


Рисунок 3. Доля женщин минус доля мужчин в полной занятости сектора

На рисунке 3 на первом графике представлен сектор сельского хозяйства, на втором промышленность, на третьем сфера услуг. Можно заметить, что женщин во всем мире меньше представлены в промышленном

секторе чем мужчины. Минимальный разрыв по участию в промышленном секторе наблюдается в странах Центральной Азии, Западной и Восточной Европы и превышает 20%. [1]

Женщины больше заняты в сельском хозяйстве, в образовании и в здравоохранении. В динамике уходя из сельского хозяйства по мере развития экономик женщины как правило переходят не в промышленность, а в сектор услуг, то есть снова не в самый производительный сектор экономики. Например, в Индии доля женщин в сельском хозяйстве на 16% выше, чем мужчин.

Однако стоит отметить что женщины, занятые в промышленности, в большей степени представлены в высокопроизводительной обрабатывающей промышленности, чем в менее производительном строительстве.

Женщины чаще мужчин заняты неоплачиваемой деятельностью, например, такой как поддержание домашнего хозяйства, заботой о детях, пожилых людях и т.д. В среднем в мире женщины выполняют 75% неоплачиваемой работы. Если оценить такой неоплачиваемый труд с помощью минимальной оплаты труда в соответствующих странах, то он будет эквивалентен примерно 10 трлн долл. или 13% от мирового ВВП, но такая деятельность не учитывается при расчете ВВП.

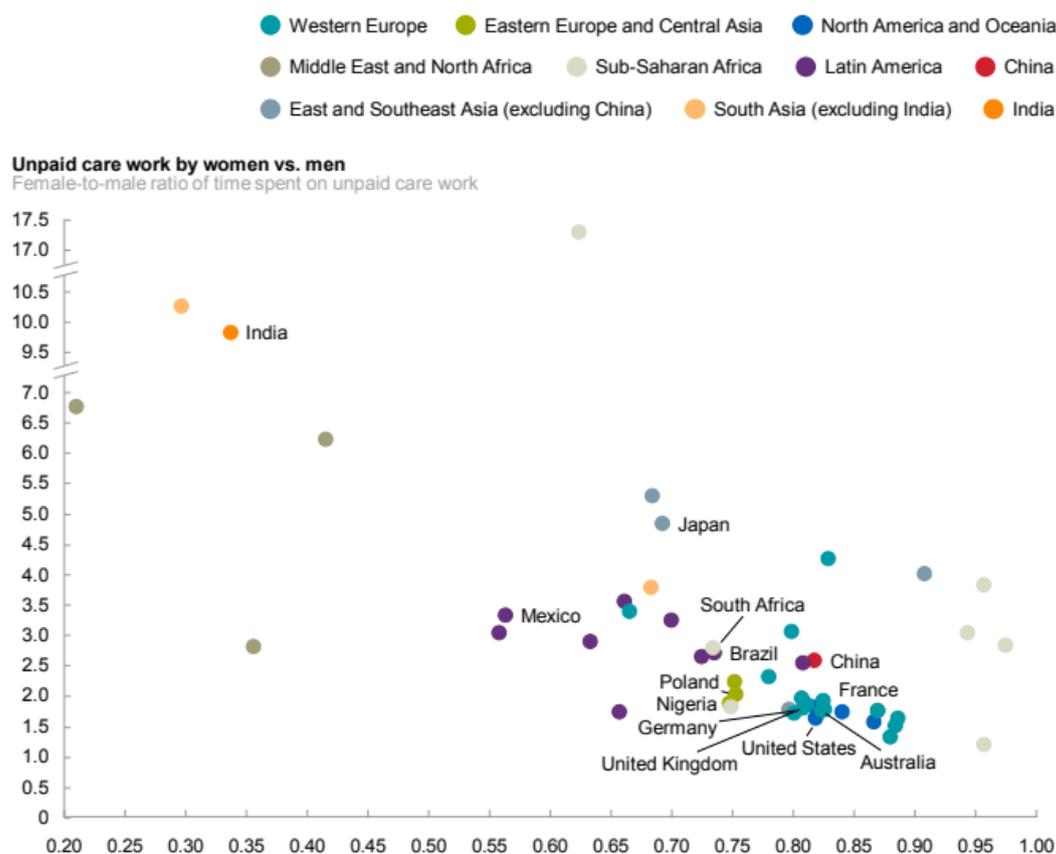


Рисунок 4. Соотношение мужчин и женщин на рынке труда

В тех регионах где женщины вносят меньший вклад в ВВП, например, в Индии 12% там в этих же регионах вклад женщин в неоплачиваемой деятельности достигает 90%, то есть эта пропущенная экономическая деятельность на самом деле неоплачиваемая и конечно естественным образом поскольку время является ограниченным ресурсом неоплачиваемая деятельность отрицательно связана с участием на рынке труда. [1]

В странах где женщины присутствуем на официальном рынке труда женщин, вовлеченных в неоплачиваемую деятельность меньше просто в силу того, что время ограничено. Таким образом, если женщина будет меньше уделять времени неоплачиваемой работе тем больше она будет уделять времени оплачиваемой деятельности и это будет соответствовать росту ВВП, то есть в странах где сокращается доля времени, которую женщина уделяет неоплаченной деятельности наблюдается рост ВВП.

Поскольку неоплачиваемой деятельностью никак не позволяет женщине увеличить свою финансовую независимость в отличие от оплачиваемой деятельности то выход женщин большей степени на рынок труда будет повышать их финансовую свободу, что в свою очередь дает для женщин в возможности для профессионального и карьерного роста.

Интересно что исследования показывают, что дочери работающих матерей с большей вероятностью выходят на рынок труда, получают выше зарплату и занимают более высокие управленческие позиции в экономике, чем дочери матерей которые занимаются только домашнем хозяйством. [3]

Так же нужно отметить что при уменьшении выполнения женщинами неоплачиваемой работы и соответственно выходом их на рынок труда не наблюдается уменьшение представленности на рынке труда мужчин, то есть они от этого не несут потери на рынке труда, мужчины в той же мере продолжают работать на оплачиваемой деятельности, но находятся решения, когда балансируется их участие в выполнении не оплачиваемых работ.

В исследовании McKinsey Global была построена модель для 95 стран мира, в которых проживает 93% мирового населения и создается 97% мирового ВВП, до 2025 г. В исследовании были разработаны несколько сценариев развития.

Базовый сценарий подразумевает под собой, что гендерный разрыв остается примерно такой же, доля женщин на рынке труда 40%, разрыв в структуре занятости в неоплачиваемой деятельности сохраняется.

Сценарий с полным потенциалом рассматривает ситуацию, когда все гендерные разрывы нивелируются, то есть гендерный паритет достигается во всем.

Наилучший в регионе сценарий предполагает, что все гендерные разрывы сокращаются во всех странах с темпом, равным таковым в стране

региона с самым высоким уровнем прогресса в отношении гендерного неравенства. [1]

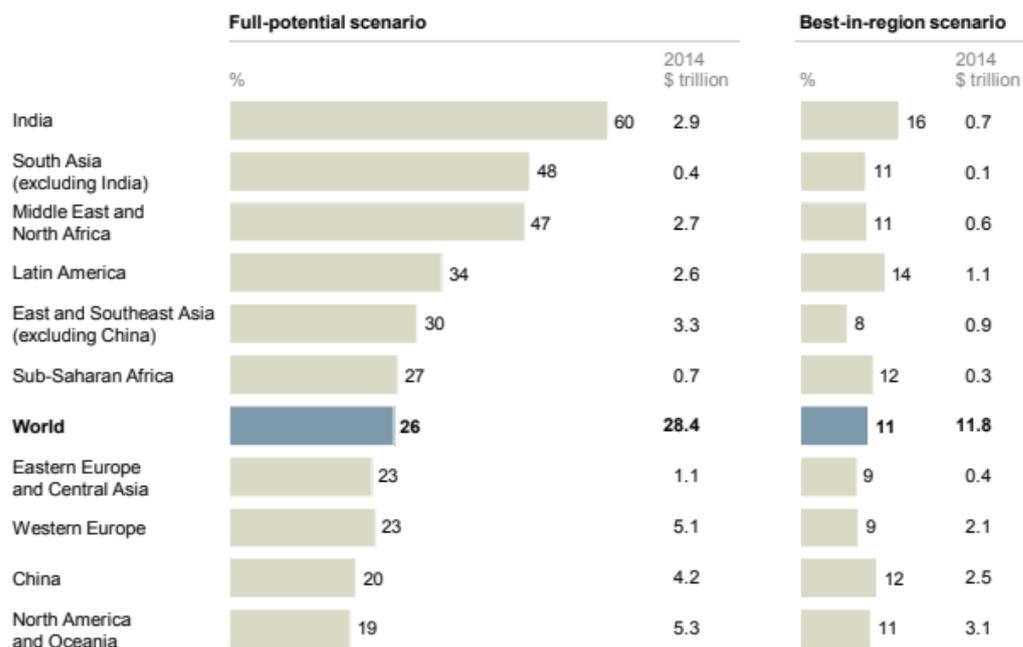


Рисунок 5. Прирост ВВП по сравнению с базовым сценарием

Сценарий с полным потенциалом показал рост мирового ВВП на 28 трлн долл. или 26% по сравнению с базовым сценарием, что соответствует увеличению темпа роста на 2,6%. Сценарий с достижением наилучших в регионе темпов показал рост мирового ВВП на 12 трлн долл. или увеличение темпа роста на 1,1%.

Самый большой прирост ожидается в Индии. По первому сценарию если все гендерные разрывы нивелируются, то ВВП Индии увеличится на 60%. По второму сценарию с достижением наилучших в регионе темпов, прирост индийского ВВП составит 16%.

Для нашего региона Восточной Европы и Центральной Азии прирост по первому сценарию ожидается на уровне 23%, по второму сценарию прирост ВВП составит 9%. Для Западной Европы показатели аналогичны.

В Северной Америке и Океании при полном устранение гендерных разрывов, ожидается прирост ВВП на уровне 19%. По второму сценарию прирост ВВП в этом регионе составит 11%.

В Китае при полном потенциале ВВП вырастит на 20%. При достижение наилучших в регионе темпов прирост ВВП Китая ожидается на уровне 12%.

Для Южной Азии прирост ВВП при устранение всех гендерных разрывов составит 48%. По второму сценарию в Южной Азии прирост ВВП ожидается 11%. Для Восточной и Юго-Восточной Азии прирост ВВП по первому сценарию составит 30%, при втором 8%.

На Ближнем Востоке и Северной Африке при достижении полного потенциала прирост ВВП ожидается 47%. При достижение лучших темпов ростов для региона прирост ВВП составит 11%. В странах Африки к югу от Сахары в условиях гендерного баланса прирост ВВП в этом регионе составит 27%. По второму сценарию прирост ВВП в этом регионе ожидается на уровне 12%. Для Латинской Америки прирост ВВП по первому сценарию составит 34%, по второму 14%.

Сценарий с полным потенциалом представляет собой максимальные экономические возможности, которые страны могут получить от увеличения доли женщин в рабочей силе. В нем прогнозируется, что средняя доля участия женщин на рынке труда составит 95% – в узком диапазоне между богатыми, со средним уровнем дохода и бедными странами.

В сценарии достижения лучших темпов в регионе для большинства стран показатели участия остаются значительно ниже самых высоких уровней, наблюдаемых в странах с развитой экономикой (например, 85% – 90% участия в Дании, Норвегии и Швеции). Тем не менее, этот сценарий прогнозирует значительное движение кривой вверх, отражающее более высокие сдвиги, чем совокупные сдвиги, достигнутые большинством стран в

прошлом. Средний глобальный коэффициент участия в рабочей силе женщин трудоспособного возраста в этом сценарии составляет 74%.

Показатель доли женщин на рынке труда, как правило, высоки для бедных стран. Показатели участия снижаются в странах со средним уровнем дохода и снова повышаются в странах с более развитой экономикой. Помимо влияния культурных барьеров и личных предпочтений, домохозяйства сопоставляют альтернативные издержки, связанные с работой женщин, с целым рядом других факторов, включая расходы на уход за детьми и пожилыми людьми. По мере улучшения качества жизни домохозяйств вовлеченность женщин в общественное производство, поскольку разрыв между возможностями заработка мужчин и женщин сокращается, а инфраструктурная поддержка домашней работы улучшается.

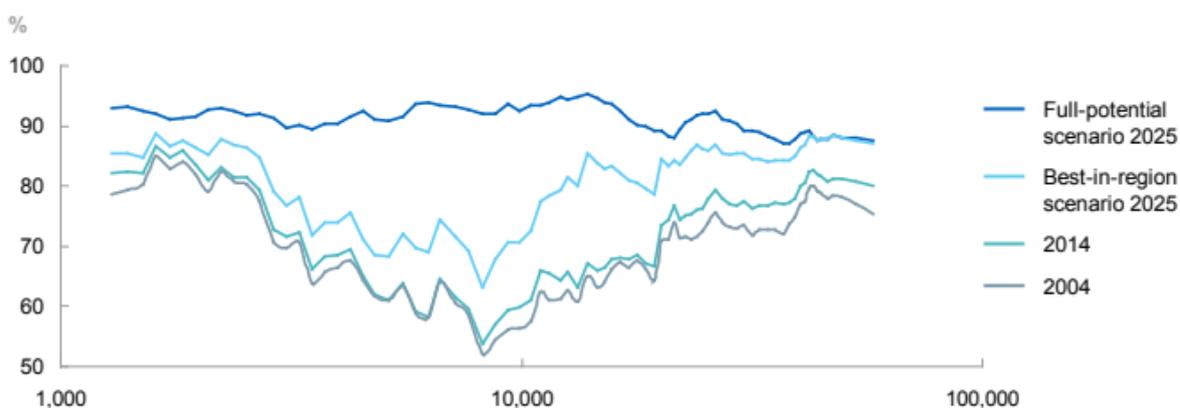


Рисунок 6. Доля работающих женщин трудоспособного возраста

Достижение наилучших в регионе темпов прогресса может оказать особенно положительное влияние на страны со стареющим населением. Многие из этих экономик сталкиваются с перспективой замедления. Рост ВВП обусловлен сокращением рабочей силы по мере роста доли населения старше 55 лет. Например, Россия может компенсировать 3 млн человек на рынке труда, выпадающих из-за негативной демографической динамики.

Возможным механизмом влияния гендерных разрывов на темпы роста ВВП может служить то, что при низкой представленности женщин на рынке

труда, будет недоиспользованы трудовые ресурсы. Расширение участия женщин в общественном производстве, например, за счет использования эффекта масштаба означало бы увеличение потенциального ВВП страны и дохода на душу населения [7].

Вторым механизмом, через который гендерные разрывы влияют на темпы роста ВВП, является недостаточное инвестирование в человеческий капитал женщин. В исследовании Blackden 2006 года утверждается, что гендерное неравенство в образовании — в дополнение к неравенству на рынке труда — уменьшает как фактический, так и потенциальный запас человеческого капитала. Неблагоприятное положение квалифицированных женщин на рынках труда и искусственное ограничение кадрового резерва создают неэффективность и препятствуют экономическому росту [9].

Еще один фактор оказывающий влияние на экономический рост — это то, что гендерное неравенство оказывает воздействие на запас человеческого капитала следующего поколения. В исследованиях Sen и Klasen and Wink, например, утверждается, что асимметрия в занятости и доходах подрывает переговорную силу женщин в домашнем хозяйстве [11] [12]. Поскольку женщины, как правило, чаще, чем мужчины, инвестируют в благополучие своих детей, их относительная более низкая переговорная сила может привести к недостаточному инвестированию в образование и здравоохранение детей [13] [14]. Аналогичным образом, увеличение полномочий женщин в принятии решений способствует повышению совокупной производительности в долгосрочной перспективе, поскольку они, по-видимому, отдают более сильное предпочтение товарам и услугам, которые способствуют развитию человеческого капитала их детей [15] [16]. Наконец, поскольку повышение уровня образования женщин делает время женщин более дорогим, семьи, как правило, сокращают число своих детей и тратят на них больше средств. Это приводит в среднем к более высокому доходу на душу населения [17].

Сокращение глобального гендерного разрыва дает потенциальные экономические выгоды, которые, могут удвоить вклад женщин в рост глобального ВВП. Достижение этой цели потребует действий по преодолению различного рода гендерного разрыва и снижению барьеров для инвестиций и создания производительных рабочих мест.

1.2. Гендерное неравенство в оплате труда.

В странах ОЭСР разрыв в заработной плате в 2020 г. составил 11,6%. Самый незначительный разрыв из рассматриваемых стран у Болгарии разница в зарплатах составила всего 2,6%. Также низкими значениями в разнице заработной плате отличились Новая Зеландия и Норвегия гендерный разрыв там составил 4,6% и 4,8% соответственно. Самый большой разрыв в оплате труда из рассматриваемых стран в 2020 г. был у Южной Кореи разница в оплате труда в этой стране составила 31,5%. На втором месте Япония разница в оплате труда составила 22,5%. [4]

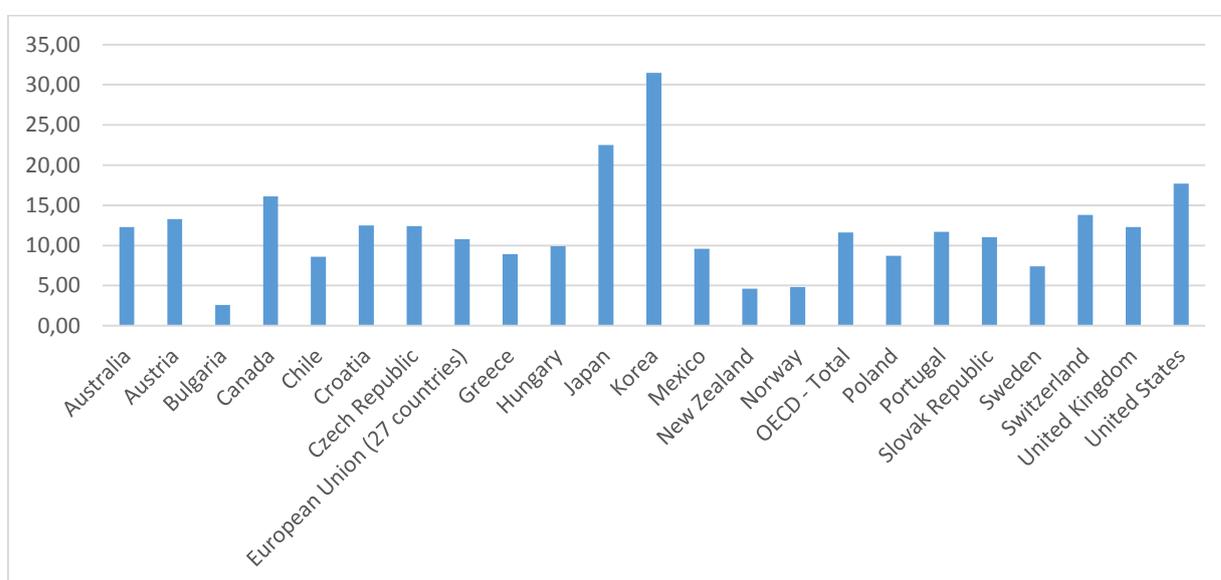


Рисунок 7. Гендерный разрыв в заработной плате сотрудников, в процентах, 2020г.

Разница в оплате труда может быть вызвана следующими факторами:

Во-первых, на гендерный разрыв влияет разница в накопленных умениях, то есть в опыте, который также еще называют человеческий капитал. Даже при одинаковом уровне образования мужчины имеют больше накопленного опыта из-за того, что в среднем дольше находятся на рынке труда.

Во-вторых, так же нельзя забывать о гендерном разрыве в отраслевой структуре занятости, так как в более производительных секторах экономики соответственно выше заработная плата.

В-третьих, на разницу в доходах между мужчинами и женщинами также оказывает влияние гендерный разрыв в профессиях и занимаемых должностях. Женщины реже выступают в роле руководителей компаний, а также они реже мужчин занимают высокие позиции в компании и, следовательно, не получают высокую заработную плату.

В-четвертых, мужчины чаще являются членами профсоюзов, чем женщины. В странах где профсоюзные движения хорошо развиты это очень важно, так как профсоюзы являются определенной силой, которая выступает за интересы своих членов.

В-пятых, на различие в доходах влияет так называемая компенсирующая разница. Есть исследование, проводимое Filer в 1985 в котором было показано что мужчины чаще выбирают «неприятные» работы, то есть те работы, которые могут оказывать пагубное влияние на физическое и эмоциональное здоровье человека. Причинённый вред от выполнения данной работы обычно покрывается более высокой заработной платой. Гендерный разрыв в изученной выборке составил 2/5 [10].

Под гендерной дискриминацией подразумевается гендерный разрыв по доходам у женщины с тем же квалификациями и уровнем производительности что и у мужчины. Одним из механизмов, объясняющих

такое явление может служить наличие предубеждений у работодателя в отношении женщин, и чтобы компенсировать материально свои предубеждения он платит им меньшую заработную плату. Так что на рынке женщины и мужчины с равными квалификациями и сравним уровнем производительности, из-за наличия этих предубеждений оказываются с меньшими зарплатами за час отработанного времени.

Исследователь экономист Гэри Беккер в 1957 г. построил модель, которая показала, что фирмы имеющие предубеждения будут в меньшей степени выживать в условиях роста конкуренции. Работодатели могут быть разные у кого-то больше предубеждений у кого-то меньше предубеждений. Таким образом, механизм этого явления заключается в том, что, если работодатель имеет больше предубеждений, т.е. он предпочитает сотрудников мужчин больше чем сотрудников женщин, то соответственно такой работодатель будет больше иметь в своей фирме сотрудников мужчин. У таких фирм расходы на единицу продукции будет выше, потому что они нанимают больше мужчин и платят им больше. При высокой конкуренции «вымываются» фирмы с высокими издержками и в фирмы, у которых работодатели обладают высокими предубеждениями будут первыми уходить с рынка [18].

В исследовании Ashenfelter and Hannan 1986 г. было рассмотрено 120 банков в Пенсильвании и Нью Джерси. В этой работе был получен вывод о том, что в банках, испытывающих меньшую конкуренцию, работает меньше женщин. Т.е. менее развитая конкуренция позволяет этим гендерным предубеждениям проявлять себя в разнице в гендерном составе сотрудников [19].

В исследовании Black and Strahan 2001 г. было показано, что дерегулирование банковского сектора привело к снижению гендерного

разрыва. Т.е. разрешение иметь филиалы, что приводит к росту конкуренции приводит к снижению гендерного разрыва [20].

Таким образом, конкуренция оказывает положительное влияние на снижение гендерных разрывов. Поэтому снижение барьеров на рынке, снижение регулирования, как фактор роста конкуренции может положительные эффекты и с точки зрения гендерного равенства.

Также для полноты необходимо рассмотреть такое явление как статистическая дискриминация. Например, работодатель, когда он нанимает сотрудника или договаривается о размере заработной платы этого работника, он не знает всех характеристик конкретного человека, с которым он договаривается и поэтому он распространяет на этого человека ожидания, которые у него сформировались относительно людей, принадлежащих к той же группе (к такой группе может относиться и пол человека).

Например, если фирма несет определенные потери по образованию работника, т.е. она дает необходимые навыки для работы в данной фирме и часть этих навыков уникальны только для этой организации, но при этом эти навыки и компетенции абсолютно не востребованы для других фирм, в которые этот сотрудник может устроиться позже, то за такие типы навыков работник не будет платить всю сумму издержек, поскольку это нужно фирме, а сотруднику нужно это только в рамках работы в этой фирме. Как правило эти издержки на обучение несутся в некоторой пропорции и работодателем, и работником. Соответственно работодатель, который несет эти издержки, хочет вернуть себе эти затраты, и он это делает через часть заработной платы работника.

Соответственно если ожидания работодателя о том, что после того как он потратил средства на образование работника, то он будет определять зарплату работника вычитая сумму затрат на обучения разделив ее на ожидаемую продолжительность работы этого сотрудника в этой фирме. И

если у работодателя есть ожидания о том, что один тип сотрудников будет работать меньше в этой фирме, чем другой тип работника, то он будет делить эту сумму на меньшее количество месяцев и соответственно вычитать большую сумму из ежемесячной зарплаты. Таким образом, если у работодателя есть ожидания о том, что сотрудник-женщина будет работать в среднем меньше в его фирме, чем сотрудник-мужчина, что может быть вызвано факторами, связанными с неоплачиваемой работой и заботой о детях, то сотрудник-женщина будет получать заработную плату ниже, чем ее коллеги мужчины.

Гендерный разрыв в зарплате при прочих равных снижает стимулы женщин выходить на рынок труда. Если женщина ожидает, что она будет получать меньше, чем мужчина, то она реже будет выходить на рынок труда, чем мужчина. В свою очередь это повышает долю женщин в неоплачиваемой деятельности.

1.3. Гендерный разрыв среди руководителей компаний.

В 2017 г. в странах G 20 среди крупнейших 50 публичных компаний женщины составили 17% членов советов директоров компаний и 12% членов исполнительных комитетов компаний. Также необходимо отметить, что между отдельными странами ситуация неоднородна. Гендерный разрыв существенно меньше в странах, которые установили квоты для женщин в советах директоров. Больше всего присутствие женщин в советах директоров во Франции около 39%. В Италии – 33%; в Германии – 28%; в США – 22%; в ЮАР – 14%. Однако если рассматривать среди членов исполнительных комитетов разброс гендерного разрыва меньше. В Аргентине – 6%; в Италии – 9%; во Франции – 14%; в США – 22% [35].

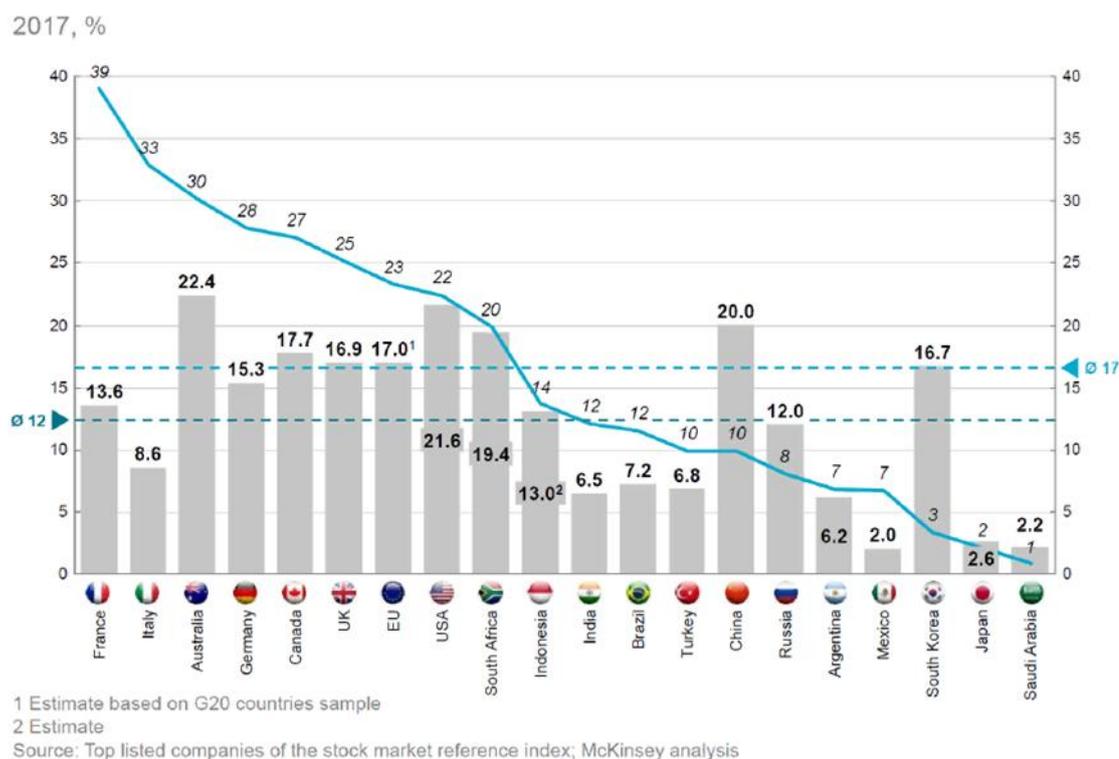


Рисунок 8. Доля женщин в советах директоров и исполнительных комитетах в G20

В России в состав совета директоров крупнейших компаний входит 8% женщин, а среди членов исполнительных комитетов женщин 12%. При этом гендерное неравенство на рынке труда в России одно из самых минимальных в мире (около 47% женщин на рынке труда) [35].

Гендерный разрыв в управлении бизнесом может быть обусловлен конкуренцией за позиции в управлении основана на накопленном опыте. Мы видим модель отбора людей на руководящие позиции как процесс некоторый конкуренции за эту позицию среди людей, согласно их опыту предыдущей работы. Соответственно важен здесь накопленный опыт, процесс конкуренции и процесс признания победителя в этой конкуренции.

В исследовании Bertrand и Hallock 2001 г. изучались зарплаты руководителей компаний в США за 1992—1997 гг. Женщины составили

2,4% от всех руководителей компаний, и их зарплата была в среднем на 30% ниже, чем у мужчин. Но значительная часть разрыва объяснялась, во-первых, эффектом размера фирмы, т.е. женщины реже руководили крупными компаниями. Во-вторых, эффектом возраста и опыта, т.е. женщины в группе были моложе и имели меньший опыт, чем мужчины. Эти факторы объясняют 95% разрыва в оплате руководителей в этой выборке. Учет этих факторов снизил разрыв в зарплате руководителей до 5% [21].

Темы, которые обсуждаются при обсуждении конкуренции — это стимулы участвовать в конкуренции и мотивы, которые определяют поведение конкурирующих людей. Поведенческие аспекты могут влиять как на желание женщин участвовать в конкуренции за позиции, так и на способность выстоять в условиях конкуренции и переговоров. Одним из поведенческих аспектов, который связан с гендерным неравенством в руководстве является альтруизм. Предполагается, что больший альтруизм соответствует меньшей переговорной силе. Также обсуждается большая нелюбовь женщин к конкуренции и нелюбовь к риску.

Чаще всего такого рода поведенческие аспекты изучаются в ходе лабораторных экспериментов, пишется сценарий эксперимента предполагающий определенное ограничение на поведение на выбор людей, участвующих в эксперименте. Случайная выборка людей приглашается на эксперимент и им дается задание для того чтобы определить, как меняется поведение людей при разных ограничениях, соответствующих тому или иному виду конкуренции. Нужно отметить, что результаты похожих экспериментов бывают противоречивыми. Дело в том, что ряд исследований, например, Croson и Gneezy 2009 г. указывают, что женщины более чувствительны к условиям, в которых происходят эксперименты, чем мужчины. Также важен контекст, в котором происходит соответствующий эксперимент. Он может оказать значительное влияние на результаты [22].

Например, некоторые результаты об альтруизме работе Bowles, Babcock, McGinn 2005 г. изучался переговорный процесс в рамках лабораторного эксперимента о собственной зарплате и зарплате в отношении группы, то есть человек являясь участником эксперимента поставлен в условия, когда он должен вести переговоры о своей зарплате, либо о зарплате своих коллег [25].

Оказывается, что женщины ведут переговоры жестче, когда они представляют интересы других по сравнению с ситуациями, когда они представляют только свои собственные интересы. Этот результат объясняется большим альтруизмом женщины и заботой об окружающих по сравнению с мужчинами.

В случае если они ведут переговоры не только о себе, но и о группе своих коллег, то они обеспечивают зарплату на 18% выше чем в ходе переговорного процесса по отношению собственной зарплаты. У мужчин разница в этих двух сценариях составляет всего лишь 0,5%.

Важный эксперимент в другой работе о том, как другая сторона процесса переговоров относится к большей жесткости переговорщиков женщин и мужчин, а именно в рамках переговорного процесса разные женщины и мужчины ведут себя по-разному кто-то первым своим ходом запрашивает более высокую зарплату, кто-то меньшую. [23] [24] Тех женщин, которые своим первым предложением указывают требование к более высокой зарплате, мужчины, которые находятся на другой стороне переговорного процесса, наказывают женщин больше, чем мужчин с такими же претензиями на заработную плату. То есть контекст переговорный и контекст, в котором работает процесс выработки заработной платы важен со всех сторон чьи интересы представляют так, и кто находится на другой стороне переговорного процесса.

Fortin в работе 2008 г. изучалась выборка американских школьников. В этом глубоком социологическом исследовании были зафиксированы предпочтения, ожидания и характеристики подростков и в дальнейшем наблюдалось их продвижение по карьерной лестнице и по заработным платам. В этой работе было много показано в частности то, что мужчины чаще ценят деньги выше, в то время как женщины выбирают окружающих и семью. Также есть эмпирические указания о том, что склонность к альтруизму коррелирована с зарплатой [25].

В работе Niederle и Vesterlund 2007 г. в лабораторных условиях изучалась разница в оценке относительного положения участника эксперимента в рамках группы участников соревнований и их желание принимать участие в конкуренции. Женщины стремятся избежать в среднем конкурентную ситуацию и связано это часто с тем, что они оценивают себя хуже, чем мужчины с аналогичными квалификациями. Мужчины, как правило, оценивают свое положение значительно выше, чем оно на самом деле. Женщины с высокими квалификациями, предпочитают получить меньшую зарплату без соревнований, чем более высокую, но в соревнованиях. Мужчины с низкими квалификациями чаще выбирают соревнования [26].

В исследовании Gneezy et al. проведенного в 2003 г. в рамках лабораторного эксперимента было показано, что мужчины в рамках соревнования показывают лучшие результаты, чем в аналогичной деятельности вне соревновательного процесса. Среди женщин разницы в результатах не отмечено, если соревнования происходят в смешанных группах, и различие есть, если группа конкурентов одного пола. При этом не отмечено разницы во влиянии степени риска на результаты [27].

Опрос 1400 управленцев по всему миру менеджеров разного уровня среднего и высшего звена проведенный McKinsey в 2013 г. показывает

равные карьерные устремления. Около 80 % всех опрошенных высказывают желание в своей карьере достичь самых высоких уровней. Свое желание достичь в карьере уровня CEO высказало 81% мужчин и 79% женщин, т.е. целеполагание не отличает женщин от мужчин в рамках этого опроса. Также не отличается их желание принести в жертву свою личную жизнь для достижения высоких позиций. Готовность пожертвовать частью своей личной жизни для достижения высокой позиции высказали 64% мужчин и 61% женщин. Серьезные отличия присутствуют в уверенности мужчин и женщин достичь высоких позиций. Среди управленцев среднего уровня уверенность в том, что они способны достичь уровня CEO высказали 76% мужчин и 58% женщин. Среди управленцев высокого уровня уверенность высказали 86% мужчин и 69% женщин [36].

В работе Cullen и Perez-Truglia 2019 г. изучалась крупная финансовая корпорация и карьерные траектории в ней. Из исследования выяснилось, что в этой компании мужчины делают карьеру быстрее, чем женщины, если их руководители – мужчины. Эта разница не объясняется ни опытом, ни качеством работы. Данный эффект значителен и объясняет 30% среднего гендерного разрыва по зарплате в этой корпорации. Исследователи используют и показывают, что возможное объяснение этого гендерного неравенства связано с социализацией, т.к. мужчины-руководители чаще социализируются с подчиненными – мужчинами. Если женщины начинают больше социализироваться с мужчинами, то это сокращает гендерный разрыв в отношении зарплат [28].

Почему вопрос гендерного разрыва в отношении руководителей важен для экономики? Женщин в руководстве компании мало, а потребителей женщин в экономике половина и даже больше если учесть то, кто принимает решение относительно потребления в рамках домохозяйств. Оценка влияния женщин на потребительский выбор составляет около 64%. Здесь гендерный разрыв в пользу женщин. Если решение относительно производства товаров

и услуг принимается руководителями большей степени мужчинами, а потребление больше определяется женским предпочтением, а потребительские предпочтения женщин и мужчин довольно часто различаются, то бизнес-решения адекватно оценивающие потребительские предпочтения приводят меньшим экономическому результату, к меньшей эффективности бизнеса. Поэтому бизнес заинтересован в решении этой проблемы. Таким образом, бизнес является важным инициатором изменений наравне с государством и обществом.

Также важным фактором для экономики является выявление и использование талантов. Талант является сегодня одним из критических дефицитных ресурсов, которые определяют развитие компаний. Таким образом, устранение барьеров, связанных со стереотипами, также повышают уровень талантов, которые формируется в руководстве для при принятии решений. Поэтому экономические эффекты от снижения гендерных разрывов среди руководства компании крайне важны для экономики.

1.4 Гендерный разрыв в предпринимательской сфере.

На рисунке 9 отображены данные по 32 странам. Во всех изученных экономиках наблюдались значительные гендерные различия при входе в бизнес на уровне LLC, аналогом которого в России является общества с ограниченной ответственностью. Кроме того, во всех странах, кроме Эстонии, менее 1% взрослого женского были владельцами LLC. В Эстонии в 2016 году 1,2% взрослого женского населения зарегистрировали новое LLC [33].

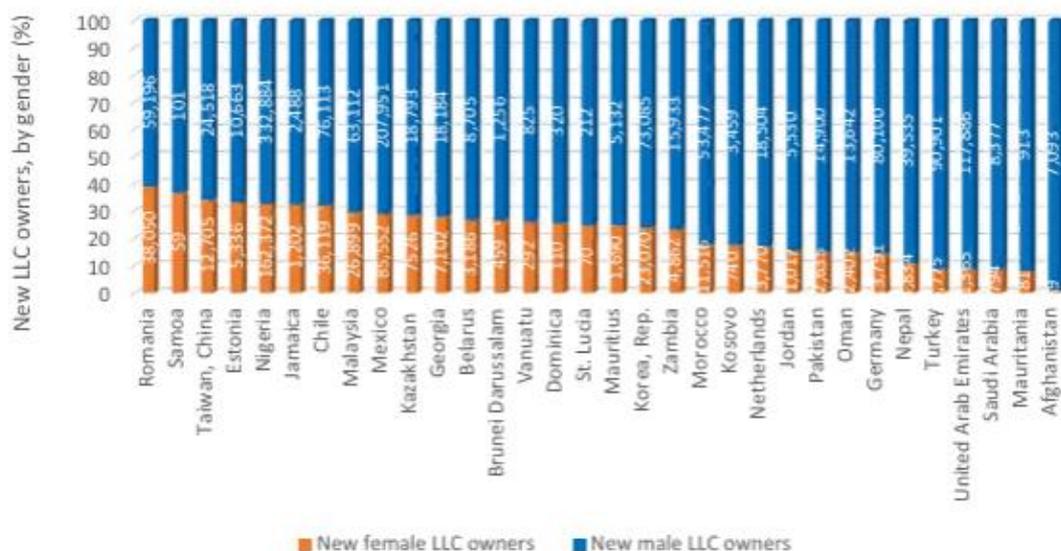


Рисунок 9. Количество женщин и мужчин-владельцев, зарегистрированных LLC в 2016 г.

На рисунке 10 представили данные 35 стран о индивидуальных предпринимателях, принадлежащих женщинам, за 2016 год. Процент женщин, зарегистрировавших как индивидуальные предприниматели колеблется от высокого уровня в 60,7% в Австрии до низкого уровня в 0,7% в Афганистане. Только в трех странах — Австрии, на Филиппинах и в Эстонии — в 2016 году было зарегистрировано аналогичное или большее число индивидуальных предпринимателей, принадлежащих женщинам, чем индивидуальных предпринимателей, принадлежащих мужчинам [33].

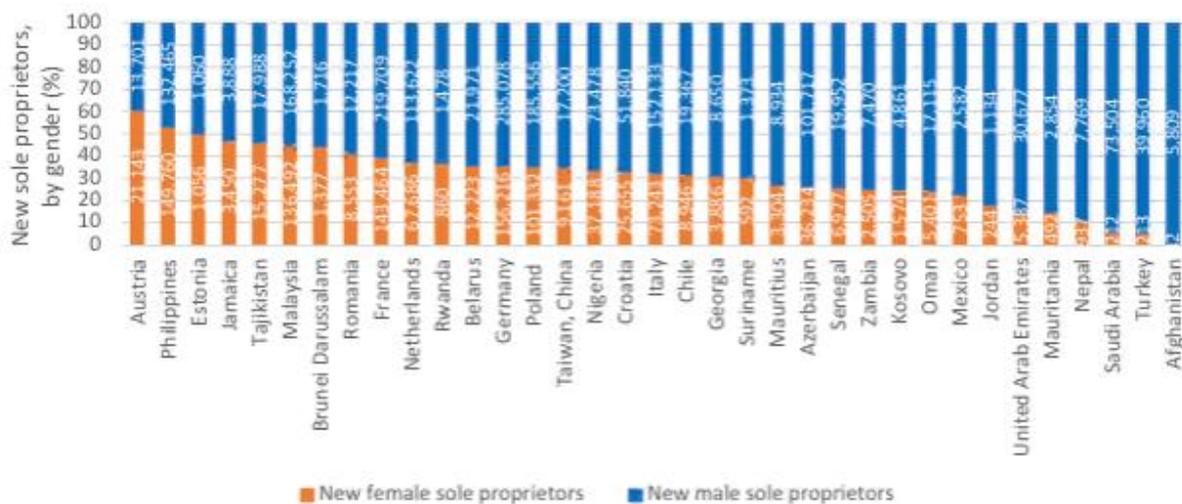


Рисунок 10. количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей по полу в 2016 г.

Гендерные различия в доступе женщин к бизнесу и владении им связаны со значительными потерями для национального дохода и экономического развития как на уровне государств, так и на региональном уровнях. Хотя данные показывают, что женщины-предприниматели предпочитают открывать свои фирмы в качестве индивидуальных предпринимателей чаще, чем LLC, в 2016 году наблюдался значительный гендерный разрыв между женщинами и мужчинами предпринимателями [33]. Средняя доля женщин владельцев LLC и индивидуальных предпринимателей в трех группах доходов показана на рисунке 11.

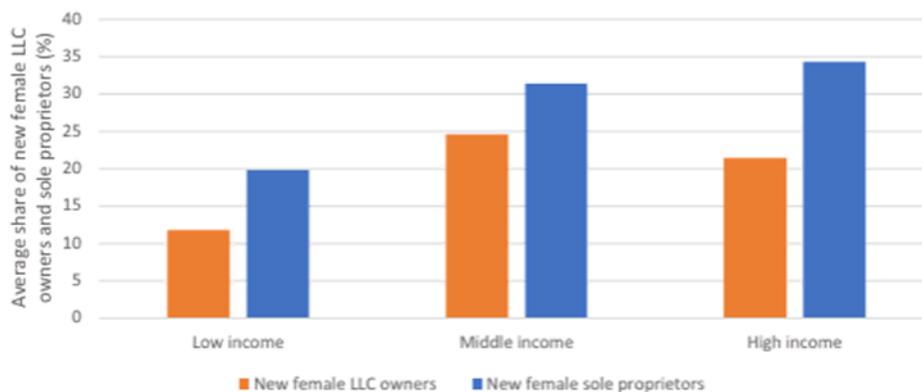


Рисунок 11. Доля зарегистрированных женщин-владельцев LLC и индивидуальных предпринимателей в группах со средним доходом в 2016 г.

В группе стран с низкими доходами женщин индивидуальных предпринимателей всего 20%. Владельцев LLC среди них еще меньше около 12%. В группе со средними доходами женщин индивидуальных предпринимателей около 31%. Женщин-владельцев LLC в группе со средними доходами 24%. В странах с высокими доходами среди индивидуальных предпринимателей гендерный разрыв меньше, чем в предыдущих группах. В группе стран с высокими доходами женщин индивидуальных предпринимателей 34%. Однако в странах с высокими доходами женщин-владельцев LLC меньше, чем в группе со средними доходами и составляет около 21% [33].

Таким образом, гендерный разрыв в владении бизнесом наблюдается в каждой доходной группе. Однако женщины в странах с низким уровнем дохода имеют пропорционально меньшую вероятность открытия бизнеса на уровне LLC или индивидуальных предпринимателей, чем женщины в странах со средним и высоким уровнем дохода. Значительные гендерные различия, наблюдаемые в странах с низким уровнем дохода, свидетельствуют о том, что лишь немногие женщины способны начать новый бизнес.

На первом месте по гендерному неравенству находятся страны Ближнего Востока и Северной Африки. В этих регионах только одна из четырех женщин участвует в рабочей силе. Несмотря на незначительное увеличение участия женщин в экономической деятельности в последние годы, по оценкам, экономике Ближнего Востока и Северной Африки потребуется 150 лет, чтобы достичь нынешнего среднемирового показателя участия женщин в рабочей силе. Также один из самых больших разрывов в области предпринимательства наблюдается в регионе Ближнего Востока и Северной Африки. Однако за последние годы число предприятий, принадлежащих женщинам, неуклонно росло в некоторых странах этого региона. К таким странам относятся Марокко, Иордания и Объединенные Арабские Эмираты. В Марокко была самая большая доля зарегистрированных женщин-владельцев LLC около 18%. В Иордании женщин среди владельцев LLC было 16% [33].

Уровень владения бизнесом женщинами относительно низок в регионе Ближнего Востока и Северной Африки по сравнению с таковым в группе стран ОЭСР с высоким уровнем дохода. Женщины-предприниматели на Ближнем Востоке и в Северной Африке сталкиваются с препятствиями, включая финансовые трудности и отсутствие политики в области предпринимательства, учитывающей интересы женщин. Например, женщины на Ближнем Востоке в два раза реже, чем мужчины, имеют официальный банковский счет [29].

Кроме того, женщины-владельцы бизнеса по всему региону сталкиваются с аналогичными проблемами в ведении бизнеса, например, доступ к обучению навыкам финансового менеджмента, поиск и удержание хороших сотрудников и привлечение капитала [30].

Неравенство, связанное с юридическими правами, также препятствует участию женщин-предпринимателей. Гендерные правовые диспропорции на

Ближнем Востоке и в Северной Африке выше, чем в среднем по миру [31]. Из региональных экономик, включенных в базу данных по предпринимательству, Марокко имеет самый низкий показатель неравенства в юридических правах. В Саудовской Аравии самый высокий показатель [32]. Действительно, различия в юридических правах соответствуют различиям в владении бизнесом женщинами в этих странах.

На рисунке 12 представлены данные о зарегистрированных женщинах-владельцах LLC в период 2012—2016 гг. и о женщинах - индивидуальных предпринимателях за тот же период. Эти данные показывают, что — в некоторых странах — произошло значительное увеличение доли женщин-владельцев LLC и индивидуальных предпринимателей за этот пятилетний период [33].

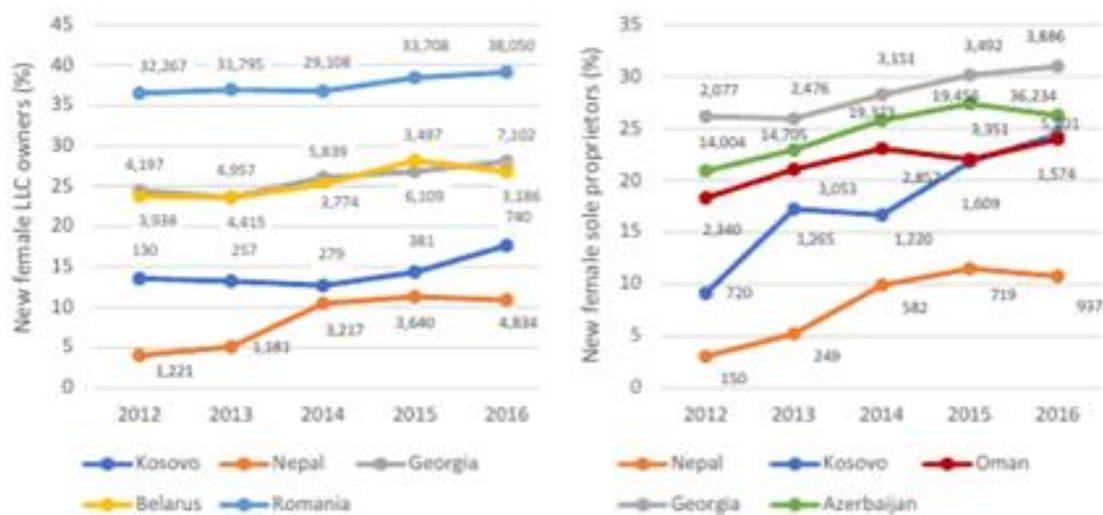


Рисунок 12. Страны с наиболее значительным ростом доли женщин-владельцев бизнеса

. На рисунке 12 показано, что гендерный разрыв в владении бизнесом сократился в Беларуси, Азербайджане, Грузии, Непале, Косово, Омане и Румынии в период 2012—2016 гг. Наибольшее увеличение доли женщин-владельцев зарегистрировано в Непале, где число женщин-владельцев LLC

выросло с 4% в 2012 г. до 11% в 2016 г. В таких странах, как Саудовская Аравия, Афганистан и Турция отмечается сокращение числа зарегистрированных женщин-владельцев LLC. В Саудовской Аравии и Турции сокращение числа новых зарегистрированных женщин-владельцев LLC сопровождалось увеличением числа вновь зарегистрированных LLC по сравнению с 2012 г., а также увеличением доли женщин индивидуальных предпринимателей наблюдаются в таких странах, как Азербайджан, Грузия, Косово, Непал и Оман, где гендерный разрыв сократился по сравнению с 2012 г. Наибольший общий рост наблюдается в Косово, где доля женщин индивидуальных предпринимателей выросла с 9% в 2012 г. до 25% в 2016 г. [33].

Глава 2. Исследование влияния гендерных разрывов на результаты деятельности российских компаний.

2.1. Гендерный разрыв оплаты труда в России.

Если рассматривать средне начисленные заработные платы без деления по полу, то максимальная средняя оплата труда наблюдалась в деятельности в области информации и связи. Средняя начисленная заработная плата работников в этой области составила 105 901 руб. Минимальная средняя оплата труда наблюдалась в сфере образования. Средняя начисленная заработная плата работников в этой области составила 40 854 руб.

Как можно заметить из рис. 13 во всех рассматриваемых отраслях экономики в 2021 г. женщины зарабатывали меньше чем мужчины.

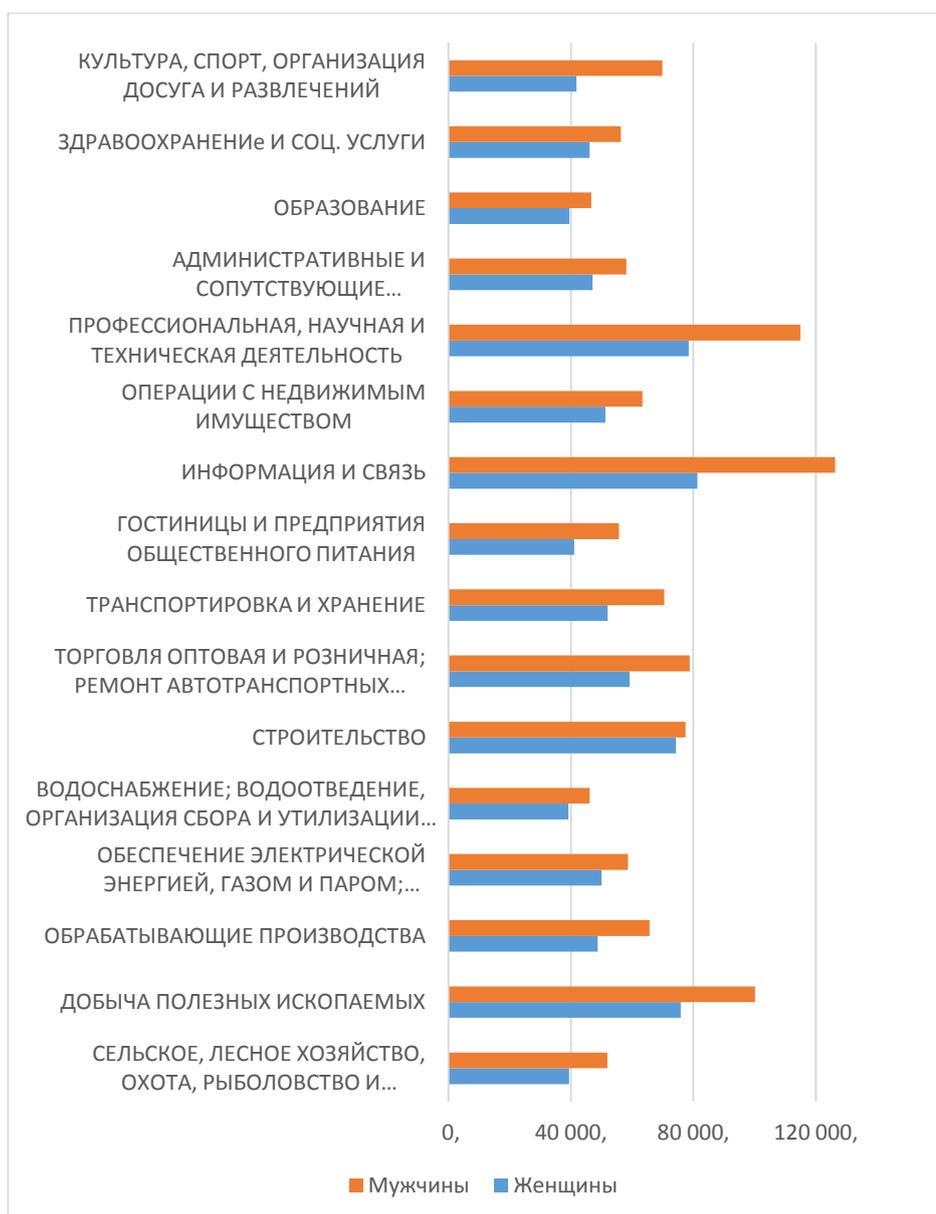


Рисунок 13. Средняя начисленная заработная плата работников организации по полу 2021г., руб.

Самый большой разрыв в зарплатах между женщинами и мужчинами был в следующих отраслях экономики: деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений, гендерный разрыв составил 40,22%; деятельность в области информации и связи, гендерный разрыв в этой сфере составил 35,65% и деятельность профессиональная, научная и техническая, разрыв составил 31,68%.

Минимальная разница между зарплатой мужчин и женщин наблюдалась в следующих отраслях экономики: строительство (4,09%), обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха (14,66%) и водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений (14,98%).

Средняя начисленная заработная плата в РФ составила 47 244 руб. Самые высокие зарплаты в Камчатском крае, их величина в среднем составляет 223 837 руб. Самые низкие зарплаты в Республике Ингушетия, средняя заработная плата в этом регионе составляет всего 16 547 руб.

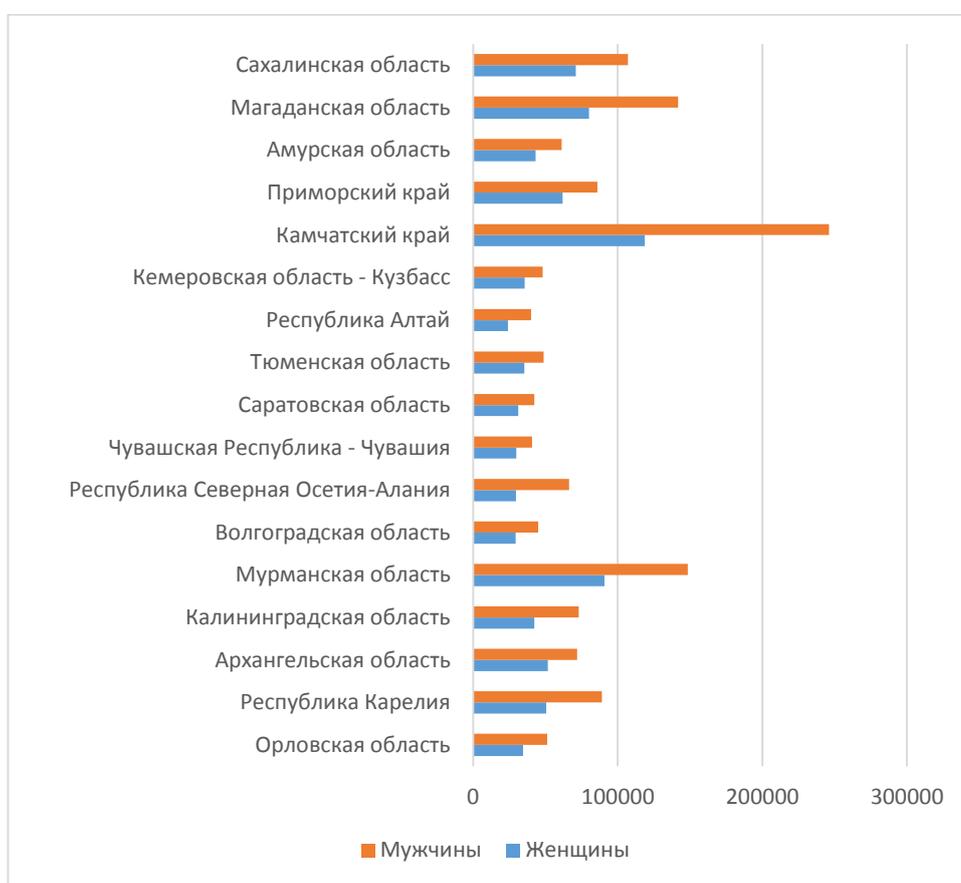


Рисунок 14. Регионы с самым большим гендерным разрывом в зарплатах, 2021 г.

Самый большой гендерный разрыв в заработной плате наблюдается в Республике Северная Осетия. Мужчины в этой республике получают на 55,31% больше чем женщины. Также высокий гендерный разрыв наблюдается в следующих регионах: Камчатский край (51,77%), Магаданская

область (43,44%), Республика Карелия (43,20%), Республика Алтай (39,98%) и Мурманская область (38,86%).

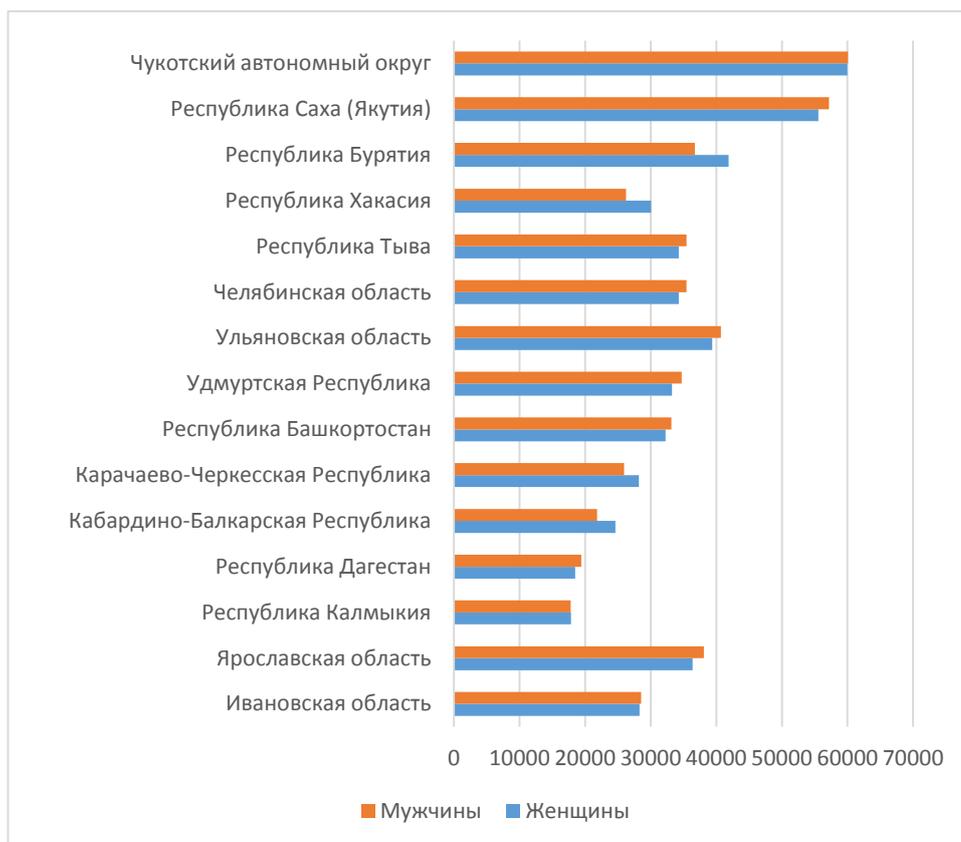


Рисунок 15. Регионы без гендерного разрыва в зарплатах или с низким, 2021 г.

Женщины в среднем зарабатывают больше чем мужчины в следующих регионах РФ: в республике Хакасия, в республике Бурятия, в Кабардино-Балкарской республике и в Карачаево-Черкесской республике.

В работе был проведен анализ зависимости гендерного разрыва в оплате труда от различных социально-экономических факторов. Данные были взяты по всем субъектам федерации России за 2017, 2019 и 2021 года. Была построена регрессионная модель зависимой переменной, которой был гендерный разрыв в оплате труда;

Переменные интереса:

marriage – общий коэффициент брачности. Для годовой разработки рассчитывается как отношение числа браков в течение календарного года к среднегодовой численности населения.

Kids – среднее число детей на одну женщину в рассматриваемом году.

born – суммарный коэффициент рождаемости. Он показывает сколько в среднем родила бы одна женщина на протяжении всего репродуктивного периода (т.е. от 15 до 50 лет) при сохранении в каждом возрасте уровня рождаемости того года, для которого вычисляется показатель.

Income – среднедушевые денежные доходы населения. Этот показатель исчисляется делением годового объема денежных доходов на среднегодовую численность населения.

divorce – общий коэффициент разводимости. Для годовой разработки рассчитывается как отношение числа разводов в течение календарного года к среднегодовой численности населения.

Так же были взяты следующие контрольные переменные:

Pstruct – структура населения по полу.

Urban – отношение численности городского населения к общей численности населения.

Регрессионная модель выглядит следующим образом:

$$\text{Gap} = B_0 + B_1 * \text{marriage} + B_2 * \text{kids} + B_3 * \text{born} + B_4 * \text{income} + B_5 * \text{urban} + B_6 * \text{pstruct} + B_7 * \text{divorce}$$

Переменная	Описание	Среднее	Медиана	Ст. откл.	Минимум	Максимум
gap	Гендерный разрыв в заработной плате	15,033	14,459	15,450	-49,355	65,948

born	Суммарный коэффициент рождаемости	1,5704	1,5300	0,28495	1,0600	3,1900
marriage	Число браков в расчете на 1000 населения за год	6,3270	6,4000	0,99257	2,9000	8,8000
income	Среднедушевые денежные доходы населения	26392	24206	9808	12371	86621
kids	Число детей на одну женщину	0,54970	0,55000	0,07788 2	0,37000	0,95000
pstruct	Структура населения по полу	114,15	115,47	5,2003	97,130	122,37
urban	Доля городского населения в общей численности населения	69,280	70,940	12,187	29,190	96,100
divorce	Число зарегистрированных разводов в расчете на 1000 населения	3,7152	3,8000	0,95497	0,60000	8,7000

Таблица 1. Описательная статистика

В среднем в рассматриваемых регионах России за период 2017, 2019 и 2021 гг. гендерный разрыв в заработной плате составил 15,03 %. Медианное значение оказалось 14,46 %, т.е. у половины субъектов федерации разрыв выше этого значения, у другой ниже. Среднее и медианное значение близко расположены, что может говорить о приближённости распределения к

нормальному. Максимальный гендерный разрыв в оплате труда из всей выборки был в Сахалинской области в 2019 г., и он составил 65,95 %. В абсолютном исчислении в Сахалинской области в 2019 г. мужчины в среднем получали заработную плату больше женщин на 123 491 руб. Минимальное значение было в Забайкальском крае в 2019 г., и оно составило -49,35%. В абсолютных значениях в Забайкальском крае в 2019 г. женщины в среднем получали заработную плату больше, чем мужчины на 14 156 руб.

Среднее значение коэффициента рождаемости в выборке равно 1,57. Медианное значение этого показателя оказалось 1,53. Среднее и медианное значение почти равны, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Максимальное значение суммарного коэффициента рождаемости было в Республике Тыва в 2017 г. и составило 3,19. Минимальное значение этого показателя было в Ленинградской области в 2021 г., и оно равнялось 1,06.

Среднее значение коэффициента брачности равно 6,33. Медианное значение равно 6,40. Среднее и медианное значение почти равны, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Самое большое число браков в расчете на 1000 населения было в Камчатском крае в 2017 г., коэффициент брачности там составил 8,80. Меньше всего из выборки браков заключали в Республике Дагестан в 2021 г., коэффициент брачности составил там 2,90.

В среднем в рассматриваемых регионах РФ среднедушевые доходы составили 26 тыс. руб. Медианное значение оказалось 24 тыс. руб., т.е. у половины субъектов федерации доходы выше этого значения, у другой ниже. Среднее и медианное значение близко расположены, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Самые высокие среднедушевые денежные доходы населения были в Чукотском автономном округе в 2021 г., они составили 87 тыс. руб. Минимальные доходы были в

Республике Тыва в 2017 г., среднедушевые денежные доходы там составили 12 тыс. руб.

В среднем по выборке на одну женщину приходилось 0,55 детей. Медианное значение этого показателя также равно 0,55. Среднее и медианное значение равны, что может говорить о нормальности распределения. Максимальное значение этого показателя было в Республике Тыва в 2017 г., и оно составило 0,95. Минимальное значение было в Республике Ингушетия в 2017 г., и оно составило 0,37.

Доля городского населения в общей численности населения в среднем в выборке равнялась 69,28%. Медианное значение равно 70,94%. Среднее и медианное значение близко расположены, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Наибольшая доля городского населения была в Магаданской области в 2021 г., и она составила 96,10%. Минимальная доля городского населения было в Республике Алтай в 2021 г., 29,19% населения этого региона проживало в городе.

Среднее значение коэффициента разводимости равно 3,72. Медианное значение равно 3,80. Среднее и медианное значение почти равны, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Самое большое число разводов было в Чукотском автономном округе в 2017 г., общий коэффициент разводимости там составил 8,70. Меньше всего из выборки разводились в Республика Ингушетия в 2017 г., коэффициент разводимости составил там 0,60.

В среднем по регионам РФ женщин больше, чем мужчин на 14,15%. Медианное значение 15,47%. Наибольший разрыв в структуре населения был в Республике Карелия в 2021 г., там женщин больше, чем мужчин на 22,37%. В Чукотском автономном округе в 2019 г. мужского населения было больше на 2,87%, чем женского.

Тест на нормальное распределение gap:

Тест Дурника-Хансена (Doornik-Hansen) = 37,2281, p-значение 8,24196e-009

Тест Шапиро-Уилка (Shapiro-Wilk W) = 0,959876, p-значение 3,45186e-006

Тест Лиллифорса (Lilliefors) = 0,0859517, p-значение = 0

Тест Жака-Бера (Jarque-Bera) = 51,003, p-значение 8,41077e-012

Таким образом, распределение не является нормальным и сгенерировано другим законом.

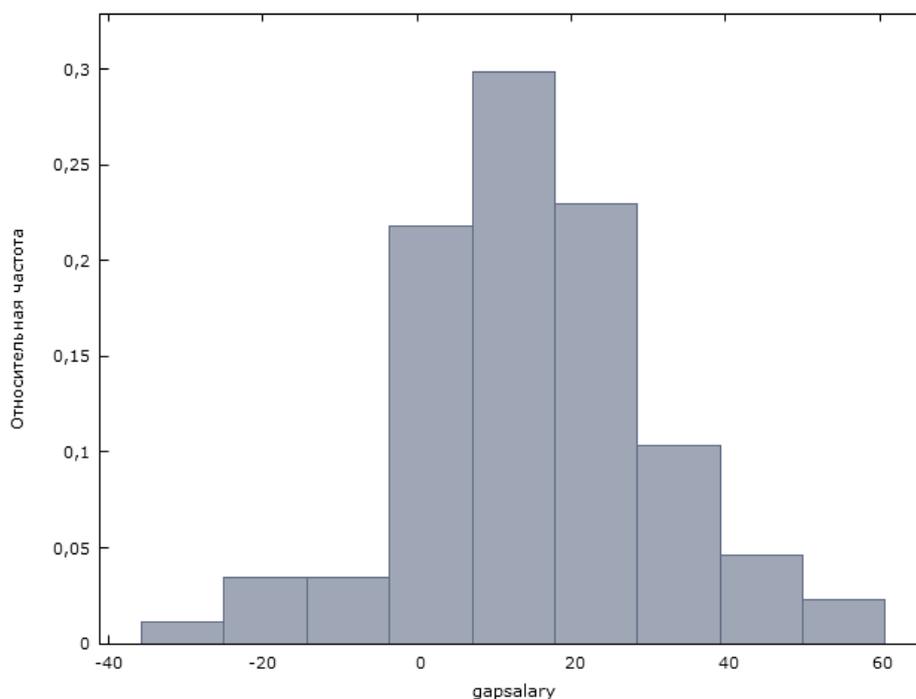


Рисунок 16. Распределение частот

Если рассматривать только значения за один год (2021г.), то распределение больше похоже на нормальное (Рис. 16).

Для анализа была сначала построена модель Пула результаты которой предоставлены ниже.

Включено 79 пространственных объектов
 Длина временного ряда = 3
 Зависимая переменная: gar
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	-49,2034	29,8076	-1,651	0,1028	
born	12,7796	8,84329	1,445	0,1524	
marriage	4,06231	1,65332	2,457	0,0162	**
income	0,000289869	0,000173530	1,670	0,0988	*
urban	0,0893816	0,107999	0,8276	0,4104	
pstruct	0,308493	0,225228	1,370	0,1747	
kids	-65,9134	31,5680	-2,088	0,0401	**
divorce	1,51837	2,10376	0,7217	0,4726	
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	47149,59	Ст. ошибка модели	14,34899		
R-квадрат	0,163068	Испр. R-квадрат	0,137485		
F(7, 78)	5,991663	P-значение (F)	0,000013		
Лог. правдоподобие	-963,5114	Крит. Акаике	1943,023		
Крит. Шварца	1970,767	Крит. Хеннана-Куинна	1954,205		
Параметр rho	0,016846	Стат. Дарбина-Вотсона	1,363633		

Исключая константу, наибольшее p-значение получено для переменной 11 (divorce)

Таблица 2. Объединенный (pooled) МНК

В модели Пула значимыми оказались следующие переменные: marriage (на 5%-ом уровне значимости), income (на 1%-ом уровне), kids (на 5%-ом уровне). Коэффициент детерминации равен 0,16, т.е. модель объясняет 16% зависимой переменной. Исправленный коэффициент детерминации равен 0,14. Также чтобы МНК оценки небыли смещены регрессоры не должны быть функционально связаны друг с другом, т.е. должна отсутствовать мультиколлинеарность. Для этого был проведен VIFтест.

Результаты теста:

- born – 5,047
- marriage – 2,523
- income – 2,014
- urban – 2,078
- pstruct – 1,376
- kids – 4,602
- divorce – 2,946

Значения всех факторов меньше 10,0, поэтому можно сделать вывод об отсутствии мультиколлинеарности.

Затем была построена модель с фиксированным эффектом данных. Этот подход раскрывает потенциал панельной структуры, позволяя избавиться от межгрупповых различий и сопутствующей эндогенности.

Включено 79 пространственных объектов

Длина временного ряда = 3

Зависимая переменная: gap

Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	-21,6935	45,3115	-0,4788	0,6334	
born	13,9716	12,3983	1,127	0,2632	
marriage	5,62053	2,58251	2,176	0,0326	**
income	0,000137344	0,000183489	0,7485	0,4564	
urban	-0,123242	0,139133	-0,8858	0,3785	
pstruct	0,0909165	0,338864	0,2683	0,7892	
kids	-61,6655	49,7251	-1,240	0,2186	
divorce	2,06106	2,64537	0,7791	0,4383	
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	30745,97	Ст. ошибка модели	14,26940		
LSDV R-squared	0,454242	В пределах R-квадрат	0,115628		
Лог. правдоподобие	-912,8447	Крит. Акаике	1997,689		
Крит. Шварца	2295,943	Крит. Хеннана-Куинна	2117,904		
Параметр rho	-0,467757	Стат. Дарбина-Вотсона	1,988947		

Joint test on named regressors -

Тестовая статистика: $F(7, 78) = 2,33591$

p-значение = $P(F(7, 78) > 2,33591) = 0,0322417$

Robust test for differing group intercepts -

Нулевая гипотеза: Группы имеют общие константы

Тестовая статистика: Welch $F(78, 54,0) = 0,869969$

p-значение = $P(F(78, 54,0) > 0,869969) = 0,716176$

Таблица 3. Фиксированные эффекты (FE)

В модели с фиксированными эффектами значимой переменной оказалась только marriage на 5%-ом уровне значимости. R2 равен 0,45, что намного лучше, чем в предыдущей модели, но скорректированный R2 равен 0,12.

Построим с фиксированными эффектами без фактора разводов.

Включено 79 пространственных объектов
 Длина временного ряда = 3
 Зависимая переменная: gar
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	-44,0398	28,8027	-1,529	0,1303	
born	9,84133	7,94746	1,238	0,2193	
marriage	4,66793	1,49456	3,123	0,0025	***
income	0,000334149	0,000175392	1,905	0,0604	*
urban	0,0887004	0,108364	0,8185	0,4155	
pstruct	0,275060	0,220880	1,245	0,2168	
kids	-58,7188	30,0921	-1,951	0,0546	*
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	47318,00	Ст. ошибка модели	14,34331		
R-квадрат	0,160079	Испр. R-квадрат	0,138168		
F(6, 78)	7,196137	P-значение (F)	3,93e-06		
Лог. правдоподобие	-963,9339	Крит. Акаике	1941,868		
Крит. Шварца	1966,144	Крит. Хеннана-Куинна	1951,653		
Параметр rho	0,018305	Стат. Дарбина-Вотсона	1,360172		

Таблица 4. Фиксированные эффекты, без фактора divorce (FE)

В третьей модели значимыми оказались следующие переменные: marriage (на 10%-ом уровне), income (на 1%-ом уровне) и kids (на 1%-ом уровне). Для проверки на мультиколлинеарность был проведен VIFтест.

Результаты теста:

- born – 4,065
- marriage – 2,016
- income – 1,750
- urban – 2,078
- pstruct – 1,333
- kids – 4,162

Значения всех факторов меньше 10, поэтому можно сделать вывод об отсутствии мультиколлинеарности.

Построим модель со случайными эффектами. Результаты этой модели предоставлены в таблице 5.

Включено 79 пространственных объектов
 Длина временного ряда = 3
 Зависимая переменная: gar
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение	
const	-44,0398	28,8027	-1,529	0,1263	
born	9,84133	7,94746	1,238	0,2156	
marriage	4,66793	1,49456	3,123	0,0018	***
income	0,000334149	0,000175392	1,905	0,0568	*
urban	0,0887004	0,108364	0,8185	0,4130	
pstruct	0,275060	0,220880	1,245	0,2130	
kids	-58,7188	30,0921	-1,951	0,0510	*
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	47318,00	Ст. ошибка модели	14,31223		
Лог. правдоподобие	-963,9339	Крит. Акаике	1941,868		
Крит. Шварца	1966,144	Крит. Хеннана-Куинна	1951,653		

Межгрупповая дисперсия = 0
 Внутригрупповая дисперсия = 203,401
 theta, использованная для квази-деусреднения (demeaning) = 0
 corr(y, yhat)^2 = 0,160079

Joint test on named regressors -
 Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(6) = 43,1768
 p-значение = 1,07613e-007

Тест Бриша-Пэган (Breusch-Pagan) -
 Нулевая гипотеза: Дисперсия специфических для наблюдений ошибок = 0
 Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(1) = 0,0655472
 p-значение = 0,797934

Тест Хаусмана (Hausman) -
 Нулевая гипотеза: ОМНК оценки состоятельны
 Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(6) = 12,1294
 p-значение = 0,0591437

Таблица 5. Случайные эффекты (RE)

В модели со случайными эффектами значимыми оказались следующие переменные: marriage (на 10%-ом уровне), income (на 1%-ом уровне) и kids (на 1%-ом уровне).

Тест на значимость различий указывает на то что лучше модель с фиксированными эффектами чем Pooled OLS. Т.к. p-значение меньше 0,10.

Тест Бройша-Пэгона указывает на то что нет значимой вариации в индивидуальных эффектах, лучше Pooled OLS чем модель со случайными эффектами. Т.к. р-значение больше 0,10.

Тест Хаусмана указывает на то что индивидуальные эффекты и факторы связаны, лучше модель с фиксированными эффектами чем со случайными эффектами. Т.к. р-значение меньше 0,10.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что стоит отдать предпочтение модели с фиксированными эффектами.

Для проверки на гетероскедастичность был проведен Wald тест результаты которого предоставлены ниже:

$$\text{Хи-квадрат}(79) = 2,86326e+006, \text{ р-значение} = 0$$

Т.к. р-значение меньше 0,01 альтернативная гипотеза H1 не отвергается с 1% уровнем вероятности. Таким образом, Wald тест указывает на наличие гетероскедастичности.

Теперь на основе модели с фиксированными эффектами добавим фиктивные переменные dt_2 и dt_3.

Включено 79 пространственных объектов
 Длина временного ряда = 3
 Зависимая переменная: gar
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	-17,8473	42,6444	-0,4185	0,6767	
born	10,0129	10,7873	0,9282	0,3562	
marriage	6,27800	2,56970	2,443	0,0168	**
income	0,000194503	0,000180447	1,078	0,2844	
urban	-0,131850	0,141094	-0,9345	0,3529	
pstruct	0,0862218	0,329655	0,2616	0,7944	
kids	-51,9819	46,0568	-1,129	0,2625	
dt_2	0,591034	2,40341	0,2459	0,8064	
dt_3	-0,0850097	2,26396	-0,03755	0,9701	
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	30895,67	Ст. ошибка модели	14,35169		
LSDV R-squared	0,451584	В пределах R-квадрат	0,111322		
Лог. правдоподобие	-913,4203	Крит. Акаике	2000,841		
Крит. Шварца	2302,562	Крит. Хеннана-Куинна	2122,453		
Параметр rho	-0,466951	Стат. Дарбина-Вотсона	1,979310		

Joint test on named regressors -
 Тестовая статистика: $F(6, 78) = 2,73188$
 p-значение = $P(F(6, 78) > 2,73188) = 0,0183992$

Robust test for differing group intercepts -
 Нулевая гипотеза: Группы имеют общие константы
 Тестовая статистика: Welch $F(78, 54,0) = 0,899196$
 p-значение = $P(F(78, 54,0) > 0,899196) = 0,669744$

Тест Вальда (Wald) на совместную значимость фиктивных переменных для временных периодов
 Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(2) = 0,105614
 p-значение = 0,948563

Таблица 6. Фиксированные эффекты с фиктивными переменными (FE)

В модели с фиктивными переменными значимой переменной оказалась только marriage на 5%-ом уровне значимости. Коэффициент детерминации равен 0,45. Скорректированный коэффициент детерминации равен 0,11.

Результаты Wald теста:

Хи-квадрат(79) = 2,86326e+006, p-значение = 0

Тест указывает на наличие гетероскедастичности.

Теперь фиктивные переменные dt_2 и dt_3 добавим в модель со случайными эффектами.

Включено 79 пространственных объектов
 Длина временного ряда = 3
 Зависимая переменная: gar
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение	
const	-44,0104	29,0486	-1,515	0,1298	
born	9,83148	7,92237	1,241	0,2146	
marriage	4,66835	1,49910	3,114	0,0018	***
income	0,000333417	0,000176108	1,893	0,0583	*
urban	0,0890263	0,108746	0,8187	0,4130	
pstruct	0,273149	0,222952	1,225	0,2205	
kids	-58,6670	30,0369	-1,953	0,0508	*
dt_2	0,534715	2,42920	0,2201	0,8258	
dt_3	-0,0253531	2,30009	-0,01102	0,9912	
Среднее зав. перемен	15,03288	Ст. откл. зав. перемен	15,45033		
Сумма кв. остатков	47302,21	Ст. ошибка модели	14,37219		
Лог. правдоподобие	-963,8943	Крит. Акаике	1945,789		
Крит. Шварца	1977,001	Крит. Хеннана-Куинна	1958,369		
Межгрупповая дисперсия = 0					
Внутригрупповая дисперсия = 205,971					
theta, использованная для квази-деусреднения (demeaning) = 0					
corr(y, yhat)^2 = 0,160359					
Joint test on named regressors -					
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(6) = 42,4734					
p-значение = 1,48256e-007					
Тест Вальда (Wald) на совместную значимость фиктивных переменных для временных периодов					
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(2) = 0,0729435					
p-значение = 0,964185					
Тест Бриша-Пагана (Breusch-Pagan) -					
Нулевая гипотеза: Дисперсия специфических для наблюдений ошибок = 0					
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(1) = 0,0638215					
p-значение = 0,800555					

Таблица 7. Случайные эффекты с фиктивными переменными (RE)

В модели с фиктивными переменными значимыми оказались следующие переменные: marriage (на 10%-ом уровне), income (на 1%-ом уровне) и kids (на 1%-ом уровне).

Проведение тесты на качество модели показали, что стоит отдать предпочтение модели с фиксированными эффектами. По модели с фиксированными эффектами можно сделать следующие выводы:

- Коэффициент брачности в регионе увеличивает гендерный разрыв в оплате труда на 4,67%.
- Увеличение среднедушевых доходов на 1000 руб. увеличивает разрыв на 0,33%.

- Увеличение среднего количества детей на одну женщину на одного ребенка уменьшает разрыв в заработной плате на 58,72%.

Во всех остальных проведенных моделях значения будут похожи.

Таким образом, исходя из проведенного анализа основными выводами является то, что, во-первых, в регионах, в которых благодаря культуре и традициям сложилась более высокая склонность заключать официальные браки, также будет и большая разница между средними заработными платами мужчин и женщин, т.е. мужчины будут зарабатывать гораздо больше, чем женщины. Во-вторых, в более богатых регионах, также будет наблюдаться гендерный разрыв в оплате труда. В-третьих, на разницу в заработной плате влияют среднее количество детей на женщину. В регионах с более благоприятной демографической обстановкой гендерный разрыв в заработной плате минимизируется. Это может быть вызвано тем, что с рождением детей на женщину ложится большая экономическая ответственность, и она старается максимально увеличить свои доходы для обеспечения своих детей. В таких обстоятельствах женщины могут вести переговоры о условиях заработной платы с работодателем жестче или брать на себя большую рабочую нагрузку.

2.2 Описание исследуемой выборки.

В работе был проведен анализ зависимости результативности бизнеса от гендерного состава в его управлении. Для этого была взята выборка из 20 крупных российских компаний. Данные были взяты за 2014, 2017, 2019 и 2020 гг. В работе были рассмотрены следующие организации:

1. ПАО «АЭРОФЛОТ» (авиакомпания);
2. АК «АЛРОСА» (занимается добычей, обработкой и продажей алмазов);
3. ПАО «ДЕТСКИЙ МИР» (продажа детских товаров);
4. ПАО «ФСК ЕЭС» (энергетическая компания);

5. ПАО «ГАЗПРОМ» (добыча и продажа природного газа);
6. ПАО «ИНТЕР РАО» (энергетическая компания);
7. ПАО «ГРУППА ЛСР» (производство строительных материалов);
8. ПАО «ЛУКОЙЛ» (нефтегазовая компания);
9. ПАО «МАГНИТ» (ритейл);
10. ПАО «МТС» (услуги мобильной связи);
11. ПАО «НОВАТЭК» (производство природного газа);
12. ПАО «ФОСАГРО» (производит фосфорное удобрение и фосфатное сырье);
13. ПОЛИМЕТАЛЛ ИНТЕРНЭШНЛ ПЛС (занимается добычей золота, серебра и меди);
14. ПАО «ПОЛЮС» (занимается добычей золота);
15. ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» (добыча нефти и газа);
16. ПАО «РОСТЕЛЕКОМ» (провайдер цифровых услуг и сервисов);
17. ОК РУСАЛ ПЛС (производство алюминия);
18. ПАО СБЕРБАНК (банковские услуги);
19. ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» (сталелитейное предприятие);
20. ПАО АФК «СИСТЕМА» (публичная инвестиционная компания).

Была построена регрессионная модель зависимой переменной, которой была рентабельность продаж; переменная интереса: количество женщин неисполнительных директоров (в том числе и независимых). Так же были взяты следующие контрольные переменные:

1. рентабельность собственного капитала;
2. рентабельность активов;
3. чистая прибыль (убыток) компании;
4. коэффициент автономии;
5. коэффициент текущей ликвидности;
6. дебиторская задолженность.

Регрессионная модель выглядит следующим образом:

$$ROS = B0 + B1 * w_director + B2 * ROE + B3 * ROA + B4 * profit + B5 * autonomy + B6 * liquidity + B7 * accounts_receivable$$

Переменная	Описание	Среднее	Медиана	Ст. откл.	Минимум	Максимум
profit	Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	44460000	18097000	24360000	-70693000	65996000
w_director	количество женщин неисполнительных директоров (в том числе и независимых), чел.	1,2	1,0	0,95	0	3
ROE	Рентабельность собственного капитала, %	49,65	22,00	88,36	-154	244
ROA	Рентабельность активов, %	17,28	11,40	32,40	-71,2	79,0
ROS	Рентабельность продаж, %	22,45	9,05	41,64	9,05	-56,80
autonomy	Коэффициент автономии	-10,68	0,47	49,92	-222,77	0,92
liquidity	Коэффициент текущей ликвидности	3,41	1,60	4,39	0	16,7
accounts_receivable	Дебиторская задолженнос	151560000	11745	483820	595	217410

	ть, тыс. руб.		000	000		0000
--	---------------	--	-----	-----	--	------

В среднем в рассматриваемых фирмах чистая прибыль составила 44 460 млн руб. Медианное значение равно 18 097 млн руб., т.е. у половины компаний чистая прибыль выше этого значения, у другой ниже. Среднее и медианное значение достаточно сильно отличаются, что может говорить о ненормальном распределении. Максимальная чистая прибыль из рассматриваемых организаций была у компании «ПОЛЮС», и она составила 659 960 млн руб. Самые большие убытки были у ПАО «ГАЗПРОМ», и они составили 706 930 млн руб.

Среднее количество женщин неисполнительных директоров составило 1,2 человек. Медианное значение этой переменной равно 1 женщина в составе неисполнительных директоров. Для этой переменной среднее и медианное значение близко расположены, что может говорить о приближенности распределения к нормальному. Наибольшее число женщин неисполнительных директоров было в АК «АЛРОСА» и ПАО «НК «РОСНЕФТЬ», их количество было 3 человека. Женщины отсутствовали в составе неисполнительных директоров в следующих организациях: ПАО «АЭРОФЛОТ», ПАО «ГАЗПРОМ», ПАО «МАГНИТ», ОК РУСАЛ ПЛС и ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ».

Среднее значение рентабельности собственного капитала составило 49,65%. Медианное значение этого показателя составило 22%, т.е. у половины компаний рентабельность собственного капитала выше этого значения, у другой ниже. Максимальная рентабельность собственного капитала была у ПАО «ДЕТСКИЙ МИР», и она составила 244%. Минимальная рентабельность собственного капитала была у ПАО «АЭРОФЛОТ», и ее значение составило -154%.

Средняя рентабельность активов составила 17,28%. Медианное значение этого показателя составило 11,4%, т.е. у половины компаний рентабельность активов выше этого значения, у другой ниже. Максимальное значение рентабельности активов из рассматриваемых фирм было в ПАО «ПОЛЮС», и она составила 79%. Минимальная рентабельность активов была у ПАО «АЭРОФЛОТ», и она составила -71,2%.

Среднее значение рентабельности от продаж составило 22,45%. Медианна равна 9,05%, т.е. у половины фирм рентабельность продаж выше этого значения, у другой ниже. Максимальная рентабельность продаж была у компании ОК РУСАЛ ПЛС, и она составила 97,6%. Минимальная рентабельность от продаж в 2020 г. была у ПАО «АЭРОФЛОТ», ее величина составила -56,8%.

Среднее значение коэффициента автономии равна -10,68, медиана составила 0,47. Максимальное значение по этому показателю было у ПАО «МТС», и оно составило 0,92. Минимальное значение коэффициента автономии у ПАО «ФСК ЕЭС», оно равняется -222,77.

Среднее значение текущей ликвидности составило 3,41, медианное значение равно 1,60. Максимальный коэффициент текущей ликвидности был у ПАО «ПОЛЮС» и составил 16,7. Минимальное значение у ПАО «ФСК ЕЭС», его величина составило 0,001.

В среднем дебиторская задолженность составила 151 560 млн руб. Медианное значение этого показателя составило 11 745 млн руб. Самая большая дебиторская задолженность была у ПАО «ГАЗПРОМ», и она составила 2 174 060 млн руб. Самая маленькая дебиторская задолженность у ПАО СБЕРБАНК, и она составила 595 тыс. руб.

2.3 Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса.

Рассмотрим значения метода наименьших квадратов на первой модели.

Данные предоставлены ниже.

Включено 20 пространственных объектов
 Длина временного ряда: минимум 2, максимум 4
 Зависимая переменная: ROS
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение
const	13,7496	9,58685	1,434	0,1678
w_director	6,45106	4,94715	1,304	0,2078
profit	2,12142e-08	1,70751e-08	1,242	0,2292
accounts_receiva~	-2,41910e-09	5,38164e-09	-0,4495	0,6581
ROE	0,0730060	0,124682	0,5855	0,5651
ROA	0,126093	0,508721	0,2479	0,8069
autonomy	0,0797828	0,0331277	2,408	0,0263 **
liquidity	-0,815090	0,502082	-1,623	0,1210
Среднее зав. перемен	19,79167	Ст. откл. зав. перемен	42,09407	
Сумма кв. остатков	114873,4	Ст. ошибка модели	42,36622	
R-квадрат	0,086898	Испр. R-квадрат	-0,012972	
F(7, 19)	3,321513	P-значение (F)	0,017522	
Лог. правдоподобие	-367,6607	Крит. Акаике	751,3214	
Крит. Шварца	769,5347	Крит. Хеннана-Куинна	758,5721	
Параметр rho	0,255229	Стат. Дарбина-Вотсона	0,946570	

Таблица 8. Объединенный (pooled) МНК

В модели Пула значимой переменной оказался только коэффициент автономии (на 5%-ом уровне). Модель описывает 8,7% наблюдений, что очень мало.

Включено 20 пространственных объектов
 Длина временного ряда: минимум 2, максимум 4
 Зависимая переменная: ROS
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	3,24448	5,75423	0,5638	0,5795	
profit	2,21919e-08	1,60965e-08	1,379	0,1840	
accounts_receiva~	-7,38706e-09	4,25311e-09	-1,737	0,0986	*
ROE	0,208123	0,139285	1,494	0,1515	
ROA	-0,270763	0,431829	-0,6270	0,5381	
autonomy	-0,0893571	0,0569914	-1,568	0,1334	
liquidity	-0,0516533	0,575382	-0,08977	0,9294	
w_director	16,1321	4,28710	3,763	0,0013	***
Среднее зав. перемен	19,79167	Ст. откл. зав. перемен	42,09407		
Сумма кв. остатков	66426,22	Ст. ошибка модели	38,42054		
LSDV R-squared	0,471993	В пределах R-квадрат	0,246256		
Лог. правдоподобие	-347,9421	Крит. Акаике	749,8842		
Крит. Шварца	811,3542	Крит. Хеннана-Куинна	774,3556		
Параметр rho	-0,022997	Стат. Дарбина-Вотсона	1,431994		
Joint test on named regressors -					
Тестовая статистика: F(7, 19) = 4,3234					
p-значение = P(F(7, 19) > 4,3234) = 0,00512593					
Robust test for differing group intercepts -					
Нулевая гипотеза: Группы имеют общие константы					
Тестовая статистика: Welch F(19, 15,9) = 1,24776					
p-значение = P(F(19, 15,9) > 1,24776) = 0,330875					

Таблица 9. Фиксированные эффекты (FE)

В модели с фиксированными эффектами оказались следующие переменные: дебиторская задолженность (на 10%-ом уровне) и количество женщин неисполнительных директоров (на 1%-ом уровне). R2 равен 0,47, что намного лучше, чем предыдущей модели. Скорректированный R2 равен 0,25. Таким образом, эта модель объясняет 25% наблюдений.

Вывод, который можно сделать из этой модели касемо гипотезы исследования заключается в том, что есть положительная корреляция между присутствием женщин в качестве неисполнительных директоров и высокой рентабельностью продаж. Если исходить из построенной модели, то включение в состав неисполнительных директоров одной женщины увеличит рентабельность продаж на 16%.

Включено 20 пространственных объектов
 Длина временного ряда: минимум 2, максимум 4
 Зависимая переменная: ROS
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение
const	13,4860	499168	2,702e-05	1,0000
profit	2,13668e-08	0,00213216	1,002e-05	1,0000
accounts_receiva~	-2,81269e-09	5,56291e-05	-5,056e-05	1,0000
ROE	0,0778019	42212,9	1,843e-06	1,0000
ROA	0,111819	98729,7	1,133e-06	1,0000
autonomy	0,0745933	4386,98	1,700e-05	1,0000
liquidity	-0,771373	86029,8	-8,966e-06	1,0000
w_director	6,75398	193843	3,484e-05	1,0000
Среднее зав. перемен	19,79167	Ст. откл. зав. перемен	42,09407	
Сумма кв. остатков	114895,8	Ст. ошибка модели	42,04316	
Лог. правдоподобие	-367,6677	Крит. Акаике	751,3354	
Крит. Шварца	769,5487	Крит. Хеннана-Куинна	758,5862	
Межгрупповая дисперсия = 26,1438				
Внутригрупповая дисперсия = 1476,14				
mean theta = 0,0303767				
corr(y, yhat)^2 = 0,0867368				
Joint test on named regressors -				
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(7) = 6,56811				
p-значение = 0,475188				
Тест Бриша-Пэгана (Breusch-Pagan) -				
Нулевая гипотеза: Дисперсия специфических для наблюдений ошибок = 0				
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(1) = 0,532469				
p-значение = 0,465571				
Тест Хаусмана (Hausman) -				
Нулевая гипотеза: ОМНК оценки состоятельны				
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(7) = 29,3582				
p-значение = 0,000124463				

Таблица 10. Случайные эффекты (RE)

В модели со случайными эффектами все переменные незначимые.

Тест Бройша-Пэгана указывает на то что нет значимой вариации в индивидуальных эффектах, лучше Pooled OLS чем модель со случайными эффектами. Т.к. p-значение больше 0,10.

Тест Хаусмана указывает на то что индивидуальные эффекты и факторы связаны, лучше модель с фиксированными эффектами чем со случайными эффектами. Т.к. p-значение меньше 0,10.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что стоит отдать предпочтение модели с фиксированными эффектами нежели модели со случайными эффектами чем.

Включено 20 пространственных объектов
 Длина временного ряда: минимум 2, максимум 4
 Зависимая переменная: ROS
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	-19,1226	12,7546	-1,499	0,1502	
profit	-1,24000e-08	1,97363e-08	-0,6283	0,5373	
accounts_receiva~	1,56472e-09	5,80382e-09	0,2696	0,7904	
ROE	-0,0261945	0,113301	-0,2312	0,8196	
ROA	0,388086	0,422065	0,9195	0,3694	
autonomy	0,161359	0,0611278	2,640	0,0162	**
liquidity	2,59770	1,19756	2,169	0,0430	**
w_director	18,9234	2,90104	6,523	3,01e-06	***
dt_2	-20,9305	11,5406	-1,814	0,0856	*
dt_3	19,9376	14,1329	1,411	0,1745	
dt_4	50,9328	17,9002	2,845	0,0103	**
Среднее зав. перемен	19,79167	Ст. откл. зав. перемен	42,09407		
Сумма кв. остатков	43173,30	Ст. ошибка модели	32,06144		
LSDV R-squared	0,656825	В пределах R-квадрат	0,510109		
Лог. правдоподобие	-332,4308	Крит. Акаике	724,8616		
Крит. Шварца	793,1616	Крит. Хеннана-Куинна	752,0520		
Параметр rho	-0,137963	Стат. Дарбина-Вотсона	1,566930		
Joint test on named regressors -					
Тестовая статистика: $F(7, 19) = 12,5324$					
p-значение = $P(F(7, 19) > 12,5324) = 6,2169e-006$					
Robust test for differing group intercepts -					
Нулевая гипотеза: Группы имеют общие константы					
Тестовая статистика: Welch $F(19, 16, 1) = 2,09542$					
p-значение = $P(F(19, 16, 1) > 2,09542) = 0,0696709$					
Тест Вальда (Wald) на совместную значимость фиктивных переменных для временных :					
Асимптотическая тестовая статистика: Хи-квадрат(3) = 46,3329					
p-значение = 4,81849e-010					

Таблица 11. Фиксированные эффекты с фиктивными переменными (FE)

В модели с фиксированными эффектами с добавлением фиктивных переменных значимыми оказались следующие переменные: количество женщин неисполнительных директоров (на 1%-ом уровне), коэффициент автономии (на 5%-ом уровне), коэффициент текущей ликвидности (на 5%-ом уровне) и фиктивные переменные за 2017 и 2020 гг. (на 10%-ом и на 5%-ом уровне соответственно). R2 равен 0,66, а скорректированный R2 равен 0,51. Т.е. модель объясняет 51% наблюдений. Если исходить из построенной модели, то включение в состав неисполнительных директоров одной женщины увеличит рентабельность продаж почти на 19%.

Включено 20 пространственных объектов
 Длина временного ряда: минимум 2, максимум 4
 Зависимая переменная: ROS
 Робастные стандартные ошибки (HAC)

	Коэффициент	Ст. ошибка	z	P-значение
const	-18,0830	597375	-3,027e-05	1,0000
profit	-1,38982e-08	0,00267690	-5,192e-06	1,0000
accounts_receiva~	5,84677e-09	0,000234365	2,495e-05	1,0000
ROE	-0,0963634	37361,5	-2,579e-06	1,0000
ROA	0,542807	87911,3	6,174e-06	1,0000
autonomy	0,229411	7352,28	3,120e-05	1,0000
liquidity	1,25299	19028,4	6,585e-05	0,9999
w_director	11,7269	206808	5,670e-05	1,0000
dt_2	-3,56589	114556	-3,113e-05	1,0000
dt_3	29,8461	1,47301e+06	2,026e-05	1,0000
dt_4	60,7497	1,55301e+06	3,912e-05	1,0000
Среднее зав. перемен	19,79167	Ст. откл. зав. перемен	42,09407	
Сумма кв. остатков	83914,63	Ст. ошибка модели	36,78942	
Лог. правдоподобие	-356,3556	Крит. Акаике	734,7112	
Крит. Шварца	759,7545	Крит. Хеннана-Куинна	744,6810	

Таблица 12. Случайные эффекты с фиктивными переменными (RE)

В модели со случайными эффектами с добавлением фиктивных переменных все переменные незначимые.

Заключение

Целью этой работы являлось оценка влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса. Для выполнения этой задачи в работе были рассмотрены различные исследования в данной сфере и была собрана и проанализирована статистика по гендерному разрыву в совете директоров. Также в работе были построены регрессионные модели для оценки взаимосвязей рассматриваемых показателей.

Курсовая работа состоит из двух глав. Первая глава была посвящена описанию основных гендерных разрывов среди руководителей компаний и в предпринимательской деятельности. Были рассмотрены основные теоретические аспекты данной темы. Также в работе был рассмотрен совокупный вклад женщин в общественное производство. Были рассмотрены основные особенности участия женщин в рабочей силе. В данной курсовой работе были описаны гендерный состав рынка труда; доля женщин в полной занятости сектора; соотношение мужчин и женщин на рынке труда и гендерный разрыв в заработной плате сотрудников; основные гендерные разрывы среди руководителей компаний и в предпринимательской деятельности. Также в работе приведены возможные экономические последствия от нивелирования гендерных разрывов.

Основными выводами первой главы является то, что фирмы с предубеждениями выживут в меньшей степени в условиях растущей конкуренции. Отрасли и секторы экономики, которые защищены от конкуренции, демонстрируют более высокий уровень дискриминации в отношении женщин. Также одной из особенностей является то, что женщины реже руководили крупными компаниями.

Вклад женщин в мировой ВВП составил 37%. Женщин в основном задействованы в секторе услуг и сельскохозяйственном секторе, в меньшей степени в промышленности. Женщины чаще мужчин заняты неоплачиваемой

деятельностью. Разрыв в заработной плате в странах ОЭСР в 2020 г. составил 11,6%. Если нивелировать все гендерные разрывы, то прирост мирового ВВП в сравнении с базовым сценарием составит 26%, что в абсолютных значениях означает рост ВВП на 28 трлн долл.

Фирмы с предубеждениями выживут в меньшей степени в условиях растущей конкуренции. Отрасли и секторы экономики, которые защищены от конкуренции, демонстрируют более высокий уровень дискриминации в отношении женщин. Также одной из особенностей является то, что женщины реже руководили крупными компаниями.

В странах G20 среди крупнейших 50 публичных компаний женщины составили 17% членов советов директоров компаний, 12% членов исполнительных комитетов компаний. Между странами ситуация довольно неоднородна. Гендерный разрыв существенно меньше в странах, которые установили квоты для женщин в советах директоров. Женщин больше в советах директоров европейских компаний: 39% во Франции, 33% в Италии, 28 % в Германии. Однако среди членов исполнительных комитетов разброс гендерного разрыва чуть меньше: в Аргентине – 6%, в Италии – 9%, во Франции – 14%, в США – 22%.

Многие исследователи объясняют этот разрыв поведенческими особенностями женщин и мужчин. Женщины меньше склонны к конкуренции и риску, что мешает продвижению по карьерной лестнице. Также одной из особенности поведения сотрудниц женщин — это большая склонность к альтруизму. Например, женщины ведут переговоры жестче, когда они представляют интересы других. В этом случае они обеспечивают зарплату на 18% выше, чем, когда они ведут переговоры о собственной зарплате. Также есть проблема в разнице в социализации. Мужчины руководители предпочитают продвигать в карьере таких же мужчин, как и они, т.к. мужчины-руководители чаще социализируются с подчиненными –

мужчинами. Если женщины начинают больше социализироваться с мужчинами, то это сокращает гендерный разрыв в отношении зарплаты.

Гендерный разрыв наблюдается и в предпринимательской сфере. Стоит отметить основные особенности женского предпринимательства. Во-первых, женщины предпочитают открывать фирмы в качестве индивидуальных предпринимателей чаще, чем LLC. Во-вторых, женщины в странах с низким уровнем дохода имеют пропорционально меньшую вероятность открытия бизнеса, чем женщины в странах со средним и высоким уровнем дохода.

Во второй главе при помощи эконометрических методов был проведен анализ зависимости гендерного состава неисполнительных директоров и рентабельности от продаж.

Регрессионная модель включала в себя выборку из 20 российских компаний за период 2014, 2017, 2019 и 2020 гг.

Уравнение регрессии приняло следующий вид:

$$\begin{aligned} \text{ROS} = & B_0 + B_1 * w_director + B_2 * \text{ROE} + B_3 * \text{ROA} + B_4 * \text{profit} \\ & + B_5 * \text{autonomy} + B_6 * \text{liquidity} + B_7 * \text{accounts_receivable} \end{aligned}$$

Где зависимая переменная:

ROS – это рентабельность продаж, %.

Переменные интереса:

$w_director$ – количество женщин неисполнительных директоров (в том числе и независимых), чел.

Контрольные переменные:

profit – это чистая прибыль (убыток), тыс. руб.;

ROE – это рентабельность собственного капитала, %;

ROA – это рентабельность активов, %;

autonomy – это коэффициент автономии;

liquidity – это коэффициент текущей ликвидности;

accounts_receivable – это дебиторская задолженность, тыс. руб.

Для корректного исследования были построены различные модели такие как:

- Модели Пула;
- Модели с временными эффектами;
- Модели со случайными эффектами;
- Модели с фиктивными переменными.

Проведение тесты на качество модели показали, что стоит отдать предпочтение модели с фиксированными эффектами.

По модели с фиксированными эффектами можно сделать следующий вывод: есть положительная корреляция между присутствием женщин в качестве неисполнительных директоров и высокой рентабельностью продаж. Если исходить из модели фиксированными эффектами без фиктивных переменных, то включение в состав неисполнительных директоров одной женщины увеличит рентабельность продаж на 16%, а если делать вывод по модели с фиксированными эффектами, то включение женщин в руководство увеличит рентабельность от продаж почти на 19%.

Список литературы

1. McKinsey Global Institute. 2015. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth*. New York: McKinsey & Company.
2. WEF, *Global Gender Gap Report 2018*. ISBN-13: 978-2-940631-00-1
3. *Learning from Mum: Cross-National Evidence Linking Maternal Employment and Adult Children's Outcomes*/ Kathleen L McGinn, Mayra Ruiz Castro, Elizabeth Long Lingo. 2018
4. OECD iLibrary (2022) *Gender wage gap/ Earning and wages*. doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 16 April 2022)
5. OECD (2022), *Industrial production (indicator)*. doi: 10.1787/39121c55-en (Accessed on 16 April 2022)
6. World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files.
7. OECD 2012; McKinsey Global Institute 2015; ILO 2017a
8. Blackden, M., Canagarajah, S., Klasen, S., Lawson, D. (2006). 'Gender and growth in Sub-Saharan Africa', UNU-WIDER Research Paper No. 2006/37
9. Esteve-Volart, B. 2009. *Gender Discrimination and Growth: Theory and Evidence from India*. Unpublished.
10. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. 1989. *Pay Equity: Empirical Inquiries*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/1204>.
11. Sen, A. 1990. "Gender and Cooperative Conflicts." In *Persistent Inequalities*, edited by I. Tinker. New York: Oxford University Press.
12. Klasen, S. and Wink, C. (2003), "'Missing Women': Revisiting the Debate", *Feminist Economics*, 9 (23), 263–299.
13. Duflo, E. 2003. "Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intrahousehold Allocation in South Africa." *World Bank Economic Review* 17(1): 1-25.
14. Duflo, E. 2012. "Women Empowerment and Economic Development." *Journal of Economic Literature* 50 (4): 1051-1079.

15. Stotsky, J.G. 2006. "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey." IMF Working Paper WP/06/233. Washington, DC: International Monetary Fund.
16. De Hoop, J., P. Premand, F. Rosati, and R. Vakis. 2017. "Women's Economic Capacity and Children's Human Capital Accumulation." IZA Discussion Paper No. 10501. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
17. Lagerlof, N. 2003. "Gender equality and long run growth." *Journal of Economic Growth* 8: 403–426.
18. Becker G. S. *The economics of discrimination*. – University of Chicago press, 2010.
19. Ashenfelter O., Hannan T. Sex discrimination and product market competition: The case of the banking industry // *The Quarterly Journal of Economics*. – 1986. – T. 101. – №. 1. – C. 149-173.
20. Black S. E., Strahan P. E. The division of spoils: rent-sharing and discrimination in a regulated industry // *American Economic Review*. – 2001. – T. 91. – №. 4. – C. 814-831.
21. Bertrand M., Hallock K. F. The gender gap in top corporate jobs // *ILR Review*. – 2001. – T. 55. – №. 1. – C. 3-21.
22. Croson R., Gneezy U. Gender differences in preferences // *Journal of Economic literature*. – 2009. – T. 47. – №. 2. – C. 448-74.
23. Bowles, H. R. Constraints and triggers: Situational mechanics of gender in negotiation / H. R. Bowles, L. Babcock, K. L. McGinn // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2005. – № 89. – C. 951-965.
24. Lai, L. Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask / H. R. Bowles, L. Babcock, L. Lai // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 2007. – T. 103. – № 1. – C. 84-103.

25. Fortin, N. M. The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States The Importance of Money versus People / N. M. Fortin // Human Resource. – 2008. – T. 43. – № 4. – C. 884-918.
26. Niederle, M. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? / M. Niederle, L. Vesterlund // The Quarterly Journal of Economics. – 2007. – T. 122. – № 3. – C. 1067–1101.
27. Gneezy, U. Performance in Competitive Environments: Gender Differences / U. Gneezy, M. Niederle, A. Rustichini // The Quarterly Journal of Economics. – 2003. – T. 118. – № 3. – C. 1049–1074.
28. Cullen, Z., Perez-Truglia, R. The Old Boys' Club: Schmoozing and the Gender Gap / Z. Cullen, R. Perez-Truglia // NBER Working Paper No w26530. – 2019. – C. 42.
29. Demirgüç-Kunt, A., L. Klapper, D. Singer, and P. Van Oudheusden. The global finindex database 2014: Measuring financial inclusion around the world //World Bank Policy Research Working Paper. – 2015. – №. 7255.
30. CAWTAR and IFC. 2007. Women Entrepreneurs in the Middle East and North Africa: Characteristics, Contributions, and Challenges. Tunis and Washington, DC: CAWTAR and International Finance Corporation, World Bank Group.
31. Iqbal, S., A. Islam, R. Ramalho, and A. Sakhonchik. 2016. “Unequal before the Law: Measuring Legal Gender Disparities across the World.” Policy Research Working Paper 7803, World Bank, Washington, DC.
32. Islam, A., and M. Amin. 2016. “Women Managers and The Gender-Based Gap in Access to Education: Evidence from Firm-Level Data in Developing Countries.” *Feminist Economics*, 22(3): 127–153.
33. Meunier F., Krylova Y., Ramalho R. Women's entrepreneurship: how to measure the gap between new female and male entrepreneurs? //World Bank Policy Research Working Paper. – 2017. – №. 8242.

34. Devillard S., Sancier, S., Werner, C., Maller, I., Kossoff, C. Women matter 2013. Gender diversity in top management: Moving corporate culture, moving boundaries. – 2013.
35. McKinsey C. Women matter: time to accelerate. Ten years of insights into gender diversity. – 2018.
36. Rutskiy V. et al. The Relationship Between Gender Inequality and the Performance of Large Corporations //Proceedings of the Computational Methods in Systems and Software. – Cham : Springer International Publishing, 2022. – С. 576-586.
37. ЕМИСС государственная статистика Официальный интернет-ресурс - URL: <https://www.fedstat.ru/> (дата обращения: 02.10.2022)
38. Бухгалтерский учет, налогообложение, аудит в РФ. – URL: <https://www.audit-it.ru/> (дата обращения: 09.11.2022).
39. Российский индекс советов директоров 2015 Spencer Stuart. – URL: <https://www.spencerstuart.com/> (дата обращения: 11.01.2023).
40. Российский индекс советов директоров 2017 Spencer Stuart. – URL: <https://www.spencerstuart.com/> (дата обращения: 11.01.2023).
41. Российский индекс советов директоров 2019 Spencer Stuart. – URL: <https://www.spencerstuart.com/> (дата обращения: 11.01.2023).
42. Российский индекс советов директоров 2022 Spencer Stuart. – URL: <https://www.spencerstuart.com/> (дата обращения: 11.01.2023).

Министерство науки и высшего образования РФ

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, государственного управления и финансов

Кафедра теоретической экономики

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Е.П. Севастьянова

Подпись

инициалы, фамилия

« 19 » « 06 2023г. »

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 «Экономика»

Влияние гендерных разрывов на результативность бизнеса

Руководитель

канд. экон. наук, доцент Е.П. Севастьянова

Выпускник

Л.М. Жалаботкина

Нормоконтролер

Г.А. Фелоткина

Красноярск 2023