



Связи на Уолл- Стрит

Ли Ли Фан

Оцениваются ли мужчины и женщины, работающие аналитиками, на основе разных критериев?

С 1980-х годов число женщин среди выпускников вузов в странах ОЭСР превышало число мужчин. В настоящее время в США они составляют примерно половину даже в юридических и медицинских вузах. С 2010 года женщины занимают большую долю в рабочей силе США. Судя по этим тенденциям, продвижение женщин в области образования, участия в рабочей силе и расширения экономических возможностей является одним из наиболее значимых социальных изменений в последние несколько десятилетий.

Но за этим прогрессом скрываются некоторые упрямые факты. В частности, ряды женщин-руководителей коммерческих предприятий по-прежнему являются крайне редкими, и они все еще сталкиваются с препятствиями в продвижении по службе («стеклянным потолком») в корпоративном мире.

Редкие наверху

Достаточно взглянуть на статистику высшего эшелона корпоративных постов, таких как главный исполнительный директор, главный операционный директор и главный финансовый директор. В 2011 году лишь 8 процентов должностей главных финансовых директоров и 1,5 процента должностей главных исполнительных директоров крупных американских корпораций занимали женщины, по сравнению с 3 процентами и 0,5 процента, соответственно, в 1994 году. Да, это огромный рост за указанный период. Но за последние пять лет эти процентные доли увеличились ненамного, и низкие абсолютные значения резко контрастируют с продвижением женщин по показателям образования и участия в рабочей силе.

Эта упорно низкая доля женщин в высшем эшелоне корпоративного руководства отражает более общее недостаточное продвижение женщин в бизнесе. Хотя женщины опередили мужчин в области медицины и права, число женщин, проходящих обучение по программам «магистр делового администрирования» (МДА), практически не меняется, оставаясь на уровне около 35 процентов в течение более десяти лет, и не подает никаких признаков увеличения. Согласно данным об оплате труда в разбивке по отраслям, составленным журналом *Bloomberg Businessweek*, женщины-выпускницы программ MBA зарабатывали меньший процент от зарплаты их коллег-мужчин в 2012 году, чем в 2002 году. Женщины утратили позиции по заработной плате в 8 из 11 самых массовых отраслей: за это десятилетие средний разрыв в оплате труда увеличился с чуть менее 3 процентов до почти 7 процентов (Damast, 2013).

Существует множество объяснений гендерных различий в деловом мире. Разрыв в оплате труда частично отражает раз-

личные виды работ, выполняемых мужчинами и женщинами, даже в одной и той же отрасли: например, работа с клиентами, связанная с поездками, и административная работа, связанная с присутствием в офисе. Но эта резкая разница между числом женщин, заканчивающих вузы (и бизнес-школы), и числом тех из них, кто, в конечном счете, поднимается на верхние уровни делового мира, выявляет невидимый барьер, с которым по-прежнему сталкиваются женщины: женщин продвигают по службе гораздо реже, чем их сокурсников-мужчин.

Почему же мир бизнеса остается недружелюбным по отношению к женщинам, даже спустя десятилетия содействия гендерному разнообразию (и другим его формам)? Ответ частично заключается в балансе между работой и семьей и текучестью кадров среди женщин в корпоративном мире. Многие перспективные молодые женщины бросают работу, когда у них появляются дети, и большому числу женщин оказывается трудно вновь занять то же положение и набрать прежний импульс, если они все-таки возвращаются. Некоторые утверждают, что женщины недостаточно агрессивны в плане самопродвижения. Луис Фрэнкель пишет, что «хорошие девушки не получают офис с большими окнами», потому что не просят (Frankel, 2010). Шерил Сандберг, операционный директор компании Facebook, утверждает, что женщины недостаточно долго «сидят за столом» и недостаточно часто поднимают руку (Sandberg, 2010).

Фрэнкель, Сандберг и другие влиятельные женщины красноречиво отстаивают свои позиции. Но эти взгляды неявно предполагают, что сами женщины, по крайней мере отчасти, виноваты в этой проблеме: принимаемые женщинами решения выйти из рабочей силы или отсутствие стремления к продвижению негативно сказываются на их служебном росте — отсюда наблюдаемый «стеклянный потолок».

Тенденции на Уолл-стрит

Но, возможно, существует еще один фактор, который не имеет ничего общего с решениями, принимаемыми женщинами. Он попросту отражает тот факт, что женщины и мужчины оцениваются — и продвигаются по службе — по различным критериям. Я сама была удивлена этим результатом, изучив то, как аналитики фондового рынка оцениваются и продвигаются по службе на Уолл-стрит.

Уолл-стрит — захватывающий объект для изучения гендерных проблем и оценки результатов работы. Во-первых, несмотря на то, что здесь, как известно, преобладают мужчины, спустя нескольких десятилетий содействия гендерному



разнообразию женщины составляют примерно 20 процентов аналитиков Уолл-стрит — значительно более высокую долю, чем доля женщин на высших уровнях корпоративного управления. Во-вторых, Уолл-стрит славится своей закрытой, клубной обстановкой. Поэтому то, «кого вы знаете», или ваша сеть социальных связей, может иметь большое значение для показателей работы и результатов продвижения по службе. В-третьих, уровень конкуренции на Уолл-стрит весьма высок. Разница между успехом и неудачей — это разница между получением миллионов долларов и потерей работы.

С помощью моего аспиранта Стерлинга Хуана я исследовала показатели работы аналитиков — женщин и мужчин, а именно то, насколько точно они прогнозируют доходы компаний и дают рекомендации о покупке и продаже акций, и результаты их служебного роста. На Уолл-стрит одним из показателей конечного успеха — и, как следствие, рассматриваемой нами меры результатов карьерного роста, — является статус «все звезды», присуждаемый влиятельным журналом *Institutional Investor* на основе ежегодного обследования тысяч инвестиционных менеджеров, которым предлагается проголосовать за лучших аналитиков года. Итоговый список «всех звезд» оказывает громадное влияние на оплату труда аналитиков: обладатели этого титула получают в среднем в три раза больше, чем те, кому он не достался.

Над особенно интересно было то, влияют ли личные связи аналитиков на результаты их карьерного роста, и каким образом осуществляется это влияние. Мы измеряли эти связи тем, имеют ли аналитики контакты, в качестве выпускников одного и того же вуза, по крайней мере, с одним директором или старшим должностным лицом каждой охватываемой ими компании. Мы обнаружили ряд интересных закономерностей в нашей выборке, включающей тысячи аналитиков и охватывающей 17 лет (1993–2009 годы).

Женщины-аналитики в среднем имеют лучшее образование, чем их коллеги-мужчины, по крайней мере если судить по числу женщин, получивших диплом в самых элитных университетах (университетах «Лиги плюща»). Почти 35 процентов женского контингента являются выпускницами университетов «Лиги плюща», по сравнению с 25 процентами мужчин. Этот показатель согласуется с идеей о том, что в рынок труда Уолл-стрит входят только самые конкурентоспособные женщины-выпускницы вузов.

Как правило, женщины-аналитики в среднем охватывают немного меньшее число фирм, чем мужчины. Возможно, это отражает проблемы, связанные с поддержанием ими баланса между работой и семьей.

Удивительно то, что женщины-аналитики в среднем имеют такие же связи, что и их коллеги-мужчины: они являются выпускницами тех же вузов, что и старшее должностное лицо или член совета директоров, примерно в 25 процентов охватываемых ими фирм.

Наконец, отсутствует какое-либо общее систематическое смещение по гендерному признаку в плане вероятности попасть в число аналитиков, входящих в список «всех звезд»: женщины составляют примерно 12 процентов общей выборки аналитиков и примерно 14 процентов выборки «всех звезд». Этот результат является положительным не только потому, что он указывает на гендерное равенство: для экономистов он означает также, что две выборки достаточно схожи для получения значимых выводов.

Разные критерии

Однако на этом симметрия заканчивается. Когда мы рассматриваем связи аналитиков и их влияние на продвижение по службе — то есть проголосовали ли за них для включения в список «всех звезд», — мы обнаруживаем любопытную асимметрию.

В случае женщин мы обнаруживаем, что большое значение имеет точность прогнозов результатов: построение неточных

прогнозов уменьшает вероятность женщины-аналитика попасть в список «всех звезд». Мы установили также, что имеют значение наличие диплома элитного университета «Лиги плюща» и число лет работы, и оба эти фактора положительно влияют на вероятность попасть в список «всех звезд». Однако после учета этих факторов связи как таковые не имеют значения для женщин-аналитиков.

Однако в случае мужчин выводы почти прямо противоположные. Связи остаются одним из самых сильных факторов, которые повышают шансы мужчин попасть в список «всех звезд», даже с учетом точности прогнозов и обучения в университетах «Лиги плюща». По существу, эти два последних фактора не оказывают существенного влияния на шансы мужчин попасть в список «всех звезд».

Интересным аспектом нашего вывода является *асимметричность* факторов, влияющих на вероятность включения мужчин и женщин в список «всех звезд». В случае женщин значение имели точность прогнозов и образование. В случае мужчин ни тот, ни другой фактор не был особенно важным, скорее имели значение связи. Интересно то, что это — не «эффект Лиги плюща». Если бы это было так, женщины имели бы перевес: в нашей выборке женщин, посещавших университеты «Лиги плюща», больше, чем мужчин. Полученные нами результаты показывают, что в случае женщин значение имеют результаты работы или продемонстрированная ими компетентность (представительным показателем которой являются успехи в образовании), тогда как в случае мужчин значение имеет субъективная («мягкая») информация, такая как их связи.

Я не феминистка и не специалист по гендерным вопросам. Я натолкнулась на эти выводы почти случайно в силу моего любопытства как экономиста, занимающегося вопросами финансов. Но они помогли мне понять ряд закономерностей.

Например, хотя 14 процентов «всех звезд» на Уолл-стрит составляют женщины, практически ни одна из них не является высшим руководителем какой-либо крупной фирмы. Где же они, все эти высокообразованные женщины с сильными связями и высоким потенциалом? Они в основном остаются на позициях аналитиков, а не продвигаются в сферу общего руководства, что сопряжено с субъективными оценками.

Наблюдается медленный прогресс, даже в высших эшелонах корпоративного управления. В одной из последних статей агентства Bloomberg сообщалось, что в 2012 году число женщин, занимающих посты главных финансовых директоров в 500 компаниях Standard and Poor's, увеличилось на 35 процентов, с 40 до 54, до рекордного уровня 10,8 процента.

Но продвижение на самый верх остается трудным. Доля женщин среди главных исполнительных директоров в 2012 году оставалась на уровне 4 процентов — также рекордным, но этот уровень не изменился за пять лет. Асимметрия в том, насколько успешно женщинам удается пробить эти два «стеклянных потолка» высшего корпоративного руководства, показательна: женщинам гораздо легче продемонстрировать технические и поддающиеся измерению навыки, чем преодолеть потенциальное систематическое смещение субъективных качественных оценок. ■

Лили Фан — адъюнкт-профессор финансов Европейского института управления бизнесом (INSEAD).

Литература:

Damast, Alison, 2013, "MBA Gender Pay Gap: An Industry Breakdown," Bloomberg Businessweek, January 7.

Frankel, Lois, 2010, Nice Girls Don't Get the Corner Office (New York: Warner Business Books).

Sandberg, Sheryl, 2010, "Why We Have Too Few Women Leaders," TED Talk, December.