

Таблица 1 – Ориентировочные значения показателей финансовой устойчивости

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя
1.	Коэффициент финансового левереджа	Очень низкий риск – значение менее 0,5; Низкий риск – значение от 0,5 до 1; Средний риск – значение от 1 до 1,5; Высокий риск – значение от 1,5 до 2; Критический риск – значение более 2 или отрицательное
2.	Коэффициент покрытия процентных выплат	Очень низкий риск – значение более 2; Низкий риск – значение от 1,5 до 2; Средний риск – значение от 1,2 до 1,5; Высокий риск – значение от 1 до 1,2; Критический риск – менее 1 или отрицательное
3.	Коэффициент отношения процентных обязательств к EBITDA	Очень низкий риск – значение менее 1,5; Низкий риск – значение от 1,5 до 2; Средний риск – значение от 2 до 3; Высокий риск – значение от 3 до 5; Критический риск – значение более 5 или отрицательное

Результаты оценки финансовой устойчивости организации могут использоваться как основа для подготовки мероприятий по повышению эффективности ее работы, в том числе по улучшению финансового состояния, оказания государственной поддержки.

Список использованных источников

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник. – Минск, 2021.
2. Методические рекомендации по проведению комплексной системной оценки финансового состояния организаций: приказ Министерства финансов Республики Беларусь от 14.10.2021 г. № 351 «Об утверждении Методических рекомендаций».

2.4 Экономическая теория и маркетинг

УДК 339.9

ВЛИЯНИЕ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА МИРОВУЮ ЭКОНОМИКУ

Чёрный В.П., ст. преп., Бельская А.А., студ., Мацуганова М.Д., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье представлен анализ масштабов гендерного неравенства в мировой экономике. Предметом данного исследования стала проблема гендерного неравенства в процессе трудовых отношений. Цель статьи – выявить особенности и тенденции изменения границ гендера в контексте трудовых взаимоотношений в эпоху глобальной цифровизации.

Ключевые слова: гендерное неравенство, гендерные квоты.

Одной из целей устойчивого развития ООН на 2030 год является расширение прав и возможностей женщин по всему миру и во всех областях. Так, в первом квартале 2021 года женщины возглавляли 41 компанию из списка Fortune 500, в 2018 году на позиции CEO претендовало всего 28 женщин.

Для борьбы с гендерным неравенством многими странами стали вводиться гендерные квоты – это установка минимально возможного количества женщин и мужчин в компаниях и в государственных органах для сокращения полового дисбаланса. Чаще всего нормы представительства разных полов направлены на восстановление ущемленных женских прав и носят характер позитивной дискриминации женщин (хотя квоты могут применяться

для обоих полов).

Задача большинства стран и организаций – достичь хотя бы 30–40 % представленности женщин в управлении (*critical minority*). Сейчас же между мужчиной и женщиной с одинаковой квалификацией чаще выбирают представителей мужского пола, руководствуясь предубеждениями в отношении девушек. Женщин в принципе нанимают на 30 % реже, чем мужчин, – к такому выводу пришли ученые Университета Памплоны [1]. С этой проблемой и призваны справиться квоты. Решение о применении квот и поддержании женщин уже много раз обосновывалось в научных трудах.

Европейские гендерные квоты отличаются друг от друга. Во Франции число женщин среди неисполнительных директоров в крупных фирмах должно достигать 40 %, в Италии – 33 % среди членов правления и наблюдательного совета публичных и государственных компаний, а в Австрии – 35 % от правления госорганизаций. В России подобная мера не применяется: фактическое число женщин в совете директоров отечественных компаний составляет около 8,1 %.

Вероятность увольнения больше 1 % сотрудников на предприятии с введением квоты уменьшилась на 25 п. п., а вероятность увольнения более 5 % штата снизилась на 13 п. п. То есть, присутствие женщин на управляющих позициях помогает сместить фокус с краткосрочных интересов инвесторов в пользу нужд рядовых сотрудников.

Ученые Мэриленда и Колумбийской бизнес-школы установили, что фирмы хотя бы с одной женщиной на позиции топ-менеджера стоят на \$40 млн больше, чем компании, в которых эту позицию занимают только мужчины – в расчет исследователи брали фирмы из списка S&P 1500. В него традиционно входят публичные организации с наибольшей капитализацией на рынке (S&P 500), а также компании со средней (S&P MidCap 400) и низкой оценкой стоимости (S&P SmallCap 600) [2].

По данным анализа 365 английских и американских фирм, аналитики McKinsey выяснили: компании, в которых доля женщин-руководителей превышает 30%, могут быть до 48% экономически успешнее организаций, в которых этот показатель составляет до 10%. Вероятность перевеса в финансовых результатах в исследовании сравнивалась с медианными по стране значениями для отрасли.

Вся вышеуказанная статистика указывает на то, что большинство стран движутся в правильном направлении, наблюдается определенный положительный шифтинг от года к году в данном направлении, об этом свидетельствуют мировые отчеты и исследования. Безусловно, участие женщин в руководстве компаний может стать драйвером успешного развития бизнеса.

Пандемия COVID-19 создала новые препятствия на пути построения инклюзивной и процветающей экономики и общества. Существовавшие ранее гендерные различия усугубили кризис асимметричности между мужчинами и женщинами, даже несмотря на то, что женщины были на переднем крае борьбы с кризисом в качестве основных работников. Больше всего от карантина и быстрой цифровизации пострадали те сектора, где чаще всего работают женщины. В сочетании с дополнительным давлением, связанным с предоставлением ухода на дому, кризис остановил прогресс в достижении гендерного равенства в ряде стран и отраслей.

Данные по отдельным странам от MOT, LinkedIn и Ipsos обеспечивают своевременный анализ влияния пандемии COVID-19 на гендерные различия в экономическом участии [3]. Предварительные прогнозы MOT предполагают, что 5 % всех занятых женщин потеряли работу по сравнению с 3,9 % занятых мужчин. Данные LinkedIn также показывают заметное снижение числа женщин, нанимаемых на руководящие должности, что приводит к обратному прогрессу в течение 1–2 лет во многих отраслях. В то время как такие отрасли, как Программное обеспечение и ИТ-услуги, Финансовые услуги, Здравоохранение, а также производство, противодействуют этой тенденции, существует более серьезное разрушение общих ролей в отраслях с более высоким участием женщин, таких как потребительский сектор, некоммерческие организации, средства массовой информации и коммуникации. Кроме того, данные Ipsos за январь 2021 года показывают, что более длительная «двойная смена» оплачиваемой и неоплачиваемой работы в условиях закрытия школ и ограниченной доступности услуг по уходу способствовали общему росту стресса, беспокойства по поводу отсутствия безопасности на работе и трудностей в поддержании баланса между работой и личной жизнью среди женщин с детьми.

Кризис COVID-19 также ускорил автоматизацию и цифровизацию, ускорив разрушение рынка труда. Данные указывают на серьезные проблемы с обеспечением гендерного

равенства в будущем на рабочих местах из-за усиления профессиональной гендерной сегрегации. Только в двух из восьми отслеживаемых кластеров «Рабочие места завтрашнего дня» (Люди и культура и Производство контента) достигнут гендерный паритет, в то время как в большинстве из них наблюдается серьезная недопредставленность женщин.

Гендерные различия более вероятны в секторах, требующих прорывных технических навыков. Например, в сфере облачных вычислений женщины составляют 14 % рабочей силы; в инженерном деле – 20 %; а в области обработки данных и искусственного интеллекта – 32 %. В то время как восемь рабочих групп, как правило, испытывают высокий приток новых талантов, при нынешних темпах этот приток не компенсирует профессиональную сегрегацию, и переход в области, где женщины в настоящее время недопредставлены, по-видимому, остается трудным. Например, в настоящее время доля женщин в облачных вычислениях составляет 14,2 %, и этот показатель увеличился лишь на 0,2 процентных пункта, в то время как доля женщин в сфере обработки данных и искусственного интеллекта составляет 32,4 %, и с февраля 2018 года этот показатель незначительно снизился на 0,1 процентного пункта.

В этом отчете также представлена новая мера, созданная в сотрудничестве с командой LinkedIn Economic Graph, которая отражает разницу между вероятностью мужчин и женщин совершить амбициозную смену работы. Этот показатель показывает, что женщины испытывают больший гендерный разрыв при переходе на работу с учетом потенциальных возможностей в областях, где они в настоящее время недопредставлены, таких как: облачные вычисления, где разрыв в смене работы составляет 58 %; инженерия, где разрыв составляет 42 %; и разработка продуктов, где разрыв составляет 19 %.

Начиная с 2006 года, Всемирный экономический форум (ВЭФ) готовит ежегодный «Доклад о глобальном гендерном разрыве», в котором анализирует степень полового неравенства в области здравоохранения, образования, экономики и политики во всем мире [4].

Глобальный индекс гендерного неравенства оценивает эволюцию гендерного разрыва по четырем ключевым параметрам (участие в экономической жизни и возможности, уровень образования, здоровье и выживание и расширение политических возможностей) и отслеживает прогресс в устранении этих разрывов с течением времени.

В 2021 году Глобальный индекс гендерного неравенства оценивает 156 стран, предоставляя инструмент для межстранового сравнения и определения приоритетов наиболее эффективных политик, необходимых для устранения гендерного разрыва. Методология индекса оставалась стабильной с момента его первоначального замысла в 2006 году, обеспечивая основу для надежного межстранового анализа и анализа временных рядов. Глобальный индекс гендерного неравенства измеряет баллы по шкале от 0 до 100, и баллы можно интерпретировать как расстояние до паритета (т.е. процент преодоленного гендерного разрыва). В 2021 году Исландия в 12-й раз стала самой равноправной страной в мире.

Пятью наиболее улучшившимися странами в общем индексе в этом году являются Литва, Сербия, Восточный Тимор, Того и Объединенные Арабские Эмираты, которые сократили свои гендерные разрывы по крайней мере на 4,4 процентных пункта или более. Восточный Тимор и Того также входят в число четырех стран (включая Иорданию и Кот-д'Ивуар), которым удалось сократить разрыв в экономическом участии и возможностях по крайней мере на 1 полный процентный пункт за один год. В этом году впервые были оценены три новые страны: Афганистан (44,4 % гендерного разрыва, 156-е место), Гайана (72,8 %, 53-е место) и Нигер (62,9 %, 138-е место).

Беларусь заняла в данном рейтинге 33 место из 156 стран. Позиция Беларуси в рейтинге демонстрирует, что с гендерным балансом в стране в целом дела обстоят довольно неплохо. Вместе с тем, некоторые соседние государства продемонстрировали еще более впечатляющие показатели. Так Литва в индексе заняла 8-е место, а Латвия – 20-е. У остальных стран-соседей показатели хуже белорусских. Так Украина в индексе гендерного неравенства заняла 74-е место, Польша – 75-е, а Россия – 81-е место.

Существуют значительные различия между различными географическими регионами и внутри них. Западная Европа остается регионом, который больше всего продвинулся к гендерному паритету (77,6 %), и в этом году прогресс продолжается. Северная Америка занимает второе место среди самых передовых (76,4 %), также улучшаясь в этом году, за ней следуют Латинская Америка и Карибский бассейн (71,2 %), а также Восточная Европа и Центральная Азия (71,1 %). Несколько ниже находится Восточная Азия и Тихоокеанский

регион (68,9 %), один из регионов с наибольшим улучшением, сразу перед регионом страны Африки южнее Сахары (67,2 %) и превосходит Южную Азию (62,3 %). Регион Ближнего Востока и Северной Африки остается регионом с наибольшим разрывом (60,9 %).

При нынешних относительных темпах гендерный разрыв потенциально может быть устранен за 52,1 года в Западной Европе, 61,5 года в Северной Америке и 68,9 года в Латинской Америке и Карибском бассейне. Во всех других регионах потребуется более 100 лет, чтобы сократить гендерный разрыв: 121,7 года в странах Африки южнее Сахары, 134,7 года в Восточной Европе и Центральной Азии, 165,1 года в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, 142,4 года на Ближнем Востоке и в Северной Африке, и 195,4 года в Южной Азии.

На основании общих показателей по четырем категориям в разных странах (в 2017 году ВЭФ проанализировал 144 страны, в 2021 году – 156), организация вывела суммарную дату достижения гендерного баланса. Так, согласно исследованию за 2021 год, преодолеть общемировой гендерный дисбаланс удастся, в среднем, только через 135,6 лет (с учетом сегодняшних темпов развития). Таким образом, на устранение гендерного неравенства в политике, по подсчетам ВЭФ, понадобится не менее 145,5 лет, а на равноценное участие в экономической жизни женщин и мужчин – около 267,7 лет. Из этого мы можем сделать вывод о том, что проблема гендерного разнообразия является чрезвычайно актуальной, а её решение требует неотложенных и жёстких методов решения.

Стратегии восстановления, учитывающие гендерные аспекты, будут иметь решающее значение для восполнения утраченных позиций в течение 2019–2022 годов, чтобы предотвратить долгосрочные последствия на рынке труда. Лидеры стран имеют беспрецедентную возможность построить более устойчивую и равноправную экономику, инвестируя в инклюзивные рабочие места, создавая более справедливые системы ухода, способствуя продвижению женщин на руководящие должности, применяя гендерный подход к переподготовке и перераспределению кадров и внедряя гендерный паритет в будущее работы.

Список использованных источников

1. Взнуздаева, М. Как работают гендерные квоты и для чего они нужны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/613b66f99a794764c6ad6f62>. – Дата доступа: 26.03.2022.
2. Петрова, Е. Гендерное разнообразие – недооцененный ресурс устойчивого развития бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/generations/136224-gendernoe-raznoobrazie-nedoocenennyu-resurs-ustoychivogo-razvitiya-biznesa>. – Дата доступа: 25.03.2022.
3. Gender Equality Strategy: Striving for a Union of equality [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_358. – Дата доступа: 26.03.2022.
4. Global Gender Gap Report 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. – Дата доступа: 25.03.2022.

УДК 658.1, 001.895

ПАРК ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Лебедева Е.Н., доц., Дубовец В.Д., студ., Бондарев В.С., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены основные аспекты создания и функционирования на территории Республики Беларусь Парка высоких технологий (ПВТ) как особой экономической зоны со специальным благоприятным налогово-правовым режимом. Реализация проектов на территории ПВТ имеет важное значение для успешного развития ИТ-бизнеса и повышения привлекательности Республики Беларусь на международном уровне.