

УДК 339.972

**Шишова Мария Юрьевна,**

студент,  
кафедра менеджмента,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»  
г. Екатеринбург, Российская Федерация

## ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ КАК БАРЬЕРЫ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ЖЕНЩИН НА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ В ЮЖНОЙ КОРЕЕ

*Аннотация:*

Целью настоящего исследования является изучение факторов, влияющих на успешное продвижение по карьерной лестнице и трудоустройство женщин. В представленной статье проведен аналитический обзор журналов и статистических данных, касающихся количества женщин, занимающих руководящие должности в Республике Корея. На основании проведенного анализа выявлена взаимосвязь карьерных барьеров с увеличением процента участия женщин в секторе частного бизнеса.

*Ключевые слова:*

Республика Корея, гендерные стереотипы, «стеклянный потолок», женщины, предпринимательство, стартапы.

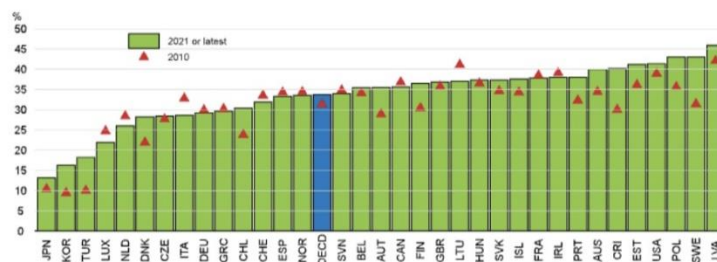
Жизнь в Южной Корее тесно связана с конфуцианской традицией. Страна в сжатый временной промежуток совершила экономический скачок, модернизировав систему, но несильно изменив общественное устройство. Другими словами, в это время участие женщин в принятии решений было ограничено, что способствовало усилению гендерного разрыва в карьерных возможностях. Южная Корея демонстрирует высокий доход на душу населения и одновременно неравенство между мужчинами и женщинами в экономическом положении.

Между тем конфуцианство как фактор, препятствующий равноправию полов, естественно, не является единственной структурной причиной существующего в обществе гендерного разрыва. Женщинам может быть сложнее вступить в профессиональные сети и круги общения, где принимаются ключевые решения о карьерном росте. Это может стать препятствием для расширения круга контактов и возможности получения поддержки и помощи от влиятельных коллег. Согласно респондентам канала одной из форм дискриминации является внешний вид женщины [3]. Работодатели в Южной Корее могут учитывать как образование, так и визуальный облик кандидата, что делает помимо профессиональных критериев наличие аккуратного и привлекательного внешнего вида.

В Южной Корее женщины сталкиваются с давлением на рабочем месте в отношении внешнего вида, что может проявляться в необходимости прибегать к пластическим операциям перед трудоустройством. Это является формой гендерной дискриминации, сопровождаемой социальным давлением на соответствие стандартам красоты. Существует факт того, что именно по отношению к женщинам высказывается наибольшее количество комментариев по отношению к внешности [4].

Figure 2.8. Women remain under-represented in management

Female share of employment in managerial positions



Source: OECD Gender Data Portal.

Рисунок 1 – Доля женщин на руководящих должностях [1].

Согласно данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), размещенным в публичном доступе, Южная Корея занимает вторую с конца позицию по процентному соотношению женщин на руководящих позициях среди 38 стран, являющихся членами Организации. ОЭСР отмечает, что наблюдается прогресс в увеличении квалификации женщин-руководителей в Корее, однако необходимо пройти еще значительный путь.

На начало 2021 года доля женщин-менеджеров в Корее составила 16,3 процента, что намного ниже среднего уровня в ОЭСР, равного 33,7 процента. Япония с долей женщин-руководителей в 13,2 процента являлась единственной страной, уступающей Корее в этом показателе. Прогресс по данному показателю в Корее наблюдался с 2011 года, когда доля женщин-менеджеров составляла 10,1 процента, что было менее трети среднего уровня в ОЭСР на тот момент (31,2 процента). В то время как средний уровень в ОЭСР за последние десять лет увеличился на 2,5 процентных пункта, в Южной Корее этот показатель возрос на 6,2 процентных пункта [1]. В Корее доля женщин на руководящих позициях составляет менее 20 процентов. Определение ОЭСР для термина "женщины-менеджеры" включает женщин, занимающих позиции начальников компаний, высокопоставленных чиновников, законодателей, ректоров университетов и директоров школ. Корея находится на последней строчке рейтинга из 29 стран членов ОЭСР, где профессиональные возможности женщин выше, чем у мужчин [2].

Женщины в Корее сталкиваются с множеством барьеров и препятствий при продвижении по карьерной лестнице в рабочей среде. Основные проблемы, которые мешают женщинам достичь успеха в карьерной сфере, включают в себя:

1. Дискриминация на основе пола, которая ведет к неравному доступу к возможностям для карьерного роста и равной оплате труда по сравнению с мужчинами.
2. Стереотипы о женских и мужских ролях, которые создают ограничения и предвзятость в отношении женщин на рабочем месте.
3. Харассмент также ограничивает возможности женщин для профессионального роста и карьерного развития.
4. Недостаток семейно-трудового баланса, который затрудняет женщинам совмещать работу и семейные обязанности, особенно после рождения детей.
5. Стеклонный потолок, который создает невидимые барьеры для женщин на пути к руководящим позициям и мешает им продвигаться на высокие уровни управления.

Женщины составляют меньшую долю рабочей силы. Такой разрыв в уровне участия в рабочей силе означает, что меньше женщин поднимается по корпоративной лестнице, что усиливает гендерный разрыв в заработной плате (на 31,2% меньше). Женщин чаще нанимают на неполный рабочий день, только 16,3% занимают должности менеджера, в то же время около половины сданных экзаменов GMAT, сдаются женщинами. В Республике Корея многие компании предпочитают нанимать мужчин на руководящие должности, полагая, что они лучше справляются с жесткими и стрессовыми ситуациями. Это может привести к тому, что квалифицированные и опытные женщины не смогут продвигаться по карьерной лестнице и получать равное вознаграждение.

Один из распространенных стереотипов в Южной Корее заключается в том, что женщины должны быть заботливыми, эмоциональными и заниматься домашними обязанностями, в то время как мужчины должны зарабатывать на жизнь и заботиться о семье. Этот стереотип приводит к тому, что женщины часто не воспринимаются как профессионалы или руководители на рабочем месте, а скорее ограничиваются более традиционными женскими профессиями. Чаще всего женщин можно встретить на вспомогательных должностях, которые сводятся к печатанию документов, отправке факсов – мелким поручениям начальства. Существует шуточное название «молоденький конторский служащий», которая приготавливает кофе, – «кофейная барышня». Деловая культура в таких компаниях особо строго придерживается конфуцианской иерархии.

Харассмент является еще одной формой проявления барьера. Работодатели, старшие работники и прочие рабочие при участии в сексуальных домогательствах на работе наказываются административным штрафом. Также за поддержкой корейки могли обратиться министерство гендерного равенства из семьи в Южной Корее. Министерство занималось повышением статуса женщины в обществе, профилактикой насилия и семейным вопросом, что было необходимо для того времени. Усиление мер по предотвращению сексуальных домогательств на работе приводит к увеличению штрафов [5], направленных на снижение уровня дискриминации женщин работодателем.

Другим барьером является беременность. Многие женщины бросают работу в возрасте 25 лет. 40,2% женщин, не получающих полного пособия, и только 26,5% мужчин работают на временной должности. В Южной Корее имеются законы, которые запрещают дискриминацию женщин, ставших беременными, или просто девушек, на рабочем месте. Однако профсоюзы говорят, что эти законы не соблюдаются [6]. Возможная беременность и наличие детей не позволяют женщине в Корее подняться по карьерной лестнице, иногда даже просто устроиться на работу.

В Южной Корее незаконно увольнять беременных сотрудников, поэтому частой практикой становится отказ кандидатам женского пола на этапе устройства на работу. Для многих женщин это означает выбор между карьерой и созданием семьи. Парадоксом является тот факт, что рождение ребенка является дорогим мероприятием, требующим значительных денежных вложений, из-за чего кормильцем в семье становится

мужчина. Женщины в последнее время отдают предпочтение карьере. Корейское же правительство обеспокоено повышением рождаемости в стране. По данным Статистического управления Кореи, коэффициент рождаемости в стране значительно низок. Выбор будущего ложится тяжелым бременем на женщин. Представление о том, что работа по дому и уход за детьми - единственная приемлемая работа для женщин, по-прежнему преобладает в Южной Корее. Девушки вынуждены увольняться с работы под влиянием компании. В корейских фирмах существует возможность отцам взять отпуск по уходу за ребёнком, однако большинство не могут воспользоваться этой системой, поскольку компании оказывают давление на отцов, указывая, что отпуск для отца создает препятствия на пути к успеху на работе. Это создает порочный круг, из-за которого женщины теряют шанс продолжить карьеру, в частности, достичь высшей должности [7]. И именно отсутствие женщин на руководящих должностях может в значительной степени объяснить гендерный разрыв в заработной плате, а также преобладание мужчин в рабочей среде в Южной Корее.

Все выше сказанное связано с тенденцией корейских женщин уходить с работы, чтобы заботиться о детях и семье – «внутренняя утечка умов» [8]. Республика Корея имеет стойкий гендерный дисбаланс на управляющих должностях и в области научных исследований и промышленности.

В результате многие женщины, которые повторно выходят на рынок труда во время или после воспитания ребенка, участвуют в непостоянной занятости: краткосрочные контракты и неполный рабочий день [9]. В основном гендерный разрыв в заработной плате в Корее связан с непостоянной занятостью.

Одним из ключевых факторов, ограничивающих карьерный рост женщин в корейских компаниях, является отсутствие семейной поддержки и высокие социокультурные ожидания по поводу роли женщины как заботливой матери и домохозяйки. Эти факторы в совокупности создают негативную динамику, которая затрудняет профессиональное развитие женщин-менеджеров в корейских организациях.

Для успешного преодоления этих барьеров необходимо внедрение изменений в корпоративной культуре, активная поддержка равноправия и создание равных возможностей для всех сотрудников. Это позволит женщинам в Корее реализовать свой потенциал и достичь успеха в своей профессиональной карьере.

Согласно исследованию «Женщины-предприниматели в Южной Корее: мотивация, проблемы и карьерный успех», женщины все чаще уходят с работы, столкнувшись со стеклянным потолком, и делают выбор в пользу открытия личного бизнеса [10]. Этот вид деятельности является альтернативным выходом из ситуации, когда женщина выбирает семью. По статистике девушки открывший такой бизнес стараются создать благоприятные условия для работы без дискриминации, что позволяет сотрудникам остаться надолго. На начальных этапах развития бизнеса государство старается помогать женщинам-предпринимателям. Правительство, например, может спонсировать форумы, которые способствуют установлению связей между женщинами-предпринимателями и потенциальными инвесторами и финансовыми учреждениями.

Доля женщин предпринимателей в основном повысилась в сфере технологий благодаря компаниям Never и Kakao. На данный момент эти компании продвигают женщин руководителей опережая такие компании как Samsung и LG. Samsung доля женщин руководителей на 22 год составляет 6.9% а менеджеров 16.9% от всей компании [11].

На данный момент процент женщин предпринимателей растет, хоть и незначительно относительно всего рынка. Занимая высокие должности, женщины работают над тем, чтобы привлекать с собой других женщин. Среди них основатель и президент TriBeluga Лили Лью, соучредитель и бизнес-руководитель Solidware Софи Эом, основатель Luxbelle и директор Girls in Tech Seoul Минкён Ким и др. Минкён Ким до открытия собственного старта была сотрудницей Samsung, она заметила что слишком мало женщин поднимались на руководящие уровни в крупнейшем конгломерате из страны, после чего она присоединилась к сеульскому отделению Girls in Tech Seoul, что помогло ей в дальнейшем запустить свой стартап.

Женское предпринимательство в Корее все чаще признается глобальной движущей силой экономического роста. По оценкам университета McKinsey устранение гендерного разрыва сможет увеличить ВВП на 9% к 2025 г. [12]. Женщины чаще мужчин начинают свой бизнес из-за отсутствия альтернативных перспектив трудоустройства, мужчины воспринимают владение собственным бизнесом как возможность для продвижения по службе достижения большей прибыли. Около 65% предприятий, которые принадлежали женщинам смогли достигнуть точки безубыточности через 7 лет а коэффициент их чистой прибыли представляет собой отношение прибыли после уплаты налогов к чистому объему продаж и составил более 9 % для женщин предпринимателей по сравнению с 5,3 % для мужчин [13].

Стартапы женщин в Корее не только демонстрируют их предпринимательский потенциал, но и вносят значительный вклад в развитие экономики и технологий страны. Они также служат источником вдохновения для других женщин, стремящихся добиться успеха в бизнесе, и показывают, что стартапы могут быть отличной альтернативой традиционной занятости. Стартапы, основанные женщинами в Южной Корее, играют важную роль в преодолении гендерных стереотипов и расширении возможностей женщин в сфере бизнеса. Это яркий пример того, как инновации и предпринимательство могут способствовать достижению гендерного равенства и увеличению участия женщин в экономике.

В ходе исследования были выявлены основные причины дискриминации женщин на работе и наличия стеклянного потолка в Южной Корее, включая традиционные стереотипы о ролях полов, отсутствие механизмов защиты прав женщин и ограниченный доступ к образованию и профессиональной поддержке. Были предложены стратегии по преодолению этих проблем, включая внедрение гендерной политики на уровне компаний и

правительства, повышение осведомленности общества о проблеме дискриминации женщин и активное продвижение женщин на высокие посты в организациях.

Таким образом, возможности карьерного роста женщин часто блокируются замужеством, уходом за детьми и стеклянным потолком, из-за чего женщины бросают работу и начинают собственный бизнес. Брак не всегда становится опорой в жизни человека, поскольку в корейской культуре преобладает патриархальная система. Научные исследования указывают на распространенность стереотипов и предвзятости по отношению к женщинам в деловой среде, что создает дополнительные препятствия для их карьерного развития. Ограниченный доступ к профессиональным сетям и ресурсам также затрудняет женщинам получение необходимой поддержки и помощи со стороны коллег и руководства.

Правовые нововведения значительно улучшили жизнь женщины в корейском обществе, однако остаются еще значительные проблемы, которые связаны главным образом с традиционным восприятием роли женщины в семье и в обществе. Следует отметить существенную государственную и общественную помощь в регулировании данного вопроса. Большая часть внимания государственной политики Кореи направлена на поддержание женщин в трудных жизненных ситуациях, к примеру, при увольнении или при желании открыть свой собственный бизнес. Традиционно существуют большие сложности для карьерного роста женщин, так и для их трудоустройства.

В рамках корейского общества роль женщин в менеджменте характеризуется наличием существенных социокультурных барьеров и дискриминационных практик, препятствующих их карьерному росту. Патриархальные традиции в корейском обществе отражаются на ограниченных возможностях женщин для продвижения на высокие позиции в корпоративной иерархии. Существующее неравенство на рабочем месте выражается в недостаточной оплате труда женщин, а также в ограниченных возможностях их профессионального роста. В большинстве отраслей женщины остаются в меньшинстве среди рабочей силы. Исследования подтверждают, что такие стереотипы создают препятствия для женщин в профессиональной сфере. Женщины, несмотря на свой потенциал и вклад, могут сталкиваться с негативным отношением и сложностями в продвижении по карьерной лестнице из-за устаревших взглядов. Анализ последних исследований, проведенных как в России, так и за рубежом, позволяет сделать выводы о влиянии конфуцианства на положение женщин в обществе. Гендерные стереотипы играют значительную роль при назначении на руководящие должности. Они формируются под влиянием окружающей среды.

На основании проведенного анализа выявлена взаимосвязь карьерных барьеров с увеличением процента участия женщин в секторе частного бизнеса. Компании делают выбор сторону отказа в найме женщин на ответственные должности. Это связано как с традиционным взглядом на роль женщины в обществе, так и с нежеланием платить пособие в случае её ухода в декретный отпуск. Кроме того, еще на начальных этапах женщины могут отказать в трудоустройстве в связи с ее внешним видом. Также они сталкиваются с харассментом и пренебрежением к их должностям, могут получать поручения в качестве обслуживающего персонала. Все это приводит к увольнению сотрудника. В связи с чем женщины за неимением альтернативных путей карьерного роста все чаще выбирают предпринимательскую деятельность. Статистика демонстрирует рост количества женщин в секторе частного бизнеса. Правительство предпринимает шаги по преодолению гендерной асимметрии в рабочей сфере. Однако на данном этапе сложно оценить эффективность, поскольку эти меры в основном имеют рекомендательный характер.

Таким образом, для преодоления вышеуказанных вызовов потребуется комплексный подход, включающий в себя реформы в области равноправия полов, борьбу со стереотипами и предвзятостью, а также создание среды, способствующей совмещению карьеры с семейной жизнью для женщин в корейских компаниях.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. OECD (2023). OECD Economic Outlook, OECD Publishing, Paris, 2023 (1), No. 113. URL: <https://doi.org/10.1787/ce188438-en> (дата обращения: 6.04.2024).
2. The Economist's glass-ceiling index. URL: <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index> (дата обращения: 6.04.2024).
3. Does Gender Discrimination exist in South Korea? [видеозапись]. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=AUqsJABVII4> (дата обращения: 6.04.2024).
4. Jeong S. South Korea's glass ceiling: the women struggling to get hired by companies that only want men. URL: <https://edition.cnn.com/2019/01/31/asia/south-korea-hiring-discrimination-intl/index.html> (дата обращения: 6.04.2024).
5. Оспанова С. М. Развитие прав женщин в Республике Корея: тенденции и перспективы. С. 142.
6. Поколение сампо: почему женщины в Южной Корее не хотят детей и отношений // BBC News Русская служба. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-45209116> (дата обращения: 6.04.2024).
7. A Long Way To Go For Gender Equality In South Korea. URL: [https://www.huffingtonpost.ca/girls-twenty/gender-equality-south-korea\\_b\\_8523302.html](https://www.huffingtonpost.ca/girls-twenty/gender-equality-south-korea_b_8523302.html) (дата обращения: 6.04.2024).
8. Хьюз С. Сокращается ли гендерное неравенство в области науки и техники? 95 с. URL: [https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15\\_is\\_the\\_gender\\_gap\\_narrowing\\_in\\_science\\_and\\_engineering\\_ru.pdf](https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering_ru.pdf) (дата обращения: 6.04.2024).

9. Draudt D. The Struggles of South Korea's Working Women. How structural barriers impede South Korean women from joining the workforce. URL: <https://thediplomat.com/2016/08/the-struggles-of-south-koreas-working-women/> (дата обращения: 6.04.2024).
10. Cho Y. Women entrepreneurs in South Korea: motivations, challenges and career success. P. 5.
11. Empowering Women at Work. URL: [https://www.samsung.com/global/sustainability/popup/popupdoc/AYUqsJnKDg4AIx\\_C/](https://www.samsung.com/global/sustainability/popup/popupdoc/AYUqsJnKDg4AIx_C/) (дата обращения: 6.04.2024).
12. The power of parity: Advancing women's equality in Asia Pacific. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/the-power-of-parity-advancing-womens-equality-in-asia-pacific> (дата обращения: 6.04.2024).
13. Accelerating Women's Entrepreneurship in South Korea. The Asia Foundation. URL: <https://asiafoundation.org/publication/accelerating-womens-entrepreneurship-in-south-korea/> (дата обращения: 6.04.2024).

**Shishova Maria Yurievna,**

student,

department of management,

Institute of economics and management,

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin"

Ekaterinburg, Russian Federation

#### **GENDER STEREOTYPES AS BARRIERS TO THE CAREER ADVANCEMENT OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITIONS IN SOUTH KOREA.**

*Abstract:*

The objective of this research is to examine the elements that influence the successful career progression and employment of women. This paper presents an analytical review of academic journals and statistical data on the representation of women in leadership positions within the Republic of Korea. The analysis reveals a correlation between career obstacles and the growing participation of women in the private business sector.

*Keywords:*

Republic of Korea, gender stereotypes, glass ceiling, women, entrepreneurship, startups.