

Powołane nad przepaścią

Szymon Augustyniak

8 marca 2006 08:03

CEO

Powszechnie wiadomo, że kobiety są niedoreprezentowane na najwyższych stanowiskach w firmie. Trudności w osiągnięciu przez kobiety najwyższych stanowisk opisane zostały już dość dawno jako zjawisko "szklanego sufitu", przezroczystej przeszkody uniemożliwiającej awans. Według badania opublikowanego przez British Journal of Management, istnieje jeszcze inne "szklane" niebezpieczeństwo.

Michelle Ryan i Alexander Haslam ze Uniwersytetu Exeter dowodzą, że często, kiedy kobiety osiągają znaczące stanowisko, firma jest w trudnym położeniu. Awans nastąpił, ale, czego nie widać na pierwszy rzut oka, jest to awans na zagrożoną pozycję. Zdaniem autorów, kiedy nominacje dokonują się w trudnym, niepewnym dla firmy czasie, kobiety mogą, więc czuć się jak posadzone na skraju stromego, szklanego zbocza nad przepaścią.

Aby zbadać prawdziwość tej tezy i określić, czy powołanie na wysokie stanowisko w firmie kobiety podnosi czy obniża wydajność firmy, autorzy prześledzili ceny akcji firm z FTSE 100 na przestrzeni 2003 roku, bezpośrednio przed i po mianowaniu kobiety lub mężczyzny na ważne stanowisko w firmie. Stanowisko takie uzyskało w tej grupie ogółem 19 kobiet, do porównania wykorzystano, zatem 19 firm z grona FTSE 100, które na ważne stanowisko mianowały wówczas mężczyznę. W miarę możliwości dobierano także firmy z podobnych sektorów działalności.

Okazało się m.in., że wyznaczenie kobiet do rady wyraźniej odbijało się to na cenie akcji. W czasach bessy taka nominacja powodowała od razu wzrost akcji; w lepszych czasach nie wywoływała zmiany kursu. W przypadku męskich nominacji takie wyraźne korelacje nie zostały uchwycone.

Przed wszystkim jednak badacze zaobserwowali znaczące różnice w poziomie efektywności firm przed nominacją kobiet lub mężczyzn. Było to widoczne szczególnie w czasach ogólnej bessy na rynku. Nominację mężczyzn poprzedzał zwykle stabilny (pomimo bessy) okres w notowaniach firmy. Nominacje kobiet natomiast poprzedzało z reguły kilka miesięcy słabych wyników firmy - gorszych w stosunku do pozostałych spółek branży średnio o 4%.

Kobiety, zatem chętniej obsadza się na znaczących stanowiskach w trudnych czasach - kiedy rynek jest w dołku i wyniki firmy kiepskie w porównaniu z konkurencją. Autorzy nie zgłębiali już bardziej powodów istnienia takiej prawidłowości. Jednym z nasuwających się wyjaśnień jest oczekiwanie kierujących firmą, że nominacja kobiety będzie odczytana przez giełdę jako sygnał, zapowiedź zmiany kierunku, w jakim zdąży firma. Drugie nasuwające się wyjaśnienie jest bardziej okrutne: takie nominacje to judaszowy pocałunek złożony w toczony także na froncie korporacyjnym wojnie płci.