

Nők a világ tetején

Csúcsvezetői sikerek elemzése a Global 500 alapján

Szerző: Dr. Konczosné Prof. Dr. Szombathelyi Márta / Széchenyi István Egyetem

Bevezetés

A McKinsey kimutatása szerint nyeresége-sebbség azok a vállalatok, ahol vezetői pozícióban több nő dolgozik. Azok a vezetői csapatok, ahol kiegyensúlyozottabb a nemek aránya, 21%-kal nagyobb valószínűséggel teljesítik felül az országos átlagot (Hunt et al, McKinsey, 2018).

A világon elérhető tehetségek felének fejlesztése óriási hatással van a világgazdaságok és vállalkozások növekedésére, versenyképességére és jövőbeli felkészültségére (Global Gender Gap Report 2020).

Ugyanakkor a nők hiánya a vezetésből jól dokumentált jelenség, de konkrét akadályokat nem igazoltak a kutatások. Íratlan hagyományok, viselkedésminták, elvárások, sztereotípiák alakultak ki, amelyeket nehéz leküzdeni (Konczosné, 2009).

Miért nincsenek a nők arányosan a cégek elsővezetésében? A Global Gender Gap Report 2020 jelentés ennek három elsődleges okára hívja fel a figyelmet: a nők nagyobb mértékben dolgoznak olyan területeken, amelyeket egyszerű automatizálni; nem elég nő tanul/dolgozik olyan szakmákban, ahol a bérek növekedése figyelhető meg (pl. műszaki pályák, IT); a nők szembesülnek leginkább a nem megfelelő ápolási infrastruktúrával és a tőkéhez való hozzáférés problémáival (weforum.org/reports/gender-gap-2020-report).

Jelen tanulmányban bemutatunk néhány markáns pozitív példát. Megvizsgáljuk a világ 500 legnagyobb vállalata élén álló női CEO-k sikerét, akik a világ legbefolyásosabbjai közé tartoznak, keresve sikerük titkát.

Nők a világ tetején: női értékek egy férfias világban

Tanulmányunk ezen fejezetében sikerelemzést végzünk a Global 500 alapján. A Fortune magazin által évente összeállított és nyilvánosságra hozott lista a világ 500 (bevétel alapján) legnagyobb vállalatának a rangsora. Ezek a vállalatok hatalmas befolyással bírnak a világgazdaságra, bevételük meghaladja néhány ország egész évi bevételét.

telét. Nyilvánvaló tehát, hogy az élükön álló személyek a világ legbefolyásosabbjai közé tartoznak.

Megvizsgáltuk, hogy az elmúlt tíz évben miként alakult a nő felsővezetők száma és aránya a befolyásos vállalatvezetők között (1. táblázat).

Év	CEO	%
2019	33	6,6
2018	25	4,8
2017	32	6,4
2016	21	4,2
2015	25	4,8
2014	25	4,8
2013	20	4,0
2012	18	3,6
2011	12	2,4
2010	15	3,0

1. táblázat: A női CEO-k száma és aránya a Fortune Global 500-as listán. Forrás: Saját gyűjtés

Felületes szemlélőként azt mondhatnánk, hogy a növekedés több mint 100%-os, ami kitűnő eredmény. Azonban a legmagasabb szám is csak 33 fő az 500-ból (6,6%)! Indra Nooyi, a PepsiCo legendás volt vezérigazgatója a lista vezetője volt sok éven át, aki 2018 októberében mondott le pozíciójáról, az alábbi nyilatkozatot tette: „*Engem az aggaszt, hogy megszámlálhatjuk, hogy hányan vannak; ellentétben azzal, hogy azt mondhatnánk, több száz van*” (businessinsider.com).

Vizsgáljuk meg néhány, a világ legbefolyásosabb üzletasszonyaiként számon tartott cégvezetők karriertörténetét, azzal a céllal, hogy találjunk olyan közös jellemzőket, amelyek a sikerük okát adhatják. Az alábbi információkat nyilvánosan elérhető online forrásokból nyertük.

A finn származású szülőikkel, nagyszülőikkel rendelkező *Mary Barra* az amerikai autóipari nagyvállalat, a General Motors Company első nő elnök-vezérigazgatója 2014 óta. Már édesapja is ennél a vállalattal dolgozott,

Mary pedig 18 éves korától van a GMC-nél, kezdetben mint a cég duális hallgatója. Villamosmérnöki diplomáját a General Motors Company egyetemén szerezte. Tehetsége hamarosan feltűnt az akkori vezetőknek, és a cég költségén végezte el a menedzsment mesterszakot a Stanford Egyetemen. Ezután megkapta első vezetői pozícióját. Házasságát az egyetemen ismerte meg, két gyermekük született. Az általa adott interjúkban a sikere titkát abban nevezi meg, hogy támogató a csapata mind a gyárban, mind a családban. Semmilyen új lehetőségre nem lehet rögtön nemet mondani, akkor sem, ha ki kell lépni a komfortzónából, mert mindenből lehet tanulni és fejlődni.

A 2019-es listán második helyen áll *Gail Koziara Boudreaux* amerikai üzletasszony, korábbi sportoló, aki az egészségügyi szolgáltatás, betegbiztosítás szektorban épített karriert. A Columbia Business School-ban szerezte BA diplomáját. A legnagyobb amerikai betegbiztosító társaság, az UnitedHealthcare vezérigazgatójaként 45 millió ügyfélért volt felelős. Saját céget is alapított, és jelenleg is egyik legnagyobb magán betegbiztosító [Anthem] igazgatójaként az egyik legbefolyásosabb üzletasszony. Férjzett, két gyermekük van.

Virginia „Ginni” Rometty amerikai üzletasszony, 2012 és 2020. január között az IBM (első női) elnök-vezérigazgatója. Chicagóban született olasz-amerikai családban, a négy gyermek közül a legidősebbként. Apja elhagyta a családot, amikor Ginni 15 éves volt, és attól kezdve az édesanyjának sok helyen kellett munkát vállalni, hogy eltarthassa a családot. Számítástechnika és villamosmérnök diplomát szerzett, és mint rendszermérnök kezdett dolgozni az IBM-nél 1981-ben. Később a globális értékesítés, marketing és stratégia vezetője volt. A vezérigazgatóvá válása óta az IBM elemzésére, felhőalapú számítástechnikai és kognitív számítási rendszerekre összpontosított. Hosszú távú döntésekben gondolkodik és mer kockáztatni. Férjzett, gyermekük nincs.

Marillyn Adams Hewson amerikai üzletasszony, a Lockheed Martin Corporation



Marillyn Hewson, Lockheed Martin
Forrás: commons.wikimedia.org



Ginni Rometty, IBM
Forrás: commons.wikimedia.org



Mary T. Barra, General Motors
Forrás: commons.wikimedia.org

elnök-vezérigazgatója. A vállalat űrrepüléssel, védelem- és biztonságtechnikával, IT-vel és fejlett technológiákkal foglalkozik, világszintű érdekeltségekkel, kb. 100 000 fő munkatárssal. Emellett a cég befektet egészségügyi rendszerekbe, megújuló energia rendszerekbe, intelligens energia-elosztásba és atomfúzió kutatásba. Marillyn 5 éves volt, amikor édesapja meghalt, és édesanyja egyedül nevelte fel őt gyermekét, kemény munkával és a gyermekek képességeinek fejlesztése iránti eltökéltségével. Menedzsment alap és közgazdasági master diplomája után a Columbia és Harvard egyetemek vezetőfejlesztői programjain vett részt. A Lockheed Martin-nál 1983-ban kezdett dolgozni, ahol több vezetői posztot is betöltött, és 2013 óta elnök-vezérigazgató. Azóta a cég piaci részesedése megduplázódott. Férjzett, két gyermekük van.

Corie Barry is egyike azon kevés női vezetőnek, aki a Fortune 500 cégek egyik legnagyobbját vezetik. A Best Buy Co. Inc. vezérigazgatója 2019-ben lett, amikor éppen 20 éve dolgozott a cégnél, ami a fogyasztói technológiai termékek és szolgáltatások vezető szállítója, körülbelül 125 000 alkalmazottal. Szinte ikonikus személy, amihez bizonyára az is hozzájárul, hogy 44 évesen az egyik legfiatalabb CEO a Global 500 listán. Az egyik interjúban azt nyilatkozta, hogy: „Pályafutásom nem lineáris. Dolgoztam pénzügyi, majd a kereskedelmi területen, majd a szolgáltatások működtetésével, aztán a stratégiai növekedési területen, és volt lehetőségem technológiai csapatot is vezetni.” [corporate.bestbuy.com]. Férjzett, két gyermekük van.

Következtetések

Egy, a világ 15 legbefolyásosabb üzletészonyának életrajzát összehasonlító dolgozat [Hideghéty, 2016] és a fentebb bemutatott öt női karrier kapcsán megfigyelhető sikertényezők alapján az alábbi következtetéseket tehetjük. A nemzeti kultúra hatása jelentős például a kockázatvállaláshoz való attitűdben, a férfi és a női szerepekben. A család, amelyben felnő, és amelyben él valaki, nehézségeivel és/vagy támogató háttérként befolyásolja a karriert. A vizsgált vezetők mindegyike házas, többnyire több gyermekkel, amely cáfolja azt a sztereotípiát, hogy a család és a karrier a nők esetében nem vagy nehezen egyeztethető össze. Nagy részük olyan tudományterületen szerezte alapdiplomáját (vegyésszépmérnök, villamosmérnök, IT), amelyet jól tudott hasznosítani a rohamléptekkel fejlődő iparágakban (IT, autópár, űrrepülés, védelem- és biztonságtechnika, élelmiszer/vegyipar, technológia). Tipikus, hogy első vagy második diplomaként gazdaságtudományi képzettséget is szereztek többnyire hírneves egyetemeken, tehát a tudományterület kiválasztása és a privát élet alakulása egyaránt meghatározó. Mind a vertikális, mind a horizontális mozgás sikert hozhat a karrierben, de tipikusabb a vertikális. Mindegyik jelölnél a karriert biztosító vállalat észrevette a tehetséget, és számos módon (például helyzetbe hozással, iskolázással) támogatta az érvényesülést.

A csúcsetvezetői karriereket vizsgálva arra a következtetésre juthatunk, hogy támogató családi háttérrel, a műszaki és IT végzettségű nők esélyei a legjobbak csúcspozíciók elérésére. Meghatározó még a vállalati kultúra a

tehetséges női munkatársak fejlesztésében. Belső tényezőként az fogalmazható meg, hogy tudatosan kell dolgozniuk saját önbizalmukon és határozottságukon, személyes beállítottságukon. Kitartó, lelkesedéssel végzett munkájuk, a kudarcokból is tanulásuk eredménye az átlagon felüli teljesítmény. Bízunk benne, hogy követhető az ő mintájuk, és egyre több női érték érvényesül a világ legbefolyásosabbjai körében.

Irodalomjegyzék

Global Gender Gap Report 2020. Forrás: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>
Hideghéty Renáta [2016]: **A nők sikerének titka az üzleti életben. Avagy, lehet-e nőké a mindenség? Diplomadolgozat.** Széchenyi István Egyetem
Hunt, Vivian; Prince, Sara; Dixon-Fyle, Sundiatu and Yee, Lareina [2018]: **Delivering through Diversity.** Forrás: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx
Konczosné Szombathelyi Márta [2009]: **Kulturális dimenziók és női vezetők.** In: Barát Erzsébet és Sándor Klára (szerk.): A nő és női(es)ség sztereotípiái. „Nyelv, ideológia, média 2” Konferencia kötete. SZTE Könyvtár-tudományi Tanszék: Szeged, pp. 217-225.
<https://corporate.bestbuy.com/about-best-buy/corie-barry/>
<https://www.dkoding.in/newsline/accntures-julie-sweet-rise-of-women-corporate-world/>