



DIVERSECITY - ЭТО ВАЖНО

Краткое описание этнокультурного
разнообразия в руководящих органах округа
Метро Ванкувер (региона Большой Ванкувер)

Резюме проекта

Июль 2011 г.

DIVERSECITY COUNTS:
A SNAPSHOT OF DIVERSITY IN LEADERSHIP IN METRO VANCOUVER

COVER PHOTOGRAPHY: MARK MCHOLM

THIS PROJECT IS A COLLABORATION OF SPARC BC AND THE DIVERSITY INSTITUTE IN MANAGEMENT AND TECHNOLOGY AT RYERSON UNIVERSITY. FUNDING FOR THE PROJECT IS PROVIDED BY THE GOVERNMENT OF CANADA AND THE PROVINCE OF BRITISH COLUMBIA.

© JULY 2011

SOCIAL PLANNING AND
RESEARCH COUNCIL OF BC
4445 NORFOLK STREET
BURNABY, BC V5G 0A7

WWW.SPARC.BC.CA
INFO@SPARC.BC.CA
TEL: 604-718-7733

SPARC BC OFFICES ARE LOCATED
WITHIN THE TRADITIONAL TERRITORY
OF THE COAST SALISH PEOPLE.



WelcomeBC



Краткое описание проекта

В данном научном исследовании представлена информация о количестве представителей визуально различных меньшинств¹ на высших руководящих и исполнительных должностях округа Метро Ванкувер в следующих секторах: выборные органы, школьные округа, высшие учебные заведения, правительственные учреждения, некоммерческие организации, органы местного самоуправления, полиция и корпоративный сектор.

Методика научного исследования была заимствована из проекта под названием **«DiverCity – это важно: Краткое описание этнокультурного разнообразия в агломерации Большой Торонто»**, выполненного Институтом этнокультурного разнообразия при Университете Райерсона».

С целью проведения данного исследования мы сосредоточили внимание в основном на тех городах Метро Ванкувер, где зарегистрирован самый высокий процент и количество представителей визуально различных меньшинств, а именно: Ричмонд, Бёрнаби, Ванкувер, Суррей и Коквитлам. Общее население этих городов – около 1,5 миллиона человек, что составляет 70% всего населения Метро Ванкувер. Представители визуально различных меньшинств составляют более половины (51%) общего населения в этих пяти городах, где есть много примеров, когда местные их представители добиваются успеха и занимают высшие руководящие должности в своих областях. В рамках этого проекта наша исследовательская группа встречалась с региональными местными руководителями и просила их поделиться секретом своего успеха, а также дать совет людям, стремящимся к продвижению по карьерной лестнице. Отчёт об исследовании содержит изложение истории их успехов.

В округе Метро Ванкувер есть много организаций, которые поставили своей целью поддержку этнокультурного разнообразия, а некоторые из них, в результате проведения ежегодного конкурса, были признаны «Лучшими работодателями, поддерживающими этнокультурное разнообразие в Канаде». В отчёт включены примеры местных организаций и компаний, которые предпринимают шаги для создания доброжелательной и объединяющей атмосферы среди своих сотрудников и в своих руководящих структурах с целью привлечения представителей разного этнокультурного происхождения. Отчёт также содержит примеры передового опыта, взятые из тенденций, проявляющихся в области развития управления этнокультурным разнообразием.

Представители визуально различных меньшинств,
занимающие высшие руководящие должности в округе
Метро Ванкувер

Сектор	Кол-во лиц, охваченных исследованием	Кол-во руководителей из числа представителей визуально различных меньшинств	% руководителей из числа представителей визуально различных меньшинств	Средний % представителей визуально различных меньшинств в секторе
Руководители на выборных должностях				26%
Попечители школьного совета	33	10	30%	
Члены городского совета	46	10	22%	
Члены законодательной ассамблеи	40	10	25%	
Члены Парламента	19	6	32%	
Руководители в государственных органах власти				7%
Руководители городского и регионального уровня	29	2	7%	
Высшие чины полиции	25	2	8%	
Корпоративный сектор				10%
Члены правления директоров	372	30	8%	
Руководители высшего административного звена	537	59	11%	
Добровольный сектор (некоммерческий)				13%
Члены правления директоров	275	28	10%	
Руководители высшего звена	134	27	20%	
Образование				12%
Школьные округа				
Инспекторы по вопросам образования	3	0	0%	
Директоры и заместители директоров школ	485	53	11%	
Колледжи				
Члены совета попечителей	41	8	20%	
Руководители	20	2	10%	
Университеты				
Члены совета попечителей	73	12	16%	
Высшие руководители	28	2	7%	
Органы государственной власти				11%
Органы управления и исполнительной власти провинции Британская Колумбия	114	13	11%	
Общее количество охваченных исследованием руководителей	2274	274	12%	12%

Утраченная возможность: Недостаточная представленность визуально различных меньшинств в руководстве

Визуально различные меньшинства недостаточно представлены на высших руководящих должностях округа Метро Ванкувер. Как видно из таблицы на предыдущей странице, из 2274 руководителей, охваченных исследованием в рамках этого проекта, 12% являются выходцами из визуально различных меньшинств.

Сектор, в котором отмечен наивысший уровень представительства визуально различных меньшинств, – это руководители на выборных должностях, где представители визуально различных меньшинств составляют 26% избранных руководителей. Сектор, в котором отмечен следующий наивысший уровень представительства, – это добровольный сектор, где 13% руководителей высшего звена являются выходцами из визуально различных меньшинств.

В секторе руководителей на выборных должностях наивысший уровень представительства отмечен среди членов федерального Парламента, из которых 32% являются выходцами из визуально различных меньшинств, что соотносится со следующими показателями: 30% среди попечителей школьного совета, 25% среди членов законодательной Ассамблеи провинции и 22% среди членов городского совета.

Среди охваченных исследованием руководителей сектора органов государственной власти, 7% из числа руководителей высшего звена являются выходцами из визуально различных меньшинств. В органах полиции, охваченных данным исследованием, 8% являются выходцами из визуально различных меньшинств.

В крупнейших корпорациях, которые исследовались в ходе данного проекта, на высших руководящих должностях было 10% представителей визуально различных меньшинств. Среди руководителей высшего административного звена корпораций, представительство было немного выше – 11% представителей визуально различных меньшинств по сравнению с 8% среди членов правления.

В крупнейших организациях добровольного сектора (напр. некоммерческие, благотворительные организации и фонды), которые исследовались в ходе данного проекта, представители визуально различных меньшинств составляли 13% среди всех лиц на высших руководящих должностях. Уровни представительства были выше среди высших административных руководителей (20%) по сравнению с советами директоров (10%).

Общий уровень представительства визуально различных меньшинств в секторе образования составлял 12%. В колледжах, охваченных данным исследованием, 20% членов советов попечителей и 10% высших руководителей являлись выходцами из визуально различных меньшинств. В университетах Метро Ванкувер, 16% членов советов попечителей и 7% руководителей высшего звена являлись выходцами из визуально различных меньшинств. В школьных округах, которые исследовались в ходе данного проекта, 11% директоров и заместителей директоров являлись выходцами из визуально различных меньшинств.

В ходе данного проекта также исследовались назначения на публичные должности в крупнейших советах и органах власти провинции. Среди назначенных на эти должности руководителей, которые были охвачены данным исследованием, 11% являлись выходцами из визуально различных меньшинств.

Преимущества этнокультурного разнообразия в руководстве и идеи, направленные на позитивные изменения

Этнокультурное разнообразие в руководстве способствует рассмотрению вопросов, влияющих на политическую, экономическую и социальную жизнь канадцев, с разных точек зрения. Результаты проводимого исследования позволяют говорить о том, что организации, имеющие в составе руководства и среди сотрудников представителей разных этнокультурных групп, обладают конкурентным преимуществом перед организациями, не имеющими такого этнокультурного разнообразия. Этнокультурное разнообразие в составе руководства и среди сотрудников:

- Помогает организациям привлекать и удерживать самых талантливых;
- Обеспечивает более прочные связи с клиентами и новыми рынками;
- Способствует развитию критического мышления и инноваций; и
- Может улучшить общие показатели финансовой и организационной деятельности.

Проведя анализ передового опыта, данный проект составил перечень некоторых шагов, которые могут предпринять организации для создания доброжелательной и объединяющей атмосферы среди сотрудников и в руководящих структурах, что привлекает и удерживает самых талантливых. Приведен перечень некоторых основных шагов, включая следующие:

- Принятие обязательства по продвижению этнокультурного разнообразия в рамках всей организации;
- Разработка организационной модели для продвижения этнокультурного разнообразия;
- Пересмотр политики набора и отбора сотрудников с целью исключения случаев сознательного или несознательного предубеждённого отношения;
- Проведение тренингов для сотрудников и руководства с целью их ознакомления с принципами этнокультурного многообразия;
- Поддержка развития руководства и планирование резерва на руководящие должности; и
- Отслеживание прогресса и происходящих изменений.



people. planning. positive change.

SOCIAL PLANNING & RESEARCH COUNCIL OF BRITISH COLUMBIA
4445 NORFOLK STREET, BURNABY, BC V5G 0A7

тел.: 604-718-7733 факс: 604-736-8697
www.sparc.bc.ca