

Женское управление в атомной отрасли России: типовой портрет и ключевые характеристики

Жохова Анастасия Александровна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра политического анализа, Москва, Россия

E-mail: meshkova.anastasya2015@yandex.ru

По данным исследований, в России самая высокая доля женщин-лидеров в коммерческих компаниях [1]. Однако потенциал женского лидерства до сих пор вызывает острые дискуссии среди научного сообщества, и на практике женщин на высоких постах в бизнес-структурах оказывается меньше, чем мужчин [6]. Инвесторы и регуляторы бизнес-структур все чаще оценивают показатели разнообразия, равенства и вовлеченности женщин и мужчин на руководящих постах в организациях положительно [5]. Признается, что гендерный разрыв на уровне руководителей практически в 2 раза выше, чем на уровне оплаты труда или показателях численности женщин-работников на рынке [3], что подтверждает данные о том, что женщины чаще сталкиваются со «стеклянным потолком» при построении карьеры вне зависимости от уровня ее образования, компетенций, опыта и сферы труда. Данное исследование представляет интерес с точки зрения анализа и определения критериев женского лидерства в атомной отрасли России исходя из наличия законодательства о гендерном балансе в бизнес-структурах; каналов рекрутирования женщин в атомную отрасль на руководящие должности и их стаж; биографические особенности женщин-лидеров; их связь с политической и иными сферами деятельности.

Если начать с наличия законодательства о гендерном балансе в бизнес-структурах на современном этапе, стоит отметить, что в России долгое время не существовало специальных нормативно-правовых актов, направленных на достижение гендерного баланса на руководящих постах в различных отраслях, включая атомную. Гендерная политика, как правило, являлась частью общего законодательства о равноправии всех граждан независимо от отрасли, структуры, организации и цели. Например, в Конституции Российской Федерации в ч. 3 ст. 19. отражено общее положение, согласно которому мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации [2]. Тем не менее, с 2017 по 2022 гг. в России осуществлялся план мероприятий по реализации «Национальной стратегии в интересах женщин», утвержденный Правительством РФ, в котором ключевыми целями стали: соблюдение принципа равноправия мужчин и женщин в различных сферах; повышение экономической независимости и политической активности россиянок и др. [4] А с 2023 г. Минтруда обязуется разработать новую национальную стратегию действий в интересах женщин до 2030 г., которая будет касаться, в частности, преодоления «стеклянного потолка» в карьерной траектории женщин и баланса между семьей и работой. Как мы видим, в России речь идет об общих принципах равноправия женщин с мужчинами при карьерной реализации, а не о конкретных законах, помогающих соблюдать гендерный баланс как среди всего кадрового состава, так и на руководящих постах, в отличие от стран Европы.

В атомной отрасли России средний уровень представленности женщин на руководящих постах варьируется в пределах 20%. На руководящих постах в Госкорпорации «Росатом» среди заместителей генерального директора числится всего одна женщина, в наблюдательном совете числится также всего одна женщина. Коллегиальным исполнительным

органом Госкорпорации является Правление, в котором женщины вовсе отсутствуют. Однако женщины занимают высокие посты в подведомственных «Росатому» организациях.

Карьерные траектории женщин-лидеров в российской атомной отрасли преимущественно строятся в «Росатоме»: приходя извне, они вырастают в своих должностях. Так, заместитель генерального директора «Росатома» - Татьяна Терентьева - получила повышение, будучи в должности директора департамента. Средний стаж управления женщин в атомной отрасли России варьируется от 10 до 20 лет.

По итогам исследования, было выявлено, что типовым управленцем в сфере атомной отрасли среди женщин в России является женщина в возрасте 45 лет с высшим гуманитарным образованием, предпочитающая скрывать информацию о своей личной жизни - даже факта наличия мужа / детей. В ходе исследования авторами была проведена выборка из 10 личностей женщин-руководителей на высших должностях российской атомной компании «Росатом».

Примечательно, что у 60% женщин-руководителей высшего звена атомной отрасли России присутствует связь с политической и образовательной сферами деятельности. Среди женщин-руководителей встречаются кандидаты политических наук, менторы по вопросам карьерной траектории и женского лидерства для студентов, члены Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Данное исследование продемонстрировало высокий потенциал женщин-лидеров в атомной отрасли России на руководящих постах исходя из их характеристик. Однако стоит обратить внимание на проработку государственных мер поддержки, обеспечивающих легализацию продвижения женщин на высокие посты на равном уровне с мужчинами при условии одинаковых компетенций в виде опыта, образования и наличия профессиональных компетенций.

Источники и литература

- 1) Зарубин В. Г., Киселева Л. С. Гендерные аспекты лидерства в бизнесе: мировой опыт и Россия // ЭТАП. 2019. №1. 12 с.
- 2) Конституция РФ. Статья 19. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/a4d26fe6022253f9f9e396e9ca6f63c80946702f/ (дата обращения: 10.01.2023).
- 3) Круглова Е. Л. Гендерная структура занятых в российской экономике // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №11-1. 6 с.
- 4) Национальная стратегия в интересах женщин. URL: <https://eawf.ru/news/novosti-soveta-ezhf/globalnyy-trend-na-vovlechenie-zhenshchin-v-yadernuyu-energetiku-kak-faktor-ustoychivogo-razvitiya/> (дата обращения: 10.01.2023).
- 5) Перская В.В., Огрызов А.А., Зверева А.Д. Стратегии ESG и социализация деятельности компаний в современных условиях (зарубежный опыт) // Социально-трудовые исследования. 2022. №3 (48). 10 с.
- 6) The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth // McKinsey Global Institute / September 2015. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Public%20and%20Social%20Sector/Our%20Insights/How%20> (date of access: 29.01.2023).