

Секция «Управление социальным развитием - решающий фактор общественной стабильности»

**Развитие института женского лидерства на примере атомной отрасли  
Франции: социальные аспекты и политический контекст**

**Научный руководитель – Григорьева Наталия Сергеевна**

*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*

Доля женщин в советах директоров французских компаний в 2010-х гг. составляла менее 11% [2, р. 267–291]. Признается, что гендерный разрыв на уровне руководителей практически в два раза выше, чем на уровне оплаты труда или показателях численности женщин-работников на рынке [1, с. 56–58], что подчеркивает проблему «стеклянного потолка» при построении карьеры вне зависимости от уровня их образования, компетенций, опыта и сферы труда [4] даже в развитых странах. Данное исследование представляет интерес с точки зрения анализа и определения критериев женского лидерства в атомной отрасли Франции 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, в 2021 г. во Франции был принят нормативно-правовой акт о достижении гендерного баланса на руководящих постах в крупнейших компаниях страны. Закон № 2021-1774 от 24 декабря 2021 г. официально закрепил курс на ускорение достижения экономического и профессионального равенства [5]. Данная мера предполагает поэтапное введение квоты для сбалансированного представительства женщин и мужчин среди руководителей к 2029 г. [5].

По данным на конец 2021 г. были рассчитаны некоторые показатели по количеству женщин в ведущей государственной энергогенерирующей компании Électricité de France (EDF): в главной атомной компании Франции было всего около 30,1% женщин среди ее общей численности сотрудников [3], среди руководящего состава женщин насчитывалось 30,5% [3]. Несмотря на такие показатели, необходимо подчеркнуть, что в период с 2011 по 2021 гг. доля женщин-руководителей и доля женщин в Советах директоров EDF увеличилась на 50% [3]. Однако после принятия «закона гендерного баланса» положительная динамика только в одном лишь 2022 г. в Советах директоров увеличилась практически в 2 раза: количество женщин на руководящих постах выросло с 30,3% до 58,8% [3].

Для определения типового портрета женщины-лидера в атомной отрасли Франции была отобрана и проанализирована 10 фигур на руководящих постах во французской EDF: важно отметить, что все женщины старше 50 лет. А средний возраст женщины-управленца во французской атомной отрасли превышает 60 лет. Молодых или женщин среднего возраста на высоких постах практически нет. Соответственно, и стаж на руководящем посту у француженок более 30 лет – то есть, это опытные сотрудницы, не случайно занимающие свои должности (проверены временем и работой в нескольких компаниях). У большинства из этих женщин по 2 высших образования (бывает и более – с программами повышения квалификации). У 50% женщин если первое образование было техническое, то

обязательно вторым они получали гуманитарное – в основном, управленческое или экономическое. Все женщины, как правило, замужние и имеют детей, информация о которых часто находится в открытом доступе.

Примечательно, что карьерные траектории женщин-лидеров во французской атомной отрасли строятся при совмещении должностей в Совете директоров EDF с руководящей должностью в другой организации, связанной с атомной отраслью: государственная служба в соответствующих министерствах; электрическая и газовая промышленность и инновации; деловое партнерство зарубежом и устойчивое развитие; геологические и горнодобывающие предприятия. Как правило, женщины приглашаются на руководящий пост в состав Совета директоров EDF из внешней среды, уже имея опыт на руководящих постах более 30 лет. Практически все женщины имеют отчетливую связь с политической сферой или госслужбой, при этом, как минимум, у половины прослеживается связь с активной международной деятельностью. До прихода в атомную отрасль, француженки занимали руководящие позиции в министерстве иностранных дел, министерстве экономики и финансов, в Генеральной финансовой инспекции, а также в министерстве экологии, устойчивого развития, транспорта и жилищного строительства, после чего их пригласили занять места в Совете директоров EDF, где женщины стали заниматься стратегическим планированием и развитием бизнес-стратегий первой атомной корпорации Франции.

Важным фактором в связи с другими сферами деятельности женщин на руководящих постах атомной отрасли во Франции является тот факт, что практически ни одна из них не затрагивает тему гендерного баланса, или, по крайней мере, публично не выступает за продвижение женского представительства в бизнесе, хотя при этом каждая из них является ярким примером женщины-лидера на руководящем посту в данной отрасли. Это подводит к выводу о том, что для успешного продвижения на руководящих постах на госслужбе или в бизнесе женщинам приходится все чаще принимать на себя мужскую роль лидера и отказываться от инициативы продвижения политики гендерного баланса, по крайней мере, публично, чтобы не делать акцент на своей гендерной принадлежности.

Данное исследование продемонстрировало высокий потенциал женщин-лидеров в атомной отрасли Франции на руководящих постах исходя из их характеристик. Однако стоит обратить внимание на проработку дополнительных 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) Круглова, Е. Л. Гендерная структура занятых в российской экономике // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №11-1. С. 56–61.
- 2) Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., Nekhili, M. Female board directorship and firm performance: What really matters? *Journal of Banking and Finance* 88. 2018.
- 3) EDF SA publie un index de l'égalité à 90 points au titre de 2021 // edf.fr. (Publié le 25/02/2022). 2022. URL: <https://www.edf.fr/edf-recrute/nos-actualites-rh/edf-sa-publie-un-index-de-legalite-a-90-points-au-titre-de-2021> (дата обращения: 15.01.2023).
- 4) Fuchs, H. Glasdecke adé: Frauen in Führungspositionen // Deutsche Welle. 26.10.2019. URL: <https://p.dw.com/p/3Rhtd> (дата обращения: 08.01.2023).
- 5) LOI № 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle // JORF n° 0300 du 26 décembre 2021 / Journal officiel «Lois et Décrets». 2021. URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=5p\\_yjguOzXFkqhTKVQqhmSwOeCkt4FYJF3AsstU8dc=](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=5p_yjguOzXFkqhTKVQqhmSwOeCkt4FYJF3AsstU8dc=) (дата обращения: 15.01.2023).