

## Образовательно-профессиональные траектории женщин-руководителей

DOI: 10.19181/inter.2021.13.4.3

Ссылка для цитирования:

Честных Ю. С. Образовательно-профессиональные траектории женщин-руководителей // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2021. Т. 13. № 4. С. 47–67. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2021.13.4.3>

For citation:

Chestnykh Yu.S. (2021) Educational and Professional Trajectories of Women Leaders. *Interaction. Interview. Interpretation*. Vol. 13. No. 4. P. 47–67. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2021.13.4.3>



**Честных Юлия Сергеевна**

Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики», Москва, Россия

E-mail: [julia.96tmb@yandex.ru](mailto:julia.96tmb@yandex.ru)

*В статье анализируются образовательно-профессиональные траектории женщин-руководителей. Исследование построено на основе подхода к образовательно-профессиональной траектории как части жизненного пути. Эмпирической базой исследования послужили 20 видеointервью, опубликованных на сайте новостного агрегатора MediaMetrics, которые были проведены в рамках передач о женском карьерном успехе. Эмпирически на основе нарративов исследованы интенциональные характеристики женских успешных траекторий. Автор при помощи интент-анализа показывает, как женщины-руководители объясняют свои карьерные траектории. В результате исследования формулируются реализованные женщинами образовательно-профессиональные сценарии, а также их дискурсивные обоснования. Женщины становятся руководителями ввиду реализации диахронного образовательно-квалификационного сценария бизнес-идеи.*

**Ключевые слова:** образовательно-профессиональная траектория; образовательно-профессиональный сценарий; женщина-руководительница; интент-анализ

## Введение

Образовательно-профессиональные траектории женщин-руководителей — предмет исследовательского интереса гендерной социологии. Образовательно-профессиональные траектории отражают путь, который прошла женщина-руководитель. Также они показывают процесс рекрутирования гендерно специфичной управленческой элиты, в котором прослеживаются каналы и ресурсы для карьерного продвижения женщин.

Ряд исследований и статистических данных указывают на гендерный дисбаланс в топ-менеджменте — в условиях признания гендерного равенства. Несмотря на то, что женщины составляют 49% рабочей силы РФ [Женщины и мужчины..., 2020], они по-прежнему непропорционально представлены на позициях топ-менеджмента. При этом социологические исследования говорят о равных стремлениях мужчин и женщин при окончании университета добиться успеха. Россия утрачивает позиции в глобальном рейтинге Global Gender Gap Report 2021<sup>1</sup>, согласно оценке которого в стране снижаются возможности для женщин в экономической и политической сферах.

Эксперты объясняют сложившуюся ситуацию наличием в обществе культурных стереотипов о приемлемой социальной роли для женщины [Азарова, 2001], доминированием мужчин в сегментах управления [Stone, 2007] и распространением процедуры неформального принятия решений среди них [Lutter, 2015], необходимостью выбора или баланса между карьерными притязаниями и созданием семьи у женщин [Misra, 2012].

Бесспорно, можно найти информацию в научно-исследовательских публикациях о лифтах, каналах и качествах, благодаря которым женщины добиваются карьерных успехов. Подтверждено, что присутствие отдельных женщин в управленческой элите способствует увеличению числа женщин среди пред-элитных групп [McPherson et al., 2001].

С учетом этого есть понимание, что образовательно-профессиональные траектории женщин-управленцев отличаются от траекторий мужчин-управленцев. Во многом эти отличия прослеживаются в темпах, стратегиях и ресурсах, которые они привлекают для карьерного продвижения. Но порой имеющиеся количественные данные нуждаются в пояснении. Потому актуальность проведения качественного исследования мы видим в субъективной интерпретации образовательно-профессиональных траекторий женщин-руководителей, что позволит под другим углом посмотреть на проблему гендерного дисбаланса.

---

<sup>1</sup> Global Gender Gap Report 2021 // World Economic Forum. 30.03.2021. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021> (дата обращения: 01.04.2021).



## Что такое образовательно-профессиональная траектория?

Термин «траектория» в социологии подразумевает поэтапное изменение деятельности и атрибутов, связанных с ней. В социологию этот термин ввел П. Бурдьё, понимавший под траекторией совокупность позиций, которые последовательно занимают социальный агент [Бурдьё, 2005].

В этом исследовании траектория в образовательно-профессиональном пространстве рассматривается как последовательность сменяемых карьерных позиций: начиная с получения образования в качестве студента (что продолжается профессиональным стартом в роли специалиста и т. п.) и заканчивая экспертной должностью, а порою — и управленческой. Присутствие на карьерных позициях приводит к реализации практик и накоплению капиталов — в виде образовательной квалификации, профессиональных компетенций, установления «полезных» социальных связей.

Биографический подход способствовал проведению исследований на тему жизненных траекторий, исходя из чего появилось понимание о взаимовлиянии различных сфер жизни, в том числе образовательно-профессиональной. В развитии траектории человек сталкивается с различными жизненными событиями. Его реакция на эти события впоследствии определяет направление образовательно-профессиональной траектории. Эмпирическими индикаторами траекторий являются понятия «позиция», «переход» и «поворотный момент».

Позиции — это социальные статусы, которые приобретаются в связи с занимаемым нами положением в образовательно-профессиональной сфере.

Переход — это изменения в непродолжительный период времени.

Поворотный момент<sup>1</sup> — критическая переломная точка в траектории, которая отражает приложенные усилия и предпринятые действия для перехода между позициями. С помощью поворотного момента возможно отследить изменение в направлении траектории.

Опираясь на понятия «жизненный путь», «жизненная траектория», «жизненный сценарий», мы неизбежно сталкиваемся с теориями жизненных шансов. Впервые термин «жизненные шансы» был введен М. Вебером для изучения экономических возможностей, которые открываются перед представителями определенного социального класса. Впоследствии Р. Дарендорф, описывая конфликтную модель общества, вышел на анализ жизненных шансов путем обозначения возможностей выбора (“options”) и социальных связей (“ligatures”) [Оксамитная, Бродская, 2004].

Концепция жизненного пути говорит о влиянии на траектории внешних обстоятельств (историческая ситуация, «расписание жизни») и внутренних (социальная активность человека, выбор среди возможных выборов). На протяжении жизненного пути люди обладают различными статусами,

<sup>1</sup> В теориях жизненного пути под поворотным моментом понимается значительное изменение в жизненной траектории. Часто этот термин взаимозаменяется понятиями «переломный момент» или «точка бифуркации» [Попова, 2011].

порой взаимозависимыми, которые влияют на переходы между карьерными позициями.

Траектории складываются посредством реализации жизненных сценариев. Переноса жизненный сценарий на контекст исследования, мы видим его воплощением предпринятых женщиной шагов для построения карьеры. Дебаты в этом сегменте разворачиваются вокруг возможностей людей влиять на реализацию сценариев. Одни социологи видят жизненный сценарий в качестве должной модели проживания жизни. Другие указывают на индивидуальные представления о жизненном сценарии. С одной стороны, расширяются возможности для карьерной самореализации ввиду глобализации мира, развития интернет-технологий и т. д. С другой стороны, заметен повсеместный тренд институционализации в виде детских садов, школ, университетов, в результате которой снижается вероятность субъективного проживания жизни и появления поворотных автобиографических эпизодов.

В качестве методологической опоры для выделения образовательно-профессиональных исследований была взята типология женской карьеры А. Чириковой, которую она разработала в процессе исследования представленности женщин на руководящих должностях в сегменте региональной власти. А. Чирикова выделяет три модели становления женщин руководителями в институте региональной власти: «модель постепенного роста», «модель парашютирования», «модель наследования» [Чирикова, 2009].

Модель постепенного роста также называется «ведомой», поскольку женщины, претендующие на руководящие позиции, находятся в зависимом положении от их патронов-руководителей. При этом карьерный рост происходит также за счет постепенного развития профессионализма женщины в период длительной работы в структурах исполнительной власти.

Вторая модель, хоть и нетипична для российской реальности, обладает потенциалом для воплощения по мере ослабления социальных барьеров. По мнению А. Чириковой, ключевым компонентом во второй модели является практика общественной деятельности, в которой женщина принимает активное участие. Это может быть управление общественными фондами, социальными центрами и пр. Скорость карьерного роста в таком случае зависит от большого числа факторов, в том числе от квалификации женщины — уровня и качества образования, компетентности в управленческой деятельности, опыта в деятельности общественных организаций.

Третья модель предполагает передачу капитала внутри семьи или среди приближенных друг к другу людей. По мнению А. Чириковой, эта модель в России только формируется [Чирикова, 2009].

Учитывая, что исследование А. Чириковой было проведено в 2000-е годы, часть выводов требует пояснения. Последнее необходимо и потому, что модели карьерного роста женщин определены в государственном сегменте, а это не совсем релевантно для карьерной траектории в бизнес-структурах. И если женские сценарии становления руководителями в государственных институтах имеют концептуализацию, то каковы они для бизнес-структур?



## Контекст исследования: что и как влияет на образовательно-профессиональные траектории женщин-руководителей

Для перехода к эмпирической части необходимо ответить на вопрос: «Имеют ли мужчины и женщины (при условии идентичных карьерных приоритетов в начале траектории) равные шансы стать руководителями?».

Проблема достижения женщинами управленческих позиций — сумма препятствий, с которыми они сталкиваются на карьерных позициях на протяжении траектории. Каждое из этих препятствий по отдельности не является непреодолимым, но в совокупности они затрудняют карьерный путь настолько, что количество женщин-руководителей меньше количества мужчин-руководителей. Отсюда и рождаются многочисленные метафоры: «стеклянный потолок», «липкий пол», «сложный лабиринт» и т. д.

Что мы подразумеваем под препятствиями (барьерами) в данном исследовании? Во-первых, гендерную предвзятость, гендерные стереотипы, сопротивление коллег-мужчин. Социальные представления о должном поведении мужчин и женщин распространяются на профессиональную сферу. От женщин в большей степени ожидают фокус на межличностных отношениях [Schein, 1973]. Если же женщины прибегают к мужским стилям лидерства, их поведение может подвергаться социальным санкциям [Barreto, Ellemers, 2014].

Во-вторых, речь о вынужденности женщин балансировать между ролью матери, жены и ролью успешного карьерного субъекта [Purcell et al., 2010]. Исследования указывают на разрыв между мужскими и женскими карьерными траекториями в момент расставления приоритетов между семьей и карьерой. Это приводит к выработке гендерно специфичных стратегий. Кто-то выбирает карьеру в сфере, наиболее благоприятной для совмещения данных ролей [Bursztyn et al., 2017]. Кто-то вынужден отодвигать возможную роль матери на дальнюю перспективу или вовсе от нее отказываться.

В-третьих, доминирование мужчин в топ-менеджменте приводит к воспроизведению традиционного гендерного баланса. Неформальные нормы общения, выбор преемников ввиду социального сходства затрудняют входение женщин в неформальное сообщество руководителей.

Но что же способствует карьерному росту женщин, которые в итоге становятся руководителями? Несправедливо было бы утверждать, что карьерные барьеры настолько непреодолимы, что ни одна женщина не способна занять позицию в топ-менеджменте. Эмпирические исследования говорят о «пользе» горизонтальных переходов, поскольку позволяют женщинам развить новые навыки, приобрести дополнительный профессиональный опыт. По сути, такие переходы — временные жертвы в пользу достижения карьерных целей женщин [Wolf, 2019].

В качестве уникальной возможности занять руководящую должность можно рассматривать позицию, сопряженную с повышенным риском неудачи. Речь идет о парадоксальных явлениях, обозначенных в научной литературе как «стеклянный утес», «стеклянный обрыв» [Glass, Cook, 2016]. Женщины

принимают такие карьерные предложения, когда есть недостаток ресурсов (информация, время, финансы); когда отсутствует социальная поддержка, признание; когда нет других вариантов стать руководителем [Ryan et al., 2007].

Подобные нестандартные условия карьерного продвижения женщин не отменяют благоприятного влияния высокого уровня образования, опыта работы в бизнес-структурах. При этом женские карьерные траектории сопрягаются с представлениями о «красоте», «привлекательной внешности», которые закладывала индустрия моды в массовое сознание в последние десятилетия [Jyrkinen, 2014]. Положительно проявляется в карьере опыт лидерства женщин в период обучения (в школе, в университете) [Day, 2000]. Это, в свою очередь, приводит к формированию высокой самооценки, к уверенности в собственных силах [Komives, 2011].

Примечательно, что женщины-руководители, как и мужчины-руководители восприимчивы к законам притяжения сходства. Карьера женщин в окружении женского руководства реализуется с наименьшим количеством барьеров [Elliott, 2004]. Наконец, важны и социальные связи. Женщины, вовлеченные в нетворкинг, чаще оказываются на более успешных и более высокооплачиваемых должностях [Offermann et al., 2020].

## **Методология исследования и эмпирическая база**

Эмпирической базой исследования на вторичных данных являются интервью, опубликованные на официальном сайте MediaMetrics<sup>1</sup>. Эти интервью проводились в рамках двух программ: «История успеха с Еленой Жениной» и «Сила женщины с Еленой Речкаловой». Всего в анализ были включены 20 видеоинтервью, взятые с 2017 по 2021 год.

Участниками интервью выступили женщины, которые занимали на момент проведения интервью следующие руководящие должности:

- генеральный директор;
- заместитель генерального директора;
- председатель совета директоров;
- член совета директоров;
- председатель правления;
- руководитель/директор подразделения/отдела/направления/центра.

Поскольку на сайте MediaMetrics опубликованы интервью в видеоформате, требовалось их предварительно транскрибировать. Факт свободного размещения интервью позволяет включать их в исследование без необходимости анонимизации со ссылкой на источник.

Выбор этих интервью обусловлен несколькими причинами. Во-первых, социальный статус интервьюируемых подходил под категорию «высшая руководящая (управленческая) должность». Во-вторых, выбранные видеоинтервью сопоставимы по условиям их проведения, а также темам, обсуждавшимся

<sup>1</sup> Российский новостной агрегатор.



в ходе интервью. В-третьих, все выбранные интервью прежде не являлись объектами научного анализа, а дискурсы, поднятые в них, не были каким-либо образом проинтерпретированы в научном сообществе. В-четвертых, интервьюерами выступили женщины, равные по статусу интервьюируемому, что является важным условием для социально равной коммуникации.

Принимая во внимание специфику эмпирической базы, было принято решение о применении метода интен-анализа. Этот метод сложился на значительном количестве исследований политического и научного дискурсов. Интен-анализ позволяет объективизировать интенциональный дискурс; в результате его становится возможным выявить связь между речевыми средствами и методами психологического воздействия [Павлова, 2000].

Очевидно, что интервьюируемые в лице женщин-руководителей объясняют свой карьерный путь некоторыми намерениями. Намерения состоят в том, чтобы произвести определенное впечатление на вторичного слушателя. Впечатление, быть может, достигается за счет акцентов на одних жизненных событиях и пропуске других эпизодов, деталей, которые в конкретном контексте кажутся неуместными и/или невыгодными.

Интен-анализ проводился нами на отдельных частях нарратива. В анализ включались те части текста, в которых описывался ключевой период/эпизод в жизненной траектории женщины. В соответствии с теоретической частью исследования, ключевой период определяет текущее карьерное положение женщины. Более того, на основе ключевого периода впоследствии определяется реализованный карьерный сценарий.

Методологически интен-анализ проводился в три этапа. На первом этапе выявлялась функциональная направленность высказывания. На втором этапе осуществлялась содержательная спецификация интенций и их описание. На третьем — определялась связь интенций с типами реализованных образовательно-профессиональных сценариев. В результате интен-анализа были определены категории, с помощью которых женщины объясняют свои карьерные траектории. Также были выявлены точки бифуркации в этих траекториях. На основе последних стало возможным определение образовательно-профессиональных сценариев женщин-руководительниц, участвовавших в упомянутых передачах.

## **Интенциональность образовательно-профессиональной траектории**

В ходе интен-анализа были определены общие категории, которые женщины используют для объяснения своего профессионального пути, а именно:

- проявление субъектности;
- ориентация, связанная с поддерживающим окружением женщины;
- реакция на тайминг-изменения в карьере;
- формулирование профессиональной идеи;
- выражение эмоционального отношения.

**Проявление субъектности** значительно превышает долю других категорий в нарративных обоснованиях. Женщины-руководители чаще всего прибегают к формированию дискурса об их агентном (agency) поведении<sup>1</sup>. Агентность проявляется в таких направлениях, как получение образования, начало карьеры и ее продолжение. При этом профессиональный путь описывается не только через призму соотношения действий в образовательной и профессиональной сферах. Последние тесным образом переплетаются с жизненными обстоятельствами, социально-экономическими и политическими реалиями и т. д. Так, отсутствие релевантной программы обучения в России подталкивает к образовательной миграции за рубеж. Стигматизация женского лидерства в региональном субъекте приводит к переезду в Москву. Недостаток «полезных» знакомств становится драйвером для обучения в столичной бизнес-школе. Ощущение профессиональной некомпетентности после декрета ориентирует на активную социально-научную жизнь. Давая вовремя оценку себе, своему положению на фоне других обстоятельств, интервьюируемые оборачивают ситуацию в свою пользу.

**Ориентации, связанные с поддерживающим окружением женщины**, можно разделить на два типа по субъекту, от которого они исходят. Первый тип ориентаций формируется компетентным и авторитетным человеком, как правило, мужчиной, который осуществлял протекцию при трудоустройстве женщины или давал рекомендации. Сюда также относятся профессиональные предложения, которые получают женщины и которые могут быть использованы для карьерной мобильности. Однако эти ориентации могут быть не только проактивными, но и сдерживающими для карьеры женщин — исходя из интересов «компетентного, авторитетного человека».

Второй тип ориентаций возникает среди близкого окружения женщин. Это могут быть супруг, родители, коллега, профессиональный партнер, компетентный знакомый. Ориентации выражаются в помощи, поддержке, направлениях на протяжении карьерной траектории женщин.

Под **реакцией на тайминг-изменения в карьере** в данном исследовании понимаются обнаруженные стратегии женщин в условиях прерывистой или нисходящей карьерной траектории. В первом случае стратегия формируется вокруг двух социальных ролей — роли матери и роли руководителя (эксперта, сотрудника), одна из которых откладывается, а другая приостанавливается. Так, в случае раннего материнства откладываются карьерные амбиции, и их реализация возобновляется спустя определенный отрезок времени. Или, наоборот, социально-материнская роль отодвигается на более зрелый возраст в целях закрепления профессионального статуса. Во втором случае мы говорим о готовности женщин к нисходящей карьерной траектории в пользу долгосрочной профессиональной перспективы. Это, как правило, сопровождается финансовыми и репутационными рисками, которые имеют временный эффект и довольно быстро восполняются при достижении желаемой позиции. Так, для получения престижной работы часть женщин готовы к низкооплачиваемой

<sup>1</sup> Агентность понимается нами как реализуемая в процессе выбора и действия субъектность.





профессиональной деятельности (которая может сопровождаться отказом от руководящей позиции).

Некоторые образовательно-профессиональные траектории строились вокруг сформулированной женщинами **профессиональной идеи**. Последняя впоследствии реализовывалась с учетом субъектности женщин, их образовательных и профессиональных квалификаций, социальных связей. Профессиональная идея появляется в начале траектории и становится «путеводной звездой» в дальнейшем профессиональном пути.

Последняя выявленная категория — бинарные **эмоционально-насыщенные интенции**. Позитивной интенцией становится проявление интереса женщин к получаемому образованию, работе по профилю полученного образования. Негативная интенция связывается с отрицательными отсылками к тем же этапам. При этом в представленных интервью отрицательные отсылки впоследствии замещаются позитивными интерпретациями. В таком случае сложность в образовательном процессе отходит на второй план при переходе к практической деятельности — выходу на работу. Полученный практический опыт в начале карьеры укрепляет представления женщин о выборе правильного направления в профессиональном пути.

## Образовательно-профессиональные сценарии

Реализованные женщинами-руководительницами сценарии по достижению управленческих позиций — это комбинация трех компонентов. Во-первых, сценарий формируется на основе образовательной квалификации, профессионального опыта и социальных связей женщин. Во-вторых, важное значение имеют действия женщин в поворотные моменты их траекторий, те усилия, которые прилагаются на всем профессиональном пути, и принимаемые ими выборы. В-третьих, первые два компонента ограничиваются внешними факторами — различными событиями и обстоятельствами из экономической и политической сфер. Произошедший экономический кризис, политическая реструктуризация страны и т. п. могут как открыть возможности для реализации карьерного потенциала, так и привести к карьерному разрыву. Результат зависит от того, в какой степени каждый из компонентов был задействован на протяжении траектории.

Несмотря на то, что каждая образовательно-профессиональная траектория может быть рассмотрена отдельно, как отдельный эмпирический объект, в данном исследовании реализовалась возможность выделения схожих карьерных сценариев. Всего было выделено четыре сценария, в результате которых женщины становились руководителями:

- 1) образовательный сценарий;
- 2) квалификационный сценарий;
- 3) сценарий формулирования бизнес-идеи;
- 4) диахронный режим-сценарий.

В образовательном сценарии получение образования — ключевой ресурс карьерного продвижения, то, что определяет начало траектории и способствует ее развитию. Женщины осознают недостаток профильных знаний и обращаются к возможностям дополнительного образования. Последнее впоследствии используется для карьерного роста. Получение дополнительного образования провоцируется внутренне обоснованными маркерами, например, «*поняла, что опыта и навыков не хватает*», «*поняла, что нет ни связей, ни друзей*», «*я просила, чтобы меня направили учиться*», «*я для себя решила сделать акцент на учебе*».

Образовательный процесс иллюстрирует субъектность женщин — как они оценивают ситуацию, как они принимают решение пойти учиться, как они затем обращаются к этому ресурсу в целях вертикального карьерного роста. Субъектность является ответной реакцией женщин на поворотные моменты в их траекториях. При этом образование используется как ресурс для смежных целей. Это возможность войти в профессиональное сообщество, повысить собственную квалификацию, расширить социальные связи, что открывает перспективу потенциальных действий и решений в карьерном процессе.

Потребность в дополнительном профессиональном образовании порой провоцирует образовательно-профессиональную миграцию — как внутри страны, так и за ее пределами. Миграция кардинально меняет направление карьерной траектории. Она предполагает решение сопутствующих задач, связанных с переездом: прерывание социальных контактов, приостановка прежних социальных статусов, поиск финансовых ресурсов. Решение этих задач описывается интервьюируемыми при помощи внешне-ориентированных маркеров: «*удалось получить стипендию*», «*мне дали возможность сделать*».

Собеседницами в программе, реализовавшими подобный образовательный сценарий, являются Ирина Копылова<sup>1</sup>, Елена Речкалова<sup>2</sup>, Наталья Ионова<sup>3</sup>, Екатерина Трофимова<sup>4</sup>, Ирина Гайда<sup>5</sup>, которые занимали руководящие должности на период проведения интервью.

В ходе реализации этого сценария они проявляли готовность к неопределенным репутационным и финансовым рискам в пользу долгосрочной профессиональной перспективы. Эта модель оказывалась особенно уместной в условиях сужения или ограничения путей карьерного развития. Готовность идти на риски отмечается среди женщин, которые на этапе поворотных моментов занимали руководящие должности среднего звена (начальник финансовой службы, руководитель юридического отдела):

*«...Тогда я сказала, что я ухожу из Института хирургии им. Вишневского с позиции начальника финансовой службы и буду работать у вас три месяца бесплатно. Он сказал: "Ну, хорошо". И я за два дня уволилась, пришла в банк, и через месяц он принял меня в штат...»* (Елена Речкалова).

<sup>1</sup> Руководитель подразделения по работе с ключевыми клиентами ВТБ24 Лизинг.

<sup>2</sup> Член совета директоров Абсолют Банка, Председатель Комитета «Женщины в советах директоров» Ассоциации независимых директоров (АНД).

<sup>3</sup> Генеральный директор и владелец аутсорсинговой компании CAF Group.

<sup>4</sup> Партнер, заместитель генерального директора Deloitte.

<sup>5</sup> Партнер, руководитель практики Strategy& в Москве.



*«...Я была руководителем юридического отдела, я уже все знала и понимала, что мне необходимы новые знакомства, связи и просто хотелось чего-то нового. Я одновременно собралась. Буквально я в пятницу приняла решение, в понедельник я уже была в Москве, во вторник я уже вышла на работу...» (Наталья Ионова).*

Женщины-руководительницы прибегают к образовательному ресурсу каждый раз — по мере необходимости. Например, при отсутствии протекции дополнительное образование становится каналом расширения социальных связей. В этом сценарии женщины демонстрируют стратегию совмещения нескольких видов занятости — образовательной и профессиональной. Это позволяет им параллельно развиваться в двух областях, чтобы в будущем компенсировать недостаток ресурсов, необходимых для профессионального роста.

Благоприятно складывающиеся, но не проясняемые обстоятельства для карьерного роста женщин — своеобразный фон, который упоминается женщинами в качестве «удачного стечения обстоятельств», «везения», «удачи», «случайности».

**Квалификационный сценарий** похож на образовательный во многом в том, что качественное образование определяет начало карьерной траектории. Обучение либо ставится на паузу и при необходимости возобновляется, либо непрерывно следует за профессиональным развитием.

Всех женщин, чьи карьеры в фокусе исследования, объединяет построение карьеры внутри одной организации. Профессиональная траектория не всегда начиналась именно с этой организации. На ее старте могли быть временные позиции, однако ключевой карьерный рост женщин происходит в период работы в одной компании — порой достигающий 20 лет. На период проведения интервью часть женщин, реализовавших этот сценарий, перешли на руководящие должности в другие компании, часть из них остались в прежних. Женщины, реализовавшие указанный сценарий, — Татьяна Шахнес<sup>1</sup>, Мария Гордон<sup>2</sup>, Светлана Баланова<sup>3</sup>, Татьяна Ушкова<sup>4</sup>, Юлия Соловьева<sup>5</sup>.

Ключевая особенность квалификационного сценария — выделение женщинами роли руководителя-патрона. Руководитель формирует карьерные ориентации, способствует профессиональной квалификации, формулирует неоднозначные задачи. Руководитель выделяется как инициатор дополнительного профессионального образования или профессиональной переквалификации:

*«...У меня был прекрасный начальник, мой первый босс — иностранец, американец. Я ему благодарна безмерно, потому что, мне кажется, он*

<sup>1</sup> Директор по связям с общественностью LG Electronics.

<sup>2</sup> Член наблюдательного совета АК «Алроса», «Московская Биржа».

<sup>3</sup> Генеральный директор IBS.

<sup>4</sup> Председатель правления Абсолют Банка.

<sup>5</sup> Генеральный директор Google в России.

*первый, кто во мне разглядел талант лидера... Он сказал: "Что ты тут прозябаешь в переводчиках, помощниках? Давай, иди занимайся маркетингом..."» (Юлия Соловьева).*

Руководитель может описываться как наставник или, наоборот, антагонист, который либо дает мудрые советы и наставления, либо воплощает гендерные стереотипы, осознание которых порождает точки бифуркации в женских траекториях:

*«Екатеринбург, можно так сказать, совсем гендерный с точки зрения мужчин. Меня пригласил мой руководитель и сказал: "Татьян, ты достигла максимума в карьере, в Екатеринбурге практически нет женщин-руководителей. Не практически, их нет". А я была очень уверена, что я смогу стать первым лицом... я решила, что надо двигаться...» (Татьяна Ушакова).*

Женщины, последовавшие этому сценарию, на протяжении длительного времени приобретали компетенции, обрастали связями в условиях работы в одной организации. Нарастивание профессиональных капиталов происходило за счет их конвертации в смежные отрасли. Карьерный рост осуществлялся постепенно, по мере накопления профессионального опыта, стажа и развития условий, в которых женщины могли бы претендовать на руководящие должности.

Начало работы в этих компаниях маркируется женщинами по-разному. Часть женщин используют внешне-маркированные интенции «меня позвали», «так получилось», «так сложилось», к которым не даются пояснения. Исходя из рассказов невозможно получить всю картину происходившего в тот момент. Очевидно, что, прибегая к подобным упущениям, женщины перетягивают фокус на субъективно значимые события в траекториях. Другая часть женщин прибегают к внутренним интенциям, которые демонстрируют их вовлеченность: «я пришла», «я убедила», «я попала», «я вышла на рынок», «я получила», «я стала». В ходе нарратива либо опускаются возникавшие трудности, либо они подчеркиваются в качестве проявления личных заслуг, компетентности, упорства в преодолении и пр.

Точки бифуркации в квалификационном сценарии можно расположить в следующем хронологическом порядке:

1. Выбор специальности, по которой получают высшее образование, исходя из тех возможностей, которые оно сможет предоставить.
2. Начало профессиональной траектории в организации в период обучения в университете как дополнительная возможность обретения профессиональных компетенций.
3. Продолжение или начало<sup>1</sup> профессиональной траектории в организации, условия в которой позволяют повышать квалификацию, а также конвертировать профессиональные компетенции в смежные области.

<sup>1</sup> Если опускается второй этап.



4. Остановка карьеры в организации после длительного периода работы в ней<sup>1</sup>. Переход в другую компанию на позицию, которая соответствует профессиональным целям женщины на тот момент.

Последний этап — кризисный, так как он провоцирует переоценку пройденной траектории. В результате переоценки изменяется вектор в карьерной траектории. Женщины, прошедшие четвертый этап, в значительной степени выделяют его в ходе нарративного описания.

Третий сценарий выделяется в связи с **формулированием женщинами профессиональной идеи/бизнес-идеи**. Этот сценарий реализуют Екатерина Осипенко<sup>2</sup>, Анна Нестерова<sup>3</sup>, Светлана Габуния<sup>4</sup>, Юлиана Винер<sup>5</sup>, Юлия Алексеева<sup>6</sup>, Анна Белова<sup>7</sup>, которые занимали руководящие должности в указанных организациях на период проведения интервью.

Равно как и в предыдущих сценариях, образование — базис для построения успешной образовательно-профессиональной траектории. Однако выбор образовательного профиля в этом сценарии не всегда сопровождался проявлением субъектности со стороны женщин. Выбор тесным образом переплетается с мнением людей из окружения женщины, как правило, родителей, близких родственников. В ряде случаев выбор образовательного профиля совпадал с профессиональными интересами родителей:

*«Огромная любовь к детям началась с такой династии педагогов, то есть у меня и мама, и бабушка были педагогами» (Юлия Алексеева).*

*«По долгу службы ввиду того, что у меня мама руководила инвестиционной компанией, я, соответственно, пошла по ее стопам и работала на первоначальных этапах своей карьеры брокером в небольшой брокерской компании» (Анна Нестерова).*

Точки бифуркации выделяются в связи:

- 1) С формулированием профессиональной идеи, что неразрывно связано с осознанием женщинами возможностей для развития этой идеи и их личной готовностью к продолжению профессиональной деятельности в этом направлении;
- 2) получением возможности для осуществления профессиональной идеи и ее реализацией.

<sup>1</sup> Этап зафиксирован не у всех женщин, поскольку часть из них продолжает профессиональную деятельность внутри первичной организации — организации, в которой осуществлен длительный период работы.

<sup>2</sup> Руководитель научно-клинического отдела фониатрии ФГБУ «Научно-клинический центр оториноларингологии ФМБА России».

<sup>3</sup> Председатель совета директоров Международной платформы трансграничной торговли Global Rus Trade, руководитель инвестиционной компании «Центр Капитал».

<sup>4</sup> Региональный директор в России и Балтии международной компании SDI Media.

<sup>5</sup> Руководитель сети салонов SUN&CITY.

<sup>6</sup> Основатель сети клубов и автор методики раннего развития детей «ЯСМ».

<sup>7</sup> Заместитель председателя совета директоров АФК «Система».

Возможность для реализации идеи появляется спустя несколько лет после начала карьерной траектории. К этому этапу женщины успевают накопить образовательные и профессиональные компетенции, а также обзавестись полезными социальными контактами. Под получением возможности женщины принимают профессиональное предложение, которое позволяет им продвигаться вверх внутри организации или переходить на работу в другую. Это также благоприятные условия в виде, например, наличия необходимых ресурсов для проведения экспериментов с работой. Этим может быть и кризисная ситуация, которая приводит к переосмыслению собственных карьерных возможностей.

Все это в результате приводит женщин:

- к разработке методик раннего развития детей (Юлия Алексеева);
- появлению телевизионных тематических каналов (Светлана Габуня);
- открытию сети солярий-клубов с новейшим конкурентоспособным оборудованием (Юлиана Винер);
- открытием фониатрической службы (Екатерина Осипенко);
- конверсии предприятий ВПК, одним из проектов в рамках которой является создание сети мобильной коммуникации (Анна Белова);
- созданию конкурентоспособной инвестиционной компании (Анна Нестерова).

Особую роль в этом сценарии играет окружение женщин. Нарративные описания содержат ориентации окружающих людей на реализацию сформулированной профессиональной идеи. Это может быть как близкое окружение, так и эксперты в профессиональном сообществе.

Показательной иллюстрацией влияния авторитетного эксперта на действия женщины является рассказ Анны Нестеровой, которая в условиях экономического кризиса 2008 года принимает решение начать собственный инвестиционный бизнес. Такое решение первоначально обосновывается свойственным ей *«легким духом авантюризма»*, а также *«присущей женщинам смелости не оглядываться назад»*. Затем рассказ А. Нестеровой меняет тональность. Авантюризм и смелость подкрепляются осознанием доступных ей ресурсов в виде профессионального опыта и практических знаний, а также социальных контактов, которые позволяют сформировать первоначальную базу клиентов. Последний ресурс выделяется отдельным нарративом:

*«...Я позвонила одному из клиентов, ныне моих очень больших друзей, и задала ему вопрос: "А если у меня будет своя компания, ты будешь работать с моей компанией или ты будешь работать с теми партнерами, с которыми ты уже работал?" Он мне сказал очень важную вещь, которая мне придала сил: "Я буду работать, я работаю с тобой, и мне неважно, в какой компании ты работаешь. Я доверяю, я знаю, что ты не подведешь, на тебя можно рассчитывать во всех аспектах нашей совместной трудовой деятельности..." Это придало мне сил — если он так говорит, значит, наверняка как минимум еще кто-то также думает, а мне этого хватит для того, чтобы поддержать свой собственный задор, свою уверенность» (Анна Нестерова).*



Звонок одному из клиентов, который в настоящий момент занимает важное место в жизненной траектории женщины, выделяется в качестве положительного подкрепления для сформулированной в кризисной ситуации профессиональной идеи. Значимость состоявшегося разговора подчеркивается интенционально словосочетаниями «ныне моих очень больших друзей», «сказал очень важную вещь», «придало сил». Этот пример особенно важен и потому, что иллюстрирует ориентацию, исходящую от компетентного и авторитетного мужчины. В ходе интервью важность гендерной принадлежности человека, от которого исходила ориентация, неоднократно подчеркивается.

**Диахронный режим-сценарий** — это сценарий поэтапной реализации женщин в отдельных сферах: сфера карьеры и семейно-материнская сфера. Реализовали диахронный сценарий на протяжении своей траектории Инна Масленникова<sup>1</sup>, Татьяна Митрова<sup>2</sup>, Яна Бороздина<sup>3</sup>, Эллада Мордвинцева<sup>4</sup>.

Выделяются следующие поворотные моменты в образовательно-профессиональных траекториях:

1. Кризисная ситуация, которая приводит к постановке на «паузу» одной из двух вышеперечисленных сфер. Как правило, эти ситуации предполагают приостановку карьерной сферы. Женщины-руководители используют образовавшиеся временные отрезки для реализации отложенных задач семейно-материнского цикла. Вместе с тем кризисная ситуация может быть связана и с приостановкой семейно-материнской роли (например, при разводе), что в еще большей степени подталкивает женщин к профессиональной самореализации.
2. Возвращение в карьерную сферу. Этап сопровождается осознанием проблематичности возврата на прежнюю профессиональную позицию, что приводит к переквалификации или дополнительному обучению женщин.

Важной особенностью диахронного сценария является конвертация приобретенных капиталов на первом этапе и готовность женщин к дополнительной квалификации на втором этапе.

Первая точка бифуркации, как отмечалось ранее, провоцируется кризисными ситуациями. В качестве кризисных ситуаций женщины называют социально-экономические спады в обществе (1991 г., 1998 г., 2008 г.), а также межличностные ухудшающиеся отношения:

*«...Я была начинающим банкиром скорее, работала в головном офисе главным специалистом. Все знают кризис 98 года, когда наш банк, в котором я работала... попал под эту мясорубку. И я осталась без работы. Но в этот же год я вышла замуж, и ничего лучше я не придумала, как решила, что я должна пойти за детьми. Ну так и случилось...»*  
(Инна Масленникова).

<sup>1</sup> Генеральный директор и владелец бизнеса PhotoHelpers.

<sup>2</sup> Директор Центра энергетике Московской школы управления СКОЛКОВО.

<sup>3</sup> Директор по развитию компании «ВитаФарма».

<sup>4</sup> Генеральный директор «Фирмы ВитаФарма».

Таким образом, образовавшийся отрезок времени женщины используют в выгодном для них ключе: достижение баланса в семейной сфере, после которого появляется возможность для возвращения к профессиональным ориентирам. Процесс возвращения в профессиональную сферу довольно точно описывается в интервью Татьяны Митровой. Интервью иллюстрирует, как выстраивалась рефлексия по поводу возврата в карьерную сферу после декрета. Реакция на паузу в карьерной сфере в виде исполнения отложенной семейно-материнской роли интерпретируется ею положительно: *«была образцовой домохозяйкой», «обожаю своих детей»*. Однако осознание желания вернуться к карьере порождает переломный момент в женской траектории, изменяя вектор и последовательность ее прохождения.

В этом же интервью демонстрируется оценка собственной квалификации и возможностей для успешного прохождения карьерной траектории. Привлекая внимание к отсутствию высоких ожиданий от усилий, которые планируется предпринимать: *«будь, что будет, хуже уже не будет»*, Т. Митрова запускает процесс освоения новой профессиональной деятельности. По мере накопления образовательно-профессиональных ресурсов происходит аккумуляция социальных ресурсов, которые накладываются друг на друга и, по мнению интервьюируемой, определяют текущее положение в образовательно-профессиональной траектории:

*«... По сути, все эти 15 лет, когда я работала, я училась, каждый раз это было что-то новое... и в результате где-то года 4–5 назад, я стала достаточно заметным экспертом по российской энергетике в мире... Это глобальная сеть контактов... И, видимо, это сработало в тот момент, когда подыскивали человека для совета директоров...»*  
(Татьяна Митрова).

В ходе интервью женщины используют устоявшиеся фразы, словосочетания, чтобы закрыть ряд пробелов в женских траекториях: *«видимо, это сработало в тот момент»* — в нарративе Т. Митровой, *«и так собрались»* — в нарративе Э. Мордвинцевой, *«ничего лучше я не нашла»* — в нарративе И. Масленниковой, *«потом это как-то закончилось»* — в нарративе Я. Бороздиной.

## Заключение

Проведенное исследование позволяет посмотреть на образовательно-профессиональные траектории с субъективной точки зрения — с опорой на внутренне-обоснованные конструкции и нарративное переживание прожитого опыта женщинами-руководителями.

Женщины-руководительницы демонстрировали субъектность в поворотные моменты своих карьерных траекторий. Нарративы были наполнены агентностью в продолжении обучения, определении профессиональных целей, расширении сети социальных контактов. В результате интент-анализа нами





были определены субъективно-значимые события в женских карьерных траекториях, которые оказали влияние на текущие карьерные позиции женщин и реализованные ими сценарии становления руководителями.

Сценариев, в свою очередь, выявлено четыре. Все они реализовывались с опорой на социальную активность женщин, на высокий уровень образования и готовность женщин продолжать его получение по мере необходимости. Но все они отличались ресурсами, которые женщины привлекали для карьерного роста.

В первом сценарии непрерывная образовательная квалификация становилась драйвером, помогающим преодолевать структурные барьеры. Во втором сценарии карьерное продвижение осуществлялось за счет длительного вертикального роста в период работы в одной организации. В третьем сценарии формулировалась профессиональная идея, которая воплощалась при активном участии в карьерных траекториях социального окружения женщин. В четвертом сценарии карьера строилась на стратегии переориентации с профессиональной роли на семейно-материнскую (и наоборот) в зависимости от складывающихся обстоятельств.

Несмотря на проведенную работу по типизации женских траекторий путем выделения образовательно-профессиональных сценариев, важно признать уникальность каждой из этих траекторий. Это наглядно подтверждают включенные в анализ нарративы. Контекст, в котором каждый из нас строит карьеру, имеет значение, но не решающее. Женщины порой совершали неоднозначные поступки, соглашались на риск, переезжали в другую страну, брались за реализацию идеи, в которую никто из авторитетных для них людей не верил. Временами все это происходило на фоне мировых кризисов, политических потрясений. То, в чем одна женщина видела карьерные возможности, вероятно, пугало другую.

Конечно, эмпирическая база данного исследования вносит ряд ограничений. Нет возможности задать женщинам вопросы, которые помогли бы лучше проследить связь между ключевыми характеристиками реализованных сценариев. Тем не менее представленные результаты дают повод для дальнейших дискуссий, а также для продолжения заданного тренда в концептуализации женских образовательно-профессиональных траекторий.

## Литература

Азарова Е. А. Влияние культуры на формирование и измерение моральных гендерных стереотипов // Российские женщины и европейская культура. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2001. С. 213–219.

Бурдые П. Физическое и социальное пространства: проникновение и присвоение // Социология социального пространства / Пер. с франц. Н. А. Шматко. М., 2005. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/3053> (дата обращения: 01.04.2021).

Женщины и мужчины России. 2018: Статистический сборник. М.: Росстат, 2020.

Оксамитная С., Бродская С. Социальный класс как фактор дифференциации жизненных шансов // Социология: теория, методы, маркетинг. 2004. № 4. С. 24–42.

Павлова Н.Д. Диалог и его интенциональная организация // Ушакова Т.Н. и др. Слово в действии. СПб.: Алетейя, 2000.

Попова И.П. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов // Социологические исследования. 2011. № 4. С. 81–91.

Чирикова А.Е. Женщина на высших этапах региональной власти: путь наверх и сценарии будущего // Pro Nunc. Современные политические процессы. 2009. Т. 9. № 1. С. 206–251.

Barreto M., Ellemers N. Sexism in Contemporary Societies: How It Is Expressed, Perceived, Confirmed, and Resisted // The SAGE Handbook of Gender and Psychology / Ed. by M. Ryan, N. Branscombe. London, Thousand Oaks: SAGE, 2014. P. 288–305. DOI: <https://www.doi.org/10.4135/9781446269930.n18>

Bursztyn L., Fujiwara T., Pallais A. Acting Wife: Marriage Market Incentives and Labor Market Investments // American Economic Review. 2017. Vol. 107. № 11. P. 3288–3319. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20170029>

Day D.V. Leadership Development: A Review in Context // The Leadership Quarterly. 2000. Vol. 11. № 4. P. 581–613. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)

Elliott, J. R., & Smith, R. A. (2004) Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*, 69(3), 365–386. DOI: <https://doi.org/10.1177/000312240406900303>

Glass C., Cook A. Leading at the Top: Understanding Women's Challenges above the Glass Ceiling // The Leadership Quarterly. 2016. Vol. 27. № 1. P. 51–63. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>

Jyrkinen M. Women Managers, Careers and Gendered Ageism // Scandinavian Journal of Management. 2014. Vol. 30. № 2. P. 175–185. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>

Komives S. College Student Leadership Identity Development // Early Development and Leadership: Building the Next Generation of Leaders / Ed. by S.E. Murphy, R.J. Reichard. New York: Routledge, 2011. P. 273–292. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203818343>

Lutter M. Do Women Suffer from Network Closure? // American Sociological Review. 2015. Vol. 80. № 2. P. 329–358. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0003122414568788>

McPherson M., Smith-Lovin L., Cook J.M. Birds of a Feather: Homophily in Social Networks // Annual Review of Sociology. 2001. Vol. 27. P. 415–444. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>

Misra J., Lundquist J., Templer A. Gender, Work Time and Care Responsibilities among Faculty // Sociological Forum. 2012. Vol. 27. № 2. P. 300–323. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>

Offermann L.R., Thomas K.T., Lanzo L.A., Smith L.N. Achieving Leadership and Success: A 28-Year Follow-Up of College Women Leaders // The Leadership Quarterly. 2020. Vol. 31. № 4. Art. 101345. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101345>

Purcell D., MacArthur K., Samblanet S. Gender and the Glass Ceiling at Work // Sociology Compass. 2010. Vol. 4. № 9. P. 705–717. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>

Ryan M.K. et al. Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women's Leadership Positions // Social and Personality Psychology Compass. 2007. Vol. 1. № 1. P. 266–279. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00007.x>

Schein V.E. The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics // Journal of Applied Psychology. 1973. Vol. 57. № 2. P. 95–105. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037128>

Stone P. Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home. Berkeley: University of California Press, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1525/9780520941793>

Wolf C. Not Lost in Translation: Managerial Career Narratives and the Construction of Protean Identities // Human Relations. 2019. Vol. 72. № 3. P. 505–533. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0018726718778094>



### Сведения об авторе:

**Честных Юлия Сергеевна** — выпускница магистерской программы «Комплексный социальный анализ» факультета социальных наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. **E-mail:** julia.96tmb@yandex.ru. **РИНЦ Author ID:** 914342; **ORCID ID:** 0000-0002-0287-548X.

**Статья поступила в редакцию:** 10.09.2021

**Принята к публикации:** 03.12.2021



## Educational and Professional Trajectories of Women Leaders

**DOI:** 10.19181/inter.2021.13.4.3

**Yulia S. Chestnykh** *HSE University, Moscow, Russia*  
*E-mail:* julia.96tmb@yandex.ru

The article analyzes the educational and professional trajectories of women leaders. The study is based on an approach to the educational and professional trajectory as part of the life path. The empirical basis of the study was 20 video interviews published on the website of the news aggregator MediaMetrics, which were conducted as part of programs about women's career success. The intentional characteristics of female successful trajectories are empirically investigated on the basis of narratives. The author uses intent analysis to show how women leaders explain their career paths. As a result of the research, educational and professional scenarios realized by women are formulated, as well as their discursive justifications. Women become leaders due to the implementation of the diachronic educational and qualification scenario of a business idea.

**Keywords:** educational and professional trajectory; educational and professional scenario; female leader; intent analysis

### References

- Azarova E. A. (2001) Vliyanie kul'tury na formirovanie i izmerenie moral'nyh gendernyh stereotipov [The Influence of Culture on the Formation and Measurement of Moral Gender Stereotypes]. *Rossijskie zhenshchiny i evropejskaya kul'tura* [Russian Women and European Culture]. St. Petersburg: Sankt-Peterburgskoe filosofskoe obshchestvo. P. 213–219. (In Russ.)
- Barreto M., Ellemers N. (2014) Sexism in Contemporary Societies: How It Is Expressed, Perceived, Confirmed, and Resisted. In: Ryan M., Branscombe N. (eds.) *The SAGE Handbook of Gender and Psychology*. London, Thousand Oaks: SAGE. P. 288–305. DOI: <https://www.doi.org/10.4135/9781446269930.n18>
- Bourdieu P. (2005) Fizicheskoe i sotsial'noe prostranstva: proniknovenie i prisvoenie [Physical and Social Spaces: Penetration and Appropriation]. *Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva* [Sociology of Social Space] / Transl. from Fr. by N. A. Shmatko. Moscow. URL: <https://gtmarket.ru/library/articles/3053> (accessed 1 April 2021). (In Russ.)

Bursztyn L., Fujiwara T., Pallais A. (2017) Acting Wife: Marriage Market Incentives and Labor Market Investments. *American Economic Review*. Vol. 107. No. 11. P. 3288–3319. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.20170029>

Chirikova A. E. (2009) Zhenshchina na vysshih etazhah regional'noj vlasti: put' naverh i scenariii budushchego [A Woman on the Highest Floors of Regional Power: The Way up and Scenarios of the Future]. *Pro Nunc. Sovremennye politicheskie processy* [Pro Nunc. Modern Political Processes]. Vol. 9. No. 1. P. 206–251. (In Russ.)

Day D. V. (2000) Leadership Development: A Review in Context. *The Leadership Quarterly*. Vol. 11. No. 4. P. 581–613. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)

Elliott, J. R., & Smith, R. A. (2004) Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*, 69(3), 365–386. DOI: <https://doi.org/10.1177/000312240406900303>

Glass C., Cook A. (2016) Leading at the Top: Understanding Women's Challenges above the Glass Ceiling. *The Leadership Quarterly*. Vol. 27. No. 1. P. 51–63. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.09.003>

Jyrkinen M. (2014) Women Managers, Careers and Gendered Ageism. *Scandinavian Journal of Management*. Vol. 30. No. 2. P. 175–185. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.07.002>

Komives S. (2011) College Student Leadership Identity Development. In: Murphy S. E., Reichard R. J. (eds.) *Early Development and Leadership: Building the Next Generation of Leaders*. New York: Routledge. P. 273–292. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203818343>

Lutter M. (2015) Do Women Suffer from Network Closure? *American Sociological Review*. Vol. 80. No. 2. P. 329–358. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0003122414568788>

McPherson M., Smith-Lovin L., Cook J. M. (2001) Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. *Annual Review of Sociology*. Vol. 27. P. 415–444. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>

Misra J., Lundquist J., Templer A. (2012) Gender, Work Time and Care Responsibilities among Faculty. *Sociological Forum*. Vol. 27. No. 2. P. 300–323. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>

Offermann L. R., Thomas K. T., Lanzo L. A., Smith L. N. (2020) Achieving Leadership and Success: A 28-Year Follow-Up of College Women Leaders. *The Leadership Quarterly*. Vol. 31. No. 4. Art. 101345. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101345>

Oksamitnaya S., Brodskaya S. (2004) Social'nyj klass kak faktor differentsiatsii zhiznennyh shansov [Social Class as a Factor of Differentiation of Life Chances]. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketing* [Sociology: Theory, Methods, Marketing]. No. 4. P. 24–42. (In Russ.)

Pavlova N. D. (2000) Dialog i ego intentsional'naya organizatsiya [Dialogue and Its Intentional Organization]. In: Ushakova T. N. et al. *Slovo v dejstvii* [The Word in Action]. St. Petersburg: Aletejya. (In Russ.)

Popova I. P. (2011) "Povorotnye punkty" v biografii i professional'nye kar'ery specialistov ["Turning Points" in the Biography and Professional Careers of Specialists]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4. P. 81–91. (In Russ.)

Purcell, D., MacArthur K., Samblanet S. (2010) Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*. Vol. 4. No. 9. P. 705–717. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>

Ryan M. K. et al. (2007) Opting out or Pushed off the Edge? The Glass Cliff and the Precariousness of Women's Leadership Positions. *Social and Personality Psychology Compass*. Vol. 1. No. 1. P. 266–279. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00007.x>

Schein V. E. (1973) The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 57. No. 2. P. 95–105. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0037128>

Stone P. (2007) *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*. Berkeley: University of California Press. DOI: <https://doi.org/10.1525/9780520941793>



Wolf C. (2019) Not Lost in Translation: Managerial Career Narratives and the Construction of Protean Identities. *Human Relations*. Vol. 72. No. 3. P. 505–533. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F0018726718778094>

*Zhenshchiny i muzhchiny Rossii. 2018* [Women and Men of Russia. 2018] (2020) Statisticheskij sbornik [Statistical Collection]. Moscow: Rosstat. (In Russ.)

**Author bio:**

**Yulia S. Chestnykh** — Graduate, Master's Programme in Complex Social Analysis, Faculty of Social Sciences, HSE University, Moscow, Russia. **E-mail:** [julia.96tmb@yandex.ru](mailto:julia.96tmb@yandex.ru). **RSCI Author ID:** 914342; **ORCID ID:** 0000-0002-0287-548X.

**Received:** 10.09.2021

**Accepted:** 03.12.2021