
Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 48—60.

Woman in Russian Society. 2022. No. 1. P. 48—60.

Научная статья

УДК 316.354:351/354

DOI: 10.21064/WinRS.2022.1.4

ОТНОШЕНИЕ К ЖЕНСКОМУ ЛИДЕРСТВУ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ

*Мария Викторовна Придатченко,
Надежда Владимировна Шалютина*

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, pridatchenko@fsn.unn.ru

Аннотация. Лидерство трактуется как квинтэссенция профессиональной субъектности, характеристиками которой являются активность, рефлексивность, свобода, творчество и ответственность. В статье приводятся результаты двух исследований, демонстрирующих гендерную окрашенность профессиональной субъектности женщин-лидеров. Согласно этим результатам, данная субъектность осложнена не столько институциональными барьерами, сколько специфичными ожиданиями по отношению к женщинам со стороны общества и самооценкой женщин.

Ключевые слова: профессиональная субъектность, женское лидерство, габитус, гендерное неравенство, гендерный профиль

Для цитирования: Придатченко М. В., Шалютина Н. В. Отношение к женскому лидерству в контексте профессиональной субъектности // Женщина в российском обществе. 2022. № 1. С. 48—60.

Original article

ATTITUDES TO WOMEN'S LEADERSHIP IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL SUBJECTIVITY

Mariya V. Pridatchenko, Nadezhda V. Shalyutina

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russian Federation, pridatchenko@fsn.unn.ru

Abstract. Leadership is interpreted as the quintessence of professional subjectivity, consisting in the ability to become a source of change in the surrounding social reality in order to transform it according to one's own goals and values. Professional subjectivity is gendered, especially in the sphere of power relations, where it is complicated not so much by objective

institutional barriers as by specific societal expectations towards women and women's self-esteem. The article presents the results of two studies conducted via online questionnaire survey of Nizhny Novgorod residents and expert semi-formalized interview with women holding leadership positions in different spheres. The highlighted characteristics of professional subjectivity: activity, reflexivity, freedom, creativity and responsibility were examined through the prism of Nizhny Novgorod residents' attitude towards women leaders. In those spheres where respondents have direct experience of interaction (mid-level female leaders) and in the traditional "female" spheres of economics and politics, respondents demonstrate gender neutrality and approval. Despite the declaration of gender equality, Nizhny Novgorod residents are wary of female leadership: they demonstrate doubts about women's ability to exercise effective leadership and apply innovative approaches to work. Research conducted by interview method demonstrates that female leaders are oriented in their ideas of the conditions for achieving success on internal, personal resources in the absence of established role models and without the use of social ties. This demonstrates a high level of women's professional subjectivity, which, however, is limited by the weak institutionalisation of women's leadership; the state and society declare that women's career development is limited only by their talents and hard work. Responsibility for "failure" is shifted to women. In this regard, the gendered nature of professional subjectivity lies in the greater activity and responsibility of women leaders, less freedom and creativity. These constraints are imposed on women themselves, seeking to meet the expectations of their environment: to take fewer risks, to show "motherly" concern for their environment, to be predictable and understandable to others.

Key words: professional subjectivity, women's leadership, habitus, gender inequality, gender profile

For citation: Pridatchenko, M. V., Shalyutina, N. V. (2022) Otnoshenie k zhenskomu liderstvu v kontekste professional'noi sub'ektnosti [Attitudes to women's leadership in the context of professional subjectivity], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 1, pp. 48—60.

Введение

Женское лидерство и профессиональная субъектность — актуальные темы дискуссий и научных исследований. Отчасти это связано с целым рядом смежных социальных проблем, затрагивающих вопросы демографии, теории и практики управления и внедрения новых норм гендерного порядка на рынке профессий [Силласте, 2020].

В публичной и приватной сферах жизни женщин в настоящее время происходят значительные изменения. Например, по данным журнала «Forbes», в 2018 г. Россия занимала третье место в мире по количеству женщин в высшем менеджменте — 41 % [Исторический феминизм... , 2018]. В приватной сфере исследование ВЦИОМ фиксирует значительные изменения в представлениях россиян о распределении семейных ролей (хотя реальное ролевое поведение остается в большей степени традиционным) [Равенство в семье... , 2018].

Ролевой спектр у мужчин и женщин расширяется и усложняется, при этом все еще есть сферы деятельности, где сильны гендерные диспропорции. Наиболее четко это проявляется в политическом и экономическом топ-менеджменте. Женщины, прорвавшиеся в управленческую страту, как правило, занимают должности

заместителей или менеджеров оперативных направлений (отделы бухгалтерии, управления персоналом, сервисной службы) [Эксперты назвали... , 2020].

Лидеры женского пола встречаются на руководящих должностях, но в политике их процент ниже. В Совете Федерации, который возглавляет Валентина Матвиенко, 20 % женщин-сенаторов [Члены Совета Федерации, 2021], в нижней палате парламента 15 % женщин-депутатов [Состав Государственной думы... , 2021]. В Правительстве Российской Федерации две женщины являются заместителями председателя, а кабинет министров представлен только одной женщиной — министром культуры [Персональный состав Правительства, 2021]. Тенденция преобладания мужчин в политике на федеральном уровне очевидна. Похожая картина складывается и на региональном уровне. Например, в состав правительства Нижегородской области входят 24 мужчины и 3 женщины [Состав правительства... , 2021].

Одной из важных причин настоящей гендерной ситуации может быть отсутствие доверия населения к женщинам, работающим на руководящих должностях, что обусловлено стереотипами о женском поведении, сложившимися у членов общества в процессе социализации, в том числе у самих женщин-профессионалок. Согласно докладу ООН о перспективах человеческого развития, опубликованному в 2020 г., наибольшая доля гендерных предрассудков в России направлена на политическую (68.43 %) и экономическую (58.77 %) сферы [Tasking social norms, 2020]. Женская профессиональная успешность представляется допустимой в типично женских секторах экономики (индустрия красоты, моды) и политики (сферы образования, здравоохранения, финансов), на уровне мелкого и среднего бизнеса. Сферы технологий и промышленного производства не являются типичными пространствами для профессионального продвижения женщин из-за убежденности членов общества в необходимости «специфических» мужских качеств для успеха в этих направлениях. Уже на этапе первичной социализации, школьного образования и абитуриентских притязаний девушек оттесняют от «мужских» профессий, формируют у них «собственные» предпочтения в жизненной и профессиональной стратегиях, затрудняя реализацию женской профессиональной субъектности.

Теоретико-методологические подходы

Субъектность — термин, имеющий долгую историю становления и трансформации в социологии. Усиление внимания социологов к этому понятию связано с самой логикой развития социологической мысли — движения от дегуманизированной социальности к человеку как субъекту, конструирующему социальность [Штомпка, 1996]. В отличие от близких понятий «актор», «агент», «личность» термин «субъект» включает в себя значение активного начала, способности к саморазвитию, самоконструированию.

Профессиональная субъектность предполагает осознанное приобретение необходимых для профессиональной деятельности компетенций, способность к целенаправленной преобразовательной активности, осознанному выбору в постоянно изменяющейся социокультурной и экономической ситуации. В целом исследователи едины в том, что основу профессиональной субъектности составляют активность, свобода, ответственность, творчество и рефлексивность.

Квинтэссенцией профессиональной субъектности становится лидерство — способность формулировать и претворять в жизнь профессиональные сценарии, выступать источником воздействия на окружающую социальную реальность, адекватно реагировать на последующие изменения и быть готовым нести за них ответственность.

Формирование профессиональной субъектности обусловлено тремя группами факторов. Макроуровневые факторы включают общекультурные паттерны и институциональные факторы, присущие данному обществу в определенный культурно-исторический период. Мезоуровневые факторы — это характеристики мезосреды: семьи, референтной группы, региона проживания, круга общения, образовательных институтов. В группу микроуровневых факторов входят интрасубъективные характеристики — интериоризированные ценности, цели, представления об успехе и способах его достижения.

В данной работе мы сосредоточимся на микроуровневых факторах. Они позволяют оценить включенность субъекта в профессиональное жизнетворчество и отражают присвоенные личностью макроуровневые компоненты социального поля. В современном обществе практически отсутствуют юридические нормы, ограничивающие деятельность женщин в профессиональной сфере. Опросы общественного мнения демонстрируют поступательную трансформацию представлений о распределении мужских и женских ролей в профессиональной и домашней сферах в сторону баланса. Можно сделать вывод, что у женщины нет объективных преград на пути к собственной профессиональной субъектности и лидерству. Анализ микроуровневых факторов и субъектных практик поможет выявить источники представлений, ограничивающих профессиональное продвижение женщин, и латентные макрофакторы, определяющие традиционный гендерный профиль габитуса.

В процессе становления женщина-лидер сталкивается с субъективными барьерами — ожиданиями со стороны общества и собственной самооценкой. Профессиональная субъектность гендерно окрашена: гендер определяет социальное поле развития, задает координаты профессиональной деятельности. Женская профессиональная идентичность зачастую размыта, карьера строится сложнее, чем мужская: нагрузка, связанная с рождением детей, уходом за ними, обслуживанием семьи, оказывает влияние на распределение времени и других ресурсов. Кроме того, от женщин ожидают реализации материнской роли и на работе — чуткости, внимания, понимания. Женщины, стремящиеся выстроить карьеру, в том числе управленческую, вынуждены проявлять значительно большую активность по сравнению с мужчинами, сочетая «мужские» и «женские» модели лидерства.

Наряду с этим, женщинам приходится противостоять не только стереотипам общества, но и собственным психологическим барьерам, в том числе «страху успеха», выявленному М. Хорнер (см. по: [Бендас, 2006]). Этот феномен описывает сопутствующую деловому успеху тревожность, связанную с отрицательными эмоциями женщин по поводу последствий их профессиональных достижений в тех областях, в которых, согласно гендерным стереотипам, этих достижений не может быть.

Постановка задачи / выдвижение гипотезы

В данной статье мы опишем субъективные барьеры, встающие на пути профессиональной субъектности женщин. Гипотезой работы выступает предположение о том, что основным барьером в формировании профессиональной субъектности являются ожидания общества и связанные с ними установки женщин-профессионалок, определяющие традиционный гендерный профиль габитуса и предполагающие наличие феномена «стеклянного потолка» в их карьере.

Методология

В статье приводятся результаты исследований авторов, проведенных в апреле — мае 2020 г. в Нижнем Новгороде. На первом этапе исследования были выделены маркеры отношения нижегородцев к женщинам, занимающим лидерские позиции. На втором этапе был осуществлен опрос методом онлайн-анкетирования ($n = 248$; возраст респондентов от 16 до 75 лет) и исследование «Карьерный путь женщин-лидеров» в форме экспертного полужформализованного интервью с женщинами, занимающими руководящие должности в разных сферах деятельности.

Результаты

Мы исходили из гипотезы, что главным барьером на пути развития профессиональной субъектности женщин-лидеров являются установки общества. Это предположение частично верно: опрошенные нижегородцы декларируют гипотетическое гендерное равенство. Регулярно сталкиваясь в повседневности с женским лидерством, они относятся к этому явлению настороженно: демонстрируют сомнения в способности женщин к эффективному руководству и применению инновационного подхода в работе. В тех сферах, где опрошенные имеют непосредственный опыт взаимодействия с женщинами-руководительницами среднего уровня управления, и в традиционно «женских» сферах экономики и политики они демонстрируют гендерную нейтральность и одобрение, но с меньшей готовностью принимают женское лидерство в традиционно «мужских» сферах (высший уровень управления в сферах крупного бизнеса и политики).

Большинство опрошенных относятся к женскому лидерству в целом положительно, различие между мужчинами и женщинами наблюдается только в степени его поддержки: опрошенные женщины выражают свое одобрение более уверенно (табл.).

Степень одобрения деятельности женщин в политике и бизнесе мужчинами и женщинами, %

Пол	Определенно одобряю	Скорее одобряю	Скорее не одобряю	Определенно не одобряю	Затрудняюсь ответить
Женщины	48	36	10	1	5
Мужчины	22	34	16	15	13

Парадоксальным является следующий факт. Большинство опрошенных (77 %) утверждают, что в жизни им приходилось встречаться с женщинами,

занимающими руководящие должности (рис. 1), однако более трети респондентов (44 %) считают, что женское лидерство скорее не развито (рис. 2).

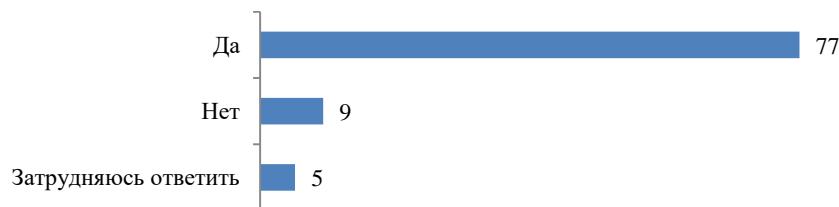


Рис. 1. Ответы на вопрос «Встречались ли лично Вам женщины, занимающие лидерские, руководящие позиции?», %

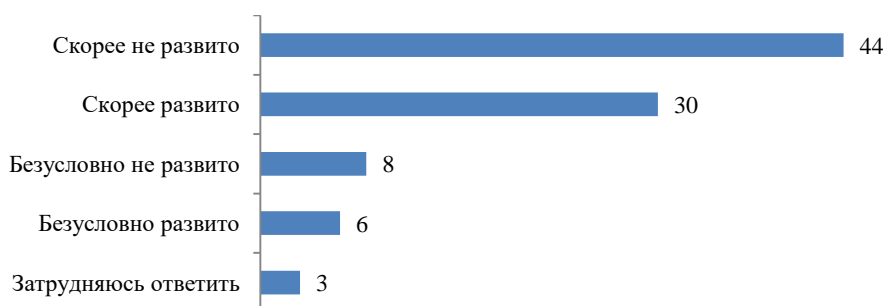


Рис. 2. Ответы на вопрос «Как Вы думаете, насколько распространено женское лидерство в России?», %

Большинство опрошенных (70 %) одобряют деятельность женщин, занимающих руководящие должности, но при анализе важно учесть ранг этих должностей. Гипотеза о настороженном отношении к женщинам-руководительницам высшего звена подтверждается. Так, например, женщин, занимающих высокий пост, поддерживают 59 % респондентов (рис. 3), женщин-руководительниц среднего уровня — 66 % (рис. 4). Соответственно и о негативном отношении к женщинам, занимающим высокий пост, заявляет большее число респондентов — 18 %, эта цифра снижается в два раза при оценке женщин-руководительниц среднего уровня.

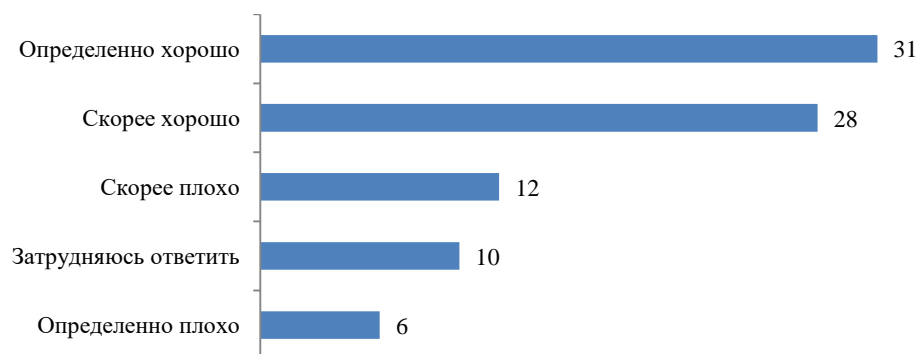


Рис. 3. Ответы на вопрос «Как Вы относитесь к тому, что женщина займет высокий пост?», %

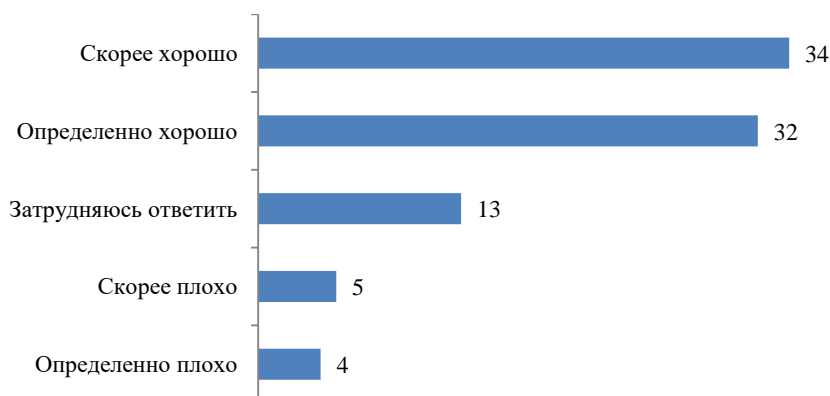


Рис. 4. Ответы на вопрос «Как Вы относитесь к тому, что женщина займет невысокий пост (руководящая должность среднего уровня)», %

Полученные данные подтверждают тот факт, что женское лидерство и власть в России проявляются в основном на среднем уровне: большинство руководителей низшего и среднего звена в социальной, образовательной, культурной сферах — женщины. На рисунке 5 представлены пять основных сфер, выделенных в результате проведения кластерного анализа опроса. Это сферы, в которых женское лидерство встречается наиболее часто. Отметим, что третью позицию в рейтинге заняла экономическая сфера, причем специфически гендерно-окрашенная — индустрия красоты, мода, торговля.

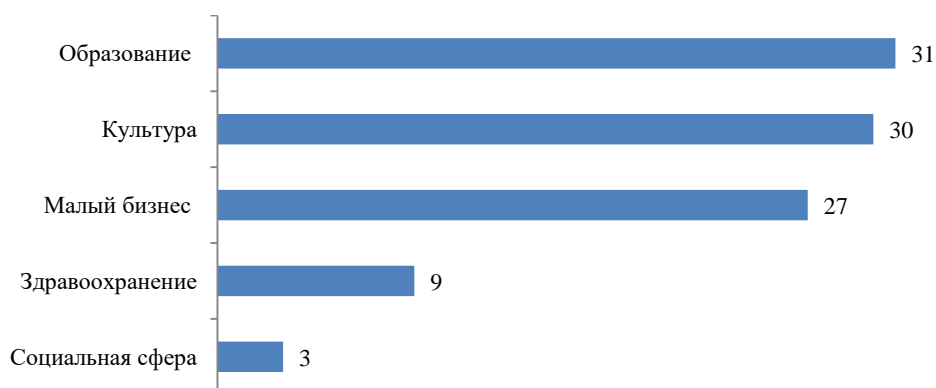


Рис. 5. Ответы на вопрос «Как Вы думаете, в каких сферах женское лидерство встречается в наибольшей степени?», %

В подтверждение своего мнения о гендерном равенстве 64 % опрошенных ответили, что женщины могут работать по любым специальностям, не согласны с этим утверждением 30 %. По всей видимости, это декларативные заявления, намечающие общую тенденцию к гендерному равенству. Отвечая на вопросы о карьерных возможностях женщин, респонденты не были столь оптимистичны: о равных шансах на продвижение по карьерной лестнице говорят только 19 % опрошенных, более половины уверены в том, что женщине сложнее получить руководящую должность, чем мужчине (рис. 6).

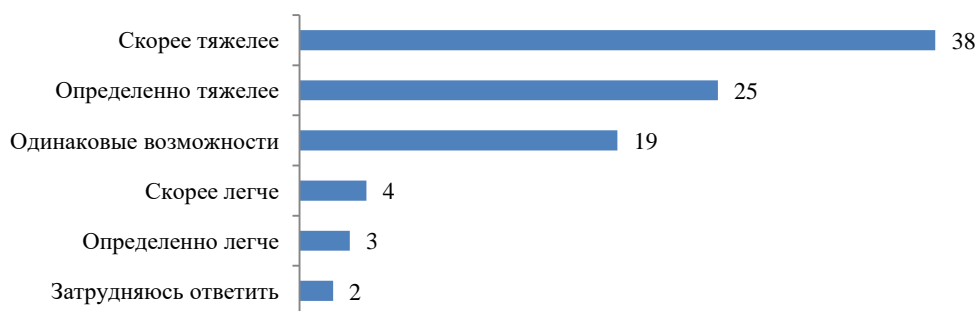


Рис. 6. Ответы на вопрос «Как Вы думаете, женщинам легче или сложнее добиться лидерских, руководящих позиций, чем мужчинам?», %

Наибольший гендерный дисбаланс наблюдается в ответах на вопрос о способности женщин к профессиональному творчеству и открытости к инновациям. Мы отмечаем, что преобразовательная деятельность является важной составляющей профессиональной субъектности. По мнению опрошенных, мужчины в большей степени способны к созданию нового, данную точку зрения разделяют 40 %, лишь 10 % полагают, что в этой области женщина превосходит мужчину.

Несмотря на признание большинством респондентов гипотетической возможности у женщины достичь успеха, в оценке качества ее руководства они оказались консервативны: 50 % склонны считать, что мужчины лучше справляются с управленческим трудом, в поддержку женщин высказались лишь 12 %, почти 40 % затруднились ответить.

Что касается качеств женщин и мужчин — лидеров (рис. 7, 8), стоит отметить многообразие характеристик, которые были выявлены в ходе опроса. Менее 5 % респондентов в своем ответе указали, что женщинам нужно обращать внимание на семью, а не на карьеру. Профессионализм, целеустремленность, работоспособность, настойчивость считаются важными характеристиками и для женщин и для мужчин — лидеров. В «женский» список попало качество «мягкость», хотя отметили его менее половины опрошенных. Отличием списка лидерских качеств мужчин стали «честность» и «справедливость».

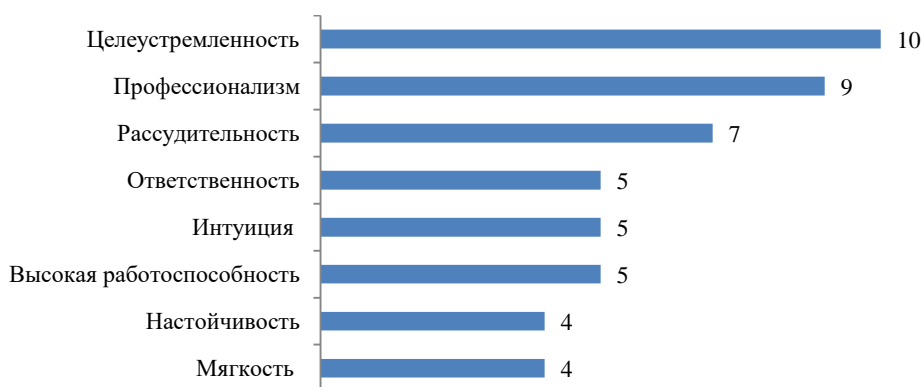


Рис. 7. Ответы на вопрос «Какие качества кажутся Вам наиболее подходящими для женщины-руководительницы?», чел.

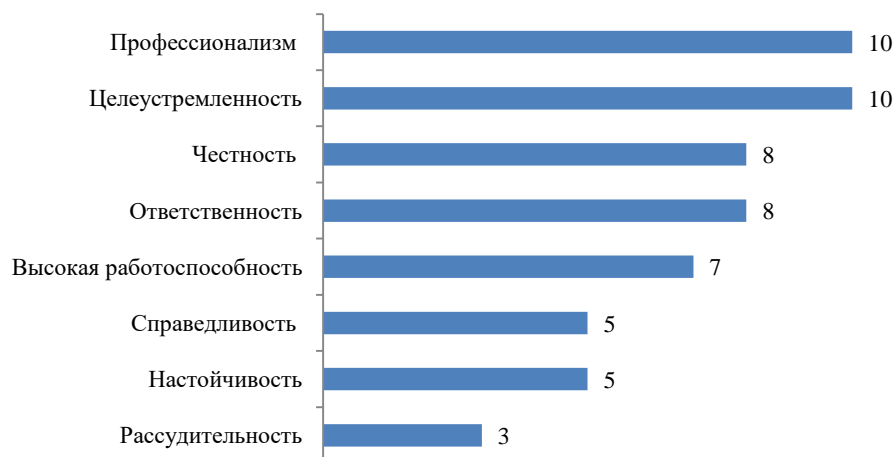


Рис. 8. Ответы на вопрос «Какие качества кажутся Вам наиболее подходящими для мужчины-руководителя?», чел.

Вопрос о качествах, необходимых женщине-лидеру, представляется важным, поэтому картину, полученную в результате опроса, мы дополнили мнением самих женщин-лидеров. Было проинтервьюировано 12 женщин, работающих на руководящих должностях в разных сферах деятельности.

Участницы интервью занимались управлением в малых группах — от 5 до 50 человек, стаж работы колебался в границах от 8 месяцев до 20 лет в сфере торговли, PR, образования, социальной и производственной сферах.

Специфика женского лидерства отражена в комплексе характеристик, свойственных женщинам-руководительницам с точки зрения их самих (рис. 9).

Респондентки отрицают проявление гендерных особенностей в профессиональном творчестве или активности: *в первую очередь лидер — это профессионал; бесполое существо; главное, что у человека есть идеи и он к ним идет*. Однако сами они выделяют такие свои качества, как эмоциональность и эмпатия. Забота о подчиненных — важная черта, которую отмечают многие интервьюируемые. Она включает в себя поддержание организационного и психологического комфорта. *Либо вы решаете конфликты между собой самостоятельно, либо эти конфликты решаю я*, — сказала своим сотрудникам в начале управленческой деятельности одна из опрошенных (представительница сферы торговли). Такая позиция позволила ей и поднять свой авторитет, и снизить количество межличностных конфликтов в коллективе. Представительница образовательной сферы в своем ответе обращает внимание на стойкость характера женщин-лидеров: *женщина хочет доказать самой себе, что она может, она справится...* Женщины в большей степени ожидают трудностей и готовы к ним. Отмечаются и другие положительные черты женского лидерства. Ниже представлены все названные качества (рис. 9).



Рис. 9. Положительные качества женщин-лидеров, чел.

Из отрицательных качеств женщин-лидеров всеми интервьюируемыми выделяется отсутствие стрессоустойчивости; интересно, что эмоциональность трактуется испытуемыми и в положительном, и в отрицательном ключе. *Я оберегаю своих сотрудников от посторонних, это моя вотчина, но сама бываю резка,* — признает руководительница отдела в социальной сфере. Материнская забота о команде часто оборачивается гиперответственностью, которая уменьшает возможности развития руководителя. Представительница сферы торговли сообщила: она испытывает сложности с делегированием (обязанностей. — М. П., Н. Ш.), что приводит к тотальной занятости. Руководительница женского коллектива в финансовой сфере обратила внимание, что избыточная забота может снижать эффективность работы команды: *Ты понимающе относишься. Люди привыкают и перестают думать.* Несколько женщин-лидеров, отметили, что их активность порой ограничена чувством ответственности за команду. *Лавировать должна (между интересами сотрудников и требованиями вышестоящего руководства. — М. П., Н. Ш.). Это приводит к тому, что человек останавливается на руководителе среднего звена»* (начальница технической службы). Женская профессиональная субъектность характеризуется высоким уровнем ответственности, который сужает рамки действий женщины-руководительницы и ограничивает ее свободу.

Говоря о тенденциях, все интервьюируемые соглашались с тем, что в профессиональной сфере происходит перераспределение ролей. Однако некоторые утверждают, что *остается определенный набор специальностей, где женщина не справится по физическим показателям.*

Кроме того, в качестве одной из основных причин гендерного дисбаланса в сфере топ-менеджмента несколько опрошенных указали на существование «закрытого мужского клуба»: *это мужчины старше 50, с одинаковым бэкграундом, им проще договориться друг с другом; у них больше связей.* Интерпретируя

подобные утверждения в терминологии М. Грановеттера [Грановеттер, 2009], можно сделать вывод об активном использовании мужчинами своих «сильных слабых связей»; мужчины не стесняются задействовать собственный нетворкинг; женщины в большей степени полагаются на личные ресурсы, стараясь не дискредитировать свою профессиональную успешность.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы. Представления женщин об условиях достижения успеха в значительной степени ориентированы на внутренние, личные ресурсы. Отношение к профессиональной субъектности женщин неоднозначно. Опрошенные признают высокую активность и ответственность женщин-лидеров. Что же касается творчества и свободы как характеристик профессиональной субъектности, то эти качества, по мнению респондентов, ограничены. Возможно, данные ограничения налагают на себя сами женщины, стремясь оправдать ожидания со стороны окружения.

Недоверие общества к лидерской активности женщин и его ожидания «правильного» женского поведения свидетельствуют о слабой институционализации женского лидерства и вынуждают женщин совмещать в своих практиках профессиональные цели и традиционные женские паттерны. Анализ интервью демонстрирует высокую степень сформированности профессиональной субъектности женщин-руководительниц и в то же время избыточную личностную вовлеченность в рабочие процессы, обусловленную традиционными гендерными ролями. Последняя характеристика ограничивает возможности свободно действовать и обращаться за поддержкой.

Социальные изменения последних десятилетий значительно расширили круг жизненных стратегий, доступных женщине. И государство, и общество декларируют, что женщина вольна выбирать профессиональную стезю и ее карьерный рост ограничен лишь ее талантами и трудолюбием. В этих условиях женщина вынуждена балансировать между новыми возможностями и устаревшими, но до сих пор действующими ожиданиями общества относительно традиционных гендерных ролей и поведения, что существенно повышает расход ее личных ресурсов и снижает возможности карьерного продвижения.

Список источников

- Бендас Т. В. Гендерная психология: учебное пособие. СПб.: Питер, 2006. 431 с.
- Грановеттер М. Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10, № 4. С. 31—49.
- Исторический феминизм: почему в России так много женщин-руководителей // Forbes Woman. 2018. 15 марта. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/358537-istoricheskiy-feminizm-pochemu-v-rossii-tak-mnogo-zhenshchin-rukovoditeley> (дата обращения: 04.02.2021).
- Персональный состав Правительства. 2021. URL: <http://government.ru/gov/persons> (дата обращения: 04.02.2021).
- Равенство в семье: от деклараций к реальности // Инфографика ВЦИОМ. 2018. 6 марта. URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/religion-lifestyle/gender-problems/article/ravenstvo-v-seme-ot-deklaracii-k-realnosti.html> (дата обращения: 05.02.2021).

- Силласте Г. Г. Рынок труда, занятости и профессий как экономическое пространство формирования нового гендерного порядка // *Женщина в российском обществе*. 2020. № 2. С. 38—51.
- Состав Государственной думы седьмого созыва. 2021. URL: <http://duma.gov.ru/duma/deputies/7> (дата обращения: 24.01.2021).
- Состав правительства // Правительство Нижегородской области. 2021. URL: <https://government-nnov.ru/gov/structure> (дата обращения: 02.02.2021).
- Члены Совета Федерации. 2021. URL: <http://council.gov.ru/structure/members/> (дата обращения: 23.01.2021).
- Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: Аспект-Пресс, 1996. 414 с.
- Эксперты назвали долю женщин во главе российских компаний // *Известия*. 2020. 6 февраля. URL: <https://iz.ru/983996/2020-03-06/eksperty-nazvali-doliu-zhenshchin-vo-glave-rossiiskikh-kompanii> (дата обращения: 05.02.2021).
- Tackling social norms: a game changer for gender inequalities // *Human Development Perspectives*. 2020. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf (дата обращения: 05.02.2021).

References

- Bendas, T. V. (2006) *Gendernaia psikhologiya: Uchebnoe posobie* [Gender psychology: Textbook], St. Petersburg: Piter.
- Chleny Soveta Federatsii* (2021) [Members of the Federation Council], available from <http://council.gov.ru/structure/members> (accessed 23.01.2021).
- Èksperty nazvali doliu zhenshchin vo glave rossiiskikh kompanii (2020) [Experts named the share of women at the head of Russian companies], *Izvestiia*, 6 fevralia, available from <https://iz.ru/983996/2020-03-06/eksperty-nazvali-doliu-zhenshchin-vo-glave-rossiiskikh-kompanii> (accessed 02.02.2021).
- Granovetter, M. (2009) Sila slabykh svyazei [The strength of weak ties], *Èkonomicheskaiia sotsiologiya*, vol. 10, no. 4, pp. 31—49.
- Istoricheskii feminizm: pochemu v Rossii tak mnogo zhenshchin-rukovoditelei (2018) [Historical feminism: why there are so many women leaders in Russia], *Forbes Woman*, 15 marta, available from <https://www.forbes.ru/forbes-woman/358537-istoricheskii-feminizm-pochemu-v-rossii-tak-mnogo-zhenshchin-rukovoditeley> (accessed 04.02.2021).
- Personal'nyĭ sostav Pravitel'stva* (2021) [Personal composition of the Government], available from <http://government.ru/gov/persons> (accessed 04.02.2021).
- Ravenstvo v sem'e: ot deklaratsii k real'nosti (2021) [Equality in the family: from declaration to reality], *Infografika VTsIOM*, 6 marta, available from <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/religion-lifestyle/gender-problems/article/ravenstvo-v-seme-ot-deklaracii-k-realnosti.html> (accessed 05.02.2021).
- Shtompka, P. (1996) *Sotsiologiya sotsial'nykh izmenenii* [The sociology of social change], Moscow: Aspekt-Press.
- Sillaste, G. G. (2020) Rynok truda, zaniatosti i professii kak èkonomicheskoe prostranstvo formirovaniia novogo gendernogo poriadka [The labor, employment, and occupation market as the economic space of the new gender order], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 2, pp. 38—51.
- Sostav Gosudarstvennoi dumy sed'mogo sozyva* (2021) [Composition of the State Duma of the seventh convocation], available from <http://duma.gov.ru/duma/deputies/7> (accessed 24.01.2021).
- Sostav pravitel'stva* (2021) [Composition of the government], *Pravitel'stvo Nizhegorodskoi oblasti*, available from <https://government-nnov.ru/gov/structure> (accessed 02.02.2021).

Tackling social norms: a game changer for gender inequalities (2020), *Human Development Perspectives*, available from http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf (accessed 05.02.2021).

Статья поступила в редакцию 05.12.2021; одобрена после рецензирования 09.12.2021; принята к публикации 09.12.2021.

The article was submitted 05.12.2021; approved after reviewing 09.12.2021; accepted for publication 09.12.2021.

Информация об авторах / Information about the authors

Придатченко Мария Викторовна — кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, pridatchenko@fsn.unn.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of Branch and Applied Sociology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).

Шалютина Надежда Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры отраслевой и прикладной социологии, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия, shalyutina@fsn.unn.ru (Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Department of Branch and Applied Sociology, National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation).