

УДК 330:316.4

DOI: 10.26140/anie-2020-0902-0086

## ГЕНДЕРНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПРОФИЛАКТИКА И НЕКОТОРЫЕ СПОСОБЫ БОРЬБЫ

© 2020

AuthorID: 736254

SPIN: 9502-6593

ResearcherID: V-1952-2018

ORCID: 0000-0002-7273-1852

ScopusID: 57204862811

**Мальцева Светлана Михайловна**, кандидат философских наук,  
доцент кафедры философии и теологии

*Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина  
(603005, Россия, Нижний Новгород, ул. Ульянова, 1, e-mail: maltsevasvetlana@yandex.ru)*

AuthorID: 296094

**Гвоздики Сергей Васильевич**, кандидат исторических наук, доцент,  
заведующий кафедрой естественно-научных дисциплин

*Московский технический университет связи и информатики, Волго-Вятский филиал  
(603011, Россия, Нижний Новгород, ул. Менделеева, д.15; e-mail: svg0660@yandex.ru)*

AuthorID: 737385

SPIN: 2891-9107

ResearcherID: K-2793-2017

ORCID: 0000-0003-0034-2353

ScopusID: 571909606529

**Хижная Анна Владимировна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры профессионального  
образования и управления образовательными системами

**Шигаева Елена Сергеевна**, студент

*Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина  
(603005, Россия, Нижний Новгород, Ульянова, 1, e-mail: shigaevaes@std.mininuniver.ru)*

**Аннотация.** Гендерные стереотипы существенным образом влияют на современное сознание: отличительные черты мужской и женской половой идентификации специфически отражаются на положении человека в обществе, его личной и профессиональной судьбе. А гендерная асимметрия и нормы, стереотипы, правила поведения в управленческой деятельности имеют спорный характер. Индикаторами гендерных характеристик поведения служат социальные ожидания, роли и требования половой адекватности поведения. В данной работе описаны социальные причины возникновения гендерных стереотипов в управленческой деятельности и выявлены методы смягчения влияния стереотипов на индивидов. Новизна исследования заключается в том, что проблема гендерных стереотипов в управленческой деятельности была рассмотрена со стороны страхов индивидов, идущих в сферу управления. Полученные в результате исследования знания не исключают возможности использования коррекционных рекомендаций, способствующих усвоению нормативных гендерных ролей и коррекции искажённых, ложных гендерных стереотипов. Эффективность рекомендованных мероприятий повысится, если хотя бы некоторые из них войдут в государственные образовательные программы или хотя бы будут поддержаны государством.

**Ключевые слова:** гендерные стереотипы, личность, управленческая деятельность, неравенство, образование.

## GENDER STEREOTYPES IN MANAGEMENT: PREVENTION AND SOME WAYS TO COMBAT THEM

© 2020

**Maltseva Svetlana Mikhailovna**, Candidate of Philosophy, Associate Professor  
of the Department of Philosophy and Theology

*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University  
(603005, Russia, Nizhny Novgorod, Ulyanov St., 1, e-mail: maltsevasvetlana@yandex.ru)*

**Gvozdkov Sergey Vasilyevich**, candidate of historical Sciences, associate Professor,  
head of the Department of the natural Sciences

*Moscow Technical University of Communications and Informatics (Volga-Vyatka branch)  
(603011, Russia, Nizhny Novgorod, Mendeleev street, 15, e-mail: svg0660@yandex.ru)*

**Khizhnaya Anna Vladimirovna**, candidate of pedagogical Sciences, associate Professor of the Department  
of professional education and management of educational systems

**Shigaeva Elena Sergeevna**, student

*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University  
(603005, Russia, Nizhny Novgorod, Ulyanov St., 1, e-mail: shigaevaes@std.mininuniver.ru)*

**Abstract.** Gender stereotypes have a significant impact on modern consciousness: the distinctive features of male and female gender identification are specifically reflected in the position of a person in society, his personal and professional destiny. And gender asymmetry and norms, stereotypes, and rules of behavior in management activities are controversial. Indicators of gender characteristics of behavior are social expectations, roles, and requirements for sexual adequacy of behavior. This paper describes the social causes of gender stereotypes in management activities and identifies methods to mitigate the impact of stereotypes on individuals. The novelty of the study lies in the fact that the problem of gender stereotypes in management activities was considered from the side of the fears of individuals who go to the sphere of management. The knowledge obtained as a result of the research does not exclude the possibility of using corrective recommendations that help to assimilate normative gender roles and correct distorted, false gender stereotypes. The effectiveness of the recommended measures will increase if at least some of them are included in state educational programs or at least supported by the state.

**Keywords:** gender stereotypes, personality, management, inequality, education.

## ВВЕДЕНИЕ

**Постановка проблемы.** В настоящее время исследование гендерных отношений постепенно становится Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 2(31)

неотъемлемой частью большинства социальных наук, что приводит к тому, что в обществе часто обсуждаются вопросы, связанные с особенностями пола человека.

его психологическими различиями [1, 2, 3]. Несмотря на то, что во многих странах декларируется равноправие, в реальной картине мира ситуация является противоположной: гендерные стереотипы определяют неравнозначное положение человека. Стереотипное мышление мешает правильно оценить человека противоположного пола и его возможности, а также препятствует грамотному построению рабочих отношений. То есть половые стандарты искривляют восприятие человека как личности. Гендерная роль – набор ожидаемых образцов поведения (норм) для мужчин и женщин. Стереотип же – мнение о личностных качествах группы людей. Гендерные стереотипы выступают как набор общепринятых представлений, выраженных в типичных упрощенных суждениях, касательно роли и места женщин и мужчин в мире, обществе, должных норм их поведения, мотивов и потребностей. В общественном сознании гендерные стереотипы реализуются в виде стандартизированных представлений о моделях поведения и чертах характера, которые соответствуют категориям «мужское» и «женское» [4, 5].

С древних времён главными занятиями мужчин считались «сохранение быта, работа, защита семьи», а женщины «дом и рождение детей». Социальное неравенство пришло к нам из глубины веков, и сохранилось до сих пор. Мужчина всегда был главным, на его плечах лежало больше ответственности, но с течением времени, менялись функции и задачи каждого из членов семьи. Женщина всегда занималась домашними делами и материнством, но общество развивается и эволюционирует. Современное неравенство мужских и женских ролей привели к негармоничному общественному устройству [6].

В современном обществе женщина тоже может работать и много зарабатывать, но, к сожалению, гендерные стереотипы, зародившиеся в древности, дают на психологию женщин, что вызывает страхи в проявлении их лидерских качеств. И многие мужчины не поддерживают идею «женщина – руководитель». В этом и состоят социальные причины возникновения гендерных стереотипов.

#### МЕТОДОЛОГИЯ

*Формирование целей статьи.* Выявление и изучение гендерных стереотипов в управленческой деятельности, а также описание некоторых коррекционных методов, смягчающих влияние гендерных стереотипов и способствующих гендерному равновесию.

*Используемые в исследовании методы.* Работа имеет теоретический характер и строится на анализе научной литературы по экономике, социологии и педагогике, а также систематизации полученных данных о направлениях и способах коррекции гендерного неравенства в сфере управления.

#### РЕЗУЛЬТАТЫ

*Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.*

Исследования гендерной асимметрии охватывают всё больше сфер: социальные институты, разные классы людей, коллективы, где стереотипы определяются тем, что люди принадлежат к различным гендерным категориям. Многие исследователи констатируют, что в российском обществе не только существует, но и преобладает гендерное неравенство [7-13]. Чтобы сбалансировать роль женщин и мужчин в современном обществе, а особенно в сфере управления, надо искоренить стереотипное мышление по поводу социальных ролей и гендерных характеристик поведения, но это произойдёт не скоро, так как подавляющая часть населения живёт стереотипами прошлого.

Работы, связанные с изучением гендерных стереотипов и различий в современном мире, являются очень актуальными. Сейчас, когда мы пропагандируем равноправие полов и феминизм, это приводит к тому, что женщины, также, как и мужчины, могут занимать управлен-

ческие должности. И не только занимать, но и руководить лучше, чем мужчины. По проблематике гендерных особенностей в управлении в настоящее время существует множество исследований, противоречивых взглядов. Одни авторы утверждают о том, что многие считают, что нет существенных различий в том, как мужчины и женщины руководят предприятием, организацией. У других совершенно противоположное мнение: мужской стиль руководства всё-таки отличается от женского, и он более эффективный [14-16].

Л.С. Егорова, в рамках научного проекта «Гендерные стереотипы в социокультурных процессах средних городов России» приводит данные опроса о содержании гендерных стереотипов в области управления социальными и экономическими процессами. Анализировались, сопоставлялись и оценивались гендерные стереотипы, зафиксированные в общественном мнении в российской провинции, также изучалось их доминирование в различных половозрастных, социальных и профессиональных группах. Данные, полученные в ходе социологического исследования, привели к следующим результатам: и сегодня влиянием под гендерные стереотипы современные мужчины и женщины и строят свою карьерную лестницу, и выбирают жизненную стратегию [17].

Важной проблемой по отношению к женщинам является необъективная оценка, выполняемых ими рабочих заданий и планов. Во многих странах женщины получают более низкую заработную плату, к тому же замечено, что при прочих равных условиях женщинам предоставляется меньше исходной информации, а сроки реализации проектов и заданий ставятся более жёсткие.

Часто женщинам приписывается некомпетентность, отсутствие логики, отсутствие стремления к продвижению по карьерной лестнице. Всё это осложняет их путь получения руководящей должности. Множество препятствий ждёт женщин прежде, чем стать лидером. Конечно, мужчинам тоже непросто занять руководящую должность, но в сравнении, им это сделать гораздо проще. По мнению многих специалистов, для женщины путь к власти связан с преодолением многочисленных препятствий, а для мужчины – с реализацией многочисленных возможностей [18, 19].

В статье Н.Б. Бячковой описаны сильные и слабые качества, необходимые управленцу, свойственные мужчинам и женщинам: мужчины в бизнесе доминируют, потому что умело действуют в ситуации неопределённости и угрозы риска, эффективно используют других людей. Женщины чаще преуспевают за счёт способности добиваться компромисса, гибкости поведения и умению продемонстрировать уверенность в себе [20].

Также отмечаются различия в мотивации между мужчинами и женщинами. По результатам различных исследований для женщин более характерно разделение процессов и мотивов на составляющие части, а для мужчин стремление к реализации мотивов более общего порядка.

Таким образом, можно сделать вывод, что различия в управлении между полами существуют, а гендерные стереотипы заглушают личностные таланты и не дают личности проявить себя. Часто это происходит из-за страхов, что нестандартное поведение не примет, осудит общество. Думается, следующие рекомендации могут способствовать избавлению от гендерных стереотипов в управлении.

Во-первых, необходимо начать создавать различные тренинги и курсы по личностным проявлениям в управленческой деятельности. Это поможет меньше поддаваться давлению общества. Тем самым люди станут более раскрепощёнными и перестанут носить «искусственные маски», притворяясь теми, кем на самом деле не являются; они перестанут бояться предлагать свои идеи. Отдельным блоком в рекомендуемые тренинги нужно включать анализ управленческих ситуаций с точки зрения мужчин и женщин. Представители разных

гендеров должны видеть сильные и слабые стороны своего и противоположного пола, понимать, где работает стереотип, а где есть реальное видение ситуации.

Во-вторых, следует разработать такие методы управления коллективом, при которых мужчины и женщины могут спокойно работать вместе и даже проявлять свои лучшие коммуникативные качества.

В-третьих, должно больше уделять внимание опровержению и выявлению ложных гендерных стереотипов, мешающих развиваться людям в той области, в которой они действительно желают достичь успеха.

Безусловно, эффективность рекомендованных мероприятий повысится, если хотя бы некоторые из них войдут в государственные образовательные программы или хотя бы будут поддержаны государством. Так, например, М.А. Шумковой предложен перечень эффективных, на наш взгляд, методов по смягчению влияния гендерных стереотипов на личностные проявления [21]:

1. Использование элементов гендерного подхода в образовании, так как оно является одним из основных факторов, оказывающих влияние на формирование гендерного единства [22].

2. Коррекция (работа с детьми) воздействия гендерных стереотипов в сторону поощрения проявления личностных склонностей индивида:

- может быть достигнута расширением зон самореализации детей в образовательном процессе;
- формирование опыта равноправного сотрудничества мальчиков и девочек, юношей и девушек, мужчин и женщин в совместной деятельности;
- поощрение детей к самовыражению чувств;
- создание условий для тренировки межполовой чувствительности (через обмен ролями) [23, 24].

3. Реальное применение личностно-ориентированной педагогики.

4. Использование педагогами и психологами эффективных методик, направленных на обнаружение ложных гендерных стереотипов, искажающих гендерное восприятие [25, 26].

## ВЫВОДЫ

**Выводы исследования.** Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что российское общество нуждается в устранении гендерных стереотипов, а особенно в управленческой деятельности. Это связано с тем, что из-за страхов, люди боятся проявлять свои лидерские качества и перестают стремиться идти «вверх» по карьерной лестнице. К сожалению, гендерные стереотипы до сих пор существуют в современном обществе, и гендерная асимметрия ярко проявляется в сфере управления, что мешает людям добиться своих целей.

Исходя из проанализированных исследований, можно сказать, что всё это лишь стереотипное мышление, потому что при правильных, не нагнетающих условиях женщины могут стать лучшими лидерами, чем мужчины. Люди должны понять, что женщины также конкурентоспособны, как и мужчины. И что профессиональный успех женщин зависит от окружающей среды, то есть, если отбросить все стереотипы и воспринимать женщин, как таких же равноправных сотрудников на руководящую должность, то они покажут все свои лучшие личностные качества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Ефимова Л.В. Гендер как социальная проблема общества // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2015. № 2 (11). С. 12-14.
2. Хазина А.В., Строганов Д.А. Эллинизм в опыте ментальной идентификации // *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология*. 2016. № 8 (229). С. 12-15.
3. Мальцева С.М., Кубышева О.О. Гедонистический образ жизни в современном обществе потребления // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2018. № 8 (34). С. 237-241.
4. Голдберг Э. *Управляющий мозг: Лобные доли, лидерство и цивилизация*. М.: Смысл, 2003. 335 с.
5. Болдырева Н.В. Особенности управления персоналом на основе гендерных различий // *Актуальные вопросы экономических наук*. 2012. № 25. С. 219-223.

6. Бабаева А.В., Крашенинников А.А. Антропологическое измерение пространства современного города // *Вестник Мининского университета*. 2019. Т. 7 № 2 (27). С. 14.

7. Тюмина Н.С., Булганина С.В. Контент-анализ основных показателей деятельности фирм // *Развитие аграрного сектора экономики России в условиях санкций: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием студентов и молодых ученых*. 2016. С. 198-202.

8. Тарханова Е.С. Подходы к определению гендерных различий в управлении // *Десять Ковалевских чтений: Материалы науч.-практ. конф. 13-15 ноября 2015 г.; отв. ред. Ю.В. Асочаков*. СПб.: Скифия-принт, 2015. С. 1740-1743.

9. Каюков В.В. Гендерный аспект в управлении. Проблемы и решения // *Государство и бизнес. Современные проблемы экономики: сб. тр. по материалам IX Международной научно-практической конференции (19-21 апреля 2017г.)*. СПб: Информационный издательский учебно-научный центр «Стратегия будущего», 2017. С. 66-69.

10. Иванова Т.Н. Электоральное поведение населения в рамках стратегического развития регионов и городов // *Балканско научно обозрение*. 2019. Т. 3. № 1 (3). С. 85-88.

11. Орлова Л.В. Гендерный аспект политического участия женщин в странах таможенного союза // *Карельский научный журнал*. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 110-113.

12. Панченко Л.Л., Богатырь У.А. Психологическая зрелость выпускников вузов: гендерный аспект // *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 353-357.

13. Иванова Т.Н., Яковлева С.С. Социологический анализ религиозных ценностей и гендерных стереотипов // *Карельский научный журнал*. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 157-161.

14. Артюхова Т.Ю. Психология личности: Гендерный аспект // *В мире научных открытий*. 2009. № 3. С. 69-74.

15. Волков И.В. Особенности коммуникативного потенциала современных менеджеров среднего звена // *Вестник Мининского университета*. 2019. Т. 7 № 4 (29). С. 10.

16. Мальцева С.М., Гнетова Л.В., Бушуева А.А. К вопросу об эволюции прав и свобод человека // *Современные исследования социальных проблем*. 2019. Т. 11. № 5-2. С. 90-95.

17. Егорова Л.С. Гендерные стереотипы в управлении (По материалам социологического исследования) // *Женщина в российском обществе*. 2010. № 3-4. С. 13-17.

18. Королева О.В. Учет гендерных различий в стилях руководства, как фактор повышения эффективности деятельности предприятия. Тамбов: ГОУ ВПО им. Державина, 2012. 118 с.

19. Чирикова А.Е. *Женщина во главе фирмы*. М.: Институт социологии РАН, 2010. 30 с.

20. Бячкова Н.Б. Личностные особенности руководителей (Гендерный аспект) // *Мир педагогики и психологии*. 2019. № 7. С. 99-111.

21. Шумкова М.А. Методологические подходы к исследованию гендерных стереотипов // *Вестник Удмуртского университета*. 2009. № 3-1. С. 107-116.

22. Булганина С.В., Гончарова Н.В. Исследование факторов позиционирования нижегородских вузов экономико-управленческого профиля на рынке образовательных услуг // *Вестник Волжской государственной академии водного транспорта*. 2007. № 21. С. 165-171.

23. Бездетко К.А., Титова Т.А., Булганина А.Е., Хижная А.В., Булганина С.В. Направления совершенствования системы дополнительного образования детей // *Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования*. 2019. № 6 (40). С. 5-10.

24. Ваганова О.И., Хижная А.В., Трутанова А.В., Гладкова М.Н., Лунева Ю.Б. Силабус как средство организации самостоятельной работы студентов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. 2016. № 11-5. С. 968-970.

25. Воронова А.В. Гендерная психология: некоторые проблемы и перспективы // *Ярославский педагогический вестник*. 2018. №3. С.14-23.

26. Мальцева С.М., Воронкова А.А., Бушуева А.А. Формирование научного мировоззрения студентов в процессе преподавания социогуманитарных дисциплин // *Современные исследования социальных проблем*. 2019. Т. 11. № 2-2. С. 121-125.

Статья поступила в редакцию 06.03.2020

Статья принята к публикации 27.05.2020