

## Принятие управленческих решений в условиях размывания гендерных стереотипов

Научный руководитель – Черниковская Марина Витальевна

*Мысина Виктория Алексеевна*

*Студент (бакалавр)*

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства, Пенза, Россия

*E-mail: mysina-v@list.ru*

Современное общество переживает трансформацию социальных норм, и сфера бизнеса не является исключением. Традиционные представления о гендерных ролях в управлении утрачивают свою актуальность, уступая место более гибким и инклюзивным подходам. В данном исследовании мы рассмотрим, как процесс размывания гендерных стереотипов влияет на принятие управленческих решений, и предложим стратегии адаптации для организаций города Пенза.

Проблема влияния гендерных стереотипов на управленческие решения является крайне актуальной и требует пристального внимания. Устаревшие шаблоны в оценке руководителей и построении коммуникаций с аудиторией снижают эффективность бизнеса. В условиях растущей конкуренции и изменения ценностей потребителя, игнорирование гендерного баланса и использование клише в рекламе могут привести к потере лояльности и репутационным рискам для компании.

Понимание гендерных стереотипов и механизмов их преодоления становится важным инструментом для принятия эффективных управленческих решений. Глубокий анализ этого влияния позволяет компаниям не только избегать «двойных стандартов» в кадровой политике и создавать более справедливую корпоративную культуру, но и разрабатывать маркетинговые стратегии, которые находят подлинный отклик у аудитории, ценящей разнообразие и аутентичность. Внедрение инклюзивных подходов в управление – это необходимость, диктуемая временем, которая помогает организациям соответствовать ожиданиям современного общества и укреплять свои позиции на рынке.

В исследовании представлены ключевые аспекты влияния гендерного фактора на управленческие решения, среди которых:

- двойные стандарты в оценке решений (анализ того, как одни и те же качества (например, требовательность или решительность) воспринимаются по-разному у мужчин и женщин-руководителей);
- «стеклянный потолок» и сегрегация задач (выявление барьеров, препятствующих карьерному росту женщин в стратегических и финансовых направлениях, а также стереотипное закрепление мужчин за аналитикой, а женщин — за креативом);
- гендерные клише в коммуникациях (исследование использования стереотипных образов в рекламе и их влияния на восприятие бренда);
- стратегии адаптации и инклюзивности (поиск путей перехода от стереотипной сегментации к созданию разнородных команд и коллегиальным практикам управления);
- социально-психологический контекст (влияние бессознательных установок на процесс целеполагания, волевые действия и оценку обоснованности решений).

Внедрение подходов, учитывающих и нивелирующих негативное влияние стереотипов, может существенно повысить эффективность управления персоналом, а также укрепить репутацию компании как современного и ответственного работодателя.

Так, управленческие стратегии, освобожденные от гендерных предубеждений, позволяют организациям более полно использовать потенциал сотрудников, принимать более взвешенные решения и создавать рекламные кампании, отвечающие запросам современного, ценностно-ориентированного потребителя.

В ходе исследования был проведен анализ влияния гендерных стереотипов на деятельность руководителей в трех организациях города Пенза (АО «ПТПА», «РИСАН» и ООО «ЛМЗ «МАШСТАЛЬ»), а также анкетирование их сотрудников для выявления уровня «двойных стандартов» и барьеров в карьерном продвижении.

На основе результатов исследования и выявления системного воздействия стереотипов на управленческий цикл и маркетинговые коммуникации, была разработана модель формирования инклюзивной среды в организации и предложены практические рекомендации. Данные рекомендации направлены на оптимизацию кадровой политики (внедрение объективных КРП), совершенствование управленческих процессов (развитие коллегиальности и создание разнородных команд) за счет более глубокого понимания и учета многообразия потребительских идентичностей.

### Источники и литература

- 1) Мальцева С. М., Гвоздиков С. В., Хижная А. В., Шигаева Е. С. Гендерные стереотипы в управленческой деятельности: профилактика и некоторые способы борьбы [Текст] / С. М. Мальцева, С. В. Гвоздиков, А. В. Хижная, Е. С. Шигаева // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – № 2 (31). – С. 359–361.; Анализ гендерных особенностей управления организацией / [Электронный ресурс] // Справочник: [сайт]. – URL: [https://spravochnik.ru/menedzhment/analiz\\_gendernyh\\_osobennostey\\_upravleniya\\_organizaciy/](https://spravochnik.ru/menedzhment/analiz_gendernyh_osobennostey_upravleniya_organizaciy/) (дата обращения: 01.11.2025).; Влияние гендерных стереотипов на управленческие решения в современной организации / [Электронный ресурс] // Молодой ученый: [сайт]. – URL: <https://moluch.ru/archive/128/35531/> (дата обращения: 01.11.2025).; Гендерные стереотипы и лидерство: как преодолеть предубеждения и барьеры, ограничивающие ваш потенциал предпринимателя / [Электронный ресурс] // FasterCapital: [сайт]. – URL: <https://fastercapital.com/ru/content/Гендерные-стереотипы-и-лидерство-как-преодолеть-предубеждения-и-барьеры-ограничивающие-ваш-потенциал-предпринимателя.html> (дата обращения: 01.11.2025).; Менеджмент / [Электронный ресурс] // РУ-ВИКИ: [сайт]. – URL: <https://ru.ruwiki.ru/wiki/Менеджмент> (дата обращения: 01.11.2025).; Что такое «стеклянный потолок»? / [Электронный ресурс] // Журнал Интроверта: [сайт]. – URL: <https://artforintrovert.ru/magazine/tpost/9fmo3h65x1-cto-takoe-steklyannii-potolok> (дата обращения: 01.11.2025).