DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.113
CZU: 334.72-055.2:005.966(4EU)

THE INFLUENCE OF CULTURAL STEREOTYPES ON THE CAREER GROWTH OF WOMEN IN EUROPEAN BUSINESS

ВЛИЯНИЕ КУЛЬТУРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ ЖЕНЩИН В ЕВРОПЕЙСКОМ БИЗНЕСЕ

ZAVALII Ksenia, studentă, specialitatea: Contabilitate
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: zavalii.ksenia@ase.md

Abstract: *This article examines the influence of cultural stereotypes on the career advancement of women in European business environments. The study explores how deeply rooted social norms, gender expectations, and cultural perceptions shape professional opportunities, leadership representation, and decision-making processes. Special attention is given to the differences between Western and Easten European countries, where cultural frameworks and attitudes toward gender roles vary significantly. The paper analyzes both barriers and enabling factors that affect women career trajectories, including organizational culture, work-life balance expectations, and implicit biases. Furthermore, the article highlights recent trends toward gender equality and the growing role of inclusive corporate policies. The findings suggest that while progress has been made, cultural stereotypes continue to subtly influence career outcomes. The study emphasizes the importance of addressing these stereotypes through policy changes, education, and organizational transformation to create more equitable and supportive business environments for women across Europe.*
Key words*: cultural stereotypes, cultural traits, cognitive linguistics, gender equality, business, discrimination, culture*
JEL CLASSIFICATION: Z10, Z120, Z130

ВВЕДЕНИЕ

В условиях глобализации и трансформации современного рынка труда вопросы гендерного равенства и профессиональной реализации женщин приобретает особую актуальность. Несмотря на значительный прогресс в области прав женщин и расширения их участия в экономической деятельности, в европейском бизнес-пространстве сохраняются устойчивые культурные стереотипы, оказывающие влияние на карьерный рост.

Культурные стереотипы формируют представления о “традиционных” ролях мужчин и женщин, определяя ожидания относительно их профессионального поведения, лидерских качеств и возможностей продвижения. В частности, женщины нередко сталкиваются с так называемым “стеклянным потолком”, который ограничивает их доступ к руководящим позициям, несмотря на высокий уровень квалификации и профессиональной компетенции.

Цель нашего исследования заключается в анализе роли культурных стереотипов в процессе карьерного роста женщин в Европейском бизнесе, а также выявлении механизмов и их влияние на профессиональную реализацию и управленческое продвижение.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. Теоретические основы: культурные стереотипы и гендер в бизнесе

Проблематика культурных стереотипов и их влияния на карьерное развитие женщин является предметом междисциплинарных исследований, объединяющих социологию, гендерные исследования, психологию и экономику. В научной литературе культурные стереотипы рассматриваются как устойчивые когнитивные конструкции, формирующие ожидания относительно поведения и социальных ролей индивидов.

В данном контексте особое значение приобретает взаимосвязь языка, мышления и культуры. Как отмечает Hîrbu, язык выступает не только средством коммуникации, но и

фактором, влияющим на формирование когнитивных моделей и интерпретацию социальной реальности. Автор подчеркивает, что между языком, мышлением и культурой существует сложная система взаимодействий, в рамках которой язык способен направлять восприятие мира, не детерминируя его полностью (Hîrbu, 2024). Дополняя данную позицию, Hîrbu отмечает, что в условиях европейской интеграции особую значимость приобретает многоязычие и межкультурный диалог, который способствует не только социальной сплоченности, но и расширению профессиональных возможностей. В этом контексте языковые компетенции выступают важным ресурсом, обеспечивающим доступ к международным образовательным и карьерным траекториям (Hîrbu, 2025).

Таким образом, язык следует рассматривать не только как инструмент общения, но и как механизм формирования культурных установок и социальных ожиданий, включая гендерные стереотипы, которые могут влиять на восприятие лидерских качеств и карьерный рост женщин в бизнесе.

В контексте профессиональной деятельности культурные установки находят свое отражение в гендерных стереотипах, которые оказывают существенное влияние на карьерное развитие женщин. Гендерные стереотипы представляют собой устойчивые представления о “типичных” качествах и ролях мужчин и женщин, формирующие ожидания относительно их профессионального поведения и лидерского потенциала.

Согласно теории социальной роли, разработанной Eagly в конце XX столетия, различия в восприятии мужчин и женщин в профессиональной среде, обусловлены социально закрепленными ролями, которые ассоциируют мужчин с лидерством, решительностью и рациональностью, а женщин с коммуникативностью, эмпатией и ориентацией на сотрудничество. Данные установки нередко приводят к недооценке управленческих компетенций женщин и ограничивает их возможности карьерного продвижения (Eagly, 1987).

Одним из наиболее известных проявлений влияния гендерных стереотипов является феномен “стеклянного потолка”, описанный Bluedorn и Kanter (1978). Данный феномен отражает существование невидимых барьеров, препятствующих продвижению женщин на высшие управленческие позиции, несмотря на их профессиональную подготовку и квалификацию. В современных исследованиях подчеркивается, что эти барьеры носят не столько формальный, сколько культурный и институционный характер.

Кроме того, важную роль играют не явные предубеждения, которые, по мнению Greenwald и Banaji, влияет на процессы принятия решений на бессознательном уровне. В профессиональной среде такие предубеждения могут проявляться при оценке компетенций, распределении обязанностей и принятии кадровых решений, что усиливает существующий гендерный дисбаланс (Greenwald, Banaji, 1995).

Таким образом, гендерные стереотипы, укорененные в культурных и социальных нормах, продолжают оказывать значительное влияние на карьерные траектории женщин в европейском бизнесе, формируя как явные, так и скрытые ограничения в доступе к управленческим позициям.

2. Сравнительный анализ стран Западной и Восточной Европы

Культурные стереотипы оказывают существенное влияние на карьерное продвижение женщин, усложняя их профессиональную реализацию. Несмотря на формальное закрепление принципов гендерного равенства, женщины нередко сталкиваются с проявлениями гендерной дискриминации.

В данном контексте важно учитывать взаимосвязь языка, культуры и социальных установок. Как отмечает Stella Hîrbu, язык являясь механизмом формирования когнитивных моделей и культурных представлений, включает социальные ожидания и стереотипы. Таким образом, гендерные установки, закрепленные в языке и культуре, могут влиять на восприятие профессиональных ролей и поведения (Hîrbu, 2024).

Женщины-руководители оцениваются более строго, чем мужчины, сталкиваясь с так называемыми двойными стандартами. Как отмечает Alice Eagly (1987), восприятие лидерства тесно связано с гендерными ролями, в результате чего характеристики, ассоциируемые с эффективным руководством, традиционно предписываются мужчинам. В следствии этого поведенческие модели, интерпретируемые у мужчин как проявление уверенности и лидерства, в отношении женщин могут восприниматься как чрезмерная жестокость или неадаптивный стиль управления. Данный феномен так же подтверждается исследованиями Deborah Tannen (1994), согласно которым одинаковые коммуникативные стратегии мужчин и женщин могут оцениваться по-разному в зависимости от гендерных ожиданий.

Существенным фактором является совмещение профессиональной и семейной ролей. Как подчеркивает Sheryl Sandberg, женщины чаще сталкиваются с необходимостью балансирования между карьерой и семейными обязанностями, что ограничивает их возможности профессионального роста. Женщины, как правило, несут основную ответственность за воспитание детей и ведение домашнего хозяйства, что влияет на их карьерные траектории (Sandberg, 2013).

Работодатели могут учитывать данные обстоятельства при принятии кадровых решений, что создает дополнительные барьеры для профессионального продвижения женщин. Таким образом, совокупность культурных и социальных факторов формирует ограничение для профессионального развития женщин в бизнесе.

3. Эмпирический анализ

В дополнение к теоретическим положениям целесообразно обратиться к статистическим данным, отражающим положение женщин в европейском бизнесе. Согласно данным Eurostat, в 2024 году женщины занимали лишь около 35% управленческих позиций в странах ЕС, несмотря на постепенный рост данного показателя за последние годы (Рисунок 1). При этом женщины составляют значительную долю рабочей силы, однако остаются недостаточно представленными на руководящих уровнях, что свидетельствует о сохранении структурных и культурных барьеров.

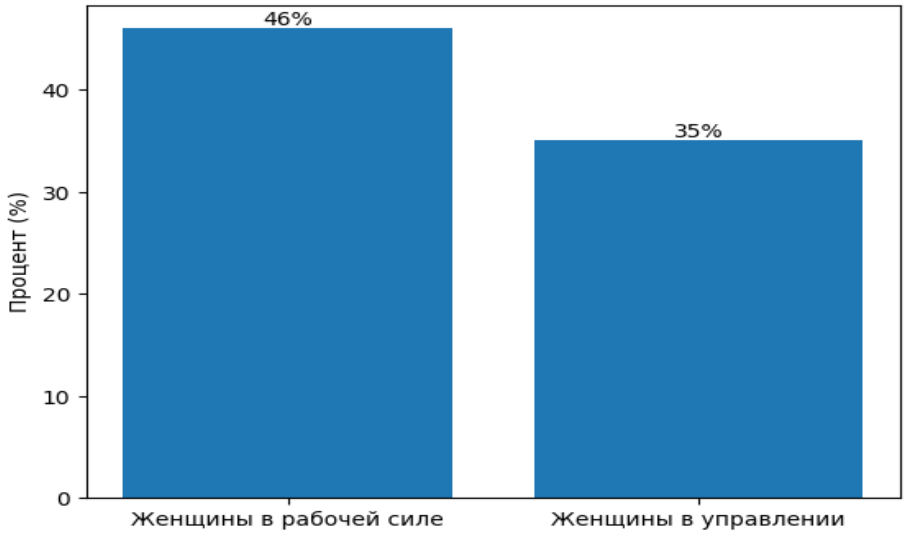


Рисунок 1. Доля женщин на руководящих позициях в Европейском союзе
Источник: Составлено автором на основе данных Eurostat (2024).

Данный разрыв свидетельствует о сохранении феномена «стеклянного потолка», при котором женщины сталкиваются с невидимыми ограничениями в карьерном продвижении. Это подтверждает, что культурные стереотипы продолжают оказывать значительное влияние на распределение ролей в бизнес-среде. Дополнительным подтверждением существования

гендерного неравенства является данные о разрыве в оплате труда. В странах ЕС женщины в среднем зарабатывают примерно на 12% меньше мужчин, что отражает как горизонтальную, так и вертикальную сегрегацию рынка труда (Eurostat, 2024).

Таким образом, несмотря на институциональные меры, направленные на обеспечение гендерного равенства, культурные стереотипы продолжают оказывать значительное влияние на карьерное продвижение женщин, ограничивая их доступ к руководящим позициям и экономическим ресурсам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования установлено, что культурные и гендерные стереотипы продолжают оказывать значительное влияние на карьерный рост женщин в бизнесе. Несмотря на формальное закрепление принципов гендерного равенства, в обществе по-прежнему сохраняются установки, препятствующие объективной оценке профессиональных компетенций и независимости от гендера.

Анализ показал, что гендерные стереотипы формируют определенные представления о лидерстве, в результате чего женщины-руководители сталкиваются с двойными стандартами в профессиональной среде. Существенным фактором также является необходимость совмещения профессиональной деятельности и семейных обязанностей, что может ограничивать возможность карьерного продвижения.

В ходе анализа европейского рынка труда установлено, что уровень гендерного неравенства варьируется в зависимости от региона. В странах Западной Европы гендерное равенство активно поддерживается на конституционном уровне, тогда как в странах Восточной Европы сохраняется влияние традиционных представлений о роли мужчины и женщины в обществе и профессиональной среде.

Таким образом, культурные стереотипы остаются важным фактором, влияющим на карьерные траектории женщин. Их преодоление требует комплексного подхода, включающего институциональные реформы, образовательные инициативы и трансформацию общественных установок.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Bluedorn, A.C., & Kanter, R.M. (1978). Men and Women of the Corporation. *British Journal of Sociology, 31*, 135.
2. Eurostat (2024). Gender statistics report. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics
3. Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation.* Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
4. Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review, 102*(1), 4–27. https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.1.4
5. Hîrbu, S. (2025). Multilingualism And Intercultural Dialogue: The Case Of Moldova Within The European Context. București: Editura ASE. DOI: https://doi.org/10.24818/cike2024.23
6. Hîrbu, S. (2024). Corelația și interacțiunea dintre limbă, gândire și cultură: abordări teoretice. In: *Studia Universitatis Moldaviae*. DOI: https://doi.org/10.59295/sum4(184)2024_20
7. Tannen, D. (1994). Talking from 9 to 5. Women and men in the work- place: Language, sex and power. New York: Avon Books.
8. Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead.* Alfred A. Knopf.

Coordonator științific: HÎRBU Stella, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Mitropolit Gavriil Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: stella.hirbu@ase.md