

Психологические особенности женского лидерства и гендерная специфика переговорного процесса

Sadyrbayeva Zulfira Nurdauletovna

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
психологии, Кафедра общей психологии, Москва, Россия

E-mail: zsadyrbayeva@gmail.com

Вопрос о гендерной специфике управления и ведения переговоров является одним из наиболее дискуссионных направлений современной социальной психологии [2]. Если в середине XX века доминировал андроцентричный подход, рассматривавший менеджмент как сугубо маскулинную сферу, то современные реалии, особенно в финансовом секторе Центральной Азии, демонстрируют смену парадигмы: женщины всё чаще занимают ключевые позиции в банках, что требует научного осмысления их лидерского и переговорного стиля [8].

На сегодняшний день доминирует социокультурный подход, в частности теория социальных ролей Э. Игли, согласно которой гендерные различия в поведении лидеров обусловлены интериоризированными социальными ожиданиями [9]. Общество формирует два кластера качеств: агентные (напористость, контроль, склонность к риску), приписываемые мужчинам, и коммунальные (дружелюбие, забота о других), приписываемые женщинам [10]. Именно здесь возникает ключевой конфликт, с которым сталкиваются женщины-руководители банков в Казахстане и Узбекистане – феномен ролевой неконгруэнтности [5, 6].

Переговорный процесс требует проявления агентных качеств: жесткости, неуступчивости, демонстрации силы. Однако, когда женщина ведёт себя в соответствии с этими требованиями, она нарушает гендерный стереотип, и окружающие могут воспринимать такое поведение как «неженственное» или агрессивное; если же она придерживается коммунальной модели, её могут счесть недостаточно компетентной [9]. Данный парадокс получил название «двойной зажим». В поисках выхода из этого противоречия успешные женщины-топ-менеджеры вырабатывают андрогинный стиль управления, который понимается как высокий уровень развития и маскулинных, и феминных черт. В переговорах это проявляется как стратегия, которую В.А. Чикер образно называет «железная рука в бархатной перчатке»: содержательная часть ведётся жёстко, а процессуальная остаётся подчёркнуто вежливой [7].

Мета-анализ, проведённый Э. Игли с коллегами, показал, что женщины-руководители чаще склонны к трансформационному лидерству, тогда как мужчины статистически чаще прибегают к транзакционному лидерству [10]. В контексте переговоров трансформационный стиль позволяет женщине быстрее формировать доверие с партнёром и находить нестандартные решения, расширяющие зону возможного согласия [11]. Существенную роль играет и организационный контекст: феномен «стеклянного обрыва» заключается в том, что женщин чаще назначают на руководящие посты в периоды кризиса или высокого риска провала, когда мужчины-кандидаты отказываются от должности [12]. В банковском секторе это формирует специфический «антикризисный» стиль переговоров – максимально концентрированный, быстрый и стрессоустойчивый.

Наряду с социальными и организационными факторами существуют и психофизиологические особенности, которые могут давать женщинам определённые преимущества. Е.П. Ильин указывает на большую вербальную беглость женщин и лучшую способность

к декодированию невербальных сигналов [4]. Тесно связан с этим и эмоциональный интеллект: Д. Гоулман утверждает, что эмоциональное лидерство – ключ к успеху в XXI веке [3]. Однако существуют и определённые риски: синдром «Королевы пчёл» описывает ситуацию, когда успешная женщина-руководитель относится к подчинённым-женщинам более критично и жёстко, чем к мужчинам, чтобы дистанцироваться от своей гендерной группы [13].

Все описанные закономерности приобретают особую специфику в культурном контексте Центральной Азии. В.М. Каримова отмечает, что традиционная роль «хранительницы очага» трансформируется в бизнесе в роль «хранительницы климата в коллективе»; женщина-лидер воспринимается как «старшая сестра» или «мать» коллектива [5]. Это накладывает отпечаток на стиль переговоров: даже в жёстком конфликте женщина стремится сохранить лицо оппонента, используя иносказания и избегая прямой конфронтации [1]. Исследователь М.С. Нурбаева указывает, что современные бизнес-леди успешно интегрируют западные технологии менеджмента с восточной мудростью и терпением, создавая уникальный региональный феномен женского лидерства [6].

Таким образом, переговорный стиль женщин-руководителей представляет собой адаптивную модель поведения, формирующуюся под влиянием сложного взаимодействия социальных ожиданий (ролевая неконгруэнтность), организационного контекста («стеклянный обрыв») и индивидуальных стратегий совладания (андрогинный стиль). В финансовом секторе Центральной Азии эта модель обретает специфические черты, связанные с традиционными гендерными ожиданиями и высокой значимостью этики общения [5].

Источники и литература

- 1) Газиев, Э. Г. Психология онтогенеза: теоретико-экспериментальный анализ / Э. Г. Газиев. – Ташкент : Noshir, 2010. – 272 с.
- 2) Бендас, Т. В. Гендерная психология : учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 431 с.
- 3) Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 512 с.
- 4) Ильин, Е. П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2012. – 544 с.
- 5) Каримова, В. М. Социальная психология и социальная практика / В. М. Каримова. – Ташкент : Университет, 2014. – 180 с.
- 6) Нурбаева, М. С. Гендерные аспекты управленческой деятельности в Казахстане / М. С. Нурбаева // Вестник КазНУ. Серия психологии и социологии. – 2020. – № 2 (73). – С. 22–28.
- 7) Чикер, В. А. Женщины в бизнесе: психологические аспекты / В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2011. – 210 с.
- 8) Azizov, A. O. Female CEOs and their impact on women's empowerment in Central Asian countries: a regression analysis of the relationship between female leadership and women's employment in Central Asia based on the world bank enterprise survey / A. O. Azizov // Science and innovation. – 2024. – Vol. 3, No. 12. – P. 188–194.
- 9) Eagly, A. H. Role congruity theory of prejudice toward female leaders / A. H. Eagly, S. J. Karau // Psychological Review. – 2002. – Vol. 109, No. 3. – P. 573–598.
- 10) Eagly, A. H. The psychology of gender / A. H. Eagly, A. E. Beall, R. J. Sternberg. – New York : Guilford Press, 2004.

- 11) Fisher, R. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In / R. Fisher, W. Ury, B. Patton. – 3rd ed., rev. ed. – New York : Penguin Books, 2011. – 204 p.
- 12) Ryan, M. K. The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions / M. K. Ryan, S. A. Haslam // British Journal of Management. – 2005. – Vol. 16, No. 2. – P. 81-90.
- 13) Staines, G. The Queen Bee syndrome / G. Staines, C. Travis, T. E. Jayarante // Psychology Today. – 1974. – Vol. 7, No. 8. – P. 55-60.