



Психология женского лидерства в современном обществе

Отениязова Гулзада Жуманиязовна

19.00.05 Социальная психология. Этнопсихология

Аннотация: В статье рассматриваются психологические особенности женского лидерства в условиях современного общества. Анализируются стили управления, гендерные стереотипы, барьеры на пути к руководящим позициям и внутренние психологические трудности, с которыми сталкиваются женщины-лидеры. Рассматриваются такие феномены, как ролевой конфликт, синдром самозванца, двойные стандарты восприятия. Особое внимание уделено стратегиям успешной самореализации женщин в управленческой сфере, а также влиянию культурных и социальных факторов на становление женского лидерства. Сделан вывод о необходимости поддержки гендерного разнообразия в руководящих структурах и развития женского потенциала в бизнесе, политике и науке.

Ключевые слова: женское лидерство, гендерные стереотипы, стиль управления, синдром самозванца, ролевой конфликт, самоэффективность, стеклянный потолок, психология управления, социальные ожидания.

Проблематика женского лидерства в последние десятилетия приобретает всё большую актуальность. Несмотря на рост числа женщин в высших эшелонах власти и бизнеса, их доля по-прежнему остаётся значительно ниже, чем у мужчин. Существуют как внешние, так и внутренние психологические причины этого дисбаланса. Женщины сталкиваются с предвзятостью, ролевыми конфликтами, заниженной самооценкой и необходимостью соответствовать противоречивым ожиданиям. Понимание этих факторов через призму психологии позволяет глубже осознать механизмы развития и поддержки женского лидерства.

Одной из основных причин ограниченного присутствия женщин в руководстве являются устойчивые гендерные стереотипы. Женщин традиционно ассоциируют с мягкостью, эмоциональностью и заботой, тогда как лидерство чаще связано с решительностью, твёрдостью и рациональностью — качествами, приписываемыми мужчинам. Согласно теории ролевого несоответствия (Eagly & Karau, 2002), женщины-лидеры воспринимаются как нарушающие ожидания, поскольку их поведение не соответствует традиционным нормам женственности. Это приводит к двойной оценке: женщинам необходимо демонстрировать лидерские качества, не теряя при этом «женственности», что зачастую невозможно.

Женщины чаще демонстрируют трансформационный стиль управления, основанный на сотрудничестве, эмпатии, вовлеченности и мотивации команды. Такой стиль положительно влияет на климат в коллективе и способствует





MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS

долгосрочной эффективности. Женское лидерство отличается более высокой эмоциональной компетентностью, ориентацией на развитие персонала и способностью учитывать многоаспектные социальные факторы. Вместе с тем, такие качества могут восприниматься как «мягкие» и недостаточно «авторитетные» в традиционных организационных культурах.

Многие женщины сталкиваются с синдромом самозванца, при котором они сомневаются в своих заслугах и приписывают успех внешним обстоятельствам. Это снижает уверенность в себе, ограничивает стремление к новым ролям и влияет на стиль управления. Кроме того, часто возникает ролевой конфликт между профессиональной и семейной сферой. Общество по-прежнему ожидает от женщин приоритета в семье, что создаёт внутреннее напряжение у женщин-руководителей, особенно в период материнства или ухода за близкими.

Помимо психологических факторов, существуют и организационные барьеры:

- "Стеклянный потолок" — невидимые ограничения, препятствующие продвижению женщин на высшие должности;
- "Липкий пол" — закрепление женщин в низкооплачиваемых, непрестижных должностях;
- отсутствие наставников и ролевых моделей;
- заниженные ожидания со стороны руководства.

Все эти факторы способствуют формированию у женщин чувства ограниченных возможностей и ведут к снижению амбиций.

Психология женского лидерства в современном обществе — это многогранная область, включающая как личностные особенности женщин-лидеров, так и культурные, социальные и организационные факторы. Преодоление внутренних и внешних барьеров возможно при условии системной поддержки, отказа от гендерных стереотипов и признания ценности разнообразия в руководстве. Женское лидерство не является противоположностью мужскому — оно представляет собой альтернативную, не менее эффективную модель управления, основанную на сотрудничестве, гибкости и социальной ответственности.





Список литературы:

1. Абульханова, К. А. (1991). Стратегия жизни. Москва: Наука.
2. Клецина, И. С. (2009). Гендерная психология. Санкт-Петербург: СПбГУ.
3. Шнейдер, Л. Б. (2005). Гендерная психология. Москва: Гардарики.
4. Марцинковская, Т. Д. (2010). Психология гендерной идентичности. Москва: МПСИ.
5. Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
6. Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Knopf.
7. Valian, V. (1998). *Why So Slow? The Advancement of Women*. Cambridge, MA: MIT Press.
8. Catalyst (2023). *Women in Leadership: Quick Take*. Retrieved from <https://www.catalyst.org>

