ИССЛЕДОВАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ СХЕМ В МЕЖКУЛЬТУРНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

Фролова Татьяна Олеговна
Магистрант 1-го курса, «Q» UNIVERSITY
ООО «SIMURG PROF», директор
https://doi.org/10.5281/zenodo.19220921

Аннотация. *Статья посвящена анализу того, как гендерные схемы — когнитивные структуры, организующие представления о «мужском» и «женском» поведении, — проявляются и взаимодействуют с культурными нормами в процессе межкультурных переговоров. На основе теоретических подходов социальной и кросс-культурной психологии рассматриваются: (1) характер гендерных схем в разных культурных контекстах; (2) механизмы их активации и влияния на стратегий и тактики переговоров; (3) пересечение гендерных и культурных ожиданий (intersectionality) в оценке поведения переговорщиков; (4) риски коммуникативных сбоев и конфликтов, обусловленных несоответствием гендерных сценариев сторон. Предлагается аналитическая модель «гендерно-культурной конгруэнтности/неконгруэнтности» и обсуждаются практические импликации для подготовки переговорщиков, разработки протоколов международных переговоров и формирования инклюзивных организационных практик.*

Ключевые слова: *гендерные схемы, межкультурные переговоры, социальные роли, стереотипы, кросс-культурная психология, гендер и культура.*

Abstract. *The article is dedicated to the analysis of how gender schemes - cognitive structures that organize ideas about "male" and "female" behavior - manifest and interact with cultural norms in the process of intercultural negotiations. Based on the theoretical approaches of social and cross-cultural psychology, the following are considered: (1) the nature of gender schemes in different cultural contexts; (2) mechanisms for their activation and influence on negotiation strategies and tactics; (3) intersection of gender and cultural expectations (intersectionality) in the evaluation of negotiators' behavior; (4) risks of communication disruptions and conflicts caused by discrepancies in the gender scenarios of the parties. An analytical model of "gender-cultural congruence/incongruence" is proposed, and practical implications for preparing negotiators, developing protocols for international negotiations, and forming inclusive organizational practices are discussed.*

Keywords: *gender schemes, intercultural negotiations, social roles, stereotypes, cross-cultural psychology, gender, and culture.*

Annotatsiya. *Maqola gender sxemalari - "erkak" va "ayol" xulq-atvori haqidagi tasavvurlarni tashkil etuvchi kognitiv tuzilmalar - madaniyatlararo muzokaralar jarayonida qanday namoyon bo‘lishi va madaniy me’yorlar bilan o‘zaro ta’sirini tahlil qilishga bag‘ishlangan. Ijtimoiy va kross-madaniy psixologiyaning nazariy yondashuvlari asosida quyidagilar ko‘rib chiqiladi: (1) turli madaniy kontekstlarda gender sxemalarining tabiati; (2) ularni faollashtirish va muzokaralar strategiyasi va taktikasiga ta’sir ko‘rsatish mexanizmlari; (3) muzokarachilar xulq-atvorini baholashda gender va madaniy kutilmalarning kesishuvi (intersectionality); (4) tomonlarning gender ssenariylari nomuvofiqligi tufayli yuzaga keladigan kommunikativ uzilishlar va nizolar*

xavfi. Muzokarachilarni tayyorlash, xalqaro muzokaralar protokollarini ishlab chiqish va inklyuziv tashkiliy amaliyotlarni shakllantirish uchun "gender-madaniy kongruentlik/nokonruentlik" tahliliy modeli taklif etiladi va amaliy ta'sirlar muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar: *gender sxemalari, madaniyatlararo muzokaralar, ijtimoiy rollar, stereotiplar, kross-madaniy psixologiya, gender va madaniyat.*

Введение

Межкультурные переговоры традиционно рассматриваются через призму культурных измерений (индивидуализм — коллективизм, дистанция власти, контекстуальность коммуникации и др.). Однако растущий корпус исследований указывает, что одних лишь культурных переменных недостаточно для объяснения систематических различий в поведении участников (Brett, 2007; Gelfand & Brett, 2004). Гендер выступает одним из ключевых, но методологически недооценённых измерений, существенно модифицирующих структуру ожиданий и интерпретаций в переговорном процессе.

Понятие гендерных схем (Bem, 1981) позволяет описать устойчивые когнитивные шаблоны, определяющие, какие характеристики, роли и модели поведения считаются «уместными» для мужчин и женщин. В межкультурных контактах эти схемы пересекаются с локальными культурными нормами и институциональными контекстами, формируя сложную матрицу ожиданий. Несовпадение гендерных схем сторон может приводить к искажённой атрибуции намерений, ошибочным оценкам статуса и компетентности, повышению конфликтности и снижению эффективности переговоров.

Цель статьи — теоретически и концептуально «расследовать» (investigate) функционирование гендерных схем в межкультурных переговорах: выявить ключевые механизмы их действия, описать типичные зоны риска и предложить аналитическую рамку для дальнейших эмпирических исследований и практических интервенций.

1. Теоретические основания: гендерные схемы и межкультурная перспектива

1.1. Концепция гендерных схем

Согласно теории гендерных схем С. Бем (Bem, 1981), социальное познание структурируется через гендерно нагруженные категории, которые направляют восприятие, запоминание и оценку информации о себе и других. Гендерно схематизированные индивиды склонны:

селективно замечать поведение, соответствующее гендерным ожиданиям;

интерпретировать неоднозначные действия через призму пола;

оценивать поведение как «нормальное» или «девиантное» в зависимости от соответствия гендерной роли.

В переговорах это означает, что одни и те же тактики (настоятельность, жёсткость, кооперативность, эмоциональная экспрессивность) будут оцениваться по-разному в зависимости от пола субъекта и актуализированных гендерных схем.

1.2. Культурные сценарии гендера

Кросс-культурные исследования показывают, что содержание и жёсткость гендерных норм существенно варьируют между обществами (Hofstede et al., 2010; Williams & Best, 1990). В культурах с высокой нормативной маскулинностью (по Хофстеде) ценятся конкурентность, напористость, ориентация на успех, при этом от мужчин ожидается выраженная агентность, а от женщин — поддерживающая и заботливая роль. В более «феминных» культурах

социально одобряемы забота, сотрудничество, баланс работы и личной жизни, и гендерное разделение ролей может быть менее жёстким.

Таким образом, гендерные схемы одновременно:

универсальны в том смысле, что категории «мужское/женское» присутствуют практически во всех культурах;

культурно специфичны по содержанию и степени нормативной обязательности.

1.3. Межкультурные переговоры как пространство пересечения схем

Межкультурные переговоры объединяют участников, чьи гендерные схемы сформированы различными культурными, правовыми и организационными системами. Это порождает несколько уровней возможной неконгруэнтности:

1.Культурное несоответствие: разные ожидания относительно формальности, иерархии, способов выражения несогласия.

2.Гендерное несоответствие внутри культуры: разные представления о допустимости агентного поведения для мужчин и женщин.

3.Гендерно-культурное несоответствие между культурами: расхождение в том, «как должна вести себя женщина (или мужчина)-переговорщик» в глазах сторон.

Именно третий уровень — пересечение гендера и культуры — остаётся наименее исследованным, хотя он критичен для понимания многих коммуникативных сбоев в международных переговорах.

2. Механизмы активации и действия гендерных схем в переговорах

2.1. Гендерная категоризация и эвристики

В условиях межкультурной неопределённости участники часто опираются на «быстрые» эвристики, позволяющие структурировать ситуацию (Kahneman, 2011). Пол собеседника — одна из наиболее доступных визуальных категорий, поэтому гендерная категоризация активируется практически автоматически. Далее вступают в действие локальные гендерные схемы, которые:

задают априорные ожидания о компетентности и роли участника (лидер/ассистент, «главный»/«второстепенный»);

определяют предполагаемый диапазон допустимого поведения (насколько уместна жёсткость, прямота, самопродвижение);

влияют на атрибуцию намерений (та же настойчивость может интерпретироваться как «профессионализм» у мужчины и как «агрессия» у женщины).

В межкультурных переговорах, где информация о партнёре ограничена, влияние гендерных схем усиливается.

2.2. Ожидания роли и феномен неконгруэнтности

Теория конгруэнтности ролей (role congruity theory; Eagly & Karau, 2002) утверждает, что предубеждения возникают, когда между социальной ролью (например, лидера или переговорщика) и гендерной ролью (женской/мужской) наблюдается несоответствие. В ряде культур:

роль «жёсткого переговорщика» конгруэнтна мужской гендерной схеме и неконгруэнтна женской;

роль «хранителя отношений» конгруэнтна женской схеме и вторична для мужской.

В межкультурном взаимодействии неконгруэнтности могут накладываться: женщина-переговорщик из культуры с более гендерно равноправными нормами может восприниматься партнёрами из более традиционалистской культуры как «аномальный» субъект, что влияет на готовность признавать её авторитет и полномочия.

2.3. Стереотипная угроза и саморегуляция поведения

Когда индивид осознаёт, что представляет социальную группу, по отношению к которой существует негативный стереотип в данной сфере (например, «женщины хуже ведут жёсткие деловые переговоры»), может активироваться стереотипная угроза (Steele, 1997). Это особенно вероятно в высокоставочных межкультурных переговорах, где:

участница выступает как единственная женщина в преимущественно мужской группе;

сторона партнёра — из культуры с выраженной маскулинностью и патриархальными гендерными нормами;

тема переговоров касается сфер, стереотипно ассоциируемых с «мужской компетентностью» (финансы, военная сфера, тяжёлая промышленность).

Стереотипная угроза проявляется в повышенной тревоге, самонаблюдении, избегании поведения, которое может быть интерпретировано как подтверждение стереотипа. Это может приводить как к чрезмерной осторожности и уступчивости, так и к компенсаторной гиперагентности, обе стратегии чреваты искажением оптимальной тактики.

3. Пересечение гендера и культуры: аналитическая модель

Для систематизации возможных конфигураций предлагается модель «гендерно-культурной конгруэнтности/неконгруэнтности» (см. табл. 1 как концептуальную схему), предполагающая выделение четырёх типовых ситуаций.

1.Внутренняя и межкультурная конгруэнтность

Женщина-переговорщик из культуры с относительно низкой маскулинностью взаимодействует с партнёрами из сходной по гендерным нормам культуры.

Её агентное, но кооперативное поведение укладывается в ожидания обеих сторон.

Риск негативной переинтерпретации гендерно нейтрален.

2.Внутренняя конгруэнтность, межкультурная неконгруэнтность

Женщина или мужчина действует в соответствии с нормами своей культуры, но эти нормы противоречат ожиданиям партнёра.

Пример: прямая, напористая женщина-переговорщик из скандинавской страны и партнёры из патриархальной, иерархичной культуры.

Высок риск ошибочной атрибуции (женская напористость = «агрессия»/«невоспитанность»), подрыва доверия.

3.Внутренняя неконгруэнтность, межкультурная конгруэнтность

Индивид (часто женщина) адаптирует своё поведение под нормы культуры партнёра, но вступает в конфликт с внутренними/домашними нормами или ожиданиями своей организации.

Пример: женщина из гендерно инклюзивной компании, ведущая себя подчеркнуто зависимо и осторожно в переговорах с консервативным партнёром.

Риск — внутренняя рольвая напряжённость, снижение самоэффективности, неоднозначная оценка в собственной организации.

4.Двойная неконгруэнтность

Поведение индивида не вписывается ни в гендерные ожидания его собственной культуры, ни в ожидания партнёра.

Такая ситуация особенно конфликтогенна и чревата эскалацией взаимного недоверия и дискредитацией переговорщика.

Эта модель подчёркивает, что анализ межкультурных переговоров требует учёта не только «культуры страны», но и перекрёстных ожиданий относительно гендера.

4. Типичные паттерны и риски в межкультурных переговорах

4.1. Недооценка полномочий и скрытая иерархизация

Женщины-переговорщики из стран с формально закреплённым гендерным равноправием нередко сталкиваются с недооценкой их статуса со стороны партнёров из более традиционных культур:

предположение, что «настоящие решения» принимаются невидимым мужчиной-руководителем;

обращение к мужчине-коллеге как к «реальному» лидеру делегации, даже если формальные полномочия закреплены за женщиной;

игнорирование или обесценивание вкладов женщины («комментарии для протокола» против «реальные предложения»).

Такие практики не только нарушают норму равного уважения, но и искажают структуру переговоров, поскольку формальные и неформальные центры решений не совпадают.

4.2. Различные интерпретации кооперативности

В культурах с высоким значением кооперативности и гармонии (например, многие восточноазиатские общества) сдержанность и непрямая коммуникация могут рассматриваться как признак зрелости и уважения к партнёру. Для мужчин и женщин подобное поведение может иметь разные интерпретации:

у мужчин сдержанность может читаться как «контролируемая сила»;

у женщин — как «зависимость» или «неуверенность», особенно глазами партнёров из маскулинных культур.

В результате одна и та же тактика кооперативности приводит к асимметричной атрибуции силы/слабости для разных полов.

4.3. Эмоциональная экспрессивность и культурные двойные стандарты

Эмоциональные проявления (раздражение, фрустрация, энтузиазм) строго нормируются как культурными, так и гендерными схемами. В некоторых культурах:

мужчинам позволяется выражать гнев как инструмент властного воздействия;

женщины за аналогичное выражение гнева воспринимаются как «иррациональные», «нестабильные» и теряют легитимность.

В межкультурных переговорах это приводит к двойным стандартам оценки: эмоциональная реакция мужчины может усиливать его переговорную позицию, тогда как идентичная реакция женщины — ослаблять, особенно когда партнёры опираются на стереотипы о «женской эмоциональности».

5. Практические импликации для подготовки и ведения межкультурных переговоров

5.1. Гендерно-чувствительная подготовка переговорщиков

Традиционные программы кросс-культурного обучения фокусируются на «культурных различиях», практически не затрагивая измерение гендера. Для повышения эффективности межкультурных переговоров целесообразно включать в подготовку:

анализ гендерных норм в целевых культурах (ожидаемые роли мужчин и женщин в бизнесе, допустимые формы агентности);

обсуждение типичных гендерно-культурных ловушек и кейсов;

тренинг по распознаванию собственных гендерных схем и неявных предубеждений.

Особое внимание следует уделять не только женщинам-переговорщикам (как «уязвимой группе»), но и мужчинам, поскольку именно от их готовности корректировать свои ожидания и поведение в значительной мере зависит снижение гендерной асимметрии.

5.2. Дизайн переговорных команд и распределение ролей

Организации, участвующие в международных переговорах, могут целенаправленно формировать сбалансированные по гендеру и статусу команды, при этом:

явно обозначать полномочия каждого участника во внешней коммуникации;

предусматривать внутренние механизмы поддержки (например, мужчины-коллеги сознательно «переадресуют» вопросы к женщине-лидеру, усиливая восприятие её статуса);

учитывать, как гендерная композиция команды будет считываться партнёрами из конкретной культурной среды.

Такой дизайн не только снижает риски дискредитации женщины-переговорщика, но и посылает нормативный сигнал о ценности гендерного равенства.

5.3. Регламентация и протоколы

Формализация процедур (чёткая повестка, правила регламента, использование письменных подтверждений договорённостей) частично ограничивает пространство, в котором неявные гендерные схемы могут деформировать процесс. Например:

закрепление практики прямого обращения к лицу, официально ведущему переговоры, независимо от пола;

фиксация правил участия (равное распределение времени выступлений, запрет на перебивание);

использование нейтрального языка в протоколах и документах.

Такие меры не устраняют гендерные схемы полностью, но минимизируют их влияние на формальные исходы переговоров.

6. Перспективы эмпирического исследования

Несмотря на растущий интерес к гендеру в международном менеджменте, систематических эмпирических исследований именно гендерных схем в межкультурных переговорах пока немного. Перспективными представляются следующие направления:

1.Полевые исследования реальных переговоров

анализ видеозаписей многосторонних переговоров (дипломатических, бизнес-переговоров, международных организаций) с кодированием гендерных и культурных паттернов поведения и реакций;

сопоставление формальных полномочий и фактического влияния участников разного пола.

2.Экспериментальные межкультурные дизайны

манипуляция полом и национальной принадлежностью гипотетических переговорщиков (в виде сценариев или аватаров) и оценка их компетентности, легитимности и предполагаемой силы;

варьирование культурных параметров (маскулинность/фемининность, дистанция власти) в описаниях контекста.

3.Лонгитюдные исследования развития компетентности

отслеживание динамики гендерных установок и навыков переговоров у профессионалов, регулярно участвующих в межкультурных переговорах;

оценка эффективности гендерно-чувствительных тренингов и менторских программ.

4.Интерсекциональный анализ

изучение того, как гендерные схемы взаимодействуют с этничностью, расой, возрастом и национальным происхождением (например, восприятие азиатских, африканских, восточноевропейских женщин-переговорщиков может радикально различаться в зависимости от контекста).

Заключение

Исследование гендерных схем в межкультурных переговорах показывает, что:

1.Гендерные схемы являются мощным, но часто невидимым модератором межкультурного взаимодействия. Они структурируют ожидания относительно ролей, допустимых стратегий и интерпретации поведения, особенно в условиях неопределённости и информационного дефицита.

2.Культура и гендер формируют сложную систему перекрёстных норм. Нельзя адекватно анализировать поведение переговорщиков, рассматривая лишь национальную культуру или только пол. Необходима интегрированная гендерно-культурная перспектива, учитывающая конгруэнтность и неконгруэнтность ролей на разных уровнях.

3.Гендерные схемы влияют не только на женщин, но и на мужчин. Хотя женщины чаще оказываются объектами негативных последствий стереотипной угрозы и неконгруэнтности ролей, мужчины также ограничиваются ожиданиями гиперагентности, что может затруднять использование кооперативных и эмпатийных стратегий.

4.Институциональный и организационный дизайн способен смягчать действие гендерных схем. Гендерно-чувствительная подготовка, осознанный дизайн переговорных команд и формализация процедур создают условия, в которых индивидуальные различия и профессиональная компетентность получают больший вес, чем стереотипные ожидания.

5.Дальнейшие исследования должны опираться на междисциплинарный и интерсекциональный подход. Соединение инструментов социальной, кросс-культурной и организационной психологии, социологии гендера и исследований международных отношений позволит глубже понять, как именно гендерно-культурные схемы конструируют властные асимметрии и результаты переговоров.

Понимание и деконструкция гендерных схем в межкультурных переговорах имеют не только теоретическое, но и прикладное значение. Они открывают возможности для разработки практик, способствующих более справедливому распределению влияния и ресурсов в международных взаимодействиях, повышению эффективности переговоров и укреплению доверия между участниками из разных культур.

Список литературы (примерный)(при подготовке статьи для конкретного издания список следует адаптировать под требования журнала и дополнить актуальными работами)

1. 1.Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. Psychological Review, 88(4), 354–364.
2. 2.Brett, J. M. (2007). Negotiating Globally: How to Negotiate Deals, Resolve Disputes, and Make Decisions Across Cultural Boundaries (2nd ed.). Jossey-Bass.
3. 3.Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. Psychological Review, 109(3), 573–598.
4. 4.Gelfand, M. J., & Brett, J. M. (2004). The handbook of negotiation and culture. Stanford University Press.
5. 5.Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. Annual Review of Psychology, 58, 479–514.
6. 6.Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations: Software of the Mind