

Переговорный тип социального взаимодействия

Научный руководитель – Подвойский Денис Глебович

Брикет Денис Николаевич

Аспирант

Институт социологии РАН, Москва, Россия

E-mail: unsade@mail.ru

В первую очередь, стоит рассмотреть условия и предпосылки формирования переговорного взаимодействия. Анализ содержания рассмотренных работ позволяет выделить *условия*, благоприятные для переговоров[1]:

- желание участвовать во взаимодействии, способствующем улучшению положения индивида, решению его проблем, без ограничения реализации собственных интересов;
- готовность участвовать в спорах, дискуссиях, разрешать вопросы поэтапно, возможность таким образом решать проблему без разрушительных последствий для переговорного процесса;
- стремление достичь консенсуса в определении проблемной ситуации и стратегии ее преодоления при отсутствии ущемления индивидуальных возможностей участников.

Переговоры следует считать самостоятельной формой социального взаимодействия, отличной как от конфликта, так и от консолидации [5]. Действия сторон не ориентированы на победу одна над другой как на способ разрешения проблемной ситуации, однако, участники не стремятся к полной консолидации перед лицом реальной или мнимой внешней угрозы и не подписываются на абсолютную верность социальной группе. Для участников переговорного взаимодействия характерна более гибкая и вариативная стратегия разрешения проблемных ситуаций. Они не обязаны преследовать только групповые интересы, подавляя собственные.

Можно выделить стили ведения переговоров. Мягкий стиль, ориентированный на сотрудничество, представляет собой тактику дружественного поведения сторон по отношению друг к другу. В таких условиях возможен открытый диалог, плодотворные дискуссии, доверительные партнерские отношения, которые характеризуются:

- рефлексивно выраженной готовностью каждой из сторон к признанию достоинств и недостатков как собственных, так и характерных для других;
- открытость к уступкам для поддержания обстановки, более благоприятной для взаимовыгодного результата переговоров;
- инициативность, открытое выражение мнений и предложений;
- конструктивная нацеленность на поддержание процесса взаимодействия, способствующего решению проблемы.

Если рассматривать этот стиль с точки зрения сравнения с другими парадигмами взаимодействия, то можно обнаружить черты поведения близкого к консолидационному типу.

С другой стороны, можно выделить жесткий стиль, подразумевающий соревновательный характер взаимодействия и характеризующийся чертами, противоположными мягкому стилю. В первую очередь, для него характерна ориентация сторон на реализацию собственных интересов (в терминологии Гарвардской школы это позиционные переговоры)[2]. Его реализация проявляется в следующих признаках:

- сторона, занимающая доминирующую позицию, максимально ограничивает у соперника свободу выбора позиций;
- стороны не нацелены на уступки;

- каждый желает манипулировать предпочтениями других;
- стороны утаивают друг от друга собственные интересы и намерения;
- близкая к враждебной настроенность сторон по отношению друг к другу;
- требование доминирующей стороны соглашаться с ее условиями для перехода к следующему раунду переговоров;
- ограничение альтернативных исходов решения проблемы, обусловленная жестким позиционным противостоянием;
- смещение акцента с решения проблемы на соперничество, на попытки актуализировать свои силы с целью занять доминирующую позицию.

В данном случае этот стиль ведения переговоров характеризуется чертами, свойственными конфликтному виду взаимодействия, и переговоры редко заканчиваются решением, устраивающим стороны на длительный срок. При усилении все признаки жесткого стиля становятся преобладающими, и взаимодействие приобретает конфликтную форму [4].

Промежуточной между жестким и мягким стилями является конструктивная ориентация, которая характеризуется положительными элементами обоих [3]. Поведение сторон при конструктивном переговорном взаимодействии отличается следующими чертами:

- серьезное отношение к проблеме, при котором посторонние аспекты, влияющие на итог решения, исключаются ради жесткого регулирования направленности процесса на решение проблемы;
- ориентация на обсуждение предложений и осуществление действий с возможностью взаимных уступок, но одновременно с принудительным продолжением переговоров;
- партнерские отношения, в то же время исключающие ориентацию на межличностные отношения, выходящие за пределы совместного решения проблемы;
- мягкий стиль отношений между элементами взаимодействия, жесткая ориентация на реализацию тактики по решению проблемы;
- взаимовыгодность решения для партнеров достигается при помощи различных методов, где, к примеру, уступки могут оказаться ступенью к достижению выгоды.

На разных этапах переговоров может возникнуть ситуация, когда одна из сторон принимает решение о переходе к другому виду взаимодействия, либо о выходе из переговоров. В тех случаях, когда участник оказывается важной единицей переговорных процессов, остальные могут предпринять попытки выявить причины такого поведения и стоящие за ним скрытые намерения, рассмотреть это как попытки манипулировать партнерами, привлечь третью (нейтральную) сторону для разрешения возникшей ситуации. Значимость третьей стороны в переговорных взаимодействиях связана с возможностью незаинтересованного регулирования хода процесса как конструктивного. Посредник может играть роль организатора, арбитра, нейтрального наблюдателя [6].

Выводы: применимость договорной парадигмы оказывается под вопросом в силу некоторых причин. Во - первых, переговоры требуют большого терпения, толерантности и времени участников. При наличии такой возможности как конфликт, менее терпеливые предпочтут разрушительный принцип реагирования для быстрой реализации какой-то части своих интересов хотя бы на какое-то время.

Во-вторых, требования культурной компетентности к участникам во время ведения переговоров высоки.

В-третьих, обязательная структурирующая черта переговоров - взаимные интересы - не всегда соблюдается группами. Это приводит к тому, что процесс становится бессодержательным, ритуализируется, бюрократизируется, сводится только к процедурам. Непроясненность исходных общих намерений может настораживать стороны, и они могут прийти к выводу, что переговоры не принесут пользы для выхода из проблемной ситуации.

В- четвертых, переговорное взаимодействие может перейти в конфликтное или консолидационное. На этапе позиционных споров, достигающих высокого уровня напряженности, есть вероятность, что переговоры перейдут в конфликт и взаимодействие начнет осуществляться в соответствии с его закономерностями. С другой стороны, может возникнуть ситуация, когда в ходе переговоров проявится ориентация на поддержание межличностных отношений. Это становится предпосылкой для перехода взаимодействия в консолидационную форму, где участники сконцентрируются на ее поддержании, которое они попытаются осуществлять совместно[7].

Источники и литература

- 1) Бройнинг Г. Руководство по ведению переговоров. М.: ИНФРА - М, 1996.
- 2) Гарвардская школа переговоров. Как говорить НЕТ и добиваться результатов / Уильям Юри; [пер. с англ. Татьяны Новиковой] – 2-изд.-М: Альпина Бизнес Букс, 2013.
- 3) Милич П. Как проводить деловые беседы. М.: Экономика
- 4) Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. — М., 2002.
- 5) Стрёмовская А. Л. Переговорный процесс как форма социального взаимодействия. М.: ПроСофт-М, 2003
- 6) Формальная социология Г. Зиммеля // Громов И. А., Мацкевич А. Ю., Семёнов В. А. Западная теоретическая социология. — М.: Ольга, 1996.
- 7) Э.А. Орлова, Л.Б.Филонов. Как построить эффективное взаимодействие в проблемной ситуации.