

Роль групповых и личностных особенностей в формировании интересов сторон в переговорном процессе

Научный руководитель – Султанова Лилия Зиявутдиновна

Султанова Азиза Элмуродовна

Студент (магистр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан
E-mail: azziza.sultonova.28@mail.ru

Переговоры представляют собой сложный процесс взаимодействия, в котором стороны стремятся достичь соглашения, исходя из своих интересов, мотивов и целей. Ранее мы рассматривали тему «От мотива к цели: как регулировать динамику переговорного взаимодействия», где акцент делался на том, как мотивы участников трансформируются в конкретные цели и влияют на ход переговоров. Однако для полного знания этого процесса необходимо учитывать, что мотивы и интересы не возникают сами по себе — они формируются под воздействием групповых и личностных особенностей участников. В данном тезисе мы сосредоточимся на роли этих особенностей, слегка связав их с предыдущей темой, чтобы показать, как они дополняют общую картину переговорного процесса.

Групповые особенности включают культурные нормы, социальные роли и динамику внутри коллектива. Например, в коллективистских культурах (таких как японская или китайская) участники переговоров склонны приоритетно рассматривать интересы группы, а не свои личные амбиции. Это может проявляться в стремлении к сохранению гармонии и избеганию конфликтов, что напрямую влияет на цели переговоров [п5]. В противоположность этому, в индивидуалистических культурах (например, в США) акцент смещается на личные достижения и конкурентные преимущества, что формирует более напористые и амбициозные интересы [п6].

Кроме того, групповая динамика играет важную роль. Если в коллективе есть сильный лидер, его личные мотивы и стиль поведения могут определять интересы всей группы. Например, авторитарный лидер может направить переговоры на достижение краткосрочной выгоды, даже если это противоречит долгосрочным интересам участников. Таким образом, групповые особенности задают рамки, в которых формируются интересы сторон.

В своих исследованиях Т.Ю. Базаров рассматривает лидерство как динамический процесс, в котором ключевую роль играют личностные и групповые особенности участников. В работе «Формула лидерства: взгляд сквозь десятилетие» (2022) он отмечает, что современные модели лидерства отходят от жесткой иерархии и контроля, переходя к гибким, адаптивным формам управления, основанным на сотрудничестве и взаимодействии. Этот подход имеет непосредственное отношение к переговорному процессу, так как он также строится на принципах диалога, поиска компромиссов и учета индивидуальных мотивов сторон [п1].

Групповые и личностные особенности участников переговоров формируют их интересы и стратегии взаимодействия. Базаров подчеркивает, что в условиях современной организационной среды доминирует концепция распределенного лидерства, в рамках которой решения принимаются коллективно, а не централизованно. Это означает, что в переговорном процессе важную роль играет не только лидер переговорной группы, но и динамика внутри самой группы. Групповые нормы, уровень доверия между участниками, а также личностные качества (эмпатия, способность к саморефлексии, когнитивная гибкость)

определяют, какие интересы будут доминировать и каким образом они будут артикулированы в процессе взаимодействия [n1].

Личностные характеристики, такие как темперамент, стиль общения и уровень уверенности, также оказывают существенное влияние на переговорный процесс. Исследования показывают, что экстраверты склонны к активному участию в переговорах и часто формулируют амбициозные цели, стремясь добиться максимальной выгоды [n3]. В то же время люди с высоким уровнем нейротизма могут проявлять осторожность и избегать конфронтации, что приводит к более компромиссным интересам [n4]. Например, участник с высоким уровнем тревожности может быть мотивирован не столько достижением успеха, сколько избеганием неудачи, что отражается в его приоритетах. Эти личностные черты не только формируют индивидуальные интересы, но и взаимодействуют с групповым контекстом. Так, экстраверт в коллективистской культуре может сдерживать свои амбиции ради групповой гармонии, тогда как в индивидуалистической среде он будет стремиться к лидерству.

Как отмечалось в предыдущем тезисе, мотивы участников являются движущей силой переговорного процесса, определяя их цели и поведение. Однако групповые и личностные особенности выступают своего рода «фильтром», через который проходят эти мотивы. Например, участник из коллективистской культуры с высоким уровнем конформности может быть мотивирован поддержанием группового согласия, что формирует его цель — достичь компромисса. Напротив, уверенный в себе экстраверт из индивидуалистической среды будет мотивирован личным успехом, что приведет к конкурентным целям. Таким образом, понимание этих особенностей дополняет анализ мотивов и целей, позволяя глубже понять истоки интересов сторон.

Учет групповых и личностных особенностей имеет важное значение для управления переговорами. Например, при взаимодействии с представителями коллективистских культур эффективно демонстрировать уважение к групповым интересам и избегать прямой конфронтации [n2]. В случае с участниками, склонными к нейротизму, полезно создавать атмосферу доверия и поддержки, чтобы снизить их тревожность и способствовать продуктивному диалогу. Такие стратегии позволяют адаптировать подход к конкретным сторонам, что повышает шансы на взаимовыгодное соглашение.

Групповые и личностные особенности играют ключевую роль в формировании интересов сторон в переговорном процессе. Они определяют, как мотивы трансформируются в цели, и влияют на поведение участников. Частичное пересечение с предыдущим тезисом показывает, что для регулирования динамики переговоров важно не только понимать мотивы и цели, но и учитывать факторы, лежащие в их основе. Такой комплексный подход позволяет прогнозировать ход переговоров и разрабатывать эффективные стратегии взаимодействия.

Источники и литература

- 1) Базаров Т.Ю. Формула лидерства: взгляд сквозь десятилетие. // Психологическая газета, 2022. <https://psy.su/feed/9951/>
- 2) Adair W.L., Brett J.M. (2005). The Negotiation Dance: Time, Culture, and Behavioral Sequences in Negotiation. *Organization Science*, 16(1), 33-51.
- 3) Barry B., Friedman R.A. (1998). Bargainer Characteristics in Distributive and Integrative Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 345-359.
- 4) De Dreu C.K.W., Weingart L.R. (2003). Task Versus Relationship Conflict, Team Performance, and Team Member Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749.

- 5) Hofstede G. (2001). Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations. Sage Publications.
- 6) Triandis H.C. (1995). Individualism & Collectivism. Westview Press.