

УДК 159.9**Социально-психологические компоненты авторитетности личности и их взаимосвязь с деловыми переговорами****Спивак Сергей Анатольевич**

Аспирант,
Государственный университет просвещения,
105005, Российская Федерация, Москва, Радио ул., 10А;
e-mail: spivaser@gmail.com

Аннотация

Статья представляет собой теоретический обзор и обоснование категории авторитетности через призму социально-психологических компонентов: социального и эмоционального интеллекта, эмпатии, локуса-контроля, Я-концепции личности. Помимо этого, изучены результаты теоретических исследований взаимосвязи авторитетности личности и эффективности переговоров. В заключении показано, что авторитетность личности может быть напрямую связана с успешностью деловых переговоров. Это обусловлено тем, что авторитетность личности наделена комплексной природой и включает в себя развитые социальный и эмоциональный интеллект, сформированную когнитивную и предикативную эмпатию, высокий уровень внутреннего локуса контроля, а также развитую Я-концепцию. Различные компоненты авторитетности позволяют ей одновременно оценивать и анализировать поведение, эмоции участников переговоров, управлять содержанием переговоров и проявлять себя для обеспечения их эффективности, а также оптимально чувствовать себя во время этих переговоров за счет наличия адекватной самооценки.

Для цитирования в научных исследованиях

Спивак С.А. Социально-психологические компоненты авторитетности личности и их взаимосвязь с деловыми переговорами // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2024. Т. 13. № 8А. С. 64-72.

Ключевые слова

Авторитетность, социальный интеллект, эмоциональный интеллект, эмпатия, локус-контроль, Я-концепция, эффективность переговоров.

Введение

Специфика организации делового сотрудничества в XXI в. предъявляет довольно высокие требования к личностным качествам работника, который должен принимать участие в переговорах и оказывать там определенное воздействие на коллег, подчиненных, либо сотрудников другой компании. Отличительными особенностями деловой сферы современности, как отмечает В.В. Посиделова, следует считать максимальную субъект-субъектность взаимодействия, нацеленность на ведение конструктивного диалога и умение достигнуть поставленных задач вне использования деструктивных приемов продвижения собственного мнения [Посиделова, 2023]. Все это говорит о том, что требуется особо пристальное внимание уделять рассмотрению личностных качеств современных сотрудников, принимающих участие в деловых переговорах, а именно показателям их авторитетности.

Основная часть

Явление авторитетности является фрагментарно изученным понятием в сфере деловой психологии. Если обратиться к словарю психологических терминов, то можно определить авторитетность в качестве способности владеть определенным весом среди окружающих людей, иметь значение, быть распространителем идей, а также встречать их уважение и признание во взаимодействии [Головин, 1998]. Т.Р. Копылова определяет авторитетность в качестве определенной специфической способности человека формировать у окружающих уважительное отношение к себе, признание, а также оказывать влияние на окружающих людей. Довольно часто авторитетные люди наделены достаточно высоким положением в обществе, имеют соответствующий статус и должность, определенные заслуги, а также массив достижений в той или иной общественно-значимой сфере [Копылова, 2019]. Представленные два определения указывают на определенную долю компетентности носителя авторитетности, которая оценивается партнерами по общению и признается ими: эта авторитетность может проявляться различными путями, в том числе, действовать через эмоциональный и социальный интеллект, развитую эмпатию, внутренний локус-контроля и своеобразную Я-концепцию.

Другими словами, можно определить, что авторитетность выступает в качестве определенной способности оказывать влияние на людей и формировать у них представление о том, что источник авторитетности заслуживает того, чтобы быть услышанным. Авторитетность, являясь определенной способностью личности, наделена несколькими взаимосвязанными компонентами. На современном этапе пока что не было выделено устойчивых и постоянных компонентов авторитетности, однако, анализируя содержание данного феномена и его вовлеченность в процесс межличностного взаимодействия, мы предполагаем следующую природу авторитетности: это совокупность социального и эмоционального интеллекта, а также развитой эмпатии, внутреннего локуса-контроля и развитой Я-концепции. Раскроем каждый из данных компонентов более подробно.

1. Социальный интеллект.

Н.Г. Радзион характеризует социальный интеллект в качестве комплекса определенных умственных способностей, которые вовлекаются в процесс познания и изучения других людей, особенностей их мыслительной активности, возникающих в процессе социального взаимодействия чувств, содержания поведенческих паттернов, а также мотивов человеческой деятельности [Радзион, 2024, с. 250].

По сути, именно от наличия высокого уровня социального интеллекта зависит общая социальная успешность человека, уровень его активности в социальной жизнедеятельности, показатели успешного и адекватного реагирования в контексте различных ситуаций. Особое место, как добавляет также Н.Г. Радзион, занимает социальный интеллект в рассмотрении профессиональной успешности, поскольку способствует самореализации специалиста в контексте различных профессиональных ситуаций, в том числе, также и в переговорах [Радзион, 2024, с. 253]. Как правило, лица с высоким уровнем социального интеллекта наделены также и высоким социометрическим статусом, одинаково компетентны при взаимодействии с представителями разных возрастных групп, нередко становятся лидерами, а также успешнее справляются с напряженными ситуациями межличностного взаимодействия. Это подтверждается связью в определениях авторов о том, что авторитетный человек, как правило, признается ближайшим окружением, что может быть достигнуто в том числе и за счет развитого социального интеллекта.

2. Эмоциональный интеллект.

Феномен эмоционального интеллекта представляет собой способность осознавать и понимать как собственные эмоциональные состояния, так и эмоциональные состояния других людей, а также управлять ими [Головин, 1998, с. 89]. Эмоциональный интеллект также значим как в профессиональной деятельности, так и в достижении определенного успеха в контексте переговоров. Управление эмоциями и способность распознать те или иные эмоциональные оттенки позволят специалисту определить, есть ли вероятность достижения успеха во время переговоров, насколько эта вероятность достижима, что необходимо сделать, чтобы результат переговоров расценивался большинством участников одинаково положительно. Авторитетный человек, расцениваемый таковым ближайшим окружением, наверняка наделен достаточной долей эмоциональной саморегуляции, иначе будет невозможным достижение успеха в ходе переговоров, где партнеры зачастую вступают в психологическую конфронтацию друг с другом. Следовательно, можем предположить, что и эмоциональный интеллект занимает определенное место в структуре авторитетности, и необходим для успешности деловых переговоров.

3. Эмпатия.

Эмпатия понимается С.Ю. Головиным в качестве процесса комплексного использования явлений как когнитивного, так и эмоционального плана. Другими словами, это определения способность, при которой личность может поставить себя на место другого человека, включиться в содержание его эмоций и чувств, осознать, как именно он себя ощущает и почему. Развитая эмпатия способствует тому, чтобы позволить принять наиболее верное с нравственных позиций решение, обеспечить конструктивное и качественное межличностное взаимодействие с другими людьми.

При понимании того, как может повести себя другой человек, человек с развитой предикативной эмпатией может всецело руководить процессом переговоров и даже делать определенный вклад в то, к какому решению придет партнер по общению. Именно этот вид эмпатии может оказаться крайне эффективным в процессе деловых переговоров. О связи авторитетности и развитой эмпатии говорит и то, что в большинстве определений данного явления принимается во внимание умение человека слушать и понимать своих собеседников: при недостатке эмпатии этого будет сделать невозможно.

4. Локус контроля.

Локус контроля выступает в качестве специфического феномена, который выражается в

свойствах личности давать интерпретацию и объяснение собственных успехов, а также неудач за счет комплексного воздействия факторов внутреннего и внешнего типа. В контексте деловых переговоров наиболее ярко проявляют себя именно люди с внутренним локусом контроля: они могут четко обозначить свою позицию и приложить совместные усилия для того, чтобы обеспечить собственный успех. Именно благодаря выраженному внутреннему локусу контроля человек признается авторитетным: окружающие люди видят его уверенность в себе, понимают верность принципам и осознают умение продвигать свое мнение даже в условиях конфронтации: так, локус контроля также может служить эффективным средством для повышения авторитетности, и для общей успешности в деловых переговорах.

5. Я-концепция.

Еще один компонент авторитетности личности — это наличие сформированной и позитивной Я-концепции. Под Я-концепцией М.Ю. Головин предлагает понимать определенный динамический комплекс оценок и представлений личности о самой себе, с учетом которого происходит выстраивание взаимоотношений с окружающими людьми [Головин, 1998]. Благодаря Я-концепции личность имеет представления о том, какой она является сейчас, а также о том, какой она хотела бы стать. Подобная уверенность в собственной личности находит свое выражение в авторитетности: уверенный в себе человек позитивно воспринимается окружающими людьми, а его слова приобретают определенный психологический «вес» для слушателей, что важно в том числе и в условиях деловых переговоров.

С Я-концепцией неразрывно связан вопрос доверия к себе. Н.С. Крамаренко отмечает, что вопрос о том, какова роль доверия к себе в процессе самореализации личности как самоосуществления, саморазвития, остается открытым [Крамаренко, 2012, с. 220].

В проблеме рассмотрения успешности деловых переговоров на современном этапе пока что существует мало исследований, которые обозначали бы непосредственную взаимосвязь авторитетности и успешности деловой активности, а также раскрывали бы социально-психологические аспекты авторитетности как фактора успешности в деловых переговорах. Тем не менее, в результате проведенного анализа удалось обнаружить некоторые компоненты, которые оказываются связанными с успешностью деловых переговоров.

Так, в своем исследовании подходов к согласованию позиций в условиях международных деловых переговоров А.С. Афган указывает на значимость развитой эмпатии как неотъемлемого фактора, который может обеспечить успешность сотрудничества. Автор пишет, что эмпатию стоит рассматривать в контексте профессиональной деятельности и понимать ее в виде качества, наделенного особой профессиональной значимостью [Афган, 2022]. В результате проведенного исследования уровня развития эмпатии среди студентов-юристов, готовящихся к выходу на международный рынок, автор пришел к выводам, что эмпатия непосредственно коррелирует с такими значимыми компонентами, необходимыми для обеспечения успешности ведения деловых переговоров на международном уровне:

- готовность к риску;
- гибкость поведения в ситуации стресса;
- мотивация достижения успеха, а не избегания неудач;
- высокий уровень пространственных представлений;
- высокий уровень нервно-психической устойчивости;

Если мы примем во внимание гипотезу о том, что авторитетность включает в себя эмпатию, мы можем предполагать, что более авторитетные студенты-юристы наделены более высоким

уровнем эмпатии, в том числе.

В.В. Данилочкина в своем исследовании занималась изучением связи социального интеллекта и успешности ведения переговоров. Автор проанализировала успешных и неуспешных лиц в ведении переговоров и пришла к выводу, что социальный интеллект также коррелирует с общим уровнем успешности представления результата наряду с такими компонентами как рефлексивность, понимание эмоций в межличностной среде, внешняя экспрессия, такие стратегии поведения как «Кооперация», «Компромисс», а также такие ценностные ориентации как «Активная, деятельная жизнь», «Здоровье», «Интересная работа», «Уверенность в себе» и «Познание» [Данилочкина, 2022, с. 81]. Другими словами, автор отмечает ценность и значимость социального интеллекта в контексте общей позитивной ориентации личности к успешному взаимодействию с другими людьми в условиях переговорной деятельности. Возвращаясь к нашей гипотезе, можно обнаружить, что такие показатели, как уверенность в себе, стремление к активной и деятельной жизни, стремление к кооперации и компромиссу характеризуют черты авторитетного человека, который будет более успешен в процессе деловых переговоров.

В исследовании Т.Л. Журавлевой представлены результаты изучения структуры профессионального саморазвития студентов в системе правоохранительных органов, которым также важно принимать участие в организации деловых переговоров. Особое внимание автора уделено Я-концепции личности в условиях успешности ведения деловых переговоров. В частности, автором получены результаты изучения успешности студентов-будущих сотрудников ГИБДД: согласно этим результатам, до 72% успешных студентов демонстрируют выраженный уровень внутреннего локуса контроля в анализе причин собственных неудач и неудач, что коррелирует с их высокой заинтересованностью в том, чтобы продолжать обучение и совершенствовать свои навыки в переговорной деятельности [Журавлева, 2020, с. 38]. Если принять во внимание нашу гипотезу, можно предположить, что студенты с развитым внутренним локусом контроля будут расцениваться однокурсниками как более авторитетные в сравнении с теми, кто наделен внешним локусом-контроля.

Л.В. Лехтянская и В.В. Куликова посвятили свое исследование изучению компонентов успешности сотрудника в процессе деловых переговоров. Особенное внимание авторы уделили месту Я-концепции личности в рассмотрении профессионализма сотрудника. Исследовав выборку сотрудников банковских организаций, авторы пришли к выводу, что наиболее всего преуспевают в контексте деловых переговоров сотрудники, владеющие устойчивой Я-концепцией личности, которая сопровождается также следующими деловыми качествами: вежливость, тактичность, корректность, устойчивая самооценка, точность [Лехтянская, Куликова, 2021, с. 235]. Авторы считают, что наличие позитивной и рациональной Я-концепции позволяет сотруднику выработать оптимальную модель делового поведения, чувствовать себя уверенно в ситуации дефицита информации, а также применять различные навыки управления процессом коммуникации. Возвращаясь к нашей гипотезе, можно определить, что если у личности присутствует более развитая и устойчивая Я-концепция, она воспринимается окружающими людьми как более авторитетная.

А.А. Сучкова определяла в своем исследовании значимость эмоционального интеллекта в контексте успешности ведения деловых переговоров в политической среде. Изучив показатели эмоционального интеллекта депутатов разных избирательных кругов, автор пришла к выводу, что наиболее высокие показатели характерны для тех депутатов, которые достигли определенных успехов в ходе выборов. Одновременно с этим автором было определено, что в

политической коммуникации довольно много респондентов со средними и слабыми показателями эмоционального интеллекта [Сучкова, 2022, с. 169]. Проведенное исследование позволило сделать вывод о том, что эмоциональный интеллект в условиях политического взаимодействия позволяет депутату лучше выстраивать контакт с избирателями, выбирать оптимальную стратегию реагирования и поведения в различных условиях делового взаимодействия.

Проанализировав существующие результаты исследования отдельных компонентов авторитетности, можно сделать вывод, что в той или иной степени в процессе деловых переговоров одинаково значимы как показатели социального и эмоционального интеллекта, так и показатели эмпатии, Я-концепции внутреннего локуса контроля.

В исследовании В.В. Посиделовой отмечается, что авторитетность личности распознается большинством участников делового взаимодействия нередко не только на языковом, но и на метаязыковом уровне: в жестах, поведении, позах, мимике, которые проявляет человек [Посиделова, 2023]. Авторитетность реализуется за счет содержания идей, которые высказывает человек, действий и моделей поведения, которые он реализует в процессе взаимодействия во время переговоров, качества обратной связи, которую он дает в отношении участников коммуникативного процесса. Для того, чтобы личность действительно была признана авторитетной, ей принципиально важно владеть развитыми социально-психологическими компонентами, описанными выше.

Другими словами, изучив составляющие авторитетности личности, можно предложить следующее определение данного феномена: авторитетность личности понимается в качестве взаимосвязанного, сложного комплекса из личностных свойств, способностей и оценок, которые проявляются на уровне самоотношения, отношения к другим людям, а также содержания деятельности в окружающей среде. Для того, чтобы авторитетность личности была высокой, требуется наличие развитых социального и эмоционального интеллекта, когнитивной и предикативной эмпатии, внутреннего локуса контроля, а также развитой Я-концепции. Все эти компоненты по-разному влияют на успешность представления результата в контексте переговоров. Подтвердим это предположение следующей схемой (см. табл. 1):

Таблица 1 - Взаимосвязь компонентов авторитетности при обеспечении эффективности переговоров (составлено автором)

	Компоненты авторитетности	Функции в переговорах
Авторитетность	Социальный интеллект	Умение предсказать поведение других людей. Умение оказать влияние на содержание действий других людей
	Эмоциональный интеллект	Умение осознать и понять содержание эмоциональных реакций других людей. Умение оказать влияние на содержание эмоциональных реакций других людей
	Эмпатия	Умение понять, что именно испытывает другой человек, определить причину этих чувств. Умение предсказать вероятное изменение эмоций и поведения другого человека в ответ на поступки
	Локус контроля	Умение осознать собственный вклад в успешность переговоров, пересмотреть свои действия и отказаться от неэффективных стратегий поведения
	Я-концепция	Общая уверенность в себе и нацеленность на достижение позитивного результата. Адекватная самооценка в контексте переговоров

Из представленной выше таблицы видно, что авторитетность необходима для достижения успешности в контексте переговоров. Это доказывается следующими связями:

1. От социального интеллекта зависит то, насколько успешно специалист проявляет себя в прогнозировании слов, поведений, эмоций других людей, а также то, насколько он управляет их реакциями и поведением в контексте деловых переговоров.

2. От эмоционального интеллекта зависит то, насколько специалист понимает содержание эмоционального состояния других людей, а также может оказать влияние на их эмоциональные реакции своими действиями.

3. От развитой эмпатии (в первую очередь, когнитивной и предикативной) зависит умение понять содержание эмоциональных реакций других людей и управлять их эмоциональным состоянием в зависимости от тех или иных личных действий в контексте деловых переговоров.

4. Внутренний локус контроля способствует взятию личной ответственности за содержание тех или иных действий, а также общую успешность переговоров. Лица с выраженным внутренним локусом контроля в большей степени склонны проявлять деловую активность для управления ситуацией переговоров и продолжать собственную линию даже в том случае, если сталкиваются с сильными соперниками и аргументами, которые не позволяют достичь быстрого успеха.

5. Развитая Я-концепция способствует общему позитивному самоощущению специалиста: тому, насколько он уверенно себя ощущает, насколько позитивно сам оценивает вероятность достижения успеха в контексте деловых переговоров. Развитая Я-концепция связана также и с тем, как личность ощущает себя в контексте успехов и неудач самих переговоров. По сути, она является своеобразным гарантом того, что личность будет защищена от слишком интенсивного эмоционального выгорания при многократном участии в деловых переговорах.

Заключение

Таким образом, выполненное теоретическое исследование существующих публикаций позволило определить, что авторитетность личности может быть напрямую связана с успешностью деловых переговоров. Это обусловлено тем, что авторитетность личности наделена комплексной природой и включает в себя развитые социальный и эмоциональный интеллект, сформированную когнитивную и предикативную эмпатию, высокий уровень внутреннего локуса контроля, а также развитую Я-концепцию. Различные компоненты авторитетности позволяют ей одновременно оценивать и анализировать поведение, эмоции участников переговоров, управлять содержанием переговоров и проявлять себя для обеспечения их эффективности, а также оптимально чувствовать себя во время этих переговоров за счет наличия адекватной самооценки.

Библиография

1. Афган А.С. Организационно-педагогические формы согласования позиций в правовых спорах в международном диалоге // Управление образованием: теория и практика. 2022. №12. С. 81-110.
2. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. М.: АСТ, Харвест, 1998. 612 с.
3. Данилочкина В.В. Смыслообразующий психологический контекст: попытка концептуализации и операционализации понятия на материале переговорной деятельности // Проблемы современного образования. 2022. №1. С. 76-85.
4. Журавлева Т.Л. Профессиональное саморазвитие обучающихся в системе подготовки кадров МВД России // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. №2. С. 37-40.

5. Копылова Т.Р. Коммуникация в современной научной парадигме: монография. Ижевск: Удмуртский ун-т, 2019. 170 с.
6. Крамаренко, Н. С. Постановка проблемы доверия к себе в процессе самореализации личности / Н. С. Крамаренко // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 1. – С. 219-223.
7. Лехтянская Л.В., Куликова В.В. Эффективность делового общения – важный фактор в деятельности сотрудника предприятия // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. №3. С. 233-237.
8. Посиделова В.В. Современные коммуникативные технологии: стратегии воздействия и влияния. Ростов н/Д.: Ростовский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2023. 425 с.
9. Радзион Н.Г. Масштабность личности как социально-психологический феномен // Baikal Research Journal. 2024. №15. С. 248-257.
10. Социальная психология труда: между неопределенностью и прозрачностью / А. В. Булгаков, С. Л. Евенко, Е. А. Карпова [и др.]. – Москва: Московский государственный областной университет, 2019.
11. Сучкова А.А. Влияние эмоционального интеллекта на политические коммуникации // Вестник науки. 2022. №12. С. 165-170.

Socio-psychological components of personality authority and their relationship with business negotiations

Sergei A. Spivak

Postgraduate student,
105005, 10A, Radio ul., Moscow, Russian Federation;
e-mail: spivaser@gmail.com

Abstract

The article presents a theoretical review and justification of the category of authority through the prism of socio-psychological components: social and emotional intelligence, empathy, locus-control, Self-concept of personality. In addition, the results of theoretical studies of the relationship between the authority of the individual and the effectiveness of negotiations have been studied. In conclusion, it is shown that the authority of a person can be directly related to the success of business negotiations. This is due to the fact that personality authority is endowed with a complex nature and includes developed social and emotional intelligence, formed cognitive and predicative empathy, a high level of internal locus of control, as well as a developed Self-concept. The various components of credibility allow her to simultaneously evaluate and analyze the behavior and emotions of the negotiators, manage the content of negotiations and express herself to ensure their effectiveness, as well as feel optimal during these negotiations due to the presence of adequate self-esteem.

For citation

Spivak S.A. (2024) Sotsial'no-psikhologicheskie komponenty avtoritetnosti lichnosti i ikh vzaimosvyaz' s delovymi peregovorami [Socio-psychological components of personality authority and their relationship with business negotiations]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 13 (8A), pp. 64-72.

Keywords

Authority, social intelligence, emotional intelligence, empathy, locus control, Self-concept, negotiation effectiveness.

References

1. Afgan, A. S. (2022). Organizational and pedagogical forms of aligning positions in legal disputes in international dialogue. *Management of Education: Theory and Practice*, (12), 81-110.
2. Golovin, S. Yu. (1998). *Dictionary of practical psychology*. Moscow: AST, Harvest.
3. Danilochkina, V. V. (2022). Meaning-forming psychological context: An attempt at conceptualization and operationalization of the concept based on negotiation activities. *Problems of Modern Education*, (1), 76-85.
4. Zhuravleva, T. L. (2020). Professional self-development of students in the system of training personnel for the Ministry Internal Affairs of Russia. *Psychology and Pedagogy of Service Activities*, (2), 37-40.
5. Kopylova, T. R. (2019). *Communication in the modern scientific paradigm: Monograph*. Izhevsk: Udmurt State University.
6. Kramarenko, N. S. (2012). The problem of self-trust in the process of personal self-realization. *Knowledge, Understanding, Skill*, (1), 219-223.
7. Lekhtyanskaya, L. V., Kulikova, V. V. (2021). The effectiveness of business communication as an important factor in employee performance. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Management*, (3), 233-237.
8. Posidelova, V. V. (2023). *Modern communicative technologies: Strategies for influence and impact*. Rostov-on-Don: Rostov Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation.
9. Radzion, N. G. (2024). The scale of personality as a socio-psychological phenomenon. *Baikal Research Journal*, (15), 248-257.
10. Bulgakov, A. V., Evenko, S. L., KarpoVA, E. A., et al. (2019). *Social psychology of labor: Between uncertainty and transparency*. Moscow: Moscow State Regional University.
11. Suchkova, A. A. (2022). The influence of emotional intelligence on political communications. *Bulletin of Science*, (12), 165-170.