

групп существует положительная взаимосвязь. Социально-психологические особенности экологического сознания рассматриваемых групп характеризуются развитостью сознательного уровня экологического сознания, а также положительным, глубинным отношением к природе, которое определяет их экоориентированную деятельность. Профессиональное экосознание групп опережает развитие ситуации на уровне системы «общество — природопользование», являясь образцом экологичности сознания профессионала.

В целом, принятие экологических решений руководителями предприятий зависит от уровня развития общественного экосознания, информированности общественности по экопроблемам и демократических форм управления. Взаимный и полный обмен информацией между службами контроля и производством является основным социально-психологическим фактором, определяющим устойчивость системы управления природопользованием. Новые эффективные решения должны включать в себя следующее:

1. Проведение исследований по экономическим, социологическим и социально-психологическим аспектам экоманеджмента с учетом общественного мнения и интересов всех участвующих в управленческом процессе социально-профессиональных групп.

2. Освещение вопросов, поднятых на конференциях, средствами СМИ с целью участия общественности в решении производственных проблем и формирования общественного экосознания — с использованием новых технологий экопропаганды, что способствовало бы его дальнейшему развитию.

3. Изучение конфликтов, суждений, мотивов, социальных установок различных социально-профессиональных групп и их влияние на экологическую деятельность.

4. Мониторинг общественного экологического сознания и показателей его развития, а также

уровней восприятия экопроблем всеми социально-профессиональными группами не только на уровне сознательной, интеллектуально-оценочной компоненты, но и на уровне глубинного, бессознательного восприятия экоценностей населением.

#### Библиографический список

1. Анисимов О.С., Глазачев С.Н. Экологическая культура: восхождение к духу. Поиски духовно-нравственных оснований коррекции образования и культуры. М., 2005. — 186 с.
2. Валитова А.И. Дис...канд. психол. наук. Социально-психологический анализ экологического сознания кадров государственного управления. — М., 1997.
3. Деркач А.А., Михайлов Г.С., Тарасенко С.В. Влияние профессионального самосознания на эффективность принятия решений. Монография. — М.: Народное образование, 2004. — 192 с., 14 табл., 4 схемы, 5 диаграмм.
4. Калита В.В. Дис...канд. психол. наук. Экологичность сознания профессионала. — М., 1996.
5. Петренко В.Ф. Основы психосемантики: Учеб. Пособие. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1997 — 400 с.
6. Хашченко Н.Н. Социально-психологические факторы жизнедеятельности личности на экологически неблагоприятных территориях. Дис... канд. псих. н. М., 2002.
7. Baron, David P. Business and its environment / David P. Baron. — 2nd ed., 1995, 658.
8. Handbook of Environmentally Conscious Manufacturing // Ed. by Chr. N. Madu. Kluwer Academic Publishers. Boston-London, 2001.
9. Osgood Ch. Dimensionality of the semantic space for communication Via facial expressions // Scand. J. of psychology. Stockholm. 1966. V. 7. № 1.

**ВЕЧЕРСКАЯ Елена Семеновна**, научный сотрудник Института водных и экологических проблем (ИВЭП) ДВО РАН (г. Хабаровск), аспирант социальной психологии кафедры РГСУ (г. Москва).

Дата поступления статьи в редакцию: 30.10.06 г.  
© Вечерская Е.С.

УДК 159.94

**Н. Г. ЛЫМАРЬ**

Новосибирский государственный педагогический университет

## КОНСТРУКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ

**В статье рассматриваются основные факторы, влияющие на конструктивное управление конфликтной ситуацией и конфликтом в целом: такие как эмоциональное отношение оппонентов, внутригрупповые взаимоотношения, уровень общей культуры участников конфликта, единство ценностей, стиль взаимодействия конфликтующих сторон, тип и жесткость, затронутых проблем.**

В соответствии с современной точкой зрения на конфликт, однозначно негативное отношение к явлениям конфликта и стремление избежать их считаются неправомерными. Вместе с тем очевидно, что конфликты могут оказывать деструктивное влияние на человеческие отношения, а

потому признается необходимость их регулирования.

Фундаментальная идея современного подхода к управлению конфликтами в разных формулировках сводится к тому, что конфликт может быть управляем, причем управляем таким обра-

зом, что его исход будет иметь конструктивный характер.

Признание возможности конструктивного управления конфликтами не снимает того, что в отдельных случаях трудности практической реализации этой возможности могут восприниматься как непреодолимые. Например, Л. Гринхелл, обсуждая проблемы управления организационными конфликтами, считает, что конфликт может рассматриваться как неуправляемый, если:

- одна или обе стороны могут желать продолжения конфликта;
- эмоциональные отношения сторон таковы, что конструктивное взаимодействие невозможно;
- конфликт есть «верхушка айсберга», и его разрешение не имеет значительного влияния на глубокие антагонистические корни [1].

Л. Крисберг указывает на три главных фактора, делающих конфликты трудноразрешимыми:

1) участники рассматривают свои интересы как взаимоисключающие и воспринимают конфликт как борьбу;

2) различия в восприятии сути конфликта связаны либо с изначальными расхождениями в ценностях сторон, либо с разной интерпретацией сути происходящего;

3) институализация конфликта, которая его определенным образом «консервирует» [2].

Если же конфликт признается принципиально управляемым, то возникает вопрос, какие особенности конкретного конфликта могут иметь существенное влияние на его протекание и исход. По мнению Р. Дарендорфа, успешное урегулирование конфликтов определяют следующие факторы:

1) признание участниками самого факта конфликта, признание существующих разногласий, а также права сторон на свои позиции;

2) направленность работы с конфликтом на регулирование самих проявлений конфликта, предполагающее отказ от бесполезных попыток устранения причин;

3) организация конфликтных групп в целях манифестации конфликтов;

4) согласие сторон относительно соблюдения определенных правил игры, что, собственно, и делает возможной эффективную коммуникацию между ними [3].

Авторы сборника по проблемам конструктивного управления конфликтами, проанализировав разные точки зрения, выделяют ряд фундаментальных, по их мнению, факторов, оказывающих влияние на конструктивный или деструктивный характер развития конфликта. К ним относятся: 1) характер проблем затронутых конфликтом; 2) характеристики конфликтующих сторон; 3) степень сходства-различия между сторонами; 4) факторы ситуации; 5) навыки управления конфликтом; 6) стратегии поведения в конфликте [4].

По мнению М. Дойча, такие характеристики конфликта, как тип проблемы, жесткость стоящих проблем и величина конфликта, имеют большое значение для конструктивного или деструктивного развития конфликта, чем само его конкретное содержание [5].

По мнению Х. Келли, если конфликт затрагивает проблемы власти, статуса, ценностей, обладания ресурсами, тенденция к соперничеству сторон и деструктивному развитию ситуации будет более вероятной. Сложность проблемы снижает вероятность соглашения [6].

Жесткость стоящих проблем может определяться объективными ограничениями (например, недостаточными ресурсами) или субъективным восприятием конфликта его участниками как более жесткого, чем диктует реальность, например, в силу особой значимости предмета конфликта для кого-то из них.

По мнению М. Дойча, чем больше конфликт, тем менее он доступен конструктивному разрешению. В целом, конфликты «здесь и теперь», которые локализованы в терминах отдельных, ограниченных действий и их последствий, легче разрешаются конструктивно, чем конфликты, которые определяются в терминах принципов, прецедентов или прав, где проблемы растянуты во времени и пространстве и за частными действиями восходят к общим законам личностей, групп, рас или другим большим социальным единицам или категориям [5].

По мнению С. Бордман и С. Горовиц? к факторам, оказывающим влияние на развитие конфликта, относятся такие индивидуальные характеристики, как атрибутивные тенденции, потребность во власти и контроле, личная кооперативная или конкурентная ориентация, способность личности к генерированию возможных альтернатив решения и т. д. [4].

Степень сходства-различия между сторонами интерпретируется через социокультурный контекст. Интергрупповые различия усиливают социальные противоречия.

К факторам ситуации относится общий климат в коллективе, который может ослаблять или ужесточать конфликт, наличие социальных норм регулирования, история отношений сторон, наличие третьих сил, заинтересованных в усилении или уменьшении конфликта и т. д.

Навыки управления конфликтом включают в себя коммуникативные навыки и навыки принятия решений — конструктивные приемы и техники активного слушания, ведения диалога, способность к различению позиционных требований и базовых интересов, видения перспективы и др. Эффективная коммуникация — решающий инструмент конструктивного управления конфликтами.

М. Дойч описывает стратегии управления конфликтом через кооперативное или конкурентное измерение, т. е. ориентацию участников конфликта на свои интересы и нужды и/или на интересы и нужды другой стороны. Конструктивный процесс разрешения конфликта подобен эффективному кооперативному процессу, тогда как деструктивный процесс подобен процессу конкурентного взаимодействия. Соответственно для понимания конструктивного или деструктивного процессов развития и разрешения конфликта могут использоваться данные о стратегиях поведения участников конфликта [5].

Применительно к межгрупповым конфликтам Л. Крисберг подчеркивает значимость для эскалации или деэскалации конфликта таких факторов, как:

1) внутригрупповые условия, связанные с процессами, идущими в самой группе, которые оказывают влияние на степень согласия или разногласия членов группы относительно ключевых проблем конфликта;

2) характер взаимодействия сторон — их действия могут быть провоцирующими и вызывающими усиление конфликта или, напротив, смяг-

чающими противостояние и уменьшающими эскалацию;

3) присоединение к конфликту участников, не являющихся его непосредственными сторонами, но заинтересованных в его ограничении или в защите собственных интересов, что также влияет на ослабление или усиление конфликта [2].

Чаще всего межличностный конфликт начинается с момента, когда человек убеждается, что его потребности или интересы не могут быть удовлетворены из-за тех или иных действий или позиции другого человека. В этом случае переживающий неудачу ощущает особое психическое состояние — фрустрацию, которая характеризуется как состояние расстройств, подавленности, тревожности и ведет к различным изменениям поведения и самосознания личности. При фрустрации человек переключает свою психологическую энергию на борьбу с действительными или воображаемыми препятствиями, но чаще всего с другими людьми. В рабочей группе фрустрация нередко проявляется в грубости, оскорблениях, нежелании выполнять распоряжения руководителя, импульсивной беспорядочности движений и высказываний, агрессивности и злобности, припоминании прошлых обид и промахов. При этом люди продолжают делать усилия по достижению своих целей даже тогда, когда эта деятельность бесполезна или вредна для них самих.

Пассивной формой проявления фрустрации может быть депрессия, человек уходит в себя, замыкается. В таких случаях его охватывает чувство печали, бессилия, а иногда отчаяния от невозможности изменить ситуацию.

По мнению Э. А. Орловой и Л. Б. Филонова, конфликтная ситуация воспринимается как наличие угрозы, внутреннее восприятие того, что ситуация может угрожать безопасности одной из сторон взаимодействия. Конфликтная ситуация предполагает ориентирование ее участников на реализацию, достижение индивидуальной, а не общей цели (общей для потенциальных оппонентов). Восприятие угрозы всегда сопровождается эмоциональным фоном. Это состояние характеризуется напряженностью, дискомфортом, неудовлетворенностью, повышенной тревожностью или агрессивностью [7].

Е. В. Зайцева отмечает, что значительная часть конфликтов непосредственно вызвана участием в них лиц, предрасположенных к конфликтному поведению — конфликтных личностей. Конфликтные личности обладают системой специфических внутренних условий и личностных характеристик, определяющих их реагирование на существующие противоречия, исключительно как представляющие для них угрозу. Данные специфические внутренние условия и личностные особенности имеют разноуровневые характеристики и являются природно и социально обусловленными [8].

Конфликтное взаимодействие является самой острой и эмоционально напряженной стадией конфликта. Однако само по себе наличие факторов, обуславливающих конфликтную ситуацию, не предопределяет формы развития взаимодействия. Личностные особенности участников конфликта могут влиять на выбор формы межличностного взаимодействия (переговоров или противоборства). Э. А. Орлова и Л. Б. Филонов выделяют несколько стадий конфликтного взаимодействия: выбор своих средств воздействия и анализ средств, имеющих у оппонента; апробация способов организа-

ции и определенных схем поведения (на этом этапе выделяются творческие и стандартизированные модели поведения); установление конфликтных отношений (сторонам известны ресурсы каждого, сложились стили поведения и образовались позиции). Стержнем конфликтного поведения является блокировка достижения цели другими участниками, когда «...каждый из участников, а также и некоторые характеристики системы в целом выступают для другого как средство достижения индивидуальной цели» [7].

Л. А. Петровская особое внимание обращает на обострение эмоционального фона протекания конфликта, который стимулирует конфликтное поведение [9]. Взаимные конфликтные действия способны видоизменять, усложнять первоначальную конфликтную структуру, привносят новые стимулы для дальнейших действий. Этот процесс можно представить в виде схемы: переход от переговоров к борьбе — борьба накаляет эмоции — эмоции увеличивают ошибки восприятия — это ведет к интенсификации борьбы и т. д.

Одну из особенностей конфликтного поведения В. А. Кузнецов и В. Ф. Сафин отмечают частую преднамеренную смену предмета спора, который в разной степени связан с основной причиной конфликта. Функцией такой смены может быть перевод конфликта из личностной в деловую сферу, чтобы расширить возможности для его разрешения [10].

В реальности смена предмета разногласий происходит не только спонтанно, но и сознательно. Причем обычно перечисленные функции действуют одновременно, т. к. оппоненты используют все возможности, чтобы достичь преимущества в конфликте. По-видимому, стороны чаще используют перевод конфликта из деловой сферы в личностную, а не наоборот. Причиной этого является нарастание эмоциональной напряженности и снижение рационального начала в поведении.

П. Карневал и Д. Пруитт считают, что частое обращение к силовым методам разрешения конфликтов определяется следующими основными факторами: трудностью в коммуникации сторон, непонимание друг друга; низким уровнем доверия между сторонами; убежденностью, что с помощью борьбы можно добиться большего, чем с помощью переговоров; ответной реакцией на силовые действия противостоящей стороны [11].

Обобщая результаты различных исследований и практического опыта, можно выделить следующие факторы, оказывающие влияние на процесс конструктивного управления конфликтами: эмоциональное отношение оппонентов, внутригрупповые отношения, отсутствие дефицита времени при принятии решений; участие в переговорном процессе третьих нейтральных лиц; своевременность в разрешении конфликта, работа с ним на ранних стадиях; равновесие сил, относительное равенство их возможностей; высокий уровень общей культуры участников конфликта; единство ценностей, стиль взаимодействия в конфликтной ситуации; согласие конфликтующих сторон относительно приемлемого решения; наличие опыта решения проблем у участников конфликта или хотя бы у одного из них; хорошие отношения между сторонами до начала конфликта.

#### Библиографический список

1. Greenhalgh L. SMR: Forum: Managing Conflict//Sloan Management Review, Summer, 1986. P. 45-51

2. The Social Science Encyclopedia, 1985.
3. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта//Социологические исследования, 1994. - № 5. - с. 142-147.
4. Constructive Conflict Management, 1994.
5. Deutsch M. Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research//Journal of Social Issues. - 1994. - Vol. 50, № 1.
6. Kelley H. A Comparative Experimental Study of Negotiations Behavior//Journal of Personality and Social Psychology, 1970. Vol. 16, No. 1. P. 411-438.
7. Орлова Э. А. Филонов Л. Б. Взаимодействие в конфликтной ситуации. Некоторые факторы, определяющие ход взаимодействия//Психологические проблемы конфликтной регуляции поведения. - М.: Наука, 1975.
8. Зайцева Е. В. Психологические условия и факторы снижения конфликтности личности в системе "Руководитель - подчиненный". - М., 1998 Автореферат на соискание ученой степени канд. психол. Наук

9. Петровская Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта//Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М., 1977.
10. Кузнецов В. А. Сафин В. Ф. Некоторые особенности протекания конфликтов в зависимости от их содержания//Тезисы докладов научного симпозиума. - Уфа, 1980.
11. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. - М., 1999.

**ЛЫМАРЬ Наталья Геннадьевна**, аспирантка кафедры общей психологии и истории психологии Новосибирского государственного педагогического университета.

Дата поступления статьи в редакцию: 24.11.06 г.  
© Лымарь Н.Г.

УДК 616.89:37

**М. А. ЖУКОВА**

Омский гуманитарный институт

## ОСОБЕННОСТИ ПСИХИЧЕСКОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ У ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

**В статье анализируются особенности психической саморегуляции у младших школьников. Изучается способность достижения детьми состояния релаксации и мобилизации. В качестве индикаторов изменений состояния используются показатели «частота сердечных сокращений» и «электрокожное сопротивление». Выявлены различия в психической саморегуляции между мальчиками и девочками.**

Психическая саморегуляция (ПСР) — это универсальный механизм, который обеспечивает наиболее важные защитно-приспособительные реакции во взаимодействии организма со средой. При овладении индивидом методами ПСР возможны управление эмоционально-вегетативными функциями, оптимизация состояний покоя и активности, повышение возможности реализации психофизиологических резервов. Все это делает обучение методам ПСР важной психолого-педагогической задачей, решение которой будет способствовать сохранению психологического здоровья и повышению эффективности жизнедеятельности.

Психическая саморегуляция широко изучалась и изучается отечественными исследователями (Березин Ф.Б., 1988; Гримак Л.П., 1989; Ершов А.А., 1991; Зак А.З., 1978; Крупнов А.И., 1987; Лейтес Н.С., 1975; Петровский А.В., 1975; Алексеев А.В., 1975; Туревская Р.А., 1994 и др.) Использованию методов ПСР в плане психокоррекции и в плане психопрофилактики посвящен ряд работ (А.С.Ромен, 1974; В.Л.Марищук, 1976; Л.Д. Гиссен, 1990; Т.Найдоски, 1997 и др.), как и применению ПСР в педагогическом процессе (И.Е.Шварц, 1979; Г.Ш.Габдреева, 1981; А.О.Прохоров, 1991; Г.Н.Легостаев, 1995 и др.). Однако закономерности формирования и особенности проявления ПСР у детей дошкольного и

младшего школьного возраста изучены еще далеко не полностью (А.С.Ромен, 1974; С.Г.Файнберг, 1979; М.И.Чистякова, 1990; Л.Картавых, Л. Борисова, 1996 и др.).

Большинство авторов выделяют общие моменты в определении понятия «психическая саморегуляция» - это выделение состояния человека в качестве объекта воздействия и его (человека) направленность на использование внутренних средств регуляции, а именно, средств психической активности. В нашей работе мы придерживаемся понимания психорегуляции (ПСР) как *самостоятельной, целенаправленной деятельности человека по управлению собственными процессами и состояниями посредством специально организованной внутренней психической активности.*

М.И.Чистякова, О.Л.Осадчук предлагают обучать детей способам ПСР, начиная с дошкольного возраста [2,3]. Обучение и практическое применение ПСР у детей требует учета их возрастных и психофизиологических особенностей. Главное, что в связи с небольшим жизненным опытом и отсутствием четкого понимания механизмов ПСР у детей должна быть четко сформулирована цель — сохранение и укрепление здоровья.

Наиболее часто при работе по регуляции эмоциональных состояний у детей дошкольно-