

5. Старовойтов А. В. История взгляда: фотография в арт-терапии / А. В. Старовойтов // Терапия искусствами : учеб. пособие по арт-терапии – София : Св. Климента Охридского, 2012. – С. 385–403.
6. Фризо М. Новая история фотографии / М. Фризо ; [пер. с фр. А. Наследников]. – СПб. : Machina, 2008.– 337 с.
7. Weiser J. (2002) Phototherapy techniques: exploring the secrets of personal snapshots and family albums // Child and Family, Spring/Summer, P. 16-25.].

References

1. Burd'e P. Fizicheskoe i social'noe prostranstva: proniknovenie i prisvoenie / P. Burd'e // Sociologija politiki : per. s fr. / sost., obshh. red. i predisl. N. A. Shmatko. – М. : Socio Logos, 1993.
2. Mozhno li steret' vospominaniya? [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://psychologyy.ru/mojno-li-steret-vospominaniya/>. – Nazvanie s jekrana.
3. M. Al'-Rabaki Al'bom vospominanij [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.myjane.ru/articles/text/?id=2179>. – Nazvanie s jekrana.
4. Nazarevych V. Vykorystannja resursnyh spogadiv u fototerapii' / V. Nazarevych, I. Borejchuk. // Tezy dopovidej naukovo-praktychnogo seminaru «Tvorchа bagato vymirnist' prostoru art-terapii'». – 2016. – S. 5–8.
5. Starovojtov A. V. Istorija vzgljada: fotografija v art-terapii / A. V. Starovojtov // Terapija iskusstvami : ucheb. posobie po art-terapii – Sofija : Sv. Klimenta Ohridskogo, 2012. – S. 385–403.
6. Frizo M. Novaja istorija fotografii / M. Frizo ; [per. s fr. A. Naslednikov]. – SPb. : Machina, 2008.– 337 s.
7. Weiser J. (2002) Phototherapy techniques: exploring the secrets of personal snapshots and family albums // Child and Family, Spring/Summer, P. 16-25.].

Nazarevich V., Borejchuk I. THE PHOTOGRAPHY AS THE INSTRUMENTALITY OF PERSONAL RESOURCING PSYCHO-EMOTIONAL STATE

Phototherapy deals with the photos for various kinds of psychological problems, and the development and harmonization of personality. Phototherapy uses as ready snapshots to work, and creating original copyright images. The main content of phototherapy, therefore, is to create and / or perception of photographic images, the addition of discussion and different types of creative activities, including art, dance and movement, drama, feature descriptions and so on. Specialist works with client's pictures, helping him to express and understand themselves and creates conditions for correction and development of its relations with himself and the world around. The article reveals the process of activation resource memories using individual pictures, images, drawings that is a psychological tool to assist clients in the form of construction of its past or imaginary experience is like selfreconstruction mechanism under the new conditions of psychotherapy. The client's memories based on images make them conscious and backed real visual objects that turn into reality and become the object of analysis. Just as memories can be created by using images as well and can be modeled. During phototherapy work starts with the picture, which stimulates the memory. This research presented a form work with picture reveals only a small aspect of this tool in the psychological care and specialist focusing on infinity reflection on the implementation of this method in different categories of psychological problems

Key words: *memories, phototherapy, pictures, psycho-emotional character, art therapeutic intervention.*

УДК 159.964.21:316.485.6

Л.М. НАЗАРЕЦЬ

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ У КОНФЛІКТАХ ТА КОНСТРУКТИВНІ ПРИЙОМИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

У даній статті проаналізовано психологічні складові та рушійні сили конфлікту. Звертається увага на те, що причинами підвищення активності опонентів у конфлікті є їхні потреби, які визначаються відчуттям нестатку в ресурсах, владі, духовних цінностях, безпеці тощо. Визначено зміст поняття конфліктогени, досліджено їх основні прояви (погрози, накази, неконструктивна критика, образи, прояв агресивності, егоїзм, приховування інформації та ін.), вказано на глибинні причини їх застосування. З'ясовано, що вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер, описано види конструктивної та деструктивної дії конфлікту. Також нами проаналізовані методи управління конфліктами, досліджені особливості коригування власної поведінки у конфліктній ситуації, способи та прийоми впливу на поведінку опонента, основні стилі поведінки учасників конфліктної взаємодії (деструктивний, коригувальний і прогностичний), знання яких дозволяє передбачити можливі реакції на ситуацію та заздалегідь попередити небажані наслідки конфлікту.

Ключові слова: *конфлікт, конфліктогени, рушійні сили конфлікту, психологічні складові конфлікту, конструктивні та деструктивні впливи конфліктів, стилі конфліктної взаємодії, запобігання конфліктів, методи управління конфліктами.*

В данной статье проанализированы психологические составляющие и движущие силы конфликта. Обращается внимание на то, что причинами повышения активности оппонентов в конфликте являются их

потребности, которые характеризуются ощущением недостатка в ресурсах, власти, духовных ценностях, безопасности и др. Мы определили основные конфликтогены (угрозы, приказы, обиды, проявление агрессивности, эгоизм, неконструктивная критика и др.), рассмотрели глубинные причины их использования участниками конфликтов. Также мы указали на противоречивый (конструктивный и деструктивный) характер влияния конфликта на его участников. Знание методов управления конфликтами, предложенных в данной статье, поможет предугадать возможные реакции на конфликтную ситуацию и заранее предупредить нежелательные последствия конфликта.

Ключевые слова: *конфликт, конфликтогены, движущие силы конфликта, психологические составляющие конфликта, конструктивные и деструктивные воздействия конфликтов, стили конфликтного взаимодействия, предотвращение конфликтов, методы управления конфликтами.*

Постановка проблеми. Ситуація, що склалася у нашому суспільстві на сьогоднішній день, вимагає глибокого і детального вивчення проблеми виникнення і подолання конфліктів в усіх аспектах життя. Адже, невміння розрядити конфліктну ситуацію, зрозуміти та виправити помилки й прорахунки часто стає причиною напруженості, що переростає у конфлікт. Основна причина конфлікту в тому, що люди залежать один від одного, кожному потрібні співчуття, розуміння, прихильність і підтримка іншого. Конфліктом слід уміти управляти до того, як він стане настільки сильним, що набуде деструктивних властивостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням природи конфліктів, передумов їх виникнення та подолання, психологічних умов попередження, запобігання у різні часи приділяли увагу як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед яких Ч. Ліксон, М. Фоллет, М. Дойч, Р.Фішер, У. Юрі, Дж. Скотт, В. Зигерт, Л. Ланг, А.Я. Анцупов, А.І. Шипілов, Л.М. Мітіна, Н.В.Гришина, О.В. Кузьменкова, А.Т. Ішмуратов, Т.М. Титаренко, Г.В. Ложкін, Н.І. Повакель, М.І. Пірен та ін. [2, 3, 5, 7]. Багато дослідників, які займаються питаннями розв'язання конфліктів, схильні вважати, що процес управління конфліктами залежить від багатьох факторів, значна частина яких погано піддається керівному впливові. До них можна віднести погляди особи, мотиви й потреби індивідів, груп, сформовані стереотипи, уявлення, заботони, упередження, які можуть звести нанівець зусилля тих, хто виробляє вирішення конфліктної ситуації [4].

Мета даної статті полягає у здійсненні психологічного аналізу конструктивних та деструктивних впливів конфлікту на його учасників, а також з'ясування умов і прийомів запобігання конфліктам.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конфлікт являє собою процес різкого зіткнення, загострення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок, поглядів, установок опонентів [6]. Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди, учасники конфлікту. Залежно від міри участі в конфліктних відносинах виділяють такі категорії: основні учасники, групи підтримки та інші учасники. Основні учасники безпосередньо здійснюють активні дії один проти одного під час конфлікту. Серед них виокремлюють: опонента (учасник конфлікту, що вважає свої проблеми невирішеними); супротивника (опонент, що намагається реалізувати свої інтереси за рахунок нейтралізації інтересів іншого); агресора (супротивник, що виявляє агресивність); ворога (супротивник, інтерес якого полягає в знищенні протилежної сторони). Групи підтримки представлені силами, які стоять за опонентами, і активними діями чи моральною підтримкою можуть впливати на розвиток конфлікту. До інших учасників конфлікту належать такі категорії, що впливають на перебіг подій: підбурювачі, організатори, медіатори конфлікту. Підбурювач підштовхує учасників до початку конфліктних дій. Організатор планує, організовує конкретні дії та контролює перебіг конфлікту. Медіатор вирішує завдання припинення конфлікту [4].

Конфлікт виникає тільки там, де два чи більше суб'єктів не лише усвідомлюють розбіжність інтересів, але й активно протидіють один одному. Об'єктивно наявна розбіжність цілей та інтересів, узятя сама по собі, так само, як і усвідомлення такої протилежності окремими індивідами (чи групами), ще не створюють реальних умов для розгортання конфлікту. Для переростання наявної суперечності в конфліктну ситуацію необхідні: значимість ситуації для учасників конфліктної взаємодії; перешкода з боку одного з учасників досягненню цілей його опонентом (навіть якщо це суб'єктивне, далеко від реальності, сприйняття одним з учасників); перевищення рівня особистої чи групової терпимості до наявної перешкоди хоча б в одній зі сторін. До основних психологічних складових конфлікту відносять мотиви учасників конфліктної взаємодії. Мотиви визначають як спонування до вступу в конфлікт, пов'язані з задоволенням потреб опонента, як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають конфліктну активність суб'єкта. У більшості випадків справжні мотиви поведінки учасників конфлікту складно визначити, тому що декларовані ними в ході взаємодії потреби найчастіше серйозно відрізняються від глибинних мотивів. Основними причинами підвищення активності опонентів у конфлікті вважаються їхні потреби, що визначаються відчуттям нестатку в чому-небудь (ресурсах, владі, духовних цінностях, безпеці тощо). Позиції та інтереси учасників відносяться до важливих психологічних обставин конфлікту. Невідповідність позицій є необхідною (але не достатньою) умовою виникнення конфлікту. Причини поводження учасників конфлікту зводяться до бажання задовольнити свої інтереси. Інтереси являють собою усвідомлені потреби, що забезпечують спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють реалізації конфліктної поведінки опонента.

До психологічних складових конфлікту відносять цінності, що відстоюють опоненти. Цінності поділяють на загальнолюдські (істинність судження, справедливість рішення тощо) і особистісні (честь, почуття власної гідності й ін.). Поведінка учасників конфлікту визначається їхніми цілями – уявленням про конкретний кінцевий результат конфліктної взаємодії. У конфлікті виділяють стратегічні (оволодіння об'єктом конфлікту) і тактичні

(тимчасові – компромісні) цілі [2]. Вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер.

Виділяють такі види конструктивного впливу конфлікту на його основних учасників: конфлікт допомагає глибше оцінити індивідуально-психологічні особливості людей, які беруть участь у ньому, їхні ціннісні орієнтації, мотиви, стрес-реакції. У результаті розв'язання конфлікту відбувається розрядження психічної напруженості, знижується інтенсивність негативних емоцій, конфлікт служить джерелом розвитку особистості, міжособистісних відносин, у процесі конструктивного вирішення конфліктних питань людина здобуває соціальний досвід виходу з важких ситуацій. Позитивним, функціонально корисним результатом конфлікту вважається розв'язання тієї проблеми, що породила суперечності й викликала зіткнення, з урахуванням взаємних інтересів і цілей усіх сторін, а також досягнення розуміння й довіри, зміцнення партнерських стосунків і співробітництва, подолання конформізму, покірності, прагнення до переваги. Конструктивний конфлікт здійснює вплив на індивідуальні риси особистості. У важких критичних ситуаціях виявляються справжній характер, справжні цінності й мотиви поведінки людей. Конфлікт може допомогти вірно оцінити свої сили та здібності, виявити нові, раніше не відомі сторони характеру, загартувати характер, сприяти появі почуття власної гідності, усуненню небажаних рис (почуття неповноцінності, покірності, догідливості); підвищенню рівня соціалізації людини. Але він може й деструктивно (дисфункціонально) впливати на основних учасників, зокрема: більшість конфліктів здійснює негативний вплив на настрій; часті й емоційно-напружені конфлікти можуть негативно впливати на здоров'я (збільшується ризик серцево-судинних захворювань і захворювань шлунково-кишкового тракту); можливе виникнення неприязні, ворожості, ненависті між учасниками конфлікту, повне припинення спілкування та взаємодії; конфлікти можуть негативно впливати на розвиток особистості, тому що іноді формують у людини почуття недовіри.

Деструктивний вплив конфлікту на особистісному рівні виражається в наступних наслідках: з'являються ознаки негативного психічного стану (почуття пригніченості, песимізму й тривоги), що призводять людину до стану стресу; розчарування у своїх можливостях і здібностях; виникнення почуття невпевненості в собі, втрата колишньої мотивації, руйнування наявних ціннісних орієнтацій. У гіршому випадку наслідком конфлікту може стати й розчарування, втрата віри в колишні ідеали, що породжує девіантну поведінку і, як крайній випадок, – суїцид; реакція людини на конфлікт через захисні механізми, що проявляються у різних формах поведінки: мовчання, відсутність захопленості, відокремлення індивіда від групи; критиканство, лайки, демонстрація своєї переваги над іншими членами групи; формальна ввічливість, установлення твердих норм і принципів поведінки в групі, перетворення всього на жарт; розмови на сторонні теми замість ділового обговорення проблем; постійний пошук винних тощо [1].

Існує безліч методів управління конфліктами [1, 7]. Загалом їх можна поділити на внутріособистісні; структурні; міжособистісні; переговори; відповідні агресивні дії. Внутріособистісні методи впливають на окрему особу й полягають у правильній організації своєї власної поведінки, в умінні висловити свою точку зору, не викликаючи захисної реакції з боку опонента. Такі методи використовуються для передання іншій особі персонального ставлення до певного предмета без обвинувачень і вимог, але з метою зміни індивідуального ставлення іншої людини (так званий спосіб «Я – висловлювання»). Ці методи дозволяють людині відстояти свою позицію, не перетворюючи опонента на супротивника. «Я – висловлювання» особливо ефективно, коли людина розлючена, невдоволена. Структурні методи впливають переважно на учасників організаційних конфліктів, що виникають через неправильний розподіл функцій, прав і відповідальності, погану організацію праці тощо. До таких методів відносять: роз'яснення вимог до роботи, використання координаційних механізмів, розробку чи уточнення загальноорганізаційних цілей, створення обґрунтованих систем винагороди та ін. Міжособистісні методи передбачають необхідність вибору адекватної форми впливу на етапах виникнення конфліктної ситуації або розгортання конфлікту для корекції стилю індивідуальної поведінки його учасників з метою запобігання шкоди особистісним інтересам. Поряд із традиційними стилями конфліктної поведінки, до яких належать пристосування (поступливість), відхилення, протиборство, співробітництво та компроміс, варто звернути увагу на примус і вирішення проблеми. Примус означає спроби людини змусити прийняти її точку зору за будь-яку ціну. Той, хто намагається це зробити, не цікавиться думкою інших. Особа, що використовує такий підхід, звичайно поводить себе агресивно і для впливу використовує владу. Натомість, управління конфліктом через вирішення проблеми здійснюється в такому порядку: визначення проблеми в категоріях цілей, а не рішень; виявлення рішення, прийнятного для обох сторін-конфліктерів; акцентування уваги на проблемі, а не на особистих рисах сторони-конфліктера; забезпечення атмосфери довіри; збільшення взаємного впливу і поширення обміну інформацією; створення позитивного взаємного ставлення учасників конфліктної події, виявлення симпатії та вислуховування думки іншої сторони, а також зведення до мінімуму прояву гніву й погроз. Переговори являють собою набір тактичних прийомів, спрямованих на пошук взаємоприйнятних рішень для сторін-конфліктерів. Для організації переговорного процесу необхідно забезпечити виконання наступних умов: наявність взаємозалежності конфліктуючих сторін; відсутність значного розходження в можливостях учасників конфлікту; відповідність стадії розвитку конфлікту можливостям переговорів; участь у переговорах сторін, які можуть приймати рішення в певній ситуації. Звернення до агресивних дій і відповідно силових методів вирішення конфліктів визначається такими факторами, як: труднощі в комунікації сторін; нерозуміння один одного; низький рівень довіри між сторонами; переконаність у тому, що за допомогою боротьби можна досягнути більшого, ніж за допомогою переговорів; відповідна реакція на силові дії протилежної сторони.

У практиці управління конфліктами виокремлюють три напрями: відхід від конфлікту, придушення конфлікту і власне управління конфліктом. Кожний із названих напрямів реалізується за допомогою спеціальних методів. Відхід застосовується у випадках: значних втрат від розгортання конфлікту; банальності проблеми, що лежить в основі конфлікту; важливості інших проблем, що вимагають свого вирішення; необхідності охолодження пристрастей; потреби виграти час для збору необхідної інформації й відходу від ухвалення негайного рішення; підключення інших сил для розв'язання конфлікту, наявності страху перед протилежною стороною чи конфліктом, що насувається. Відхід від конфлікту не слід застосовувати в тих випадках, коли проблема, що лежить в його основі, дуже важлива, або за наявності перспективи досить тривалого існування даного конфлікту. Різновидом методу відходу від конфлікту є метод бездіяльності. За умови використання цього методу розвиток подій віддається на відкуп часу, іде за течією, стихійно. Бездіяльність є виправданою в умовах повної невизначеності, коли неможливо передбачити варіанти розвитку подій, прогнозувати наслідки. Придушення конфлікту є найбільш деструктивним способом його подолання, що веде до складних і не завжди прогнозованих наслідків.

Управління конфліктами передбачає цілеспрямований вплив: на усунення (мінімізацію) причин, що породили конфлікт; на корекцію поведінки учасників конфлікту; на підтримку контрольованого рівня конфліктності. Ще однією, не менш важливою складовою у дослідженні даної проблеми є запобігання виникненню конфлікту, що являє собою комплекс заходів, спрямованих на відтягування чи недопущення його виникнення, а також на зниження деструктивного впливу наслідків конфлікту. Профілактику конфліктів поділяють на первинну та вторинну. Первинна профілактика полягає у психологічній освіті можливих учасників конфлікту. Вторинну профілактику пов'язано з проведенням безпосередньої роботи зі зниження рівня напруженості в конфліктогенних групах. При цьому варто враховувати й аналізувати конфліктогени, тобто все те, що може викликати конфлікт (слово, дію чи бездіяльність, невербальні прояви тощо). Основними конфліктогенами є погрози, накази, неконструктивна критика, образи, підвищення голосу, поблажливий тон, нав'язування порад, відмова від розмови, приховування інформації, перекладання відповідальності на іншого, порівняння і нав'язування конкурентних стосунків та ін. У відповідь на них зазвичай застосовуються аналогічні за силою чи навіть сильніші конфліктогени, які несуть у собі психологічну схильність до ескалації конфліктів. Кожний конфліктоген можна віднести до однієї з трьох причин: 1) прагнення до переваги; 2) прояв агресивності; 3) прояв егоїзму. Закономірність ескалації конфліктогенів тісно пов'язана з образами, витісненими психотравмами дитинства, бажанням зняти роздратування, захистити себе, відповісти образою на образу. Таким чином, сила конфліктогенів стрімко наростає. Найважливішою умовою профілактики конфліктів є уникнення використання конфліктогенів у взаємодії. Підвищення психологічної культури та психологічної освіти сприяють запобігання конфліктогенності спілкування [6]. Одним із найважливіших засобів запобігання конфліктам є врахування особливостей поведінки конфліктних особистостей, які часто страждають різними комплексами, невдоволенням своїм становищем, статусом або роллю, дратівливих, напружених і агресивних, які потребують постійного задоволення хворобливого самолюбства і зняття внутрішньої напруги.

У психологічній практиці існує багато різноманітних методів, орієнтованих на коригування думок, почуттів і настроїв людей. Розглянемо деякі з них.

Метод згоди припускає проведення заходів, націлених на залучення потенційних конфліктерів у загальну справу, у процесі здійснення якої в можливих супротивників з'являється поле загальних інтересів, вони краще пізнають один одного, звикають співпрацювати, спільно розв'язувати наявні проблеми. Метод емпатії, розвитку здатності до співпереживання, розуміння внутрішнього стану інших людей припускає вираження необхідного співчуття, готовність надати практичну підтримку. Використання цього методу особливо важливе в кризових ситуаціях. Важливим методом запобігання негативному розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної поваги до його особи. Адже, визнаючи гідність і авторитет опонента ми, тим самим, стимулюємо відповідне ставлення його до нашої гідності й авторитету. Метод недопущення дискримінації людей вимагає уникання підкреслення переваги одного партнера над іншим. Із погляду профілактики конфліктів метод має переваги, дозволяючи уникнути появи таких негативних емоцій, як почуття образи. Метод психологічного піднесення припускає, що настрій людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього існує багато способів і форм проведення спільного відпочинку, які дозволяють зняти психологічну напруженість, сприяють емоційній розрядці, викликають позитивні почуття, взаємні симпатії та створюють доброзичливу психологічну атмосферу [1].

Не менш важливим прийомом у запобіганні конфлікту є коригування власної поведінки й ставлення до ситуації, що пов'язано з такими моментами, як: уміння своєчасно усвідомити, що спілкування стало передконфліктним, зрозуміти необхідність повернення до нормального спілкування; терпимість до інакомислення; уміння розуміти партнера; турбота про зниження ступеня своєї агресивності й тривожності; управління своїм психологічним станом, готовність до вирішення проблем шляхом співробітництва, компромісів, поступок, уникання зіткнень; розуміння необхідності відмови від занадто великих очікувань; прояв зацікавленості в партнері; здатність зберігати конструктивні способи взаємодії з оточуючими людьми у складних ситуаціях; збереження почуття гумору тощо [3, 6]. Способи та прийоми впливу на поведінку опонента полягають у тому, щоб: не вимагати від усіх навколо неможливого, враховувати, що здібності кожного до різних видів діяльності різні; не прагнути перевиховувати людину через прямий вплив; оцінювати психічний стан партнера в процесі спілкування та уникати обговорення гострих проблем, якщо існує підвищена ймовірність його агресивної реакції; знати й використовувати способи невербального передавання інформації

за допомогою міміки, жестів, пози, рухів для точнішого оцінювання психічного стану партнера; вчасно інформувати всіх навколо про обмеження своїх інтересів; не перебивати опонента під час обговорення проблеми; завчасно інформувати партнерів про свої рішення, котрі торкаються їхніх інтересів; не розширювати сферу протидії, не збільшувати кількості обговорюваних проблем; не принижувати й не ображати опонента; використовувати конструктивну критику.

До основних стилів поведінки конфліктної взаємодії відносять: деструктивний, коригувальний і прогностичний. Деструктивний стиль заперечує можливість поступок і компромісів, що розцінюються як прояв слабкості. Людина постійно підкреслює свою правоту й помилковість позицій і дій опонента, якого звинувачує у зловмисності, особистій зацікавленості, корисливих мотивах. Конфліктна ситуація сприймається різко емоційно обома сторонами. Коригувальний стиль характеризується відставанням оцінки ситуації, тому реакція на конфлікт виникає вже після його початку. Добре вираженою є емоційна реакція на конфлікт. Прогностичний стиль характеризується проведенням аналізу небезпечних зон, що дозволяє уникнути небажаних конфліктів. Люди з таким стилем поведінки не дають спровокувати себе. Як правило, на конфлікт вони йдуть усвідомлено, ретельно оцінивши всі «за» й «проти». Вступивши в конфлікт, вони продумують варіанти своїх дій, прораховують усі можливі вчинки опонента. Такі люди надають перевагу компромісам. Емоційна реакція в них виражена незначною мірою чи відсутня взагалі. Отже, деструктивний стиль небезпечний, у першу чергу, для того, хто ним користується, тому що цю людину нерідко починають вважати конфліктною, не бажають мати з нею справу. Прихильники коригувального стилю самі, як правило, конфлікт не починають. Будучи втягненими у нього, вони виявляються до цього не готовими і зазвичай виходять з нього зі значними втратами. Прихильники прогностичного стилю рідко потрапляють в конфліктні ситуації, намагаються не доводити справу до конфлікту і виходять із нього з мінімальними втратами.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Знання особливостей стилів поведінки учасників конфліктної взаємодії дозволяє передбачити їхні можливі реакції на ситуацію та заздалегідь пом'якшувати небажані наслідки конфлікту. Характерними рисами конфлікту є невизначеність результату, розходження цілей і образу дій кожної зі сторін. Будь-якому конфлікту передують спірна ситуація. Якщо ситуація, що виникла, являє собою загрозу для досягнення поставленої мети одним із учасників взаємодії, то виникає конфліктна ситуація. Вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер. Це пов'язано з тим, що відсутні чіткі критерії конструктивності й деструктивності конфліктів, важко дати узагальнену оцінку результатам конфлікту. Серед конструктивних наслідків конфлікту можна виділити: усунення суперечностей; послаблення психічної напруженості; сприяння розвитку особистості; підвищення авторитету учасника у випадку його перемоги. Негативний вплив конфлікту полягає в тому, що він значно погіршує настрій; призводить до насильства й загибелі людей; руйнує міжособистісні стосунки, викликає хвороби; може погіршувати якість індивідуальної діяльності; сприяє закріпленню соціальної пасивності особи.

Управління конфліктами як складний процес включає: профілактику й запобігання виникненню конфлікту; діагностику й регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників; прогнозування розвитку конфліктів і оцінку їхньої функціональної спрямованості; розв'язання конфлікту. Існує багато методів управління конфліктами, які можна поділити на кілька груп, кожна з яких має свою сферу застосування: внутріособистісні; структурні; міжособистісні; переговори; відповідні агресивні дії. Запобігати конкретним конфліктам можна, змінюючи ставлення до проблемної ситуації, поведінки в ній, а також впливаючи на психіку й поведінку опонента. До основних способів і прийомів зміни особистої поведінки в передконфліктній ситуації можна віднести: уміння визначити, що спілкування стало передконфліктним; прагнення глибоко й різнобічно зрозуміти позицію опонента; толерантність; зниження своєї загальної тривожності й агресивності; уміння оцінювати свій актуальний психічний стан; готовність до неконфліктного розв'язання проблем; здатність не чекати від інших людей занадто багато; конфліктостійкість; почуття гумору. До основних способів і прийомів впливу на партнера можна віднести: уміння не вимагати від нього неможливого; не прагнути швидко і значною мірою перевиховати людину; оцінювати психічний стан партнера; розуміти його міміку, жести, пози; давати опоненту висловитися; не розширювати сферу протидії; установити особистий контакт; уникати категоричних оцінок та ін. Мистецтво управління конфліктами полягає в тому, щоб не випустити з поля зору основні орієнтири; враховувати їх, діяти розсудливо. Конфлікт потрібно улагоджувати, розв'язувати спільно, за неодмінної участі сторін, які конфронтують, активній мобілізації та координації їхніх власних можливостей.

Список використаних джерел

1. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко, В. М. Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко. – Київ : КНЕУ, 2003.
2. Ішмуратов К. І. Конфлікт і згода / К. І. Ішмуратов. – Київ : Наук. думка, 1996.
3. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. – Київ : Професіонал, 2006.
4. Орлянський В. С. Конфліктологія / В. С. Орлянський. – Київ : ЦУЛ, 2007.
5. Пірен М. І. Конфлікт і управлінські ролі: соціально-психологічний аналіз / М. І. Пірен. – Київ : УАДУ, 2000.

6. Русинка І. І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами / І. І. Русинка. – Київ, 2007.
7. Скотт Д. Г. Конфликты: пути их преодоления / Д. Г. Скотт. – Киев : Внешторгиздат, 1991.

References

1. Jemel'janenko L. M., Petjuh V. M., Torgova L. V., Grynenko A. M. Konfliktologija : navch. posib. / L. M. Jemel'janenko, V. M. Petjuh, L. V. Torgova, A. M. Grynenko. – Kyi'v : KNEU, 2003.
2. Ishmuratov K. I. Konflikt i zgoda / K. I. Ishmuratov. – Kyi'v : Nauk. dumka, 1996.
3. Lozhkin G. V. Psihologija konflikt: teorija i suchasna praktyka / G. V. Lozhkin, N. I. Pov'jaket'. – Kyi'v : Profesional, 2006.
4. Orljans'kyj V. S. Konfliktologija / V. S. Orljans'kyj. – Kyi'v : CUL, 2007.
5. Piren M. I. Konflikt i upravlins'ki roli: social'no-psyhologichnyj analiz / M. I. Piren. – Kyi'v : UADU, 2000.
6. Rusynka I. I. Konfliktologija. Psihotehnologii' zapobigannja i upravlinnja konfliktamy / I. I. Rusynka. – Kyi'v, 2007.
7. Skott D. G. Konflikty: puti ih preodolenija / D. G. Skott. – Kiev : Vneshtorgizdat, 1991.

Nazarets L.M. FEATURES OF INTERACTION IN CONFLICT AND CONSTRUCTIVE METHODS TO OVERCOME THEM

This Article defines the concept of conflict and its main driving forces. It has been found that the reasons for the increase in activity of opponents in the conflict are their needs, which are determined by the feeling of lack of resources, power, moral values, security, and so on. Psychological components of conflict, which include human (truth concept, decision justice) and personal (honour, dignity etc) values which defend the opponents, have been selected. The concept of conflictogenes has been defined, their basic manifestations have been investigated (such as threats, orders, non-constructive criticism, insults, display of aggression, selfishness, withholding information, etc.), the underlying causes of their application have been listed. It has been found that the impacts of the conflict on its participants and the social environment have a dual and contradictory nature; types of constructive and destructive actions of the conflict have been described. We analyzed the methods of managing conflicts, which in general can be divided into intrapersonal, structural, interpersonal, negotiations and appropriate aggressive actions. Socio-psychological methods focused on the adjustment of thoughts, feelings and moods of people, namely: method of agreement, method of empathy, method of preserving the partner's reputation, method of preventing discrimination and method of psychological recovery have been described. We also investigate the features of correction of own behaviour and attitude to the situation, methods and techniques of influence to the opponent's behaviour, basic behaviour styles of the conflict interaction participants (destructive, corrective and prognostic), knowledge of which allows to anticipate the possible reactions to the situation and mitigate undesirable consequences of the conflict.

Key words: conflict, conflictogenes, conflict dynamics, psychological components of conflict, constructive and destructive effects, conflict styles, methods of conflict management, conflict prevention.

УДК 159.922.6:17.022.1

Л.О. НОВІК, Н.О. ХУПАВЦЕВА

ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ ОСОБИСТОСТІ

У статті на основі теоретичного аналізу професійний імідж визначено як образ, уявлення про переваги та недоліки певного фаху, вміння та навички, необхідні для його опанування, його важливість та необхідність у суспільстві. Вказано, що структурні компоненти професійного іміджу формуються у процесі онтогенетичного розвитку індивіда. Зазначено, що кожен з вікових періодів (дитинство, отрочтво, юність) створює умови для зародження та подальшого розвитку складових професійного іміджу. Юнацький вік названо чутливим періодом для формування професійної особистісної складової іміджу, яка буде уточнена і відкоригована у процесі самої професійної діяльності.

Ключові слова: соціалізація, професійний імідж, структурні компоненти, вікові етапи, дитинство, отрочтво, юність.

Статья посвящена вопросам формирования профессионального имиджа личности как важнейшего механизма социализации в зрелом возрасте. Профессиональный имидж рассматривается как образ, представление о преимуществах и недостатках определенной профессии, умения и навыки, необходимые для ее освоения, ее важность и необходимость в обществе. Определено, что структурные компоненты профессионального имиджа формируются в процессе онтогенетического развития индивида. Установлено, что каждый из возрастных периодов (детство, отрочество, юность) создает условия для зачатия и дальнейшего развития составляющих профессионального имиджа. Юношеский возраст является чувствительным периодом для формирования профессиональной составляющей имиджа личности, которая будет корректироваться в процессе непосредственной профессиональной деятельности.

Ключевые слова: социализация, профессиональный имидж, структурные составляющие, возрастные этапы, детство, отрочество, юность.