

нает в прямом смысле «двигать дело». Причем, ему самому становится интересно работать, у него начинают «гореть глаза», приходят нестандартные решения и появляются реальные результаты.

Любой руководитель ежедневно задает себе примерно одни и те же вопросы: «Как мне мотивировать менеджеров? Как мне сделать так, чтобы они на работу рано утром прибежали, быстро-быстро всё делали, поздно-поздно вечером убежали и ощущали удовлетворение? Чтобы они продавали мою мебель (недвижимость, услуги...) и радовались этому?» Безусловно, можно использовать разные виды стимулирования, разрабатывать замысловатые системы мотивации подчиненных, вдохновлять, ругать... А можно просто активизировать потребность молодого человека в росте и предоставить ему возможности показать себя.

Спиридонов Я.В.

Конфликтная конгруэнтность как фактор и условие конструктивной функциональности конфликта

Конфликтологическая наука, на современном этапе своего развития, признает конфликт в качестве закономерного и необходимого компонента социальных, в том числе и межличностных, отношений, и считает, что последний может обладать не только деструктивной, но также и конструктивной функциональностью. Среди конструктивных функций конфликта выделяются следующие:

1. Межличностный конфликт способствует ослаблению или даже, в некоторых случаях полной разрядке эмоционального напряжения, и снижению интенсивности отрицательных эмоций, посредством него может быть изжита внутренняя напряженность и канализирована фрустрация (А.Я.Анцупов, А.И.Шипилов, 2000; Coser L., 1956; Deutsch M., 1969). Отсутствие возможности реализации негативно эмоционального (конфликтного) потенциала может привести к психопатологическим последствиям (З.Фрейд, 1998; К. Изард, 1980 и др.) и обострению напряженности в сфере межличностного взаимодействия (Е.И. Мегарджи, Л.С.Субботник, Х. Точ, 1999 и др.). Побороть свой аффект, – пишет Ф.Ницше, – значит, в большинстве случаев временно воспрепятствовать его излиянию и образовать затор, стало быть, сделать его более опасным (Ф.Ницше, 1990).

2. Межличностный конфликт устраняет (полностью или частично) возникшее, в силу различных факторов, породившее его противоречие (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, 2000; Б.И. Хасан, 2003).

3. Межличностный конфликт, объединяя оппонентов общностью ситуации, «расширяет» их сферу познания и позволяет им более глубоко оценить индивидуально-психологические особенности друг друга (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, 2000; А.В. Дмитриев, 2003; Coser L., 1956).

4. Межличностный конфликт служит одним из средств самоутверждения личности, и может способствовать формированию антиконформистского поведения и мышления личности (А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, 2000; А.В. Дмитриев, 2003; Е.В. Первышева, 1989; А.И.Сорокина, 2002).

Условием осуществления многих конструктивных функций конфликта, что прямо или косвенно отмечается такими специалистами в области конфликтов как Б.И.Хасан (2003), Д.П.Зеркин (1998), Х. Корнелиус, Ш. Фейр (1994) и др. является то обстоятельство, что последний осознанно должен быть пройден (как на эмоциональном, так и на проблемном уровне), или изжит в полной мере, т.е., в динамическом аспекте, его открытый период должен, пройден полно и последовательно, а не фрагментарно. Если же его нормальное течение будет, по каким-либо причинам прервано (например, в результате неосознанности, избегания или насильственного подавления), то осуществление вышеотмеченных функций будет, в лучшем случае, проблематична. В обобщенном виде, отмеченное условие, на наш взгляд, можно отобразить понятием конгруэнтности.

Понятие конгруэнтности концептуально берет начало в человек-центрированном подходе К.Роджерса и широко используется в гуманистически ориентированной психологии и психотерапии (Ю.Б. Гиппенрейтер, Т.Д. Карягина, Е.Н.Козлова,1993; В.В. Колпачников, 2000; А.Б.Орлов, М.А.Хазанова, 1993; К. Роджерс, 2001). Конгруэнтность является одним из фасилитирующих условий межличностного взаимодействия и понимается как процесс безоценочного осознания человеком своих собственных реальных и актуальных ощущений, переживаний и проблем с их последующим точным озвучиванием в языке и выражении в поведении способами, не травмирующими других людей (А.Б.Орлов, М.А.Хазанова, 1993).

Конгруэнтность как процесс, включает в себя как момент самосознания, так и момент самораскрытия. Однако ключевым в структуре конгруэнтности является самосознание, так как именно его адекватность напрямую обуславливает адекватность самораскрытия.

Большинство авторов сходятся во мнении, что Я-концепция представляет собой сложное полиструктурное образование, в котором выделяются различные ее составляющие, имеющие различное психологическое содержание. Можно предположить, что в структуре Я-концепции может иметь место специфическая Я-концепция отражающая совокупность представлений о своих конфликтных диспозициях, негативных эмоциональных переживаний в отношении окружающих, т.е. совокупность представлений о своей конфликтности.

В соответствии с этим мы выделяем в качестве относительно самостоятельного, такое свойство субъекта как конфликтная конгруэнтность, которое определяется как *процесс адекватного осознания своих конфликтных переживаний и их реализации на коммуникативном, поведенческом уровне*. Под конфликтными переживаниями мы понимаем спектр эмоций связанных с противоречиями и проблемами в межличностных отношениях.

Адекватное осознание и реализация своего эмоционального опыта являются условием согласованности и продуктивности межличностного взаимодействия (К. Роджерс, 2001). В то время как искаженная Я-концепция препятствует правильному пониманию, как собственного опыта, так и опыта других людей. Совершается переход от искажения самопознания к искаженному познанию окружающего мира, в первую очередь социального (А.А.Налчаджян, 2003).

Необходимо отметить, что конфликтная конгруэнтность является частным явлением более общей конгруэнтности, однако введения данного понятия является необходимым в целях дифференциации и конкретизации понятия конгруэнтности в специфической сфере конфликтного взаимодействия.

Сыманюк Э.Э.

Психологическое содействие профессиональной адаптации сотрудников

Вхождение в новый профессиональный коллектив всегда запускает у сотрудника адаптационные механизмы, которые позволяют согласовывать интересы личности и организации, обеспечивают процесс вхождения в новую деятельность и новый коллектив. Кардинально изменяется профес-