



УДК 159.923

<https://doi.org/10.17072/2078-7898/2024-4-568-581>

EDN: ZPCIZQ

Поступила: 04.06.2024

Принята: 21.10.2024

Опубликована: 27.12.2024

## РАЗРАБОТКА РЕСУРСНОЙ МОДЕЛИ КОНФЛИКТА

*Бородина Кира Александровна*

*Санкт-Петербургский государственный университет (Санкт-Петербург)*

В условиях одновременной глобализации и поляризации современного общества актуализируется проблема поиска причин возникающих конфликтов в сущности информационно-ресурсных обменных процессов между сторонами-участниками взаимодействия. В данной работе предпринята попытка составления такой ресурсной модели конфликта, которая позволила бы наиболее точно идентифицировать такие причины и подобрать соответствующие меры профилактики конфликтных ситуаций. В качестве основной предпосылки составления модели выступает тезис о том, что любая система стремится к сбалансированному состоянию и способна его достичь благодаря обменным операциям между различными ее элементами, а конфликтная ситуация наступает всякий раз, когда такого состояния достичь невозможно. В качестве вспомогательной предпосылки взято утверждение о достаточности двух сторон-участниц для идентификации ценности тех или иных ресурсов и стабилизации процесса взаимодействия, без необходимости в привлечении третьей стороны. Предлагаемая ресурсная модель конфликта построена на основе функциональных пар, которые включают пару взаимодействующих сторон «Личность – Мир», а также пары ключевых функций ресурсного обмена «Запрос – Инициатива» и «Принятие – Отдача». Таким образом, в рамках данной модели разобраны четыре функциональных квадранта, которые позволяют уточнить причину и специфику конфликта, описаны свойства их нормального и аномального состояний. Также рассмотрены соответствующие функциям ресурсного обмена стратегии поведения участников конфликта и выявлены причины предпочтения ими той или иной поведенческой стратегии. Кроме этого, в работе предложены меры по снижению уровня конфликтогенности, возникающей в результате перенапряжения и гиперфокусировки внимания на том или ином типе функционального взаимодействия в рамках ресурсной модели.

*Ключевые слова:* конфликт, ресурсный обмен, взаимодействие, конфронтация, поведенческие стратегии, гиперфокус.

### Для цитирования:

*Бородина К.А.* Разработка ресурсной модели конфликта // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2024. Вып. 4. С. 568–581. <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2024-4-568-581>. EDN: ZPCIZQ

<https://doi.org/10.17072/2078-7898/2024-4-568-581>

Received: 04.06.2024

Accepted: 21.10.2024

Published: 27.12.2024

## DEVELOPING A RESOURCE MODEL OF CONFLICT

*Kira A. Borodina*

*Saint Petersburg State University (Saint Petersburg)*

In the context of simultaneous globalization and polarization of modern society, there comes to the fore the problem of searching for causes of emerging conflicts in the essence of information-resource ex-

change processes between the parties involved in interaction. In this scientific article the author proposes a resource model of conflict that would allow the most accurate identification of such causes and the selection of appropriate measures to prevent conflict situations. The model is based on the following premises. The main premise is that any system strives for a balanced state and is able to achieve it through exchange operations between its various elements, while a conflict situation occurs whenever such a state cannot be achieved. An auxiliary premise is the statement about the sufficiency of two participating parties to identify the value of certain resources and stabilize the interaction process, without the need to involve a third party. The proposed resource model of conflict is built on the basis of functional pairs, which include a pair of interacting parties «Personality – World» as well as two pairs of key functions of the resource exchange process «Request – Initiative» and «Acceptance – Giving». Accordingly, the author studied four functional quadrants in the model's frame, clarifying the cause and specifics of the conflict. Also, she described the properties of their normal and abnormal states. The study also considers the behavioral strategies of the conflict participants corresponding to the resource exchange functions and identifies the reasons behind their preference for a particular behavioral strategy. In addition, the author proposes measures to reduce the level of conflict resulting from overstrain and hyperfocus on one or another type of functional interaction.

*Keywords:* conflict, resource exchange, interaction, confrontation, behavioral strategies, hyperfocus.

**To cite:**

Borodina K.A. [Developing a resource model of conflict]. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofia. Psihologia. Sociologia* [Perm University Herald. Philosophy. Psychology. Sociology], 2024, issue 4, pp. 568–581 (in Russian), <https://doi.org/10.17072/2078-7898/2024-4-568-581>, EDN: ZPCIZQ

---

**Введение**

Современный мир обладает двумя основополагающими тенденциями развития: с одной стороны, мы видим широкое распространение феномена поляризации общества на различные по своим интересам и формам социальные группы, что приводит к увеличению вероятности возникновения конфликтных ситуаций и резким колебаниям показателей конфликтности; с другой стороны, активно проявляет себя феномен всесторонней глобализации мира, находя свое выражение в ориентации на системную экологизацию жизни современного общества, интернационализацию хозяйственных отношений, обмен практиками в научно-образовательной среде, устойчивое развитие экономики и бизнеса, городов и государств, а также международных сообществ [Ополев П.В., 2021; Helbling M., Jungkunz S., 2020]. Такие тенденции формируют уникальный образ многогранного человеческого бытия, для которого в основе развития оказывается многообразие форм взаимодействия между субъектами, которые требуют внимательного урегулирования и поддержания в жизнеспособной форме.

В связи с этим, неотъемлемой частью жизни становится управление конфликтами. Более то-

го, актуализируется проблема построения такой модели конфликта, которая объясняла бы как стремление к сотрудничеству, так и стремление к конфронтации современного человека. Цель данной работы заключается в построении исчерпывающей модели возможных функциональных взаимодействий, которые могут протекать в нормальном режиме, способствуя объединению участвующих сторон для достижения взаимовыгодных результатов, или нести угрозу возникновения конфликта, требующего разработки поведенческой стратегии по стабилизации состояния участников по отдельности и их системы взаимодействия в целом.

**Теоретические предпосылки построения ресурсной модели конфликта**

Конфликт как комплексный многогранный феномен может быть рассмотрен с разных точек зрения в зависимости от контекста событий и интерпретирован в соответствии с индивидуальными представлениями как сторон участниц, так и внешнего наблюдателя или исследователя. Бернард Майер пишет, что «существует множество подходов к рассмотрению конфликта, и каждый из нас выбирает тот, что больше соответствует его образу мышления, чем другие», при этом важно, чтобы всякий но-

вый «подход расширял наши представления, бросал вызов нашим предположениям, а также был практичен в использовании» («We need frameworks that expand our thinking, that challenge our assumptions, and that are practical and readily usable. <...> There are many different lenses we can use to look at conflict, and each of us will find some more amenable to our own way of thinking than others») [Mayer B., 2000, p. 4].

В данный момент к числу наиболее общих моделей конфликта можно отнести структурную, динамическую и теоретико-игровую [Светлов В.А., 2001] (излагается по [Семенов В.А., 2003]), которые, хотя в разной степени затрагивают ключевые особенности конфликтного и бесконфликтного взаимодействия, тем не менее могут упускать комплексность и разнообразие существующих в социуме взаимодействий.

Так, например, структурная модель предполагает, что нормальное взаимодействие между субъектами возможно при наличии общего отношения к стороннему объекту как сугубо позитивного или строго негативного, в то время как конфликт будет проявлять себя в случае антагонистически настроенной пары субъектов. Однако при этом ситуация абсолютного единства мнений и взаимности представляется несколько недостижимой в условиях многообразия и уникальности субъективных мнений сегодня. В частности, компаниям все труднее сформировать коллектив лояльных сотрудников, которые полностью разделяли бы корпоративные ценности и ради них оставались бы в компаниях дольше; напротив, сотрудники чувствуют все больше свободы в вопросах смены места и формата работы, воспринимая целостную корпоративную культуру скорее как гигиенический фактор [Herzberg F., 2003; Шакртдинова Я.В. и др., 2020], нежели однозначно ценностное преимущество.

Динамическая модель, в свою очередь, хотя и предлагает рассматривать этапы развития и нормализации конфликта как необходимые и требующие соответствующих мер урегулирования, все же не дает сущностных критериев различия, например, разовых конфликтов от воспроизводимых на регулярной и циклической основах. Кроме того, выделение необходимых для преодоления этапов не учитывает множественность параллельно протекающих кон-

фликтных ситуаций, которые существенно затрудняют анализ и подбор методов разрешения конфликтов в целом.

Говоря о теоретико-игровой модели, трудно не заметить ключевое ограничение в ее использовании. Предполагается, что для достижения исхода игры (разрешения конфликта) игроки, участники некоторой ситуации, необходимо совершают действия независимо друг от друга с опорой на свои личные предпочтения и представления о цели, при этом при строгих правилах проигрыш одного означает выигрыш другого. Однако возможна ли такая полная независимость в действиях игроков в действительности? На практике принятие решений зачастую оказывается не столь алгоритмично безупречным, как нам бы того хотелось, и предполагает обращение внимания на множество факторов контекста, в том числе на психологические особенности субъектов, участвующих в игре, — факторы конформизма или неконформизма, эффект когнитивного диссонанса, личные сознательные и бессознательные реакции субъекта и многие другие факторы, — все они затрудняют анализ и реализацию игровой стратегии каждого из участников по отдельности, а порой приводят к фатальным ошибкам. Следовательно, недостаток теоретико-игровой модели в том, что она не учитывает то, как взаимосвязи и взаимозависимости различных субъектов приводят лишь к частично независимым решениям.

К более частным видам моделей, основанным на определенной метафоре, можно отнести следующие: модель лестницы (интересы/права/власть); модель «Треугольник удовлетворения»; модель «Круг конфликта»; модель «Динамики доверия»; модель «Закон взаимности»; модель «Склонность к неприятию потерь»; модель границ; модель социальных стилей; модель преодоление конфликта [Furlong G.T., 2020]. Подобный подход к работе с конфликтом, позволяющий сделать акцент на различных компонентах взаимодействия между людьми, привносит большую гибкость в деятельность профессионала-практика, однако системность взгляда достигается только за счет комбинации различных моделей.

В рамках данной работы будет целесообразно также обратиться к классической теории социального обмена Дж. Хоманса [Homans G.C.,

1974], поскольку зачастую именно вокруг обменных операций того или иного характера разворачиваются различные конфликты. Хоманс в своих рассуждениях делает акцент на психологии каждого отдельного участника группового взаимодействия, от которой зависит общий успех. Предполагается, что в основе поведения в целом и взаимодействия между участниками группы в частности лежат наиболее универсальные поведенческие механизмы, а именно положительное и негативное подкрепление, которое становится своеобразным обмениваемым ресурсом. В целом, учет индивидуальных особенностей восприятия вознаграждения и наказания является ключом к рассмотрению конфликта с психологической, а точнее, с бихевиоральной точки зрения. За приверженность такой точке зрения данная теория часто критиковалась: отсутствие принципиальных различий в поведении животных и людей, пренебрежение социальным компонентом исследования группового поведения, игнорирование общих норм этики и личных ценностей каждого участника взаимодействия и т.д. Но у этой теории есть и преимущества, которые в переработанном виде будут взяты в основу и нашей ресурсной модели конфликта, а именно оперирование такими понятиями, как обмен и распределительная справедливость, последняя рассматривается Хомансом как некоторая обмениваемая ценность.

Поскольку мы предполагаем операцию обмена ключевой посылкой для развития тех или иных конфликтов, то вероятным способом их разрешения будет достижение некоторого сбалансированного состояния между сторонами обмена. Здесь стоит упомянуть теорию структурного (когнитивного) баланса Ф. Хайдера [Heider F., 1946; Harari H., 1967], в рамках которой формулируется идея баланса: человек стремится к сбалансированному гармоничному состоянию в отношении внутреннего и внешнего мира (отсутствие противоречия, стресса, давления). В свою очередь, дисбаланс возникает в случае расхождения мнений и вызывает напряжение психологических сил, направляемых на восстановление баланса. В сущности, в рамках данной теории конфликт отражает стремление перейти из дисбалансного состояния в сбалансированное. Данная теория с некоторыми уточнениями и дополнениями также

окажется весьма полезной для построения нашей ресурсной модели конфликта.

Таким образом, мы рассмотрели некоторые модели конфликта, которые, хотя и обладают определенными преимуществами и наглядностью, все же оставляют множество лакун в вопросах применения их на практике, либо же не позволяют полно и системно описать взаимодействие между участниками конфликтной ситуации. Попробуем, опираясь на некоторые выявленные в рамках данных моделей закономерности, сформулировать более комплексную модель, которая позволяла бы точнее локализовать причину конфликта для сторон-участников и сгенерировать ситуативно наиболее успешную стратегию его решения.

### **Разработка базисных положений ресурсной модели конфликта**

Рассматривая конфликты как череду конфликтных ситуаций, последняя из которых служит инцидентом для активного открытого противостояния, невозможно не обратить внимание на накопительный эффект данного явления: чем больше накапливается неудовлетворенность, тем меньше человек будет готов продолжать терпеть некоторую субъективно переживаемую несправедливость [Анцупов А.Я., Баклановский С.В., 2013; Бабич Н.С., Батыков И.В., 2021; Heider F., 1946; Homans G.C., 1974]. Данный факт указывает на необходимость построения модели конфликта на основе ресурсного обмена, т.к. накапливаться и расходоваться могут именно ресурсы (материальные, информационные, психические и др.). В данной работе предпримем попытку построения соответствующей ресурсной модели, где под конфликтом будем понимать ситуацию невозможности совершить обмен ресурсами в рамках того или иного формата взаимодействия. Заметим, что речь идет не об отсутствии обмена как такового, что предполагает также и отсутствие взаимодействия, а именно состояние невозможности обмениваться в виду тех или иных критических для участника или участников причин, даже если такое состояние обмена необходимо и закономерно наступило.

В качестве основной предпосылки возьмем утверждение о том, что любая система, в том числе человек как система, стремится к сбалансированному состоянию [Светлов В.А., 2001;

Heider F., 1946; Harari H., 1967] и способна его достичь благодаря обменным операциям между различными взаимодействующими элементами; следовательно, конфликтная ситуация наступит всякий раз, когда такого состояния достичь невозможно (или субъективно невозможно) [Folger J.P. et al., 2021]. Ключевая проблема организации обмена ресурсами заключается в идентификации, какие именно ресурсы представляют собой ценность для каждой из сторон. Справедливым будет считаться такой обмен, в котором ценности обеих сторон были идентифицированы корректно, иначе будет иметь место несправедливость как конфликтная ситуация и прецедент для будущего открытого конфликта [Deutsch M., 1977; Homans G.C., 1974].

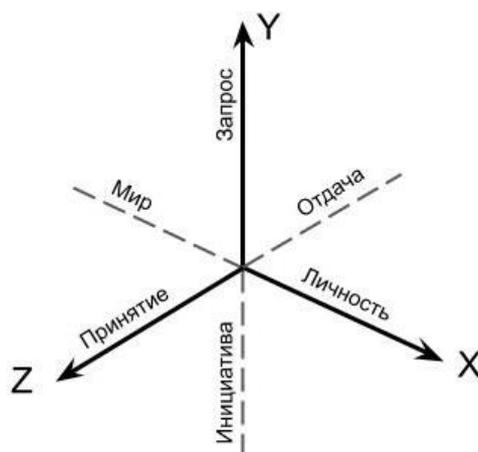
В основу ресурсной модели, очевидно, должна быть заложена процедура обмена между сторонами-участниками, поскольку любой ресурс может характеризоваться своей принадлежностью к некоторому лицу, в чьем полном или частичном владении находится, а любая смена владельца будет являться результатом некоторого перехода ресурса от одного лица другому, иными словами, обмена, как эквивалентного (равноценного), так и на безвозмездной основе (акт дарения). С точки зрения психологии из всего множества вариантов в качестве участников возьмем только две самостоятельные стороны: личность (микросистему, или «Я» субъекта) и окружающий ее мир (макросистему во всем многообразии ее представителей). Таким образом, в качестве вспомогательной предпосылки построения нашей модели возьмем утверждение о достаточности двух сторон-участниц для идентификации ценности тех или иных ресурсов и стабилизации процесса их взаимодействия без необходимости в привлечении третьей стороны для урегулирования процедуры обмена.

С точки зрения основ межличностного общения мы предполагаем, что данная вспомогательная предпосылка должна опираться на коммуникационную схему «Вопрос – Ответ», где одна сторона обращается к другой стороне с вопросом, а другая дает на него ответ. Такая коммуникативная конструкция содержит в себе ряд сложностей в интерпретации. Если речь о

вербально проявляемых вопросах и ответах, то могут возникать традиционные трудности в общении: как отличить ложь от правды, как корректно зашифровать и декодировать информацию, как обеспечить постоянство и стабильность канала передачи информации и т.п. Отдельной трудностью являются вербально не проявленные вопросы и ответы (молчаливые, не предполагающие слов, функциональные, контекстные), которые нуждаются в активации и развитии качественно иных, нежели речевых, когнитивных механизмов.

В связи с упомянутыми трудностями в целях построения ресурсной модели конфликта выделим из вопросно-ответной схемы две пары взаимоисключающих поведенческих функций, которые проще отследить. Первая пара соответствует части вопроса и состоит из функции Запроса, если есть ожидание получения некоторого ответа, и функции Инициативы, если ответ не ожидается, а предполагается некоторое безразличие к тому или иному ресурсу или активности. Вторая пара соответствует части ответа и состоит из функции Принятия, если некоторый ресурс представляет ценность для участника (отвечает его нужде), и функции Отдачи, если ресурс такой ценностью не обладает или представляет потенциальную угрозу. Такие функции, как «Запрос – Инициатива» и «Принятие – Отдача», более точны, поскольку будут соответствовать некоторому объективно значимому поведению участника обмена, по которому можно с высокой степенью достоверности определить, вокруг каких ресурсов выстраивается взаимодействие сторон.

Таким образом, мы можем выделить три ключевых координатных оси, на основе которых может быть построена предлагаемая ресурсная модель конфликта (соответственно, модель предполагается трехмерной): ось x: «Личность – Мир», которая соответствует стороне-участнику обмена; ось y: «Запрос – Инициатива», которая соответствует форме вопроса, либо обращения к другой стороне с намерением совершить обмен ресурсами; ось z: «Принятие – Отдача», которая соответствует форме ответа, либо встречного намерения совершить обмен ресурсами (рисунок):



Система координат для ресурсной модели конфликта: ось x: «Личность – Мир»; ось y: «Запрос – Инициатива»; ось z: «Принятие – Отдача» (Составлено автором)

Coordinate system for the conflict resource model: x-axis: «Personality – World»; y-axis: «Request – Initiative»; z-axis «Acceptance – Giving» (Compiled by the author)

Вместо построения трехмерной системы координат и перечисления составляющих ее октантов (областей, образованные пересечением осей), возьмем в качестве еще одной посылки эквивалентность сторон-участников, подразумевая, что функциональные проявления во взаимных отношениях как Мира, так и Личности аналогичны друг другу и не нуждаются в раздельном описании. Таким образом, в данной статье опишем в виде квадрантов только пере-

сечения осей y («Запрос – Инициатива») и z («Принятие – Отдача»), а также соответствующие им процессы ресурсного обмена в состояниях нормы, когда взаимодействие участников проходит бесконфликтно, и аномалии, когда наблюдается заикливание внимания на одном возможном типе взаимодействия с окружающим миром, в результате чего возрастает риск возникновения внутреннего или межличностного конфликта (табл. 1).

Таблица 1. Функциональные квадранты ресурсной модели конфликта (Составлено автором)

Table 1. Functional quadrants of the conflict resource model (Compiled by the author)

Название квадранта	Нормальное состояние	Аномальное состояние
Запрос – Принятие	Участник обмена осознает нехватку внутреннего ресурса, испытывает нужду в получении ресурсов извне, предполагая, что они есть у кого-то, призывает на помощь другого участника и ожидает его равнодушного ответа на свой запрос	Иждивенчество: привычка полагаться на помощь извне формирует иждивенца, неспособного самостоятельно удовлетворять собственные потребности и брать на себя ответственность, развивает идолопоклонничество и мифотворчество (с точки зрения мира имеет место восприятие отдельных личностей в качестве «героев, что всех спасут» или «козлов отпущения»)
Запрос – Отдача	Участник обращается к другой стороне обмена с желанием отдать часть своих ресурсов, которая находится в избытке и не используется, предполагая, что эти ресурсы могут пригодиться кому-то вовне и ожидая, что они будут приняты	Овершеринг: чрезмерная отдача (овершеринг) вынуждает другую сторону к принятию ненужных ресурсов, приводя к эффекту захламления, и сбивает внутреннюю систему приоритетов и ориентиров; кроме того, это может формировать чувство ненужности при столкновении с отказом от предлагаемой помощи [Гущина М.И., 2020] (с точки зрения мира это приводит к перепроизводству и обесцениваю производимой продукции и услуг)

Название квадранта	Нормальное состояние	Аномальное состояние
Инициатива – Принятие	Участник обмена, не спрашивая, присваивает себе ресурсы и использует их, предполагая, что они никому не принадлежат, находятся в открытом для всех бесплатном доступе, должны представлять часть общественного достояния	Незаконное присвоение: чрезмерное неправомерное присвоение себе чужой или общественной собственности является формой девиации и преступлением (кража, коррупция, убийство, вандализм, насилие и т.д.) (с точки зрения мира это может представлять собой процедуру изъятия ресурсов из личной собственности в пользу некоторой группы людей)
Инициатива – Отдача	Участник обмена, не дожидаясь запроса извне, проявляет самостоятельную активность по передаче, распространению или творческому продуцированию в пользу другой стороны тех или иных ресурсов	Выгорание: склонность к чрезмерной и необоснованной творческой активности может приводить участника к истощению внутреннего ресурса и состоянию творческого кризиса (обычно ввиду неоправданной самокритики), синдрому профессионального и эмоционального выгорания [Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2007] (с точки зрения мира это приводит к истощению человеческих ресурсов в экономике)  Информационная перегрузка: чрезмерная инициативность в информационных процессах приводит к повышенной информационной температуре (ажиотажу) в отношении тех или иных событий и действующих лиц, что искажает достоверность передаваемой информации, загрязняет информационную среду и дезориентирует

### Стратегии взаимодействия между субъектами взаимных отношений

Каждая введенная нами функция при более детальном рассмотрении ее функционирования может быть описана как определенная стратегия поведения в зависимости от результата взаимодействия участвующих субъектов (в наиболее общем виде — Мир и Личность). Рассмотрим их более детально.

Вопрос выбора между запросом и инициативой сопряжен с соответствующими ожиданиями и стратегией поведения, которая может быть более или менее успешна в зависимости от поставленной участником взаимоотношений цели. Так, функция запроса предполагает ожидание ответа от другого участника, причем: если ответ окажется положительным, то обе стороны выигра-

вают от совместного сотрудничества, т.к. добиваются некоторой выгоды для себя в результате обмена («+»; «+»); если ответ окажется отрицательным и помощь с другой стороны не поступает, то в отличие от отвечающей стороны, для которой ничего кардинально не меняется («0»), сформировавший запрос участник оказывается в существенном проигрыше, поскольку своего собственного ресурса недостаточно для продолжения задуманной деятельности (запрос на прием), или некоторого ресурса настолько много, что пространства для деятельности не остается или остается слишком мало (запрос на отдачу) («-») (табл. 2). Таким образом, стратегия запроса оказывается, с одной стороны, очень выгодной для участников ресурсного обмена (общий выигрыш), с другой стороны, очень рискованной для запрашивающей стороны.

Таблица 2. Стратегия поведения в рамках функции Запроса (Составлено автором)

Table 2. Strategy of behavior within the Request function (Compiled by the author)

Ответ на запрос	Результат стратегии	Отвечающий	Запрашивающий
Положительный	Общий выигрыш	+	+
Отрицательный	Нежизнеспособность	0	-

Невыгодность стратегии запроса, когда предполагается просьба о помощи, находит свое отражение и в ряде современных исследований, которые подтверждают, что к такой стратегии прибегают редко, обосновывая теми или иными личностными причинами и когнитивными установками:

– теория перспектив указывает на то, что в условиях риска человек будет принимать решения, отклоняясь от рационально большей полезности (большого выигрыша) в пользу более надежных альтернатив (эффект достоверности) и отказываясь от рискованных решений при оценке альтернатив, связанных с приобретениями, в отличие от оценки альтернатив, связанных с потерями (эффект отражения) [Kahneman D., Tversky A., 1979];

– теории управления ошибками указывают на то, что существует когнитивное искажение в сторону асимметричной оценки издержек, связанных с ошибками, которое побуждает человека ориентироваться в своем поведении на те действия, которые предполагают совершение менее дорогостоящих ошибок, даже если при этом придется совершить большее их количество [Green D.M., Swets J.A., 1966; Haselton M.G., Buss D.M., 2000];

– «слабо развитые адаптивные личностные характеристики проявляются в избегающем поведении, а именно в приспособлении к интересам другой стороны конфликта. Такая связь может быть объяснена влиянием неспособности к анализу силы противодействующей стороны и невозможностью рациональной оценки собственных ресурсов, что преувеличивает возможности оппонента, и, как следствие, наталкивает на приспособление к его интересам» [Литвин В.В., Таллибулина М.Т., 2022].

Говоря о стороне личности, нежелание чувствовать себя уязвимым приводит к тому, что человек не развивает в себе навык формирования запроса, т.е. он не сможет доверять окружающим, будет во всем полагаться исключительно на самого себя и не сможет спокойно попросить кого-либо о чем-либо в трудную минуту. В крайних случаях мы будем иметь дело с очень самодостаточной, замкнутой на себе, горделивой и жадной личностью, испытывающей трудности в обмене ресурсами с внешним миром. Если же к личности обращаются за помощью извне, то преобладание в поведении от-

казов или положительных ответов формирует соответствующий тип личности: деспотичный, оставляющий запрашивающего в затруднительном и нежизнеспособном положении; или помогающий, предпочитающий объединять усилия для совместного развития. Аналогичным образом может формироваться поведение со стороны мира, но на этот раз описанные характеристики будут относиться к обществу в целом, некоторой группе людей, просто любому другому субъекту и т.д.

Конфликты в данных случаях чаще происходят в результате отказа в помощи, т.к. затруднительное положение запрашивающего субъекта оказывается объективно значимой конфликтной ситуацией, в результате которой доверительная кооперация и совместное развитие сторон оказывается недоступным. В то же время конфликты в рамках рассмотренных стратегий поведения могут возникать также, если согласие о помощи было дано принудительным образом или если оказанной прежде помощью неоднократно злоупотребляли. При этом не важно, насколько обоснованным был выбор той или иной стратегии поведения, важно лишь субъективно переживаемое участником взаимоотношений ощущение несправедливости, побуждающее к сопротивлению сформированной системе обмена ресурсами для ее пересмотра и нормализации.

В отличие от функции запроса, функция инициативы исходит из предположения об отсутствии какого-либо ответа, т.е. из предполагаемого равнодушия другого участника взаимодействия к проявляемой активности и предполагаемому результату (табл. 3). Определенное равнодушие при проявлении инициативы необходимо, поскольку бездействие одной стороны (по равнодушию, глупости или невнимательности) является гарантом беспрепятственного достижения поставленного результата другой стороны. Это объясняет, например, поведение детей, которые действуют за спиной у родителей, пока на них никто не смотрит и не грозит наказанием; а также тактику многих новичков в игре в шахматы, которые полагаются на невнимательность противника в реализации собственной стратегии, забывая, что одну и ту же доску видят оба игрока одинаково отчетливо. Функция инициативы предполагает также

два варианта стратегии поведения: если к проявленной инициативе отношение равнодушное, то инициатор достоверно получит желаемый результат («+»), а для другого участника ситуация качественно не изменится («0»); если же инициатор столкнется с равнодушием к проявленной инициативе, то степень непредсказуемости результата будет расти прямо пропорционально величине заинтересованности второго участника взаимодействия («?»; «?»), принося хаос в изначально запланированный спо-

соб поведения, направленный на достижение цели. При этом можно предположить, но не гарантировать, что поддержка повысит качество итогового результата, а неприязнь будет препятствовать и снижать качество итогового результата; но может быть и наоборот, поскольку соучастник не может знать замысел инициатора в полной мере, — из этого следует, что инициатору выгодно, чтобы соучастник как можно меньше участвовал «от себя», но был скорее подобен средству достижения цели.

Таблица 3. Стратегия поведения в рамках функции Инициативы (Составлено автором)

Table 3. Strategy of behavior within the Initiative function (Compiled by the author)

Отношение к инициативе	Результат стратегии	Соучастник	Инициатор
Равнодушие	Предсказуемый выигрыш	0	+
Неравнодушие	Эксперимент	?	?

Если в ситуации равнодушия схема действия относительно понятна — действует, в сущности, только инициатор (что сам замыслит, то и получит), — то в ситуации неравнодушия разобраться оказывается существенно сложнее. Неравнодушие подобно кратному множителю предполагаемого результата, причем заранее наверняка не знаешь, какому именно множителю (положительному, отрицательному, целому или дробному числу) предстоит повлиять на задуманное, кроме того, помимо условного выигрыша или проигрыша может быть гипотетически создано нечто принципиально новое, что оценить положительно или отрицательно принципиально невозможно. Естественным образом конфликты в рамках функции инициативы чаще происходят именно на почве неравнодушия сторон-участниц ресурсного обмена к проявляемой активности и ввиду разрозненности их интересов в отношении ожидаемых результатов от совместной или индивидуальной деятельности.

Единственная уместная в случае неравнодушия конструктивная метафора данной стратегии и, по совместительству, ее результат, — это эксперимент. Готовность к экспериментам с непредсказуемым результатом обнаруживается относительно редко, учитывая, что все новое сопровождается инстинктивным страхом и необходимостью управления рисками, а ведение переговоров с участием нескольких заинте-

ресованных сторон — это процесс весьма трудоемкий, требующий навыков организации эффективной коммуникации и терпения. По этой причине современный человек привык жить не экспериментом, а жить в состоянии относительного безразличия как к своей собственной жизни, так и к жизни окружающего мира, что, с одной стороны, позволяет достигать личных целей, не вторгаясь в пространство чужих интересов, а с другой стороны, не позволяет формироваться навыкам эффективной кооперации [Hynes M., 2016; Мухина В.С., Хвостов А.А., 2013; Галыгина Е., 2017]. Поскольку навык терпеливого ведения переговоров оказывается малоразвитым у тех, кто предпочитает придерживаться нейтральной равнодушной позиции и стремится избегать конфликтных ситуаций, готовность проявить терпение в процессе совместной экспериментаторской работы приобретает особую ценность: работодатели стали обращать более пристальное внимание на развитость soft skills у кандидатов как на особое преимущество при приеме на работу, а медиация как процесс, направленный на урегулирование споров, обособилась в самостоятельную целенаправленную деятельность и становится все более востребованной на современном рынке услуг [Гараев С.Н., 2017].

Говоря о функции «Принятие – Отдача», необходимо отметить, что в данном случае мы

имеем дело с некоторым условным каналом передачи ресурсов от одного участника обмена другому. Исходя из этого, выбор стратегии поведения зависит от качества обратной связи между сторонами обмена, которая обусловлена свойствами используемого канала передачи, а именно его пропускной (объем ресурсов в единицу времени) и трансформационными способностями (степень корректности или искаженности преобразуемых в процессе передачи ресурсов). Следует учитывать, что обратная связь не может быть измерена в абсолютных величинах, но формируется на основе отклонения от некоторой субъективно значимой нормы: если отклонение приблизительно нулевое, то процесс передачи ресурсов является нормальным и не подлежит пересмотру; если же отклонение существенно отличается от нормы, то процесс передачи ресурсов будет нестабильным и потребует привлечения особого внимания для устранения возникших «неполадок».

Таким образом, для нормализации процесса взаимодействия каждому участнику обмена необходимо самостоятельно оценить свойство пропускной способности канала на критерий

стабильности передачи некоторого объема ресурсов в единицу времени: если объем ресурсов слишком велик для заданного временного промежутка, то будет наблюдаться «Перегрузка» (избыточный объем ресурсов); в противном случае — «Недогрузка» (недостаточный объем ресурсов); также возможен условно нормальный объем ресурсов (табл. 4). Также для выбора стратегии поведения необходимо дать оценку трансформационным способностям канала передачи на критерий субъективной значимости передаваемого ресурса: если отношение к ресурсу ажиотажное, сопровождается сильными эмоциями, то восприятие ресурса будет преувеличенным или недооцененным, следовательно, общая значимость будет искаженной (высокой или низкой); если же отношение к ресурсу спокойное, уравновешенное, то можно утверждать, что общая значимость будет оцениваться участником взаимодействия более-менее адекватно (умеренная) (адекватность восприятия можно оценить сопоставлением оценок сторон-участниц, или с помощью обращения к методу экспертных оценок) (табл. 4).

Таблица 4. Оценка обратной связи в рамках функции «Принятие – Отдача» (Составлено автором)

Table 4. Evaluation of feedback within the «Acceptance – Giving» function (Compiled by the author)

Параметр оценки	Оценка обратной связи		
Объем ресурсов в ед. вр.	Избыточный	Недостаточный	Нормальный
Значимость ресурса	Высокая	Низкая	Умеренная

Конфликты на почве нестабильного процесса обмена ресурсами встречаются повсеместно, а стратегии их разрешения могут варьироваться от случая к случаю. Перегрузка каналов взаимодействия может приводить по меньшей мере к усталости, лени и жалобам на их основе, а в случае хронической перегрузки будет иметь место профессиональное выгорание, эмоциональное и физическое истощение. Если же наблюдается недостаточность нагрузки на транспортные возможности канала передачи, то в самом простом случае мы будем наблюдать скуку и отстраненность, а также жалобы на неспособность реализовать свой потенциал, а в худшем случае будем иметь дело с хронической депрессией. Устранение та-

кого рода конфликтов требует развития чувства нормы на основе эмпатии и внимания к состоянию участника в различных обстоятельствах, а также владения инструментами урегулирования интенсивностью ресурсообмена (в первую очередь коммуникативными навыками, чтобы своевременно, этично и доступно сообщить другому участнику о возникающих трудностях).

Другая причина конфликта связана с трансформационными процессами передачи ресурсов. В процессе передачи, особенно информационной, имеет место искажение, обусловленное влиянием эмоций участвующей стороны, причем чем сильнее ажиотаж вокруг некоторого ресурса, тем сильнее психика бу-

дет исказить его значимость как в положительную, так и в отрицательную сторону. Обычно ажиотаж разгорается ввиду стремления участников искусственным образом контролировать, чтобы оценка передаваемого ресурса была одинаковой, а его значимость была оценена по достоинству, в то время как объективно может наблюдаться существенный разрыв субъективных оценок. Работа по признанию индивидуальных особенностей разных людей могла бы снизить такой ажиотаж и помочь адекватно рассудить, кто, как и почему именно так относится к тем или иным ресурсам, как именно происходит интерпретация значимости каждым участником обменного процесса. В дополнение к развитию навыка признания существуют разнообразные психологические практики и консультирование с экспертами из различных сфер обыденной и духовной жизни, которые способствуют формированию представлений об общезначимых нормах и выявлению личных ценностей и приоритетов, требующих вспомогательной аргументации в свою пользу.

#### **Стратегии по гармонизации состояния взаимодействующих субъектов**

Возвращаясь к рассмотрению ресурсной модели в целом, стоит обратить внимание, что всякий раз, когда в той или иной октанте фокусируется слишком много внимания, т.е. происходит гиперфокус внимания, и, как следствие, наблюдается существенный рост напряженности в отношении того или иного формата взаимодействия, мы имеем дело с феноменом конфликтности. Чтобы избежать перенапряжения индивидуальной системы, человеку важно обеспечивать процессы саморегуляции [Inzlicht M. et al., 2021]. Общих стратегий поведения, позволяющих снизить уровень конфликтности и стабилизировать состояние каждого участника ресурсообмена в отдельности, в рамках данной ресурсной модели конфликта можно выделить две.

Первая заключается в предотвращении гиперфокусировки посредством целенаправленной смены стратегии поведения в рамках предложенной системы координат: например, созидательную деятельность разбавить принятием чего-то нового извне; или вместо постоянной помощи другим время от времени са-

мом не бояться обращаться за помощью к окружающим. Действуя таким образом по крайней мере на уровне микросистемы, можно расширить фокус внимания, внести разнообразие в процесс взаимодействия с окружающим миром, предупредить «перекачку» или «недо-развитость» навыков в рамках тех или иных форм поведения и, как следствие, избежать многих психологических и межгрупповых конфликтов.

Вторая стратегия поведения заключается в развитии на микроуровне навыка заботы о собственном здоровье и отдыхе: чрезмерная активность балансируется антиактивностью, за счет чего развившееся напряжение постепенно проходит, рассеивается, а уровень конфликтности падает. Рекомендуется регулярно выделять время на отдых, чтобы внутреннее напряжение не перешло в хроническую форму и не потребовало более серьезных мер нормализации состояния.

#### **Обсуждение результатов и перспективы развития ресурсной модели конфликта**

Таким образом, в данной работе была составлена и описана ресурсная модель конфликта, где под конфликтом понимается ситуация невозможности совершить обмен ресурсами ввиду перенапряжения в рамках того или иного функционального октанта. Для каждого функционального октанта было описано нормальное и аномальное поведение участников ресурсного обмена, а для функций «Запрос – Инициатива» и «Принятие – Отдача» были определены стратегии поведения участников в зависимости от особенностей их положения в процессе взаимодействия и качества предоставляемой обратной связи. Выявление особо конфликтных зон с помощью данной модели способствует урегулированию конфликта за счет подбора комплементарной функции, обращение к которой препятствует формированию эффекта гиперфокуса и стабилизирует психическую функцию внимания в целом. Также снижение уровня конфликтности может быть достигнуто путем разработки и внедрения в практику упражнений по формированию навыка саморегуляции, включая заботу о здоровье и отдыхе, что позволит сбалансировать систему взаимодействующих элементов на микро- и макроуровнях.

Уникальность представленной ресурсной модели конфликта связана с ее универсальностью: она позволяет с высокой степенью точности идентифицировать причины возникновения тех или иных конфликтов и подобрать меры для их устранения, определить, в рамках какой именно функции произошел сбой взаимодействия между вовлеченными сторонами, для какой из сторон обмен представляется несправедливым, а для какой — нормальным, внедрить профилактические меры стабилизации состояния как отдельных личностей, так и больших общественных групп без привлечения третьих лиц к урегулированию конфликтов.

С целью наиболее емкого представления теории на данном этапе модель рассмотрена для двух самостоятельных участников, однако в перспективе она может быть расширена и адаптирована для изучения более сложных систем, чтобы способствовать разрешению конфликтов между тремя и более участниками взаимодействия. Оптимизация данной модели и разработка на ее основе методологии выстраивания сбалансированных взаимоотношений между различными участниками требуют проведения дальнейших исследований, результаты которых могут иметь высокую значимость в области индивидуальной, межгрупповой и организационной конфликтологии и психологии.

### Список литературы

- Анциупов А.Я., Баклановский С.В. Конфликтология: учеб. пособие. Схемы и комментарии. 3-е изд. СПб.: Питер, 2013. 304 с.
- Бабич Н.С., Батыков И.В. Ценностно-когнитивные предпосылки преодоления последствий конфликтов // Теория и практика общественного развития. 2021. № 10. С. 42–48. DOI: <https://doi.org/10.24158/tipor.2021.10.6>
- Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. СПб.: Питер, 2007. 338 с.
- Галыгина Е. Равнодушие // Здоровье — основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения. 2017. Т. 12, № 1. С. 305–308.
- Гараев С.Н. Медиация в России: легализация и перспективы развития // Вестник Федерального института медиации. 2017. № 4. С. 48–54.
- Гуцина М.И. Овершеринг как фактор развития кибербуллинга // Актуальная наука. 2020. № 2–3. С. 77–79.
- Литвин В.В., Таллибулина М.Т. Стратегии поведения личности в конфликте и их связь с когнитивными установками и стилем принятия решений // Вестник Удмуртского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2022. Т. 32, № 3. С. 256–267. DOI: <https://doi.org/10.35634/2412-9550-2022-32-3-256-267>
- Мухина В.С., Хвостов А.А. Отчуждение от других: отчуждение ленивых и равнодушных // Развитие личности. 2013. № 1. С. 51–73.
- Ополев П.В. Мир в потоке усложнения: от парадигмы конфликта к парадигме синергии // Мanuscript. 2021. Т. 14, № 7. С. 1448–1453. DOI: <https://doi.org/10.30853/mns210269>
- Светлов В.А. Аналитика конфликта: учеб. пособие для вузов. СПб.: Росток, 2001. 512 с.
- Семенов В.А. «Эсперанто» для конфликтологов (на пути к созданию единой теории конфликта) // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2003. Т. 3, № 5. С. 37–49.
- Шакртдинова Я.В., Кузяшев А.Н., Рахматуллин Ю.Я. Вклад Фредерика Герцберга в развитие теории трудовой мотивации // Научный электронный журнал «Меридиан». 2020. № 2(36). С. 189–191.
- Deutsch M. The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. New Haven, CT: Yale University Press, 1977. 448 p. DOI: <https://doi.org/10.12987/9780300159356>
- Folger J.P., Poole M.S., Stutman R.K. Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations. N.Y.: Routledge, 2021. 368 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003027232>
- Furlong G.T. The conflict resolution toolbox: Models and maps for analyzing, diagnosing, and resolving conflict. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2020. 256 p.
- Green D.M., Swets J.A. Signal detection theory and psychophysics. N.Y.: John Wiley & Sons, 1966. 467 p.
- Harari H. An experimental evaluation of Heider's balance theory with respect to situational and predispositional variables // The Journal of Social Psychology. 1967. Vol. 73, iss. 2. P. 177–189. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224545.1967.9712454>
- Haselton M.G., Buss D.M. Error management theory: a new perspective on biases in cross-sex mind reading // Journal of Personality and Social Psychology. 2000. Vol. 78, iss. 1. P. 81–91. DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.78.1.81>
- Heider F. Attitudes and cognitive organization // The Journal of Psychology. 1946. Vol. 21, iss. 1.

P. 107–112. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1946.9917275>

Helbling M., Jungkunz S. Social divides in the age of globalization // *West European Politics*. 2020. Vol. 43, iss. 6. P. 1187–1210. DOI:

<https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1674578>

Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? // *Harvard Business Review*. 2003. Vol. 81, no. 1. P. 87–96.

Homans G.C. *Social behavior: Its elementary forms*. N.Y.: Harcourt Brace Jovanovich, 1974. 386 p.

Hynes M. Indifferent by nature: A post-humanist reframing of the problem of indifference // *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2016. Vol. 48, iss. 1. P. 24–39. DOI:

<https://doi.org/10.1177/0308518x15594621>

Inzlicht M., Werner K.M., Briskin J.L., Roberts B.W. Integrating models of self-regulation // *Annual Review of Psychology*. 2021. Vol. 72. P. 319–345. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>

Kahneman D., Tversky A. Prospect theory: An analysis of decision under risk // *Econometrica*. 1979. Vol. 47, no. 2. P. 263–292. DOI:

<https://doi.org/10.2307/1914185>

Mayer B. *The dynamics of conflict resolution: a practitioner's guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2000. 263 p.

## References

Antsupov, A.Ya. and Baklanovskiy, S.V. (2013). *Konfliktologiya* [Conflictology]. St. Petersburg: Piter Publ., 304 p.

Babich, N.S. and Batykov, I.V. (2021). [Value and cognitive prerequisites for overcoming the consequences of conflicts]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and Practice of Social Development.]. No. 10, pp. 42–48. DOI: <https://doi.org/10.24158/tipor.2021.10.6>

Deutsch, M. (1977). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press., 448 p. DOI: <https://doi.org/10.12987/9780300159356>

Folger, J.P., Poole, M.S. and Stutman, R.K. (2021). *Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations*. New York: Routledge Publ., 368 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781003027232>

Furlong, G.T. (2020). *The conflict resolution toolbox: Models and maps for analyzing, diagnosing, and resolving conflict*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Publ., 256 p.

Galygina, E. (2017). [Indifference]. *Zdorov'e — osnova chelovecheskogo potentsiala: problemy i puti ikh resheniya* [Health — the Base of Human Potential: Problems and Ways to Solve Them]. Vol. 12, no. 1, pp. 305–308.

Garaev, S.N. (2017). [Mediation in Russia: Legalization and development prospects]. *Vestnik Federal'nogo instituta mediatsii* [Bulletin of the Federal Institute of Mediation]. No. 4, pp. 48–54.

Green, D.M. and Swets, J.A. (1966). *Signal detection theory and psychophysics*. New York: John Wiley & Sons Publ., 467 p.

Guschina, M.I. (2020). [Oversharing as a factor in the development of cyberbullying]. *Aktual'naya nauka* [Actual Science]. No. 2–3, pp. 77–79.

Harari, H. (1967). An experimental evaluation of Heider's balance theory with respect to situational and predispositional variables. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 73, iss. 2, pp. 177–189. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224545.1967.9712454>

Haselton, M.G. and Buss, D.M. (2000). Error management theory: a new perspective on biases in cross-sex mind reading. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 78, iss. 1, p. 81–91. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.1.81>

Heider, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *The Journal of Psychology*. Vol. 21, iss. 1, pp. 107–112. DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.1946.9917275>

Helbling, M. and Jungkunz, S. (2020). Social divides in the age of globalization. *West European Politics*. Vol. 43, iss. 6, pp. 1187–1210. DOI: <https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1674578>

Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*. Vol. 81, no. 1, pp. 87–96.

Homans, G.C. (1974). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich Publ., 386 p.

Hynes, M. (2016). Indifferent by nature: A post-humanist reframing of the problem of indifference. *Environment and Planning A: Economy and Space*. Vol. 48, iss. 1, pp. 24–39. DOI: <https://doi.org/10.1177/0308518x15594621>

Inzlicht, M., Werner, K.M., Briskin, J.L., Roberts, B.W. (2021). Integrating models of self-regulation. *Annual Review of Psychology*. Vol. 72, pp. 319–345. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>

Kahneman, D. and Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*. Vol. 47, no. 2, pp. 363–392. DOI: <https://doi.org/10.2307/1914185>

Litvin, V.V. and Tallibulina, M.T. (2022). [Conflict behavior strategies in relation to cognitive attitudes and decision-making style]. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika* [Bulletin of Udmurt University. Series: Philosophy. Psychology. Pedagogy]. Vol. 32, no. 3, pp. 256–267. DOI: <https://doi.org/10.35634/2412-9550-2022-32-3-256-267>

Mayer, B. (2000). *The dynamics of conflict resolution: a practitioner's guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publ., 263 p.

Mukhina, V.S. and Khvostov, A.A. (2013). [Alienation from others: alienation of the lazy and indifferent]. *Razvitie lichnosti* [Personal Development]. No. 1, pp. 51–73.

Opolev, P.V. (2021). [World in the flow of increasing complexity: from conflict paradigm to synergy paradigm]. *Manuskript* [Manuscript]. Vol. 14, no. 7, pp. 1448–1453. DOI: <https://doi.org/10.30853/mns210269>

Semenov, V.A. (2003). ["Esperanto" for conflict scientists (on the way to creating a unified theory of conflict)]. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena* [Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences]. Vol. 3, no. 5, pp. 37–49.

Shakrtidinova, Ya.V., Kuzyashev, A.N. and Rakhmatullin, Yu.Ya. (2020). [Contribution of Frederick Herzberg to the development of the theory of labor motivation]. *Nauchnyy elektronnyy zhurnal Meridian* [Scientific electronic journal Meridian]. No. 2(36), pp. 189–191.

Svetlov, V.A. (2001). *Analitika konflikta* [Conflict analysis]. St. Petersburg: Rostok Publ., 512 p.

Vodop'yanova, N.E., Starchenkova, E.S. (2007). *Sindrom vygoraniya* [Burnout syndrome]. St. Petersburg: Piter Publ., 338 p.

#### Об авторе

##### **Бородина Кира Александровна**

магистрант направления «Общая и когнитивная психология», факультет психологии

Санкт-Петербургский государственный университет,  
199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9;  
e-mail: kira.borodina@mail.ru  
ResearcherID: LFU-5025-2024

#### About the author

##### **Kira A. Borodina**

Master's Degree Student in General and Cognitive Psychology, Faculty of Psychology

Saint Petersburg State University,  
7–9, Universitetskaya emb., Saint Petersburg,  
199034, Russia;  
e-mail: kira.borodina@mail.ru  
ResearcherID: LFU-5025-2024