

## ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ КОГНИТИВНЫХ СТИЛЕЙ И СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ У СОТРУДНИКОВ



**Халифаева Ольга Алексеевна** — доцент, кандидат психологических наук, заведующий кафедрой общей и когнитивной психологии Астраханского государственного университета (АГУ); ул. Татищева, 20а, Астрахань, Россия, 414000; e-mail: olha78@yandex.ru

### ВВЕДЕНИЕ

В современных организациях, при повышенных требованиях в работе с клиентами, довольно часто возникают конфликты между работниками любых структурных подразделений. Их влияние на жизнедеятельность группы неоднозначно, но в большинстве случаев оно негативное. Не только конфликты, но и напряжённые отношения в коллективе снижают эффективность индивидуальной и групповой деятельности, ухудшают настроение и самочувствие сотрудников. Вследствие этого значительно уменьшается эффективность функционирования организации в целом [7, с. 61]. Не является исключением и Новороссийский морской торговый порт (НМТП), который играет большую роль во внешней торговле Российской Федерации. НМТП — большая организация, обеспечивающая круглогодичную навигацию и способная принимать крупнотоннажные морские суда; в нём трудятся работники различных

сфер деятельности — от матроса до сотрудников высокого ранга, занимающих различные управленческие должности. При выполнении своих обязанностей, а также при взаимодействии с работниками других отделов возникают различные виды конфликтов, которые могут привести к весьма неблагоприятным последствиям. Поэтому важным является их продуктивное разрешение, а для этого необходимо проводить систематические исследования по выявлению и предупреждению конфликтов. А.С. Мельничук и Е.А. Батарчук в своих работах указывают на важность связи позиции в отношении повышения конфликтологической компетентности с особенностями личности [9, с. 43], поэтому одной из составных частей представления о конфликтах в профессиональной деятельности могут стать знания о когнитивных стилях мышления у различных сотрудников. По нашему мнению, особую значимость приобретает изучение взаимосвязи когнитивных стилей

и стратегий поведения в конфликте у сотрудников порта, которые, в свою очередь, позволят в дальнейшем предупреждать возникновение конфликтов.

В современной психологической науке подчёркивается многозначность термина «когнитивный стиль». В частности, под когнитивным стилем понимают: устойчивые различия в когнитивной организации и когнитивном функционировании (Ausubel, 1968); индивидуальные особенности познавательных процессов, устойчиво проявляющиеся в различных ситуациях при решении разных задач (Соловьёв, 1977); предпочитаемый способ анализа и структурирования своего окружения (Уиткин, 1974); комплекс когнитивных контролируемых принципов, обеспечивающих возможность реалистически-адаптивных форм познавательного отражения на основе регуляции аффективных состояний (Гарднер, 1959); профиль умственных способностей (Броверман, 1960); стабильные черты высшего порядка, определяющие способ взаимосвязи когнитивных способностей и аффективных свойств в актах индивидуального поведения (Wardell, Royce, 1978) [16].

Отечественные учёные определяли когнитивный стиль как: индивидуальный стиль познавательной деятельности (Д.А. Леонтьев, 1986); индивидуально-своеобразную систему предпочтений по отношению к качественному, операциональному составу когнитивных актов (В.Н. Дунчев, А.И. Палей, 1986); индивидуально-устойчивый способ решения некоторых типов когнитивных задач (М.В. Смирнов, 1986); довольно сложные образования, целостные симптомокомплексы, включающие в свою структуру широкий диапазон социально обусловленных характеристик (Д.В. Сочивко, 1986); индивидуально-своеобразные способы переработки информации о своём окружении в виде

### РЕЗЮМЕ

В статье приведены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление взаимосвязи когнитивных стилей и стратегий поведения в конфликте у сотрудников морского порта. Рассматриваются различные определения когнитивных стилей в отечественной и зарубежной психологии. Анализируются исследования когнитивных стилей «полезависимость» и «полenezависимость». Установлена положительная корреляция между этими стилями и стратегиями поведения в конфликте у женщин и у мужчин. Доказано, что полenezависимые мужчины демонстрируют компромиссную стратегию поведения в конфликте и применяют стратегию сотрудничества чаще, чем женщины, а полenezависимые женщины применяют жёсткую стратегию поведения в конфликте чаще, чем мужчины. Выявлено, что сотрудники с полenezависимым стилем мышления, независимо от пола, используют чаще всего примиренческую и компромиссную стратегии поведения в конфликте.

**Ключевые слова:** когнитивный стиль, полenezависимость, полenezависимость, конфликт, стратегии поведения в конфликте.

индивидуальных различий в восприятии, анализе, структурировании, категоризации, оценивании происходящего [16].

В связи с многозначностью термина интерес к проблематике изучения когнитивных стилей постоянно растёт [2]. В нашем исследовании рассмотрены два стиля мышления: полезависимость и полenezависимость. Исследования когнитивных стилей проводились разными учёными в различные годы (Т.В. Корнилова, И.Г. Скотникова, Т.В. Чудина, И.М. Шкуратова, 1986 [18]; Е.С. Алёшина, О.С. Дейнека, 1986 [1]; Л.В. Черемошкина, 2000, 2009). Особенности этих исследований являются изучение влияния эффективности мнемонических способностей на когнитивные стили полезависимость/полenezависимость и сравнение их с когнитивными стилями аналитичность/синтетичность [6].

Стили полезависимость/полenezависимость были описаны Г. Уиткиным (1948, 1949, 1954) в связи с исследованиями индивидуальных различий людей в пространственной ориентации [16].

М.А. Холодная, проанализировав эти различия и работы Г. Уиткина, переходит от традиционного понимания когнитивного стиля как биполярного измерения к пониманию его как квадрупольного измерения. Она выделила на полюсе полenezависимости два типа испытуемых: «мобильных полenezависимых» и «фиксированных полenezависимых»; а на полюсе полезависимости — «мобильных полезависимых» и «фиксированных полезависимых» [16].

И.Г. Скотникова получила данные о повышении полезависимости испытуемых в условиях гравитационного воздействия. Л.П. Урванцев (1974) [12] и Н.И. Курочкин (1982) установили, что полenezависимость повышается в условиях, необходимых для успешной профессиональной деятельности. Так, у хороших врачей-рентгенологов отмечаются высокие показатели по шкале полезависимости/полenezависимости. В исследованиях В.В. Селиванова (1998) [11] были выявлены значимые связи между полезависимостью/полenezависимостью и Тестом Векслера [6].

Одним из параметров стилевых особенностей организационного поведения Е.Г. Чирковская и Е.В. Снесарёва считают стратегию поведения в конфликтных ситуациях, которая определяется сочетанием таких показателей, как направленность на сохранение «себя», своей позиции, целостности, роли и на-

правленность на сохранение отношений с другими людьми [17, с. 122].

Семантическое поле понятия «конфликт» разнообразно, это — спор, борьба, столкновение, соперничество, скандал, конкуренция и т.д.

По мнению Б.И. Хасана, конфликт — это умышленно организованное взаимодействие, позволяющее сдерживать целостность столкнувшихся действий, благодаря процессу поиска или создания ресурсов и средств для разрешения представленного в столкновении противоречия [15].

А.Я. Анцупов и А.И. Шпилов понимают конфликт как наиболее бескомпромиссный способ разрешения принципиально важных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, содержащийся в противостоянии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями [4].

А.Г. Ковалёв считает, что конфликт — это противоречие, возникающее между людьми, которое связано с решением тех или иных вопросов социальной и личной жизни. По его мнению, не всякое противоречие можно назвать конфликтом. Противоречия приводят к конфликтам тогда, когда они задевают социальный статус группы или личности, материальные или духовные интересы людей, их престиж, моральное достоинство личности [5].

Предложенные учёными определения позволяют говорить о том, что конфликты в организации чаще всего порождаются какими-либо организационными изменениями, а также возникновением тех противоречий между людьми, которые затрагивают их интересы. И для того, чтобы конструктивно разрешить конфликт в организации, необходимо знать стратегии поведения в конфликте того или иного сотрудника, так как человек в конфликтной ситуации ведёт себя единственным привычным для него способом и не догадывается о существовании других способов поведения.

Итак, имеет место противоречие между теоретической разработанностью вопроса изучения когнитивных стилей и отсутствием эмпирических данных о взаимосвязи когнитивных стилей и стратегий поведения сотрудников организации при возникновении конфликтов [3]. Целью нашего исследования стало выявление особенностей взаимосвязи когнитивных стилей и стратегий поведения в конфликте у сотрудников НМТП. В ходе исследования мы

исходили из предположения о том, что когнитивные стили «полезависимость» и «полenezависимость» взаимосвязаны с доминирующими стратегиями поведения в конфликте у сотрудников разного пола.

## МЕТОДИКА И ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Для выявления взаимосвязи когнитивных стилей и стратегий поведения в конфликте мы провели эмпирическое исследование. Общее число респондентов — сотрудников НМТП — составило 60 человек: 30 женщин и 30 мужчин. Их средний возраст — 29,9 года. Были использованы следующие эмпирические методы: методика «Включённые фигуры» К. Готтшальда; методика исследования доминирующих стратегий конфликтного поведения (метафорический вариант) В.В. Козлова; методика «Доминирующие стратегии конфликтного поведения» Н.П. Фетискина; математико-статистические методы анализа эмпирических данных, включающие в себя описательные статистики (критерий Шапиро — Уилкса, критерий Спирмена). Все расчёты выполнялись с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics 21.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Согласно данным, полученным по методике «Включённые фигуры» К. Готтшальда, число полезависимых сотрудников составило 72% общего числа респондентов, а число полenezависимых сотрудников — 28%. Анализируя полученные данные, без определения половых различий, можно заключить, что большинство сотрудников проявляют полезависимый стиль в различных конфликтных ситуациях. При разделении респондентов по половому признаку было выявлено, что у мужчин полезависимый стиль составил 63%, полenezависимый — 37%, при этом у женщин полезависимый стиль составил 80%, полenezависимый — 20% (рис. 1).

Полученные данные свидетельствуют о том, что и у мужчин, и у женщин доминирующим когнитивным стилем является полезависимость. Большинство респондентов находятся на обслуживающих должностях; возможно, данный когнитивный стиль мышления оказывает влияние и на стратегию поведения в конфликте. Полезависимый стиль мышления проявляется в конфликте тем,

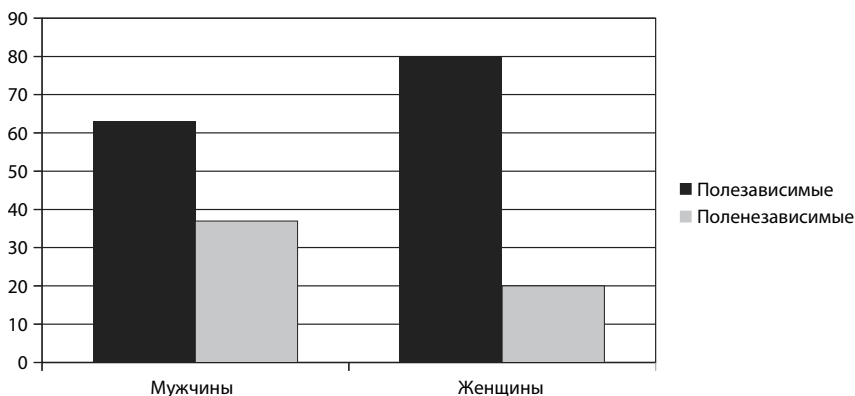


Рис. 1. Результаты диагностики по методике «Включённые фигуры» К. Готтшальда (половой признак)

что сотрудники ориентируются на внешнюю среду, подвержены негативным эмоциям и тем самым заряжают негативными эмоциями своих оппонентов. Возможно, что более ярко выраженный полезависимый стиль у женщин обусловлен их психофизиологическими особенностями [8].

Результаты диагностики по разработанной Н.П. Фетискиным методике «Доминирующие стратегии конфликтного поведения» [13] показали, что у мужчин компромиссная стратегия составила 77%, примиренческая — 23%, жёсткая — 17%, мягкая и уходящая — по 3%. У женщин также отмечается наибольший процент по компромиссной стратегии — 50%, жёсткая стратегия составила 27%, уходящая — 10%, мягкая и примиренческая — по 7% (рис. 2).

Анализируя результаты, представленные на рис. 2, можно предположить, что для сотрудников как мужского, так и женского пола важны цели и задачи, которые перед ними ставит руководство, а также и взаимоотношения в кол-

лективе. Очень важно в рабочее время сохранять позитивную атмосферу, которая позволяет наиболее продуктивно решать поставленные задачи, чем постоянно находиться в конфронтации и напряжённом состоянии. Возможно, что использование стратегии сотрудничества даёт возможность сохранения места работы. Но при этом было выявлено, что респонденты женского пола с полезависимым стилем мышления используют в конфликте жёсткую стратегию поведения, а у респондентов мужского пола с полезнезависимым стилем мышления отмечены корреляционные связи с компромиссной и примиренческой стратегиями поведения в конфликте.

С помощью критерия Колмогорова — Смирнова для одной выборки мы проверили нормальность распределения количественной переменной «полезависимость-полезнезависимость»:  $Z = 1,055$ , уровень значимости  $p = 0,216$ .

С помощью U-критерия Манна — Уитни мы провели сравнительный анализ стратегий поведения в конфликте

у сотрудников с разными когнитивными стилями (табл. 1). В результате были выявлены достоверные различия по шкале «Компромиссная стратегия». Эта стратегия поведения в конфликте является доминирующей у респондентов, продемонстрировавших полезнезависимый стиль мышления, то есть респонденты в конфликте ориентируются на поиск компромисса.

Для оценки различий в показателях между мужчинами и женщинами мы использовали t-критерий Стьюдента для переменной «полезависимость — полезнезависимость». Достоверные различия были выявлены для переменных «примиренческая стратегия» ( $t = 317,5$  при  $p = 0,046$ ) и «компромиссная стратегия» ( $t = 297,5$  при  $p = 0,021$ ) — как у мужчин, так и у женщин (табл. 2).

Возможно, это объясняется тем, что наши респонденты — и мужчины и женщины — занимают руководящие должности.

Итак, особенности взаимосвязи когнитивных стилей и стратегий поведения в конфликте у сотрудников НМТП заключаются в следующем:

1) выявлена значимая взаимосвязь между полезнезависимым стилем мышления и компромиссной стратегией поведения в конфликте преимущественно у респондентов мужского пола. Особенности их стратегии поведения в конфликте являются: поиск решения за счёт взаимных уступок; выработка промежуточного решения, устраивающего обе стороны (при этом выявлено, что в основном эту стратегию используют сотрудники, занимающие руководящие должности и обладающие одинаковой властью);

2) выявлена значимая взаимосвязь между полезависимым стилем мышления и жёсткой стратегией поведения в конфликте у респондентов женского пола. Выявленные особенности заключаются в их активной борьбе за свои интересы, с применением всех доступных средств для достижения поставленных целей. Возможно, это обусловлено современной позицией женщины как финансово независимой, профессионально успешной и самореализованной.

## ВЫВОДЫ

В результате проведённого теоретического анализа когнитивный стиль обуславливается не только процессом мышления, но и взаимодействиями между людьми. Когнитивный стиль оказывает влияние на их повседневное

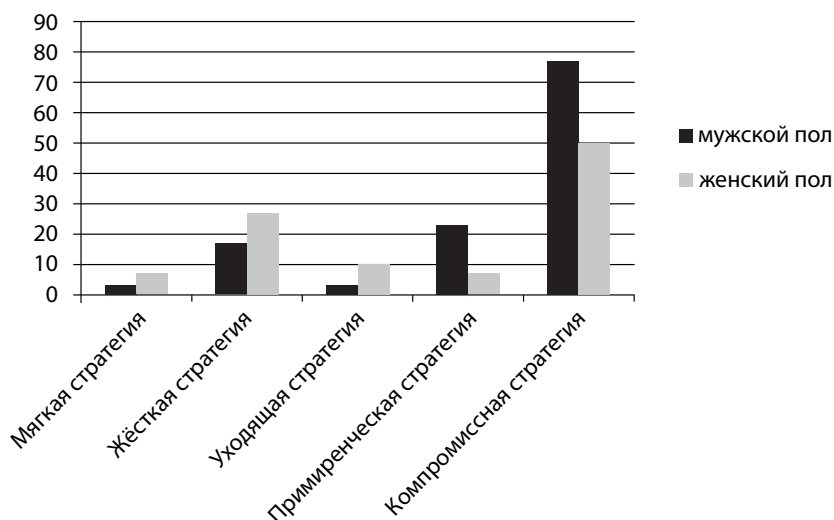


Рис. 2. Результаты диагностики по методике «Доминирующие стратегии конфликтного поведения» Н.П. Фетискина

Таблица 1

**Оценка достоверности различий в стратегиях поведения  
в конфликте между полезависимыми и полenezависимыми сотрудниками**

Стратегия поведения	Значение медиан		Значение U-критерия	Уровень значимости
	Полезависимые сотрудники	Полenezависимые сотрудники		
Жёсткая	6,0	5,0	311,5	0,274
Примирёнческая	7,0	6,0	355,0	0,706
Компромиссная	7,0	8,5	238,0	0,021
Мягкая	6,0	5,5	362,0	0,788
Уходящая	5,5	6,0	329,0	0,413

взаимодействие, затрагивает зону коммуникации, определяющую стратегию поведения в конфликте.

В рамках эмпирического исследования были выявлены корреляционные связи между когнитивными стилями и доминирующими стратегиями поведения в конфликтных ситуациях. Было установлено, что женщины с полезависимым стилем мышления предпочитают жёсткую стратегию поведения в конфликте, мужчины с полenezависимым стилем чаще всего используют компромиссную стратегию поведения в конфликте, демонстрируя умения и навыки сотрудничества; большинство сотрудников НМТП используют компромиссную и примиренческую стратегии поведения в конфликте.

По результатам проведённого исследования нами были разработаны и предложены рекомендации по развитию когнитивных стилей, а также по предупреждению конфликтов у сотрудников, которые предпочитают жёсткую стратегию поведения в конфликте. Так как когнитивные стили мышления связаны с восприятием информации, важно помнить о том, что полезависимый человек ориентируется на внешние источники информации, склонен игнорировать менее заметные черты анализируемого объекта, что создаёт ему большие трудности при решении перцептивных

задач. Полenezависимый человек ориентирован на внутренние источники информации (знания и опыт), поэтому он в меньшей степени подвержен влиянию внешних источников информации, более склонен выделять в ситуации только её существенные черты.

Поэтому для профилактики и разрешения конфликтов с учётом когнитивных стилей мышления необходимо:

1. Применять механизм уменьшения когнитивного диссонанса. Для этого можно использовать четыре способа:

- изменить собственное поведение;
- трансформировать одну из когний (знаний);
- отфильтровать поступающие сведения относительно конкретной проблемы;
- признать ошибки и действовать согласно новому, более конкретному, пониманию проблемы.

2. Составить карту конфликта, в центре которой сначала указывается проблема, которая вызвала противостояние сторон, а затем отмечаются стороны, непосредственно участвующие в конфликте, их интересы и опасения. Составление такой карты даст возможность избежать дискуссий с чрезмерным проявлением эмоций, конкретизирует проблему и определит требования каждой из конфликтующих сторон, что позволит найти новые пути разрешения конфликта.

3. Развивать критическое мышление, позволяющее успешно решать задачи, связанные с принятием решений, формировать стабильный образ «Я» и находить оптимальные решения проблем.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Возможно, одной из перспектив использования полученных нами результатов является внедрение в НМТП ассессмент-центра. Это — процедура экспертной оценки сотрудников, проводимая с использованием специально моделируемых ситуаций и упражнений, типичных для выполняемой или предполагаемой к выполнению деятельности. Основными задачами ассессмент-центра по отношению к персоналу НМТП являются:

- оценка готовности сотрудника к данной деятельности;
- оценка результативности деятельности сотрудника;
- выявление потенциальных возможностей сотрудника и условий для их реализации;
- определение направленности развития сотрудников и разработка обучающих программ [10, с. 99], а также для расширения знаний у студентов по дисциплинам «Конфликтология», «Когнитивная психология», «Психология труда».

Предметом дальнейших исследований мы видим изучение взаимосвязи

Таблица 2

**Оценка достоверности различий в показателях между мужчинами и женщинами**

Переменные	Значение медиан		Значение t-критерия Стьюдента	Уровень значимости
	у мужчин	у женщин		
Полезависимость — полenezависимость	2,1	2,2	429,500	0,366
Жёсткая	5,5	5,0	317,500	0,757
Примиренческая	7,0	5,5	297,500	0,046
Компромиссная	8,0	7,0	385,500	0,021
Мягкая	6,0	5,5	329,500	0,321
Уходящая	6,0	5,0		

когнитивных стилей мышления, креативности и успешности профессиональной деятельности как конструктов в разработке программ по адаптации и повышению успешности личности в профессиональной подготовке кадров [14, с. 199], а также разрешению и предупреждению конфликтов в организации.

## ССЫЛКИ

[1]. Алёшина Е.С., Дейнека О.С. Соотношение когнитивного стиля с индивидуальным стилем на основе анализа ориентировочных и исполнительных компонентов // Когнитивные стили. Тезисы научно-практического семинара / Под ред. В. Колги. — Таллинн, 1986. — С. 65–67.

[2]. Аллавердов В.М. Когнитивные стили в контурах процессов познания // Когнитивные стили. Тезисы научно-практического семинара / Под ред. В. Колги. — Таллинн, 1986. — С. 17–20.

[3]. Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Конфликты в подразделениях, основные способы их предупреждения и разрешения // Ориентир. — 2002. — № 2. — С. 50–53.

[4]. Анцупов А.Я., Шитлов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: Эксмо, 2011. — 512 с.

[5]. Гришина Н.В. Психология конфликта: Учебник для вузов. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 544 с.

[6]. Дюпина С.А. Когнитивные стили в структуре мнемонических способнос-

тей: дис. ... канд. психол. наук. — М., 2015. — 369 с.

[7]. Ковалёв В.В. Методология, эмпирия и практика оценки конфликтных отношений в группе // Акмеология. — 2016. — № 2 (57). — С. 61–65.

[8]. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. — М.: Смысл, 1999. — 532 с.

[9]. Мельничук А.С., Батарчук Е.А. Представления о стратегиях поведения различных типов руководителей в ситуации конфликта // Акмеология. — 2013. — № 1. — С. 43–46.

[10]. Мерзлякова С.В. Ассесмент-центр как эффективный метод обучения руководителей сферы здравоохранения // Акмеология. — 2016. — № 2 (58). — С. 98–102.

[11]. Селиванов В.В. Когнитивный стиль в процессе мышления // Психологический журнал. — 1989. — Т. 10. — № 4. — С. 104–112.

[12]. Урванцев Л.П. Когнитивный стиль и индивидуализация профессиональной деятельности // Когнитивные стили. Тезисы научно-практического семинара / Под ред. В. Колги. — Таллинн, 1986. — С. 28–31.

[13]. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. — 362 с.

[14]. Халифаева О.А., Смахтина Т.А. Формирование профессиональной успешности в процессе становления личности // Материалы Всероссийской на-

учной конференции «Функциональные и региональные проблемы национальной морской, речной политики и подготовки кадров». — Астрахань, 2010. — С. 194–198.

[15]. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. — СПб.: Питер, 2003. — 250 с.

[16]. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 384 с.

[17]. Чирковская Е.Г., Снесарёва Е.В. Стилевые особенности организационного поведения в системе оценки персонала организации // Акмеология. — 2015. — № 4. — С. 116–125.

[18]. Шкуратова И.М. Когнитивный стиль и общение. — Ростов н/Д: Изд-во Ростовского педагогического университета, 1994. — 156 с.

## REFERENCES

[1]. Aleshina E.S., Dejneka O.S. Sootnoshenie kognitivnogo stilja s individual'nym stil'em na osnove analiza orientirovochnyh i ispolnitel'nyh komponentov [The correlation of cognitive style with an individual style based on the analysis of indicative and Executive components] // Kognitivnye stili. Tezisy nauchno-prakticheskogo seminar [Cognitive styles. Theses of a scientific and practical seminar]. — Tallinn, 1986. — P. 65–67.

[2]. Allahverdiv V.M. Kognitivnye stili v konturah processov poznanija [Cognitive styles in contours of processes] // Kognitivnye stili. Tezisy nauchno-prakticheskogo seminar [Cognitive styles. Theses of a scientific and practical seminar]. — Tallinn, 1986. — P. 17–20.

[3]. Ancupov A.Ja., Koval'ov V.V. Konflikty v podrazdelenijah, osnovnye sposoby ih preduprezhdenija i razreshenija [Conflicts in the units, the main ways of their prevention and resolution] // Orientir [Reference point]. — 2002. — ? 2. — P. 50–53.

[4]. Ancupov A.Ja., Shipilov A.I. Konfliktologija: uchebnik [Konfliktology]. — Moscow: Jeksmo Publ., 2011. — 512 p.

[5]. Grishina N.V. Psihologija konflikta: uchebnik [Conflict psychology]. — Saint-Petersburg: Piter Publ., 2008. — 544 P.

[6]. Djupina S.A. Kognitivnye stili v strukture mnemicheskikh sposobnostej. Diss. kand. psiholog. nauk [Cognitive styles in the structure of mnemonic abilities. Dr psych. sci diss.]. — Moscow, 2015. — 369 P.

## FEATURES OF THE INTERRELATIONS OF COGNITIVE STYLES AND BEHAVIORAL STRATEGIES OF EMPLOYEES IN THE CONFLICT

Olga A. Khalifaeva — Candidate of Psychological Sciences, Head of the Department of General and Cognitive Psychology, Astrakhan State University (AGU); 20 a, Tatishcheva Street, Astrakhan, 41400, Russia; e-mail: olha78@yandex.ru

### ABSTRACT

The article presents the results of the empirical research aimed at detection of the interrelations of cognitive styles and behavioral strategies of seaport employees in the conflict. The author examines various definitions of cognitive styles in foreign and national psychology.

The author analyses studies of cognitive styles «field dependence»/ «field independence». Positive correlation was determined between those styles and behavioral strategies both of men and women in the conflict.

It was proved that the field independent men demonstrate the compromise strategy of conflict behavior and use the strategy of cooperation more often than women, while the field dependent women choose the tough style of behavior in the conflict more often than men. It was defined, that the employees with field independent cognitive style, regardless of gender, most frequently use compromise and conciliatory style of behavior in the conflict.

**Keywords:** cognitive style, field dependence, field independence, conflict, strategies of behavior in the conflict.

- [7]. *Kovaljov V.V.* Metodologija, jempirija i praktika ocenki konfliktnyh odnoszenij v grupe [Methodology, an empiriya and practice of an assessment of the conflict relations in group] // *Akmeologija* [Akmeology]. — 2016. — ? 2 (57). — P. 61–65.
- [8]. *Libin A.V.* Differencial'naja psihologija: na peresechenii evropejskih, rossijskih i amerikanskih tradicij [Differential psychology: on crossing of the European, Russian and American traditions]. — Moscow, Smysl Publ., 1999. — 532 p.
- [9]. *Melnichuk A.S., Batarchuk E.A.* Predstavlenija o strategijah povedenija razlichnyh tipov rukovoditelej v situacii konflikta [Idea of strategy of behavior of various types of heads in a conflict situation] // *Akmeologija* [Akmeology]. — 2013. — ? 1. — P. 43–46.
- [10]. *Merzljakova S.V.* Assessment-centr kak jeffektivnyj metod obuchenija rukovoditelej sfery zdravoohranenija [Assessment-center as effective method of training of heads of health sector] // *Akmeologija* [Akmeology]. — 2016. — ? 2 (58). — P. 98–102.
- [11]. *Selivanov V.V.* Kognitivnyj stil' v processe myshlenija [Cognitive style in the course of thinking]. *Psihologicheskij zhurnal* [Psychological journal]. — 1989. — Vol. 10. — ? 4. — P. 104–112.
- [12]. *Urvancev L.P.* Kognitivnyj stil' i individualizacija professional'noj dejatel'nosti [Cognitive style and individualization of professional activity] // *Kognitivnye stili. Tezisy nauchno-prakticheskogo seminara* [Cognitive styles. Theses of a scientific and practical seminar]. — Tallinn, 1986. — P. 28–31.
- [13]. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Mamujlov G.M.* Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp [Social and psychological diagnostics of development of the personality and small groups]. — Moscow: Institut Psihoterapii Publ., 2002. — 362 p.
- [14]. *Halifaeva O.A., Smahtina T.A.* Formirovanie professional'noj uspešnosti v processe stanovlenija lichnosti [Formation of professional success in the course of formation of the personality] // *Mat-ly Vserossijskoj nauchnoj konferencii «Funkcional'nye i regional'nye problemy nacional'noj morskoy, rečnoj politiki i podgotovki kadrov»* [Materials of all-Russian scientific conference «Functional and regional problems of national sea, river policy and training»]. — Astrakhan, 2010. — P. 194–198.
- [15]. *Hasan B.I.* Konstruktivnaja psihologija konflikta [Constructive psychology of the conflict]. — Saint-Petersburg: Piter Publ., 2003. — 250 p.
- [16]. *Holodnaja M.A.* Kognitivnye stili. O prirode individual'nogo uma [Cognitive styles. About the nature of individual mind]. — Saint-Petersburg: Piter Publ., 2004. — 384 p.
- [17]. *Chirkovskaja E.G., Snesarjova E.V.* Stilevye osobennosti organizacionnogo povedenija v sisteme ocenki personala organizacii [Style features of organizational behavior in system of performance appraisal of the organization] // *Akmeologija* [Akmeology]. — 2015. — ? 4. — P. 116–125.
- [18]. *Shkuratova I.M.* Kognitivnyj stil' i obshhenie [Cognitive style and communication]. — Rostov-on-Don: Rost Publ., 1994. — 156 p.