

УДК 378.02:14 + 159.1

С.Е. Моторная, д-р психол. наук РФ, доцент

Е.И. Чернышова

Севастопольский национальный технический университет

ул. Университетская, 33, г. Севастополь, Украина, 99053

E-mail: root@sevgtu.sebastopol.ua

КОНФЛИКТООУСТОЙЧИВОСТЬ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЕ КАЧЕСТВО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ВЫПУСКНИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Рассматривается проблема и проведены исследования конфликтостойчивости в процессе формирования конкурентоспособного специалиста и магистра специальности «Финансы» в условиях высшего технического университета.

Ключевые слова: *конфликтостойчивость, конкурентоспособность, высшее образование, магистратура.*

Постановка проблемы. В Сорбонской декларации заявлено о построении единой системы высшего европейского образования, которое характеризуется открытостью и в котором национальное своеобразие будет совмещено с общими интересами. Европа провозглашается континентом образования с конкурентоспособным интеллектуальным, культурным, социальным и техническим потенциалом. Поэтому выпускник сегодняшнего дня должен быть готов к работе в новых экономических условиях, к многообразным путям профессиональной карьеры в условиях открытого общества, когда может возникнуть необходимость в смене профессии, когда актуальными становятся качества не только квалификации, но и компетенции, включающие в себя, согласно документам ЮНЕСКО [1], социальное поведение, способность работать в группе, инициативность, любовь к риску. На наш взгляд, такие качества формируются на основе навыков конструктивного взаимодействия между людьми в обществе. Выработать последние – задача высшего образования.

Анализ последних исследований и публикаций и выделение нерешённых частей проблемы. Изучением вопросов исследования и формирования конфликтостойчивости занимались, с точки зрения создания теоретической базы, А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов, С.В. Баклановский, А.С. Белкин, В.Д. Жаворонков, И.С. Зими́на, Е.М. Бабосов, А.М. Бандурка, В.А. Друзь, Н.В. Гришина, О.М. Громова, А.Г. Здравомыслов, Н.Ф. Вишнякова, Н.Н. Васильев, С.М. Емельянов, Д.П. Зеркин, Г.И. Козырев, Н.И. Леонов, Э.А. Уткин, Т. Шибутани и др. Вопросы путей разрешения социально-трудовых конфликтов рассматриваются Е.В. Александровой, конструктивное руководство – Ф. Глазлом, В. Зигертом, Л. Лангом, И.Д. Ладаном, У. Мастенбруком, А.П. Панфиловой, В.А. Розановой, С.И. Самыгиным, Л.Д. Столяренко, правовая база – Карапетяном Л.М., проблемы конструктивного управления системой образования – А.Я. Анцуповым, конфликтологической компетентности педагога – С.В. Баныкиной, педагогической конфликтологии В.И. Журавлёвым, И.А. Рудаковой, С.В. Жильцовой, Е.А. Филипенко, конфликтующие реальности в работе с людьми – Е.А. Климовым. Конфликты и взаимодействие в педагогическом процессе описаны М.М. Рыбаковой, психолого-педагогический анализ конфликтных ситуаций в педагогическом процессе Э.И. Киршбаумом, межличностные конфликты у курсантов и пути их разрешения – В.В. Синеоком, межличностные конфликты во взаимоотношениях у суворовцев и способы их конструктивного разрешения И. Ламановым, внутриличностные конфликты курсантов высшего военного училища и их разрешение Ю.Н. Юрловым, социально-психологические механизмы конфликтного взаимодействия в условиях учебно-воспитательного коллектива А.И. Шкилем. Таким образом, можно отметить, что конфликтологические проблемы разных уровней, влияния их на коллективы и учебно-воспитательный процесс рассмотрены с многих сторон и точек зрения. Вместе с тем, проблеме конфликтостойчивости, формированию её в процессе обучения и воспитания в высшей школе и связи с конкурентоспособностью выпускника авторы не уделяют должного внимания, либо вообще не касаются данной темы. Поэтому в нашем исследовании мы сосредоточились именно на рассмотрении конфликтостойчивости как неотъемлемого качества специалиста и магистра, что и составило **цель** нашей работы.

Изложение основного материала. Проблематика конфликта отличается прикладным характером, т.к. конфликтологические знания используются при решении вполне конкретных ситуаций, в которых наблюдается столкновение интересов двух или большего числа сторон. Чтобы найти оптимальное решение в состоянии повышенной напряжённости, нужно обладать знанием того, как может развиваться такого рода трудная ситуация. В настоящее время руководителям многих уровней не хватает элементарной конфликтологической культуры, не хватает знаний о конфликтах, о путях их мирного решения. Многие руководители предпочитают решать возникающие конфликтные ситуации силовыми методами, даже не догадываясь, что есть мирные и конструктивные методы выхода из конфликта, приводящие к ситуации «выигрыш – выигрыш».

Различие людей во взглядах, несовпадение восприятия и оценок тех или иных событий часто приводят к спорной ситуации. Если такая ситуация представляет собой угрозу для достижения поставленной цели хотя бы одному из участников взаимодействия, то возникает конфликтная ситуация, с которой каждому человеку рано или поздно приходилось сталкиваться.

Сама по себе конфликтная ситуация может существовать длительный период времени и не перерасти в конфликт. Для того, чтобы конфликт стал реальным, необходим инцидент. Инцидент – это формальный повод для начала непосредственного столкновения сторон, который может произойти случайно, а может быть спровоцирован субъектом конфликта; может явиться результатом естественного хода развития событий; может быть подготовлен и спровоцирован третьей стороной, преследующей свои интересы в предполагаемом «чужом» конфликте. Конфликты проявляются в деятельности всех социальных институтов, социальных групп, во взаимоотношениях между людьми. Могут возникнуть не только в рамках переговоров, но и в любых деловых и личных контактах. Кроме того, заметим, что конфликт имеет субъективную природу, поэтому необходим анализ всей совокупности факторов, предопределяющих его возникновение.

При возникновении конфликтов, которые всегда связаны с эмоциями, возникает чувство дискомфорта, напряжения, которые могут привести к состоянию дистресса, нанося тем самым ущерб здоровью участников конфликта. В такой ситуации необходимо уметь управлять своим состоянием, сохранять конфликтоустойчивость и помогать окружающим участникам удерживать внутреннее и внешнее равновесие. Само понятие конфликтоустойчивости базируется на понятии психической устойчивости, представляющей собой характеристику личности, состоящую в сохранении оптимального функционирования психики в условиях фрустрирующего и стрессогенного воздействия трудных ситуаций [2]. Психическая устойчивость зависит, прежде всего, от физиологических характеристик, отражённых в типе нервной системы, а также от социально приобретаемых – уровня развития восприятия, внимания, памяти, мышления. Кроме того, следует принять во внимание влияние не только полученных знаний, но и навыков и умений трудовой деятельности.

Конфликтоустойчивость же является специфическим проявлением психической устойчивости в трудных ситуациях жизнедеятельности, которое состоит в способности человека оптимально организовывать своё поведение в трудных ситуациях социального взаимодействия, бесконфликтно решать возникшие проблемы в отношениях с другими людьми. В структуре готовности к профессиональной деятельности конфликтоустойчивость отражается во всех компонентах от нравственно-ориентационного и познавательного до потребностно- мотивационного и коммуникативно-организационного.

В современном мире конфликтоустойчивость является неотъемлемым качеством конкурентоспособного специалиста и магистра, так как конфликтность ведёт к ухудшению и даже отсутствию деятельности в организации. Согласно кривой Йеркса-Додсона-Хейбба, отражающей зависимость успешности деятельности от эмоций и изображённой на рисунке 1, в состоянии высокого уровня эмоций, соответствующих стрессу, успешность человеческой деятельности стремится к нулю. Умение же сохранять конфликтоустойчивость позволяет выпускнику высшей школы в условиях трудовой деятельности сохранять оптимальное состояние эмоционального фона, соответствующее умеренной радости, творческому мышлению. Данное состояние отражается точкой, в которой параболический участок кривой рисунка 1 имеет производную, равную нулю. В таком состоянии конкурентоспособность проявляется за счёт возможности реализации будущим выпускником вуза в конкретной трудной производственной или деловой ситуации способности к принятию эффективных решений, нестандартному мышлению, проявлению лидерских качеств, умению в ситуациях повышенной опасности или экстремальных ситуациях находить конструктивные пути выхода из неё.



Рисунок 1 – Закон Йеркса-Додсона-Хейбба

В понятии конфликтоустойчивости рассматривают: конфликт и поведение человека в конфликте. Остановимся на определении самого термина «конфликт». Как у многих понятий, у данного термина существует множество определений и толкований. Конфликт (от лат. *conflictus* – столкновение) означает столкновение сторон, мнений, сил. Конфликт – это несогласие между двумя или более сторонами (лицами или группами), когда каждая старается сделать так, чтобы были приняты именно её взгляды или цели, и помешать другой стороне сделать то же самое [3].

Западными социологами и философами конфликты признаются важнейшими факторами социального развития. Так, английский философ и социолог Г. Спенсер считал конфликт "неизбежным явлением в истории человеческого общества и стимулом социального развития" [4, с. 98]. К. Левин, рассматривая типы конфликтов, связал внутренний и внешний миры человека. Вместе с Л.Ф. Уордом и Э.О. Россом он, принадлежа к школе научного управления, административной школе, утверждал в своих трудах, что конфликт является всегда нежелательным, по мере возможности, его следует избегать и немедленно разрешать, как только он возникает. Немецкий философ-идеалист и социолог Г. Зиммель, называя конфликт спором, считал его психологически обусловленным явлением и одной из форм социализации.

Авторы, принадлежащие к школе "человеческих отношений", рассматривали конфликт как признак неэффективности деятельности организации и плохого управления. По их мнению, хорошие взаимоотношения в организации могут предотвратить возникновение конфликта. Один из основателей чикагской школы социальной психологии Р. Парк включил конфликт в число четырёх основных видов социального взаимодействия наряду с соревнованием, приспособлением и ассимиляцией. С его точки зрения, соревнование, являющееся социальной формой борьбы за существование, будучи осознанным, превращается в конфликт, который благодаря ассимиляции призван привести к прочным взаимным контактам, к сотрудничеству и способствовать лучшему приспособлению. Американский социолог Л. Козер определяет конфликт как идеологическое явление, отражающее устремление и чувства индивидов и социальных групп в борьбе за объективные цели: власть, изменение статуса, перераспределение доходов, переоценку ценностей и т.п.

Большинство социологов сходятся на том, что конфликт – это отсутствие согласия между двумя и более сторонами; особый тип взаимодействия индивидов и/или социальных групп, столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которое люди пытаются разрешить с помощью убеждения или действий на фоне проявления эмоций. Основой любого конфликта является накопившиеся противоречия, объективные и субъективные, реальные и кажущиеся. Субъектами конфликтного взаимодействия выступают как отдельные индивиды, так и социальные группы. При этом каждая из сторон стремится к тому, чтобы была принята её точка зрения или её цель, препятствуя другой стороне делать то же самое. Под предметом конфликта понимают объективно существующую или мыслимую (воображаемую) проблему, служащую причиной раздора между сторонами. Каждая из сторон заинтересована в разрешении этой проблемы в свою пользу. Предмет конфликта – это и есть то основное противоречие, из-за которого и ради разрешения которого субъекты конфликта вступают в противоборство. Это может быть проблема власти, обладания теми или иными ценностями, проблема первенства. Объектом конфликта может выступать материальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся обе стороны конфликта [5].

Общность всех конфликтов независимо от их природы заключается в столкновении интересов, стремлений, целей, путей их достижения, отсутствии согласия двух или более сторон – участников конфликта. Сложность конфликтов обуславливается разумными действиями отдельных лиц и коллективов с разными интересами. Однако общепринятой теории конфликтов, объясняющих их природу и влияние на развитие коллективов и общества, нет. Имеются многочисленные исследования по вопросам возникновения, функционирования конфликтов, управления ими.

Таковы основные теоретические предпосылки, лежащие в основе определения понятия конфликтоустойчивость и ставшие базой для экспериментального исследования.

В эксперименте, проходившем в Севастопольском национальном техническом университете, приняли участие студенты 5 курса специальности «Финансы» уровня квалификации «магистр» и «специалист». Респондентам были предложены два опросника в форме тестирования: «Конфликтная ли Вы личность?» и тест К. Томаса [6]. Целью исследования являлось определение методом тестирования конфликтоустойчивости и поведения в конфликтной ситуации выпускников вуза. Были исследованы четыре группы специалистов и одна группа магистров специальности «Финансы», из которых магистры составляли 24 человека, а специалисты – 76 человек в возрасте от 21-го до 22-х лет.

Результаты исследования по итогам первого теста «Конфликтная ли Вы личность?» в группах специалистов представлены на рисунках 2-6. Студентов, проявивших навыки конструктивного общения, назовём условно «тактичными личностями», не проявивших, согласно тестированию, – «конфликтными личностями».

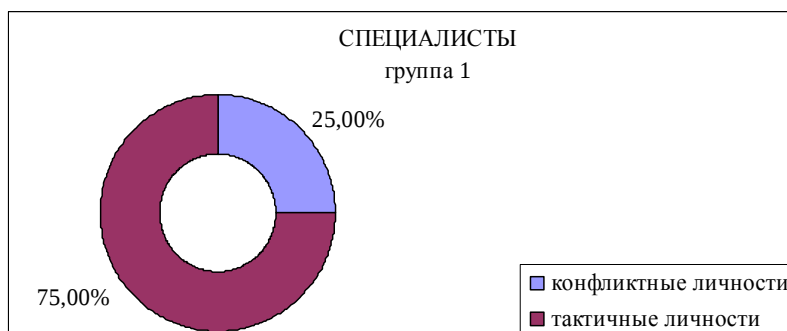


Рисунок 2 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для специалистов по 1-ой группе респондентов

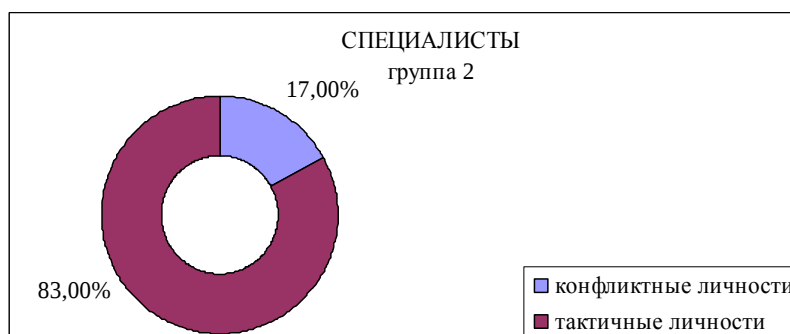


Рисунок 3 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для специалистов по 2-ой группе респондентов

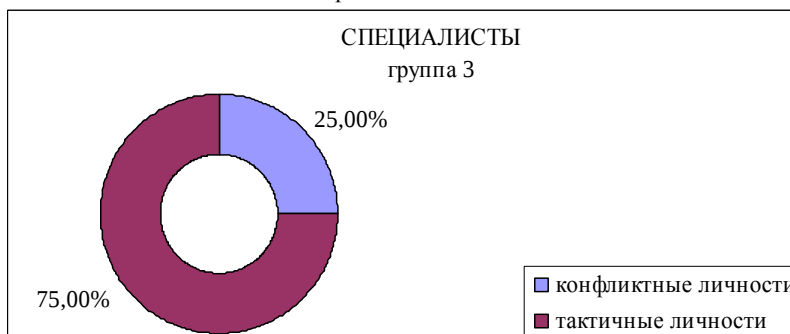


Рисунок 4 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для специалистов по 3-ей группе респондентов

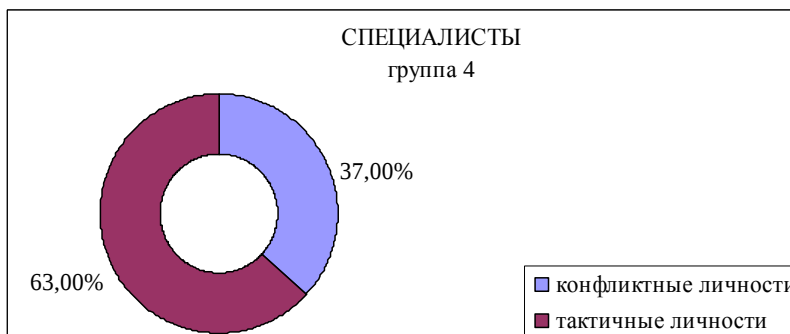


Рисунок 5 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для специалистов по 4-ой группе респондентов

Результаты исследования, представленные на рисунках 2-6 показывают, что наиболее конфликтными, предрасположенными к агрессивному поведению являются респонденты четвёртой группы, где количество студентов, воплощающих в общении конструктивность взаимодействия, всего

лишь в 1,7 раза больше, чем количество студентов конфликтного поведения. Для сравнения: в первой и во второй группах разница в указанном отличии возрастает и составляет три раза, а в третьей – количество конфликтных учащихся уменьшается приблизительно в пять раз. Такая неравномерность, возможно, может быть объяснена микроклиматом студенческой группы, существующей уже пять лет. Интересно отметить, что, по нашим наблюдениям, именно третья группа была наиболее работоспособной, организованной, приятной в общении на лекциях и практических занятиях в течение семестра, когда проводилось исследование, и, показав наиболее высокие оценки знаний по предмету, первая в полном составе получила зачёты в зачётную ведомость. Это свидетельствует о внутренней гармонии группы, стремлении к взаимопомощи, заботе каждого обо всех членах группы. Тест К. Томаса в дальнейшем покажет, что в этой группе самый высокий уровень стратегии поведения в конфликте – «компромисс». Почему «компромисс», а не «сотрудничество» выходит на первый план, приводя к полученному уровню стабильности? На наш взгляд, такая тенденция может быть объяснена, особенностями мышления студентов специальности «Финансы» и преобладанием в мыслительной деятельности последних работы рационального левого полушария.

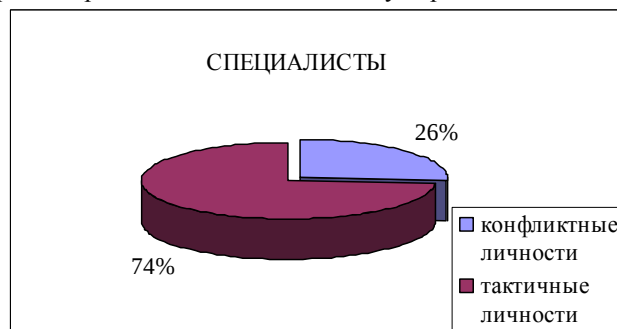


Рисунок 6 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для специалистов, в целом, по 4-м группам респондентов

Результаты тестирования в группе магистров отражены на рисунке 7.

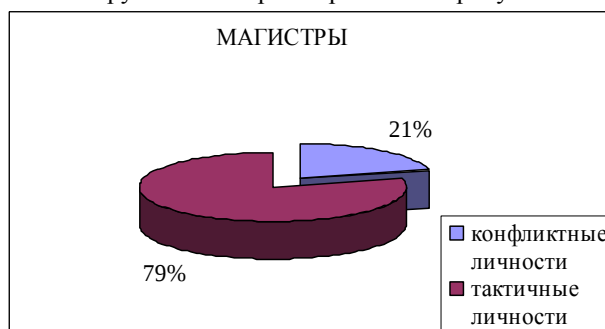


Рисунок 7 – Результаты исследования по тесту «Конфликтная ли Вы личность?» для магистров по 5-ой группе респондентов

Рисунки 6 и 7 показывают, что как среди специалистов, так и среди магистров преобладают учащиеся, склонные к конструктивному взаимодействию, поведению, деятельности, общению. Конфликтность проявляют соответственно 26 % специалистов и 21 % магистров. Такое превышение с разницей в 5 % конфликтных студентов в группе специалистов может являться результатом более высокого творческого и интеллектуального развития личности магистров, что было подтверждено уровнем оценок среди студентов во время конкурсного набора в магистратуру.

Для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению использовался также тест К. Томаса, в котором выделяются следующие стратегии поведения в конфликте: «соперничество» как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому; «приспособление», означающее принесение в жертву собственных интересов ради другого; «компромисс»; «избегание», для которого характерно, как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей; наконец, «сотрудничество», когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон. Сотрудничество среди прочих стратегий, по нашему мнению, является самой трудной в достижении стратегией, однако она позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и важных конфликтных ситуациях, а также позволяет активно участвовать в разрешении конфликта и отстаивать свои интересы, но стараться при этом сотрудничать с другим человеком. Поэтому мы считаем, что именно этой

стратегии поведения в конфликтной ситуации следует обучать специалистов и магистров во время обучения в вузе.

В ходе обработки данных исследования по тесту К. Томаса были получены следующие результаты, показанные на рисунках 8-13.

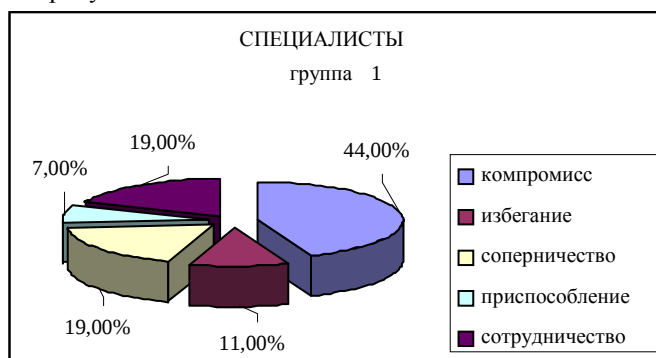


Рисунок 8 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов по 1-ой группе студентов

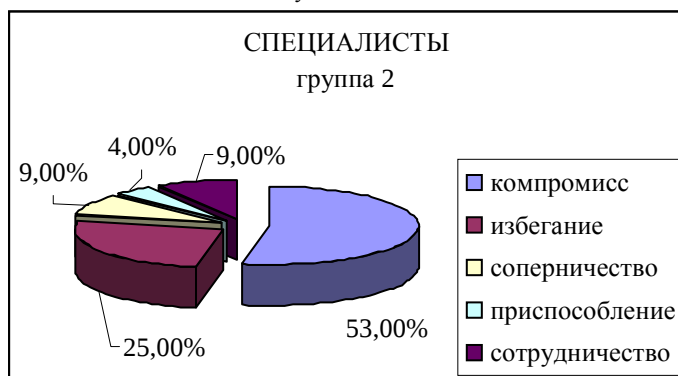


Рисунок 9 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов по 2-ой группе студентов

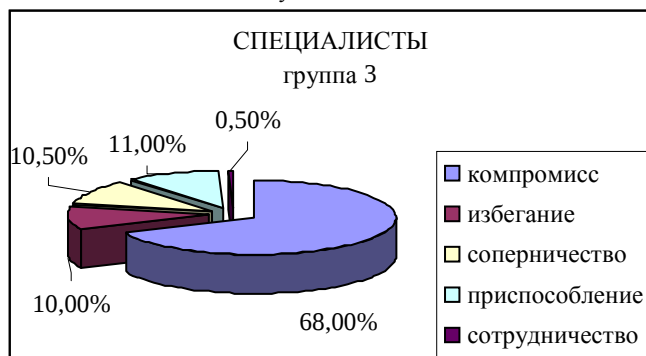


Рисунок 10 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов по 3-ей группе студентов

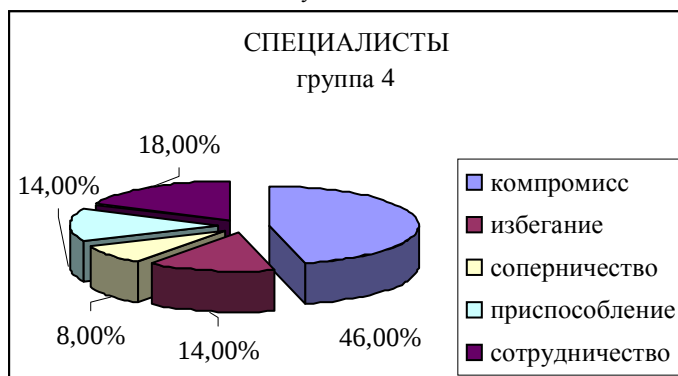


Рисунок 11 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов по 4-ой группе студентов

Результаты исследования по тесту К. Томаса, как представлено на рисунке 12, свидетельствуют, что в группах специалистов преобладающим является стратегия компромисса – 53 % респондентов выбрали данную стратегию поведения в конфликте, затем идёт стратегия избегания (уклонения) – 12 % опрошенных, стратегия соперничества – 11,8 % опрошенных, стратегия приспособления – 11,7 % опрошенных и стратегия сотрудничества – 11,5 % опрошенных.

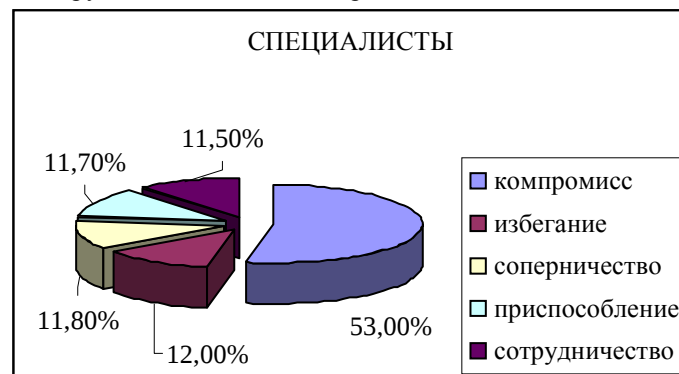


Рисунок 12 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов по 4-м группам студентов

По 5-ой группе респондентов – группе, обучающейся в магистратуре, были получены следующие результаты, представленные на рисунке 13.

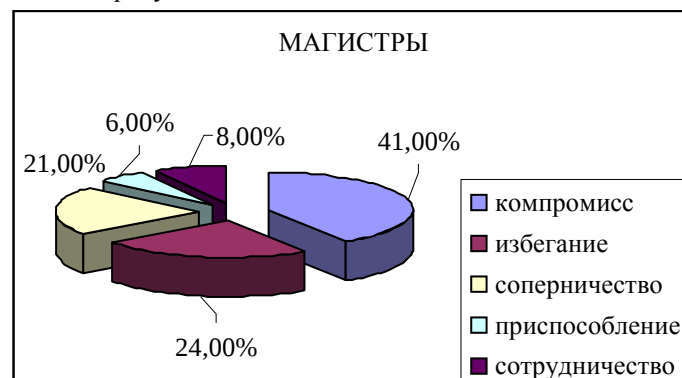


Рисунок 13 – Результаты исследования по тесту К. Томаса для магистров по 5-ой группе студентов

В группе магистров преобладающим является также стратегия компромисса – 41 % опрошенных, затем стратегия избегания (уклонения) – 24 % опрошенных, стратегия соперничества – 21 % опрошенных, стратегия сотрудничества – 8 % опрошенных, стратегия приспособления – 6 %.

Результаты исследования по тесту К. Томаса для специалистов и магистров подтверждают ранее сделанные выводы по первому тесту «Конфликтная ли Вы личность?». Отметим, что в группе магистров уровень сотрудничества, компромисса, приспособления ниже, чем в группе специалистов, а уровень избегания и соперничества выше, т.е. конкуренция среди магистров на более высоком уровне. Такие тенденции являются следствием осуществлённого ранее вузом отбора студентов в данную группу, нарушением тех социальных и личных связей, которые складывались в группах бакалавриата на протяжении четырёх лет обучения. Всё это свидетельствует, на наш взгляд, о негативных явлениях, сопровождающих разделение пятого курса на специалистов и магистров, прежде всего, о возможном понижении в дальнейшем конкурентоспособности магистров за счёт формирования у них вследствие указанных выше социальных условий личностных качеств, приводящих к снижению уровня личностной гармонии, которая является основой конфликтоустойчивости личности.

Проведённое исследование показало необходимость формирования у студентов знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые бы повышали уровень конфликтоустойчивости. С целью коррекции результатов и научения студентов стратегии поведения в конфликте «сотрудничество» были проведены специальные занятия, на которых основное внимание уделялось рассмотрению следующих вопросов.

Стратегия поведения в конфликте «сотрудничество» предполагает учитывать ряд предложений по использованию этого стиля разрешения конфликта: определить проблему в категориях целей, а не решений; после того, как проблема выявлена, определить решения, которые приемлемы для обеих сторон; сосредоточить внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны; создать

атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией; во время общения создать положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявление гнева и угроз.

Разрешение конфликта может быть либо частичное, либо полное. Частичное разрешение конфликта достигается, когда прекращается внешнее конфликтное поведение сторон, но ещё не преобразуется внутренняя, интеллектуальная и эмоциональная сфера, породившая конфликтное поведение. Так, конфликт разрешается не полностью, лишь на поведенческом уровне, когда, например, применяются административные санкции к обеим сторонам конфликта, а объективная причина конфликта не устраняется. Полное разрешение конфликта достигается тогда, когда преобразуются оба компонента конфликтной ситуации – и на внешнем и на внутреннем уровнях. Такой результат достигается, например, при удовлетворении всех справедливых требований конфликтующей стороны или обеих сторон путем изыскания дополнительных ресурсов. В большинстве случаев прекращение конфликтных взаимодействий означает лишь подавление конфликта или переход к новому конфликту при ином соотношении ресурсов противостоящих сторон.

Следует также знать правила, которые дадут ориентиры для линии поведения и будут противодействовать возникновению серьёзных конфликтов: признавать друг друга; слушать, не перебивая; демонстрировать понимание роли другого; выяснить, как другой воспринимает конфликт, как он себя при этом чувствует; чётко формулировать предмет обсуждения; устанавливать общие точки зрения; выяснить, что вас разъединяет; после этого снова описать содержание конфликта; искать общее решение.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, как показало исследование в целом по двум тестам, приблизительно три четверти студентов являются конфликтоустойчивыми личностями, большинство из которых выбирает стратегию поведения в конфликте «компромисс», что, на наш взгляд, является следствием высокого уровня их образованности, успешности учебной деятельности, которые главным образом и влияют на поведение в конфликтной ситуации. Следовательно, такие выпускники вуза будут обладать конкурентоспособными качествами при приёме на работу, при осуществлении профессиональной деятельности и делового общения.

Анализ основных причин развития конфликта в области управления позволил нам сделать также вывод о том, что управление конфликтом является одной из важнейших функций конкурентоспособного специалиста и магистра как будущих руководителей организаций. Поэтому в учебном процессе следует научить их обращать внимание на социально-психологические проблемы коллектива, наличие которых негативно отражается на экономических показателях организации.

Поскольку конфликты в нашей жизни в настоящее время существуют в достаточном количестве, специалисты и магистры должны уметь понимать и анализировать их, научиться управлять ими, опираясь на опыт, который был накоплен в различной литературе по данной проблематике. Важно также прочно усваивать теоретические и практические знания в области конфликтологии, получаемые в ходе преподавания и изучения дисциплин в учебном процессе, стремиться к тому, чтобы предупреждать конфликты и сводить к минимуму их последствия как для отдельной личности, так и для коллектива организации в целом. Следует помнить, что оставаться конфликтоустойчивой личностью и уметь управлять конфликтом – это залог успеха в своей деятельности каждого конкурентоспособного специалиста и магистра.

Вместе с тем, данное исследование заставило нас задуматься над тем, какие педагогические условия в учебно-воспитательном процессе необходимо изменить, чтобы повысить количество конфликтоустойчивых выпускников и сделать их более конкурентоспособными. На наш взгляд, это, прежде всего, введение в программу подготовки тренинговых занятий по формированию навыков конструктивного общения, личностного роста и самосознания. Данным вопросам следует уделить внимание при составлении учебных и рабочих планов и программ. В рассмотрении этой проблемы мы видим перспективы наших дальнейших исследований.

Библиографический список

1. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры, 5-9 октября. — Париж: ЮНЕСКО. — 136 с.
2. Анцупов А.Я. Конфликтология / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 551 с.
3. Словарь иностранных слов. — М.: Рус. Яз., 1988. — 608 с.
4. Захаров Д.К. Конфликтология / Д.К. Захаров, А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин. — М.: Изд-во: Инфра. — М., 2004. — 240 с.
5. Спенсер Г. Научные основания нравственности. Данные науки о нравственности / Г. Спенсер. — СПб.: ЛКИ, 2008. — 336 с.
6. Психология личности: тесты, опросники, методики / авторы-сост.: Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова. — М.: Геликон, 1995. — 220 с.

Поступила в редакцию 20.02.2010 г.