

Министерство науки и высшего образования РФ  
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»

## **ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

Материалы  
Всероссийской  
научно-практической конференции

23 апреля 2020 года

Курск - 2020

УДК 316.6; 159.99; 331  
ББК 88.5; 88.54; 88.56; 88.53; 88.6  
М 13

**ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ:** Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 23 апреля 2020 года). – Курск: Юго-Запад. гос. ун-т, 2020. – 437 с.

**ISBN 978-5-907311-99-2**

В сборник вошли статьи научных и педагогических работников, аспирантов и студентов, принявших участие во Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы конфликто разрешения в современном обществе». Конференция проходила 23 апреля 2020 года в Юго-Западном государственном университете. На конференции обсуждались альтернативные способы конфликто разрешения в современном мире, проблемы и перспективы развития медиативного движения в различных сферах социальной жизни. Материалы, представленные в сборнике, будут полезны научным и практическим работникам в сфере конфликтологии и психологии, студентам и аспирантам, изучающим конфликтологию, психологию и педагогику.

Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

**ISBN 978-5-907311-99-2**

УДК 316.6; 159.99; 331  
ББК 88.5; 88.54; 88.56; 88.53; 88.6

© Юго-Западный государственный университет, 2020  
© ЗАО «Университетская книга», 2020  
© Коллектив авторов, 2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Абдуллин А.И.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АССЕРТИВНОСТИ В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ.....	11
<i>Аболмасова Л.С.</i> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	14
<i>Александрова О.Ю., Чернышова О.В.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РОДИТЕЛЯМИ И ПОДРОСТКАМИ .....	17
<i>Асеев В.Ю.</i> ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ .....	20
<i>Ахмад Али А.А.</i> ТЕХНОЛОГИИ РАСШИРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ В ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ .....	23
<i>Байрамов Р.С.</i> МЕДИАЦИЯ: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ В РОССИИ .....	26
<i>Белкина В.А.</i> МЕДИАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТАХ.....	29
<i>Белозёров А.П.</i> МЕДИАЦИЯ КАК ПРОГРЕССИВНЫЙ СПОСОБ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.....	32
<i>Беляков Д.С., Поляков Н.В.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	35
<i>Близнец Е.В., Алтухова И.А.</i> ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	38
<i>Бойко Е.И.</i> ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫМ СТРЕССОМ.....	42
<i>Борьянова В.А., Сидельцева И.С.</i> ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ .....	45
<i>Букреев А.В.</i> УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ АО «АВИААВТОМАТИКА» ИМ. В. В. ТАРАСОВА.....	49
<i>Булатникова В.А.</i> СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК УСЛОВИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ .....	52
<i>Бушина А.А.</i> ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ .....	55
<i>Быкова С.П.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ПРИ СОЗДАНИИ СТАРТАПОВ.....	58
<i>Бысов И.Д.</i> ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РЕШЕНИИ СЕМЕЙНЫХ СПОРОВ .....	60

<i>Васнецова К.Р., Паикова С.З.</i> ПРОБЛЕМА СТРЕССА В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ.....	63
<i>Винников А.В.</i> ПРЕИМУЩЕСТВА ИНТЕГРАЦИИ МЕДИАЦИИ И РАЗВИТИЯ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ.....	66
<i>Вишнякова А.М., Бурлак С.</i> PR КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА.....	69
<i>Вороненко О.А.</i> СУДЕБНАЯ СИСТЕМА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В РАМКАХ ПРАВОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ .....	73
<i>Ворфоломеева Е.Ю.</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ .....	76
<i>Галыч К.А.</i> ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	79
<i>Гнездилова А.Г.</i> МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ .....	82
<i>Горбатенко Н.О.</i> УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	85
<i>Горбатенко В.А.</i> МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРОВ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ .....	88
<i>Горбатенков А.И.</i> ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МЕЖДУ АРЕНДАТОРОМ И АРЕНДОДАТЕЛЕМ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ.....	91
<i>Горбачев И.С.</i> МЕДИАЦИЯ В СИСТЕМЕ АЛЬТЕРНАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	95
<i>Горбулина А.О., Кельдина И.В.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	99
<i>Гречишников С.В.</i> ПРЕИМУЩЕСТВО АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ .....	102
<i>Гридин К.С.</i> УПРАВЛЕНИЕ СОЗДАНИЕМ МЕДИАТИВНОЙ СЛУЖБЫ КАК УСЛОВИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОМФОРТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	105
<i>Гусева А.О.</i> СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ.....	108
<i>Гутьеррес Сукилло Н.Р.</i> ЛИКВИДАЦИЯ СУБСИДИЙ НА ТОПЛИВО В ЭКВАДОРЕ: СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ В ОКТЯБРЕ 2019 ГОДА ....	111
<i>Даниэла Александра П.Л.</i> СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В БАССЕЙНЕ АМАЗОНКИ В ЭКВАДОРЕ .....	116

<b>Дерли Е.Н.</b> МЕДИАЦИЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ НАЛОГОВЫХ СПОРОВ В СУБЪЕКТАХ РФ.....	120
<b>Дородных К.А.</b> КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ СУПРУГАМИ: ПРИЧИНЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ.....	123
<b>Дубков Д.М.</b> СЕНСОРНАРНАЯ ДЕПРИВАЦИЯ В СЕМЬЯХ ВО ВРЕМЯ САМОИЗОЛЯЦИИ.....	126
<b>Дудина В.О.</b> ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ СЕМЕЙНОЙ МЕДИАЦИИ.....	129
<b>Дылевский Е.В.</b> КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ НА РАБОТЕ, ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ВЫХОДА ИЗ НИХ.....	131
<b>Дюкова А.М.</b> ПРОБЛЕМА СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ.....	134
<b>Железняков Д.А.</b> ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КОМПАНИИ«РОСКЕТ 10».....	137
<b>Жеурова К.В.</b> КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ.....	139
<b>Журавель Е.С.</b> ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ.....	142
<b>Зарубина К.А.</b> МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ.....	145
<b>Захаров А.Е.</b> ИССЛЕДОВАНИЕ МЕДИАЦИИ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО МЕТОДА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....	148
<b>Зюкина А.В., Воробьёва Ю.Н.</b> МЕДИАТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА, СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ.....	155
<b>Иванов А.А.</b> МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	158
<b>Извеков А.С.</b> АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	161
<b>Казначеев Д.</b> СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ.....	164
<b>Калуужских А.А., Петрова А.А.</b> ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА.....	167
<b>Кальдерон Валье Р.Д.</b> РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ПРИ ПРОДАЖЕ ТРОСТНИКОВОГО САХАРА В ПАКТО, РЕСПУБЛИКА ЭКВАДОР.....	170
<b>Кальченко Т.С.</b> ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ.....	173
<b>Каменев М.А., Костин П.С.</b> СОВМЕСТИМОСТЬ ТЕМПЕРАМЕНТОВ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	176

<b>Канищева Е.М., Конова А.А.</b> ЭФФЕКТИВНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНЫХ И МЕДИАТИВНЫХ МЕТОДОВ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ ЧЛЕНАМИ ППО СТУДЕНТОВ ЮЗГУ.....	179
<b>Каракулева Е.Г.</b> ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ АРХИТЕКТУРНО-ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ.....	181
<b>Карачевцев Р.А.</b> ВЫБОР СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА.....	184
<b>Клыкова С.В.</b> ПРОБЛЕМЫ В РАЗВИТИИ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	187
<b>Князев Н.В.</b> СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНОЙ ЛИЧНОСТИ.....	190
<b>Колесник М.К.</b> РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	193
<b>Кондратьева Е.П.</b> МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-КОНФЛИКТАХ.....	196
<b>Кондрашов Д.С.</b> АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСОВ МЕДИАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА В РОССИИ.....	199
<b>Конова А.А., Канищева Е.М.</b> КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ.....	202
<b>Кормина А.А.</b> ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ МЕЖДУ ЧЕЛОВЕКОМ И ГОРОДСКОЙ ПРИРОДНОЙ СРЕДОЙ.....	205
<b>Корначев Д.В.</b> КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ.....	208
<b>Кошелев М.А.</b> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В США.....	211
<b>Красовская О.А., Борзенкова В.В.</b> СОЦИАЛЬНАЯ ФРУСТРИРОВАННОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА У МОЛОДЁЖИ.....	214
<b>Криушин Е.А.</b> ЛИЧНОСТЬ МЕДИАТОРА, ЕГО РОЛЬ И ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА.....	219
<b>Криушичев С.С.</b> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	223
<b>Кудюров Е.М.</b> ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	226
<b>Листопад К.А.</b> ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ СУДАМИ МЕР ДЛЯ ПРИМИРЕНИЯ СТОРОН.....	229
<b>Лузуриага М.</b> РОЛЬ ШКОЛЬНЫХ ПСИХОЛОГОВ В ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	232
<b>Мальцев П.В.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА.....	235

<b>Минакова И.Н.</b> СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК УЧАСТНИК КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ .....	238
<b>Михалева И.С.</b> ПРАВОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В РФ .....	241
<b>Мишин Д.В.</b> ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ АРХИТЕКТУРНО-ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ .....	244
<b>Мишин Д.В.</b> МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ .....	247
<b>Мовлаббердиева С.М.</b> СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНФЛИКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ .....	250
<b>Мовчан Е.В.</b> СРАВНИТЕЛЬНОМУ АНАЛИЗУ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ И СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА .....	253
<b>Молочинский А.Д.</b> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	256
<b>Морозова А.С.</b> МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ .....	259
<b>Москера Морочо Л.М.</b> МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ .....	262
<b>Наумов А.А.</b> ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ .....	265
<b>Николаева А.А.</b> ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ .....	268
<b>Ноливос Сармиенто К.А.</b> КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И ФЕЙКОВЫЕ НОВОСТИ, ИХ ВЛИЯНИЕ НА КОНФЛИКТЫ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ ..	270
<b>Оводенко П.А.</b> ВЛИЯНИЕ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА САМОАКТУАЛИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА В УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	273
<b>Оганесян К.М.</b> МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ .....	276
<b>Оразова М.Ч.</b> ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ .....	280
<b>Павлова А.А.</b> ПРОБЛЕМА КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ .....	283
<b>Панков А.М.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ МЕДИАЦИИ В РАБОЧЕМ КОЛЛЕКТИВЕ .....	286
<b>Пащикова С.З.</b> ПРИЧИНЫ АГРЕССИВНОСТИ В МОЛОДЁЖНОЙ СРЕДЕ И ЕЁ ПРОФИЛАКТИКА .....	289
<b>Перцева П.В.</b> РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ .....	292
<b>Платонов А.О.</b> КОНФЛИКТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И СПОСОБЫ ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ .....	295

<b>Плугатарев А.В.</b> ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ .....	298
<b>Попов И.С.</b> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ .....	301
<b>Потапенко Ю.Д.</b> МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ПРОЦЕДУРА РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ СПОРОВ .....	304
<b>Потапов К.А.</b> ПРОБЛЕМА ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ .....	307
<b>Потупина М.В., Давыдова А.Р.</b> ОСОБЕННОСТИ РЕАГИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ .....	310
<b>Применко Д.В.</b> МЕДИАЦИЯ КАК НОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ .....	313
<b>Пылёв П.С.</b> ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ИНТЕРНЕТ – СРЕДЕ .....	316
<b>Рагимова Лала Н.Г.</b> ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА .....	319
<b>Сварич Н.В.</b> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ .....	322
<b>Семенухин А.А.</b> МЕДИАЦИЯ КАК КЛЮЧ К РЕШЕНИЮ ПОДРОСТКОВЫХ КОНФЛИКТОВ .....	325
<b>Сердюк И.Н., Нескородов И.Ю.</b> РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ПО ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО АЛИМЕНТАМ .....	328
<b>Сергеевский Н.А.</b> МЕДИАЦИЯ В РОССИИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ .....	331
<b>Скокова А.Н.</b> ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА - АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА .....	334
<b>Соколов Е.А.</b> ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ .....	337
<b>Сорокин Е.А., Шаталова Н.А.</b> ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ЗАВИСИМЫХ В РЕАБИЛИТАЦИОННЫХ ЦЕНТРАХ .....	340
<b>Стадниченко Н.С.</b> ПОСРЕДНИЧЕСТВО И ПРИМИРЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ .....	343
<b>Суховецкая Д.Г., Хачикян Н.А.</b> ВЛИЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАБЛИКОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ НА РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТА МЕЖДУ НАСЕЛЕНИЕМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ПАБЛИКА «КУРСКИЙ БОМОНД») .....	345
<b>Тант С.В.</b> МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ .....	349

<b>Тарасова А.В.</b> МЕДИАЦИЯ КАК СОВРЕМЕННЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И СПОРОВ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ.....	352
<b>Тарасова Н.В.</b> ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖГРУППОВЫХ КОНФЛИКТОВ.....	355
<b>Терских А.Б.</b> ИНСТИТУТ МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.....	358
<b>Тимохина А.Р.</b> МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ.....	361
<b>Туев Н.В.</b> ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РОССИЙСКИХ МЕДИАТОРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	364
<b>Умеренков А.А.</b> ВИДЫ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДОЙ СЕМЬЕ.....	367
<b>Фомин Д.В.</b> КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В КОММЕРЧЕСКОЙ РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ПРОБЛЕМА МЕДИАЦИИ.....	370
<b>Фомина В.П.</b> МЕДИАЦИЯ В ШКОЛЕ.....	373
<b>Фурсов В.В.</b> ТИПОВЫЕ КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В ПЕРИОД ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ В ВУЗЕ.....	376
<b>Харченко Р.Ю.</b> СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ.....	379
<b>Холецкая А., Каранетян Е.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ ГЛАВАМИ РЕГИОНОВ ДЛЯ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ.....	382
<b>Чвыкова К.В., Кузнецова Ю.Р.</b> КОНФЛИКТЫ, ВЫЗВАННЫЕ ОШИБКАМИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ.....	385
<b>Чернов А.А.</b> ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	389
<b>Чуев А.А.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ.....	391
<b>Шатунов М.Н.</b> УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	394
<b>Шевцов А.Н., Цыкалова П.С.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	397
<b>Шевцова И.П.</b> РЕШЕНИЕ ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ СЕМЬЯХ.....	401
<b>Шеховцов М., Алтухов В., Товмосян М.</b> ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	406

<b>Шпилёв И.А.</b> ПСИХОПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ЧЕРЕЗ СЕМЕЙНОЕ ВОСПИТАНИЕ.....	409
<b>Шумакова Ж.В., Болтинкова К.О.</b> ПРАВИЛА РАБОТЫ С КЛИЕНТАМИ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТА.....	413
<b>Щербаков И.А.</b> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ.....	416
<b>Щербаков П.С.</b> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	419
<b>Щиголева И.В.</b> МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	421
<b>Щитов А.Н., Шевцов А.Н., Щитова Е.Н., Цыкалова П.С.</b> ТИПЫ АЛЬТЕРНАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ.....	425
<b>Эстрелья Иразабал А.Л.</b> АКАДЕМИЧЕСКОЕ РЕПЕТИТОРСТВО: ВЛИЯНИЕ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ (ОПЫТ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL (UTE), КИТО, ЭКВАДОР).....	428
<b>Яценко М.В.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА МЕДИАЦИИ В СИСТЕМЕ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	431
<b>Яценко М.В.</b> РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ.....	434

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ АССЕРТИВНОСТИ В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

*Абдуллин Арслан Ильнурович, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается понятие ассертивности как личностная характеристика, которая противопоставляется неуверенности в себе и деструктивным способам утверждения человека. В работе предложено исследование ассертивного поведения студентов как конструктивного способа межличностного взаимодействия, позволяющего противостоять манипуляции и агрессии.*

В настоящее время к вопросу формирования ассертивного поведения (англ. assert – утверждать, отстаивать) студентов обращаются педагоги, психологи и коучинг-тренеры. Ученые, занимающиеся данной проблематикой, полагают, что в целях успешной самореализации и развития, студенты должны овладевать именно ассертивным поведением [1, с. 46].

Молодежь постоянно осуществляют выбор из множества траекторий развития, предлагаемых работодателями российских и зарубежных компаний. Как правило, выбор осуществляется по различным мотивам, и чаще всего, не соответствуют с индивидуальными возможностями. Чаще всего студенты, которые ориентированы на успех, в том числе быстрого достижения и материального положения, проявляют наиболее высокую активность [2, с. 183-184].

На наш взгляд, это следует предвидеть в образовательном пространстве вуза, так как в его рамках создаются условия для самоактуализации личности студента, его идентификации. В исследованиях современной студенческой среды авторы отмечают такие личностные характеристики, как заносчивость, высокомерие, конкуренцию в учебе, где каждый сам за себя, отсутствие общих интересов, поддержки и помощи у сокурсников. Это противоречит самой жизни и принципам высшего образования, которое должно строиться на позициях сотрудничества. Есть и другие факты: все большинство молодых людей чувствуют себя одиночками, они не верят ни в себя, ни в других, и возникшие проблемы предпочитают решать в одиночку, доступными для них способами и средствами [3, с. 52].

Е.В. Хохлова в своем исследовании рассматривает конструктивную агрессивность в формировании навыков ассертивного поведения. При этом агрессивность квалифицируется как условие активности личности, позволяющее ей «двигаться в направлении цели без промедления, без страха и сомнения» [4, с. 3].

Нами было проведено пилотажное исследование со студентами 1 курса факультета лингвистики и межкультурной коммуникации Юго-Западного государственного университета. Общий объем выборки составил 15 человек.

Для диагностики уровня ассертивности был использован тест - опросник «Исследование уровня ассертивности» модифицированный В. Каппони, Т. Новак [5, с. 24]. Оценка ассертивности происходила в соответствии с тремя шкалами: шкала А (независимость, автономность), шкала Б (уверенность, решительность, опора на свои силы), шкала В (социальная желательность).

Полученные результаты представлены в табл. 1 и табл. 2.

Таблица 1 – Результаты диагностики ассертивности у студентов 1 курса

Уровень	Шкала А (независимость, автономность)		Шкала Б (уверенность, решительность, опора на свои силы)		Шкала В (социальная желательность)	
	п	%	п	%	п	%
Высокий	6	40,0	5	33,3	9	60,0
Средний	7	46,7	8	53,4	2	13,3
Низкий	2	13,3	2	13,3	4	26,7

Таким образом, у студентов первого курса преобладает средний уровень независимости, автономности (46,7%), что подразумевает высокий уровень независимости, но в своей независимости все же с вниманием и уважением относится к мнениям других людей; самостоятельность, достижение желаемой цели, не причиняя вреда окружающим; реальную оценку себя, что необходимого при контактах с окружающими. Однако, можно отметить и высокий уровень независимости, автономности (40,0%), что включает чрезмерную независимость, человек не прислушивается к словам других, эгоистичен, переоценивает себя. Попытки вести себя ассертивно, часто выливаются в агрессию.

По шкале «уверенность, решительность, опора на свои силы» большинство респондентов (53,4%) характеризуется наличием ассертивности в типичных для человека ситуациях, но малейшее изменение обстоятельств разрушает у него чувство уверенности в себе.

Социальная желательность у большинства студентов первого курса (60,0%) имеет высокий уровень, по которым авторы теста понимают искренность или неадекватно завышенную самооценку. Но, скорее всего, попадание в такие стандартные «ловушки» свидетельствует о невысоком социальном интеллекте – он не схватывает провокационную сущность вопросов. Такой человек наивно пытается скрыть свою заниженную самооценку, поскольку в его представлении – это плохо. А быть правильным и уверенным – хорошо. То есть, это явное проявление социальной желательности. Если же это реально неадекватно завышенная самооценка, то это тем более показатель низкого социального интеллекта, что может проявляться в неадекватной самоуверенности.

Таким образом, теоретический анализ и результаты пилотажного эксперимента позволяют нам сделать следующие выводы:

- ассертивность в студенческом возрасте является значимой характеристикой зрелости личности, которая характеризуется уверенностью в себе, ответственностью, активностью, независимостью от внешних влияний и оценок, мотивацией на успех и достижения, расширением степени свободы и саморазвития на основе ответственности за выбор своих чувств, действий и отношений с собой и окружающими, способностью самостоятельно регулировать собственное поведение и нести ответственность за последствия своих решений, позволяющие защищать права и достигать поставленную цель в ситуациях социального взаимодействия;

- формирование навыков ассертивного поведения можно считать критерием эффективности становления личности, ее успешности в социальных контактах и эффективности выстраивания межличностных отношений, как в студенческом возрасте, так и в будущем.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

2. Королева, Н.В. Морально-психологическое здоровье студенчества и качество высшего профессионального образования [Текст] / С.Э. Харзеева, Т.Ю. Копылова, Н.В. Королева, А.А. Ткачева // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения: материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. – С. 183-184.

3. Дудина, М.Н. Диалоговое обучение – путь к ассертивному поведению [Текст] / М.Н. Дудина // Материалы III Международной научной Интернет-конференции «Инновация в образовании. Современная психология в обучении». – Казань, 2014. – С. 51-56.

4. Хохлова, Е.В. Конструктивная агрессивность в формировании навыков ассертивного поведения студентов вуза: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 09.00.07 [Текст] / Хохлова Елена Васильевна – М., 2008. – 26 с.

5. Каппони, В. Как делать все по своему: или ассертивность в жизнь [Текст] / В.Каппони. – Питер, 1995. – 190 с.

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Аболмасова Лилия Сергеевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены основные направления развития медиации в России. Описано и проанализировано исследование медиаторов Азарновой А.Н.*

В настоящий момент понятие медиации в России приобретает всё большую популярность и является относительно новым «явлением» в составе российского права. Многие эксперты утверждают, что данный вид урегулирования конфликтов является одним из самых эффективных. А необходимость привлечения данной процедуры в российскую почву вызвано в связи с загруженностью судов и тенденцией развития судебной системы в русле международных отношений.

Медиация является наиболее мягкой формой альтернативного разрешения споров. Во время процедуры медиации стороны, участвующие в конфликте, самостоятельно приходят к взаимовыгодному решению, опираясь на опыт, знания и умения медиатора. Разрешение спора полностью зависит от воли самих спорящих [1]. Сегодня медиация в России является доступным способом разрешения споров, и любой человек, желающий разрешить спор не в суде, а с помощью процедуры медиации, может воспользоваться услугами медиатора. Для этого ему нужно обратиться в организацию, обеспечивающую организацию и проведение процедур медиации, где ему будет предоставлена возможность выбрать медиатора [2].

С 2008 г. в России издаётся профессиональный журнал для медиаторов - «Медиация и право». В 2011 г. была создана Национальная организация медиаторов, соучредителями которой выступили Российский Союз Промышленников и Предпринимателей, Торгово-Промышленная палата России, Ассоциация юристов России и Центр медиации и права. Президентом организации стала Ц. А. Шамликашвили.

Многие юристы, ученые исследовали правовые вопросы медиации, в том числе: В.Т. Конусова, С.Г. Пен, У.Ф. Риджина, П. Ловенхайм и Л. Герин, Гвайн Дэвис, Х. Мессмер, М. С. Амбрейт и Р.Б. Коатс, П.Д'Эмбруменайл, М. Роберте, Д. Уинслэйд и Д. Монк, Ирвин С. Герш и А. Герш, Л. Боулл, Р. Кэрролл и др.

В последнее время в России проблемам развития института медиации уделяется серьезное внимание. Федеральная целевая программа экономического развития России до 2024 года закрепила идею внедрения медиации в качестве одного из приоритетных направлений модернизации экономики регионов. В нашей стране сформирована структура института медиации, заложен базис, благодаря которому он должен развиваться. Однако науч-

но-обоснованная концепция применения данного института в российской экономической системе еще окончательно не сформировалась [3].

Проблемным является вопрос о придании законной силы медиативному соглашению, заключенному сторонами в процессе судебной медиации [4]. Согласно действующему законодательству при утверждении мирового соглашения суд не вправе выйти за пределы заявленных требований, в то время как в процессе медиации стороны могут прийти к решению, которое их удовлетворяет, но отличается от исковых требований заявленных изначально [5].

Азарнова А.Н. провела исследование медиаторов. К участию в эксперименте было привлечено 120 человек (60 составили контрольную группу и 60 – экспериментальную), которые прошли обучение медиации в соответствии с примерной программой, утвержденной приказом Министерства образования от 14.02. 2011 года. Различия между группами касались введения в процессе обучения экспериментальной группы условий, связанных с независимой переменной настоящего исследования. Данные условия относились: 1) к содержанию обучения; 2) к организации обучения; 3) к особенностям контроля качества обучения. В качестве основных психологических условий повышения эффективности обучения медиации, введенных в экспериментальной группе, выступали: 1) создание у обучающихся устойчивых представлений о профессиональной деятельности медиатора во взаимодействии со сторонами в ходе переговоров; 2) овладение обучающимися в ходе обучения опытом профессиональной деятельности и отдельных ее элементов, включающего анализ ситуаций взаимодействия, постановку целей в рамках ситуаций взаимодействия, выбор способов их достижения, осуществление психологического воздействия во взаимодействии, сбор и оценку обратной связи относительно хода взаимодействия со стороны всех его участников; 3) систематическое обеспечение обучающихся развернутой обратной связью относительно хода и результатов их взаимодействия в учебных и профессиональных ситуациях, структурированной на основе модели деятельности медиатора [6].

Как показало проведенное исследование, способности и готовность медиаторов оказывать содействие сторонам конфликта в обеспечении содержательных аспектов взаимодействия (в частности, содействовать в структурировании единого предмета взаимодействия и целей сторон в данном взаимодействии) является важной предпосылкой его профессиональной эффективности в переговорах, оказывающей несомненное влияние на их конечных исход; оно связано с большой адекватностью применения коммуникативных техник и приемов медиации, широтой профессионального поведенческого репертуара медиатора в ситуациях профессионального взаимодействия [7].

Таким образом, для полноценного функционирования и повсеместного применения медиации необходимо осуществить комплекс дейст-

вий: от совершенствования законодательства до популяризации медиации среди российского общества .

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Справка «О Центре медиации и права» [Электронный ресурс]. - URL: <http://mediacia.com/what.htm> (дата обращения: 19.04.2020 г.).
2. Саттарова А.А. Формирование института медиации в современной России: проблемы и перспективы [Текст] / А.А. Саттарова // Юридический мир. – 2011. – № 1. – С. 47.
3. Бурцев А.П. Исследование института медиации как междисциплинарного метода устойчивого развития региона [Текст] / А.П. Бурцев // Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2019. – С. 46.
4. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход: сборник статей VIII Всероссийской конференции с международным участием. – Курск, 2018. – С. 254.
5. Кузнецова А.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации [Электронный ресурс] : мультимедийное учебное пособие / А.А. Кузнецова, О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина. – Курск : ФГБОУ ВО КГМУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см.
6. Азарнова А.Н. Психологические условия повышения эффективности обучения профессиональных медиаторов: автореферат диссертации кандидата психологических наук 19.00.07 [Текст] / А.Н. Азарнова. - М., 2013. – С.16.
7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.



## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РОДИТЕЛЯМИ И ПОДРОСТКАМИ

*Александрова Ольга Юрьевна, магистрант,*

*Чернышова Ольга Викторовна, доцент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены основные аспекты конфликтов между родителями и подростками. Описаны основные направления профилактики конфликтов между родителями и юношами и девушками.*

Семья играет важную роль в жизни каждого человека. В процессе общения и взаимодействия в семье реализуется потребность в любви и принадлежности к социуму, формируется самооценка личности и ценностные ориентации.

Отношения между родителями и их детьми являются одними из наиболее важных отношений в жизни ребенка. Они носят специфический характер и отличаются от всех других видов общения. В психоанализе З. Фрейда центральное место занимает влияние родителей на психическое развитие ребенка. Повседневные заботы отца и матери по уходу за ребенком создают весомый психологический эффект [1].

По мере роста и взросления ребенка роль родителей неоднократно трансформируется, наполняется новым содержанием, родительские обязанности смещаются от принятия решений за младшего ребенка к оказанию помощи старшим детям и подросткам в принятии самостоятельных решений. «Горячая и прочная привязанность членов семьи – это живительная почва, на которой расцветает личность ребенка. Прочные отношения, однако, совсем не то же, что неизменные. Отношения должны зреть, развиваться. Ребенок в своем развитии проходит через определенные стадии, но и его родители минуют один закономерный этап за другим» - отмечает чешский психолог З. Матейчек [2].

В подростковом возрасте степень близости с родителями значительно меняется, так как молодежь стремится к большей независимости от своих семей и начинает принимать собственные решения. Несмотря на то, что подростки по-прежнему обращаются к родителям с целью получить эмоциональную поддержку или помощь в решении проблем подросткового возраста, их воспитание отличается от воспитания младшего ребенка [3].

Сверстники приобретают все большее значение в жизни молодого человека, так как с ними появляется возможность общения на равных и развития своих коммуникативных навыков и умений; происходит познание взаимовлияния и самоопределения в коллективе. На этой почве у родителей часто возникают конфликты с детьми. Психологи выделяют несколько типов конфликтов подростков со взрослыми: конфликт неустойчивости родительского отношения, конфликт сверхзаботы, конфликт неуважения прав на самостоятельность, конфликт отцовского авторитета и т.д. [4].

Проблема нарушения поведения у детей подросткового возраста широко представлена в отечественных и зарубежных исследованиях (Д.В. Адамчук, И.А. Агеева, Л.И. Божович, Т.В. Драгунова, Е.В. Змановская, В.В. Ковалев, В.Т. Кондратенко, А.Е. Личко, А.А. Реан, В.Г. Степанов, В.С. Собкин, Д.Б. Эльконин и др.).

Поведение родителей в конфликте обусловлено нежеланием признать, что ребенок стал взрослым, боязнью выпустить ребенка из семьи, неверием в его силы, проецированием поведения ребенка на себя в его возрасте, борьбой за собственную власть и авторитетность, отсутствием понимания между взрослыми в воспитании сына или дочери.

Поведение подростков в конфликте обусловлено кризисом переходного возраста, стремлением к самостоятельности и самоопределению, требованием большей независимости во всем, склонностью к конфликтному поведению, бравадированием подростка своими правами перед сверстниками, физиологическими изменениями и т.д. [5].

Определяющим звеном в построении благоприятных отношений с подростком является тип внутрисемейных отношений. Ученые выделяют два основных их типа: первый, гармоничный тип отношений, который предполагает равноправие всех членов семьи, сотрудничество и взаимопомощь, формирование семейного «Мы», поощрение развития индивидуальности, самостоятельности. В таком типе семьи общение с ребенком происходит на дружеском уровне. Родители психологически грамотно занимаются воспитанием ребенка, подростка. Второй, дисгармоничный тип отношений, который, как правило, сопровождается конфликтным взаимодействием супругов, характеризуется напряженностью, отчуждением, негативизмом, невозможностью найти приемлемые способы общения друг с другом. Это приводит к возникновению чувства устойчивого беспокойства, страха у детей и подростков [6].

Основные направления профилактики конфликтов между родителями и подростками:

- 1) повышение педагогической и психологической культуры родителей;
- 2) любовь к ребенку и интерес к внутреннему миру юношей и девушек;
- 3) создание социально-благоприятной атмосферы в семье;
- 4) организация совместной деятельности родителей и подростков, проведение творческих и спортивных занятий, выработка семейных традиций взаимопомощи и поддержки;
- 5) развитие духовно-нравственных ценностей, волонтерская деятельность семьи [7].

Таким образом, семейное воспитание играет важную роль в формировании и развитии личности [8]. Искренние отношения между подростками и взрослыми, взаимная любовь к друг другу, положительное эмоциональное общение, творческая деятельность является источником формирования гармоничной, здоровой личности юношей и девушек.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фрейд З. Введение в психоанализ [Текст] / Под ред. Е.Е. Соколовой и Т.В. Родионовой. – СПб.: Алетейя, 1999. – 200 с.
2. Котлярова, В. В. Взаимоотношение родителей и детей в семье: философско-психологические, социальные и педагогические аспекты проблемы / В. В. Котлярова, В. Д. Медведь, Ю. А. Проскурякова. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/135/37893/> (дата обращения: 15.04.2020 г.).
3. Семья и ребенок: возрастная динамика отношений. [Электронный ресурс]. – URL: <https://psylist.net/family/00057.htm> (дата обращения: 23.04.2020 г.).
4. Соколова, А.П. Психологические трудности в отношениях подростков с родителями. [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-trudnosti-v-otnosheniyah-podrostkov-s-roditelyami/viewer> (дата обращения: 15.04.2020 г.).
5. Saenko N. The social responsibility of a scientist philosophical aspect of contemporary discussions [Текст] / N. Saenko, O. Voronkova, M. Volk, O. Voroshilova // Journal of Social studies education research, 2019. –Т.10. - № 3. – P. 332.
6. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 85.
7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.
8. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.

## ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Асеев Вячеслав Юрьевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается становление медиации как социально-правового института. Актуальность работы обусловлена растущим спросом на посреднические услуги в современной России.*

Вопрос о необходимости медиации в российском обществе поднимается все реже, поскольку всё больше профессионалов признают позитивные функции этой процедуры для отдельных людей и общества в целом. Посредничество становится институциональной составляющей государственного устройства Российской Федерации и является закрепленным в законе. Актуальным в этих условиях является выяснение специфики формирования института медиации в России и проблем, связанных с этим процессом.

Несмотря на то, что медиация учитывает человеческий фактор в отношениях, оно также содержит правовой аспект. Нелишне указывать на тесную связь закона и конфликта. Установление этой связи может помочь объяснить целесообразность и даже необходимость работы посредника, который помогает людям в правоотношениях. Мы не будем рассматривать положительные и отрицательные стороны правовой системы, но с точки зрения конфликтологии интересен тот факт, что субъекты конфликта и субъекты правоотношения могут не совпадать [1].

Начиная анализ конфликта, посредник в первую очередь определяет основных и второстепенных участников конфликта, лиц, которые имеют или не имеют интересов в текущей ситуации. Изучая конфликт и получая новую информацию о нем, посредник формирует возможные решения в соответствии с реальным положением дел. Такая подготовительная работа выполняется им на этапе диагностики конфликта и определяет направление, в котором будет работать посредник, его подход и технологии. Конечным результатом и формальной частью процедуры медиации является законное мировое соглашение.

Основной неформальной частью процедуры являются переговоры. Люди сами определяют порядок переговоров, так как нет четко определенной последовательности этой процедуры. Результатом посредничества, конечно, может быть не только мировое соглашение, но и соглашение, признающее право, дарение или любые другие результаты прекращения спора между сторонами [2].

Хотя сегодня процедура посредничества все еще не получила широкого распространения, в нашей стране она уже заняла определенную нишу в сфере экономики и бизнеса. Основатель Центра медиации и права Ц.А. Шамликашвили подчеркивает, что медиация в основном используется при разрешении коммерческих споров. Институт медиации постепенно укреп-

ляет свои позиции в сфере малого и среднего бизнеса. В крупном бизнесе посредничество используется корпорациями в международном сотрудничестве, а также в случае возникновения споров внутри корпорации [3].

Рассмотрим исследование, описанное М.Р. Арпантьевой в научно-практической конференции «Медиация: теория, практика, перспективы развития. Научно-практическая конференция». Изучалось 10 групповых и 10 индивидуальных консультативных медиативных процессов средней продолжительности 12-15 сессий. В ходе исследования было обнаружено, что наиболее сложные проблемы возникают на стадии конфронтации. Как правило, это проблемы взаимного или одностороннего неприятия клиентов и консультантов, непонимания и отсутствия эмпатии, как реального присутствия клиента и консультанта, слабой или чрезмерной мотивации клиента и консультанта, проблемы неискренности, сопротивления клиента, проблемы арефлексивности и неконкретности взаимодействия [4].

В целом, трудные ситуации, выделенные клиентами и консультантами, как правило, связаны с конфронтацией, однако, сама по себе конфронтация в медиации не имеет проблемного значения. Для разных медиаторов и их клиентов на первом месте для одних выступает конгруэнтность, для других — безусловное принятие, для третьих — эмпатическое понимание, для четвертых — конкретность. Поэтому проблемы, выделенные первой группой медиаторов, обычно касаются реализации конгруэнтности при конфронтации, проблемы, выделенные второй группой, — выражения принятия-поддержки, в том числе в процессе конфронтации, проблемы, выделенные третьей группой - это проблемы установления взаимопонимания как эмпатии. Конкретность является общей, четвертой, проблемой: в ней как в фокусе отражаются все остальные аспекты, важные для медиаторов всех групп [5]. Таким образом, для медиатора сложности работы связаны с реализацией наиболее значимого для него качества.

Общество еще не установило правила и обычаи, касающиеся медиации. Поскольку авторитет посредника является основополагающим для процесса посредничества, доверие сторон к медиатору становится важной проблемой [6]. В процессе медиации люди с большей вероятностью могут привлечь правонарушителя к ответственности, чем прийти к согласию.

Можно сделать вывод, что неразвитость и непопулярность медиации сегодня связаны как с нерешенными вопросами организации этой процедуры, так и с проблемами формирования спроса на эти услуги [7]. Поскольку посредничество только начинает занимать позицию у потребителя рынка, маркетинг может и должен играть большую роль в формировании спроса на него. Интересно отметить, что меры по развитию медиации в различных сферах общественной жизни уже осуществляются как самим государством, так и отдельными инициативными группами [8].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: теория, история, библиография [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: Дом Советов, 1996. – С. 14.
2. Арпантьева М.Р. Медиация в психологическом консультировании: конфликт или конфронтация? [Текст] / М.Р. Арпантьева // Медиация: теория, практика, перспективы развития: материалы научно-практической конференции. – М., 2017. – С.13.
3. Астахов П. А. За медиацией - будущее цивилизованного общества [Текст] / П.А. Астахов // Медиация и право, 2014. - № 3 (33). - С. 40.
4. Гафнер К. Е. Медиация как социо-коммуникативная технология конфликто разрешения [Текст] : автореф. дис... канд. соц. наук : 22.00.06 / К. Е. Гафнер. - СПб, 2019. – С. 27.
5. Давыденко Д.Л. Мировое соглашение как средство внесудебного урегулирования частнопроводных споров (по праву России и некоторых зарубежных стран) [Текст] / Д.Л. Давыденко. – М., 2004. – С.46.
6. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.
7. Ворошилова О.Л. Особенности лексико-грамматической стороны речи детей с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению [Текст] / О.Л. Ворошилова // Информационные проекты в медицине и педагогике : материалы международной научно-практической конференции, 2014. –С.42.
8. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - №4. – С. 121.

**ТЕХНОЛОГИИ РАСШИРЕННОГО ОБУЧЕНИЯ  
В ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ***Ахмад Али Айд Ахмад, аспирант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются современные проблемы технологии в образовании. Анализируется обучение студентов психологии и конфликтологии.*

Современное использование цифровых технологий быстро трансформировало учебную и преподавательскую среду в рамках высшего образования [1]. В процессе эффективного использования новые образовательные технологии призваны повысить полезность и качество обратной связи в процессе обучения и создать уникальные возможности для активного, самостоятельного обучения [2].

Однако применение соответствующей технологии и эффективное внедрение ее в практику преподавания может оказаться непростой задачей. Обратившись к опыту известных исследователей психологического факультета Университета Вустера, которые использовали технологию для повышения качества обучения студентов, были выявлены три ключевые, непростые в психологическом плане, области: содействие вовлечению в большие группы, расширение участия в исследованиях и содействие развитию учебного сообщества. Ф. Персиваль и Г. Эллингтон указывали на то, что термин «технология в образовании» включает любые возможные средства представления информации. Это оборудование, применяемое в образовании, такое как телевидение, различные средства проекции изображений и т.д. Другими словами, современные технологии в образовании – это аудиовизуальные средства. Д. Финн заметил, что только наивные люди считают, что технология это просто комплекс аппаратуры и учебных материалов. На самом деле определение технологии в образовании гораздо сложнее. С нашей точки зрения, технологии в образовательном процессе сегодня рассматриваются гораздо шире. Это способ организации учебного процесса, это результаты современных исследований о материалах, людях, учреждениях, взаимодействиях, моделях и системах типа «человек-машина». П.Д. Митчелл, как и его сторонники, предполагают, что педагогическая технология – это область исследования и практики (в рамках системы образования), имеющая связи (отношения) со всеми аспектами организации педагогических систем и процедурой распределения ресурсов для достижения специфических и потенциально воспроизводимых результатов. Достаточно понятным примером формирования учебных программ в образовании могут служить следующие технологии, описываемые в исследовании Р.Х. Кей и ЛеСейдж: 1. Модули бакалавриата предоставляются большим группам из 100-200 студентов. Для содействия вовлечению в таких условиях можно использовать такие системы реагирования учащихся,

как поворотные точки "кликеры" и опросы. "Кликеры" - это ручные устройства, часто используемые в сочетании с вопросами множественного выбора (MCQ).

2. Ответы передаются в электронном виде в программного обеспечения, которое сопоставляет результаты, чтобы представить их обратно аудитории. Как и в случае с кликерами, Poll везде извлекает, организует и визуально представляет ответы. Однако, в отличие от этого, ответы могут быть отправлены через любое устройство с доступом в Интернет (например, мобильные телефоны или ноутбуки), что позволяет устранить некоторые общие барьеры, связанные с "кликерами", такие как высокая стоимость и время настройки [3]. Такой порядок позволяет студентам выявлять свое понимание и получать адекватную обратную связь в режиме реального времени. Кроме того, они позволяют сотрудникам контролировать и реагировать на прогрессивный успех студентов. Разработчики таких программ наблюдали достаточно много преимуществ от использования этих технологий, например, возросшая вовлеченность учащихся и активное участие в обучении. Однако был также выявлен ряд факторов, которые могут препятствовать эффективности.

В преподавание в вузах вводится целый ряд новых технологий для повышения вовлеченности студентов в исследовательский процесс, увеличения их заинтересованности в научных исследованиях, доступности и ясности для учащихся на этапе подготовки исследования. Так, например, психологические эксперименты часто включают в себя относительно сложные моменты. Чтобы стимулировать взаимодействие с программированием и проектированием экспериментальных процедур, студентам предлагается использовать программное обеспечение для экспериментального проектирования открытого доступа (Open Sesame) в основных модулях [3]. С этой целью студенты активно используют веб-сайты для построения онлайн-опросов (например, [www.esurveycreator.co.uk](http://www.esurveycreator.co.uk)). Участие в научных исследованиях имеет важное практическое значение для того, чтобы студенты могли получить непосредственный опыт проведения исследований, а также научиться производить большие выборки. Это сложная логическая операция, которая требует понимания, а иногда и упрощения с целью облегчить применение специализированной системы и участия студентов в исследованиях ([www.sona-systems.com](http://www.sona-systems.com)) [4]. В целом, использование этих ключевых инструментов призвано повысить вовлеченность и понимание, снизить тревожность студентов и способствовать созданию активной исследовательской среды [5].

Анализируя последние достижения педагогической практики, удалось понять, что технологии современного обучения [6] улучшили качество учебного процесса [7]. Они могут быть успешными и полезными для продвижения взаимодействия и поддержки при обучении в больших группах.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Beetham. Н. Ожидания и опыт учащихся в области цифровых технологий. [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: [http://repository.jisc.ac.uk/5572/1/JR0006\\_STUDENTS\\_EXPECTATIONS\\_EXPECT\\_SUMMARY\\_v2.pdf/](http://repository.jisc.ac.uk/5572/1/JR0006_STUDENTS_EXPECTATIONS_EXPECT_SUMMARY_v2.pdf/) (дата обращения: 15.04.2020).
2. Трапп А. Будущее психологии в Великобритании. Йорк: Сеть психологии высшего образования. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.heacademy.ac.uk/resources/detail/subjects/psychology/Future-undergrad-psych-uk/> (дата обращения: 16.04.2020).
3. Кей Р. Х. Изучение преимуществ и проблем использования систем реагирования аудитории: обзор литературы. Компьютеры и образование. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu/> (дата обращения: 16.04.2020).
4. Томас Л. Формирование вовлеченности студентов и их принадлежности к высшему образованию во время перемен: краткое изложение выводов и рекомендаций из раздела «Что работает»? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [https://www.researchgate.net/publication/314445500\\_Technology\\_Enhanced\\_Learning\\_in\\_Psychology\\_Current\\_Directions\\_and\\_Perspectives/](https://www.researchgate.net/publication/314445500_Technology_Enhanced_Learning_in_Psychology_Current_Directions_and_Perspectives/) (дата обращения: 17.04.2020).
5. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. -№ 4. – С.121.
6. Тарасова, Н.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Курск, 2009. – С. 225.
7. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2018. -№4 (29). –С. 177-184.

МЕДИАЦИЯ: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ  
И РАЗВИТИЯ В РОССИИ*Байрамов Руслан Сагифович, аспирант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена анализу становления и развития такого альтернативного метода урегулирования споров, как медиация. В работе автор рассматривает проблему разрешение конфликтов, в частности путем принятия решений, исходя из интересов сторон, установления коммуникации в процессе медиации.*

Медиация считается в нашей стране сравнительно новой процедурой, это особая форма посредничества и особая форма примирительной процедуры. Она позволяет сторонам при содействии независимого и беспристрастного лица на добровольной основе выработать взаимовыгодное и исполняемое решение, которое будет отвечать интересам всех участников спора [3, с. 159].

Истоки зарождения института посредничества наблюдаются еще во времена древней Руси. В качестве медиатора тогда выступали представители духовенства. Свои услуги они предоставляли в решении международных споров, княжеских междоусобиц. Название у этого феномена было разное: посредничество, ходатайство, предложение добрых услуг и т. д. Позже осуществлялись попытки создания институтов, главной целью которых ставили согласование интересов разных социальных групп общества: Вече, Земский Собор, земства.

Во внешней политике еще Российской Империи также использовали метод посредничества как способ урегулирования международных отношений. Так Екатерина II предлагала пригласить прусского короля в качестве посредника на переговоры между Турцией и Россией. Но монархический строй государства, авторитаризм власти не позволял в полной мере использовать медиацию как способ урегулирования конфликтов даже в самых примитивных формах. Население стало постепенно приобщаться к диалогу уже после отмены крепостного права.

В XIX веке в Российской империи формируется система коммерческих судов. Процесс в коммерческом суде происходил в форме примирительного разбирательства с применением норм обычного права. В отчетах коммерческих судов Российской империи середины XIX в. употреблялся термин «медиатор» и указывалось на полезность разрешения торговых споров с участием медиатора [2, с. 248].

В период советской власти наличие конфликтов в государстве отрицалось по идеологии, поэтому развитие технологий альтернативного урегулирования споров применялось в дипломатической сфере. И только ближе к 1990-м годам государственные структуры были вынуждены признать не-

обходимость изучения методов разрешения конфликтов. За помощью Россия обратилась к европейским и американским специалистам.

В 1989 г. был прочитан курс лекций по теории медиации в Москве и Санкт-Петербурге. В 1990 г. в Москве провели крупный американский Форум в России, на котором зарубежные специалисты продемонстрировали различные модели медиации, рассматривали трудовых споров, техники ведения переговоров и т.д.

В 1992 г. была создана общественная Российско-американская программа по конфликтологии, которая внесла огромный вклад в развитие практики медиации в Санкт-Петербурге, в становление и обучение первых медиаторов России. Данные специалисты уже активно работали, в том числе участвовали в разрешении конфликтов при акционировании ряда предприятий. Достижение договоренностей, удовлетворяющих и сотрудников, и администрацию, позволило этим предприятиям избежать развала, сохранить рабочие места и не допустить жестких способов раздела имущества [4, с. 121].

В 1993 г. был основан в России Центр разрешения конфликтов (ЦРК), чья деятельность способствовала накоплению и анализу эффективной работы медиаторов в практике, их адаптации американских моделей на российский менталитет, созданию учебного плана для будущих специалистов данной области [1, с. 152].

С 2006 г. выходит журнал «Медиация и право». Это первое в России специализированное издание о медиации. Журнал ориентирован на широкую читательскую аудиторию, и, в первую очередь, на юристов, адвокатов, бизнесменов, политиков, государственных чиновников, социальных работников, и всех, в чей повседневной деятельности часто приходится иметь дело со столкновением интересов, разрешать конфликты и споры.

Со стороны государства тоже проявлялась инициатива по развитию медиации на практике. На сегодняшний день в России альтернативными формами разрешения конфликтов являются: переговоры, процедура медиации, действующая на основании № 193-ФЗ от 27 июля 2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиации)», который вступил в законную силу только 1 января 2011 г., и третейские суды, действующие на основании № 102-ФЗ от 24 июля 2002 г. «О третейских судах в РФ» [2, с. 249]. Основной целью принятия одного и другого закона было попытка внедрения примирительных процедур в судебные, внесудебные и досудебные способы урегулирования споров, что в свою очередь должно было способствовать снижению нагрузки на судей, экономии бюджетных ресурсов, повышению качества осуществления правосудия [5, с. 292].

В последние годы в России направления медиации стали переходить на узкоспециализированные области применения: семейная, коммерческая медиация, медиация в трудовой сфере, медиация в сфере образования, в восстановительном правосудии и с несовершеннолетними правонарушите-

лями, медиация в спорах, связанных с защитой интеллектуальной собственности и в публичной сфере, многосторонняя медиация, медиация в финансовой сфере, этномедиация [6, с. 225-229].

К сожалению, Закон о медиации не сумел урегулировать все возможные проблемы и спорные моменты в данной процедуре, но положил начало систематическому применению на практике [7, с. 24-28]. Данная процедура более эффективно при работе с российским менталитетом, которому характерна чрезмерная значимость межличностных взаимоотношений, поэтому перспективы развития медиации в России безграничны [8, с. 20-26].

Таким образом, распространение и активное использование медиации будет способствовать освобождению судебной системы от избыточного количества поступающих на рассмотрение дел, повышению качества и доступности [9, с. 397]. Более того, медиация является неотъемлемым атрибутом истинно гражданского общества, одним из показателей его состояния. Поэтому необходимо продолжать движение в сторону развития данного способа урегулирования споров, учитывая его достоинства, преимущества, но и возможные недостатки.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аллаhverдова, О.В. Медиация как социально-психологический феномен [Текст] / О.В. Аллаhverдова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6., 2007. – Выпуск 2. – Ч. 1. – С. 151–159.
2. Меркулов, П.А., Гашина, Н.Н. Управление альтернативными разрешениями споров в России: история и современность [Текст] / П.А. Меркулов, Н.Н. Гашина // ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2015. – С. 247–251.
3. Пушкина, Т.Н. Понятие и значение медиации [Текст] / Т.Н. Пушкина // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – Ижевск, 2017. – Т. 27. – №3. – С. 159–163.
4. Симанович, Л.Н. Медиация в трудовых отношениях: эффективность, особенности использования, проблемы применения и ограничения процедуры медиации в трудовых спорах [Текст] / Л.Н. Симанович // European Scientific Conference. МЦНС «Наука и Просвещение», 2018. – С. 120–123.
5. Якубова, Д.Ш. Медиация как альтернативный метод разрешения споров, коммуникативные методы в медиации [Текст] / Д.Ш. Якубова // Научные исследования XXI века. № 1 (3). Научно-издательский центр «Мир науки», 2020. – С. 291–294.
6. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

7. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И.А. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2015: сборник научных трудов. – Курск, 2015. – С. 24-28.

8. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

9. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

## МЕДИАЦИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТАХ

*Белкина Виктория Александровна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье обосновывается актуальность применения процедуры медиации в сфере социально-экологических конфликтов. Предложен комплекс мероприятий для оптимизации процедуры медиации в разрешении социально-экологических конфликтов.*

В реалиях развития современного общества область применения медиации становится все шире, а вопрос о возможности проведения примирительных процедур и заключения медиативного соглашения по спорам в социально-экологических отношениях является дискуссионным.

В связи с вероятностью появления очагов социально-экологических конфликтов возникает необходимость срочного изменения сложившейся ситуации, усугубляющейся пренебрежительным отношением людей к природе. Главным следствием подобного отношения является непрекращающееся разрастание экологической неграмотности, уже давно ставшей социально-экологическим кризисом. Так, практически любое крупномасштабное экологическое бедствие в нашей стране, в целом, и в г. Курске, в частности, вследствие значительности поражающего воздействия на территории компактного проживания населения, быстро начинает препятствовать удовлетворению его нужд и потребностей в должной мере [1]. В результате этого уровень социально-экологической напряженности увеличивается до уровня, грозящего разрушением системы жизнеобеспечения населения, то есть совокупности условий жизнедеятельности людей, позволяющей им достаточным образом удовлетворять свои насущные потребности.

Проблемы медиации изучаются в трудах таких российских ученых, как О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко, А.А. Елисеева, С.А. Курочкин, В.В. Лисицын, Г. Пун, А.А. Соловьев, Ц.А. Шамликашвили, В.Ф. Яковлев. Так, О.В. Аллахвердова считает, что медиация, являясь особой формой разрешения конфликтов, представляет собой особый социально-психологический феномен [2].

В нашем современном обществе особо актуальными являются экологические споры, возникающие вследствие таких проблем, как загрязнение воздуха, шум, кислотные дожди, разливы загрязняющих веществ и загрязнение грунтовых вод, мусорные свалки. Поскольку экологические проблемы затрагивают интересы всего человечества, а также представляют большой интерес для общественности в целом и для затрагиваемых интересов отдельных групп в частности, крайне важно изучить возможности не только эффективного, но и выгодного их урегулирования для всех сторон-участников социально-экологических конфликтов. Все большее число посредников используют медиативные методы для изучения этих решений при рассмотрении экологических споров [3].

Медиация - это процесс, посредством которого нейтральный третий агент, называемый медиатором, помогает находящимся в конфликте агентам достичь взаимоприемлемого соглашения [4].

Посредством процедур применения медиации возможно снятие напряженности в обществе, возникающей по поводу экологических решений, касаемо размещения, строительства и начала деятельности объектов, оказывающих пагубное негативное воздействие на окружающую природную среду. Необходимо отметить, что данные решения влекут за собой различные изменения в системах окружающей природной среды, что, в конечном счете, приводит к возникновению социально-экологических конфликтов [5].

В качестве одного из элементов оптимизации процедуры медиации в разрешении социально-экологических конфликтов, мы предлагаем, на региональном уровне внедрять экологические обучающие семинары для специалистов местных исполнительных и распорядительных органов, по использованию принципов и механизмов медиации для наиболее эффективного урегулирования спорных и конфликтных ситуаций [6]. Современный международный опыт разрешения социально-экологических конфликтов базируется на принципе сопричастности, партнерства, то есть, партиципации. В связи с чем, для решения социально-экологических конфликтов в нашей стране необходимо реализовывать такие механизмы, при которых будет достигнуто пристальное внимание органов государственной власти и местного самоуправления к общественному мнению населения, так как именно общественность может стать медиатором в решении этих конфликтов и минимизации их последствий. Важным является тот факт, что при внедрении и развитии процедуры медиации в сфере социально-экологических отношений необходимо изменение самого порядка взаимо-

действия государства и граждан, а также внутриведомственных структур. Необходимо увеличить роль общественности и повысить уровень ее осведомленности в вопросах, касаемо охраны окружающей среды, а также расширить возможности при утверждении экологически значимых решений, в аспекте совместного их обсуждения и принятия государством и общественными организациями. Со стороны властных структур необходимо налаживание партнерских отношений с активными и хорошо осознающими вероятность возникновения экологических споров и конфликтов гражданами для учета их мнения.

Таким образом, процедура медиации позволяет добиваться эффективных результатов в области защиты окружающей природной среды и в каждом конкретном случае находить оптимальное рациональное решение.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Преликова, Е. А. Социологический опрос об экологической ситуации в месте проживания как элемент социально-экологического мониторинга [Текст] / Е.А. Преликова, В.В. Зотов, В.А. Белкина // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. - 2019. - Т. 9, № 1 (30). - С.187.
2. Аллаhverдова, О.В. Медиация как социально-психологический феномен [Текст] / О.В. Аллаhverдова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Политология. Международные отношения. – 2007. - № 2- 1. – С. 151.
3. Никитина, Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова, Е.Ю. Осадчая // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2019. - Т. 9, № 1 (30). - С. 143–151.
4. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход: сборник статей VIII Всероссийской конференции с международным участием. – Курск, 2018. - С. 254.
5. Кузнецова, А.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации [Электронный ресурс] : мультимедийное учебное пособие / А.А. Кузнецова, О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина. – Курск : ФГБОУ ВО КГМУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см.
6. Чернышова, О.В. Формирование развивающей среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. -№1. – С. 78.

### МЕДИАЦИЯ КАК ПРОГРЕССИВНЫЙ СПОСОБ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Белозёров Александр Павлович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается применение медиации в качестве усовершенствующей социальной процедуры, предполагающей воспитание в обществе трезвого подхода к разрешению конфликтов*

Необходимость в урегулировании социальных конфликтов зарождалась уже в первобытных обществах. Сами конфликты стали неотъемлемой частью социального взаимодействия вследствие развития роли личности, а также свойств присущих личности, таких как цели, амбиции, собственные взгляды и т.д. [1, с. 34-57].

Для урегулирования конфликта с учетом всех факторов с наилучшей эффективностью необходимо участие третьей стороны, которая будет исполнять роль медиатора, либо фасилитатора, а также соответствующее согласие сторон конфликта на достижение консенсуса [2, с. 397]. Преимущество такого подхода в том, что третья сторона будет достаточно осведомлена о сути конфликта, позициях и интересах сторон. Акцент именно на целях и интересах, а не на позициях сторон конфликта – важная особенность медиативных урегулирований [3, с. 85].

Вышеописанную особенность удобно рассмотреть на примере конфликтологии юридических лиц. Несовпадение интересов крупных компаний для современной бизнес сферы является рядовой ситуацией, это происходит, поскольку планы и взгляды на развитие уникальны для каждой стороны [4, с. 20-26]. При этом, итоги «жесткого» правового урегулирования, как правило, удовлетворяют интересам только одной стороны. С точки зрения выигравшей стороны ситуация получила наилучший выход, однако, как показывает практика, это не соответствует действительности с более глобальной прогнозирующей точки зрения [5, с. 178]. Поскольку обе стороны не в полной мере осведомлены о интересах друг друга по истечению конфликта, позиции изначально не подразумевают общего благоприятного исхода, который устроит всех [6, с. 46]. Следовательно, для эффективного решения, необходимо провести внесудебную согласительную процедуру, при которой стороны смогут лучше понять позицию оппонентов и ситуацию, взглянув на неё с разных сторон, в результате этого они смогут приблизиться к некому консенсусу [7, с. 533-546].

Здесь наиболее важным шагом является добровольное согласие на проведение таких процедур всех из сторон конфликта. Причём медиация как составной процесс в таких случаях может проводиться в несколько этапов:

1) Оценочная медиация, цель которой взвесить все аспекты возникшего конфликта для всеобъемлющего понимания проблемы.



2) Трансформативная медиация, цель которой провести преобразование позиций с учётом проведённой оценки.

3) Медиация, ориентированная на решение проблем, цель которой сосредоточить внимание на интересах, которые были определены на предыдущих этапах, и на основе этого сформировать решение, при котором интересы всех сторон должны быть удовлетворены.

Положительный эффект процедуры заключается в благоприятном влиянии не только на конфликтующие стороны, но и на сферу, в которой они ведут свою деятельность. Следовательно, это способствует скорейшему развитию и улучшению самой сферы и ее возможностей, актуально и для политической, культурологической, научной сфер деятельности.

Примером наиболее эффективного применения согласительных процедур является медиация в области взаимоотношений физических лиц. Семейное право и ювенальная юстиция, регулирующие отношения в институтах семьи, в учебных заведениях, также основывается на правовом аргументе. Как показывает практика, решение проблем в отношениях на юридическом уровне, оказывает деструктивное воздействие на такие отношения. Поскольку здесь эмоциональный и психологический фон оказывает практически решающее воздействие, необходимо обеспечение примирительной процедуры, в ходе которой стороны в спокойной обстановке придут к пониманию важности достижения консенсуса [8, с. 45-78; 4].

Формирование у общества понимания консенсусов и их полезности помимо снижения нагрузки на судебные системы позволит оптимизировать социальные взаимоотношения. В настоящее время, в частности в России, всё еще распространены проблемы взаимоотношений молодых поколений, как между собой, так и со старшими поколениями. Наиболее заметны такие ситуации в образовательной сфере, которые являются одними из ключевых общественных институтов формирования личности и определения жизненных ориентиров. Наблюдаются проблемы по причине отсутствия качественного диалога между конфликтующими сторонами. Следовательно, на фоне этого должна возрастать роль медиации в обеспечении диалога для взвешенной оценки и выявления путей решения. В первую очередь, это позволит нормализовать и стабилизировать отношения как внутри социума, так и отношения к конфликтам интересов. Общество с такими качествами не будет придавать преждевременную негативную окраску таким ситуациям, а будет находить своевременное решение без порождения новых отсроченных проблем [8, с. 45-78; 9].

Для движения в сторону развития медиации необходимо проводить определённые меры. Основу таких мер составляет принятие нормативных актов об образовании в области медиации, а также подготовки профессиональных кадров. На данный момент, адвокатский сегмент юридических услуг является крайне востребованным, но суть таких услуг заключается в полном содействии клиенту, что не соответствует процессу досудебного добровольного урегулирования. Однако адвокатское дело в будущем име-

ет большие перспективы частично переквалифицироваться в медиативную сферу, при этом основы работы с конфликтными ситуациями не изменяются, изменяется лишь направленность деятельности на достижение консенсуса.

Следующим важным этапом является осознания обществом необходимости в практике альтернативных процедур урегулирования. Воспитание сознательного стремления к мирным и взвешенным решениям проблем необходимо для развитого общества. По этой причине внедрение медиации является одним из самых перспективных преобразований в современном обществе, позволяющее ускорить прогресс внутренних процессов и приближающее к идеальной гуманистической модели.

В настоящий момент в России приняты несколько федеральных законов и появляются специалисты, помогающие развитию применения этих законов на практике [9, с. 34-77]. Однако, всё ещё недостаточная работа с учебными учреждениями не позволяет оценивать динамику как явно положительную. Следовательно, на государственном уровне требуется принятие мер для усиления роли медиации в современном урегулировании конфликтов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта [Текст] / А.Г. Здравомыслов. – М.: Наука, 2006. – 359 с.
2. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
3. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников [Текст] / Никитина Е.А., О.Л. Ворошилова // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 84-180.
4. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.
5. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2018. – № 4 (29). – С. 177-184.
6. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник

Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

6. Ясавеев, И.Г. Конструкционистский подход к социальным проблемам // Журнал исследований социальной политики, 2004. – № 4. – С. 533-546.

6. Калашникова, С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции [Текст] / С.И. Калашникова. – М.: Инфотропик Медиа, 2011. – 304 с.

8. Письмо Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. N ВК-844/07 «О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации» (вместе с «Рекомендациями по организации служб школьной медиации в образовательных организациях», утв. Минобрнауки России 18.11.2013 N ВК-54/07вн).

9. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. От 23.07.13) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №31. – ст. 4162; 2013. – №27. – С. 34-77.

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Беляков Данила Сергеевич, студент*

*Поляков Никита Владимирович, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье мы рассмотрели перспективы развития медиации в России, её правовую основу, а также трудности, с которыми столкнулась эта форма посредничества в нашей стране.*

Работа судов различной юрисдикции в РФ в настоящее время загружена. В связи с этим часто затягиваются рассмотрения дел в суде. Это связано с тем, что главным способом разрешения споров является правосудие через государственные судебные органы. Для того чтобы снизить нагрузку с судебной системы необходимо развивать другие способы урегулирования споров. Одним из таких способов является медиация.

Медиация - это альтернативная форма разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной, беспристрастной стороны - медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения. Применение медиации позволяет сторонам конфликта урегулировать его с учётом взаимных интересов без обращения в судебные инстанции.

Преимуществом этой процедуры является то, что если стороны не придут к примирению и будут вынуждены обратиться в суд, то опыт медиации позволит им оценить свои правовые позиции и способствовать судебному разбирательству. Помимо этого, есть и другие преимущества медиации:

1. Конфиденциальность проводимых процедур. Законодательно закреплено, что медиатор без согласия одной стороны не может передавать данные второй стороне. А без согласия обеих не вправе разглашать сведения, ставшие ему известными при проведении примирительной процедуры.

2. Быстрое разрешение споров. Судебное разбирательство может длиться месяцами, в то время как урегулирование спора с помощью медиации может занять 1-5 дней.

3. Экономия средств. Экономия на государственной пошлине и оплате услуг адвоката. Услуги медиатора стоят гораздо дешевле.

4. Упрощение разбирательства и урегулирования спора, так как стороны конфликта сами определяют условия работы.

5. В любой момент можно отказаться от процедуры медиации, а так же возобновить её. Судебное разбирательство такой возможности не даёт.

6. Результативность. Медиатор осуществляет поиск компромиссного решения, которое устраивает две стороны конфликта. Позволяет найти гибкие решения конфликта. Уменьшает риск принятия неблагоприятного решения.

7. Психологический комфорт при урегулировании конфликта. Судебное разбирательство эмоционально давит на человека.

Медиация постепенно интегрируется в нашу систему правосудия, чему способствуют различные изменения, вносимые в российское законодательство. Например, в 2013 и 2019 годах были изданы новые редакции Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». В число изменений вошли такие поправки, как:

- увеличение перечня споров, регулируемых медиацией (теперь решает не только гражданские, трудовые и семейные, но и административные и иные публичные правоотношения);

- процедура медиации может применяться после возникновения споров, рассматриваемых в порядке административного судопроизводства (до этого только в порядке гражданского судопроизводства и судопроизводства в арбитражных судах);

- изменились требования к медиатору (вместо прохождения курса обучения программе подготовки медиаторов, лицо должно было получить дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации);

- дополнения к статьям (статью 12 частью 5. и статью 16 частью 1.1.)

С другой стороны российское общество привыкло, если их права ущемляются, то они идут за урегулированием конфликта в суд. Это связано с тем, что они не осведомлены о таком альтернативном способе как медиация. Это означает, что РФ находится на стадии становления медиации, на стадии ее тестирования и ознакомления населения с этой процедурой. Эта стадия связана с возрастающим интересом государства и формирующимся сообществом медиаторов. Начальная стадия продлится ещё какое-то вре-

мя, но интенсивность развития медиации зависит теперь от создания института медиации и формирования профессионального сообщества медиаторов в большей степени, чем от государства.

Если рассмотреть общую ситуацию положения медиации в РФ, можно сделать вывод, что данная форма посредничества в ходе своего развития столкнулась с целым рядом препятствий:

- отсутствие общераспространенной практики использования медиации;
- отсутствие признака обязательности в использовании процедуры медиации (до обращения в суд);
- неосведомленность широких слоёв населения о существовании возможности применения процедуры медиации в РФ и другие трудности.

Подводя итог вышеизложенному, следует сказать, что за период своего существования в нашей стране институт медиации прочно закрепился в российской правовой практике. Развитие и дальнейшее распространение медиации в России будет способствовать разгрузке судебной системы, повысит её качество, доступность и ускорит осуществление правосудия. Следует отметить, что данная форма разрешения конфликтов не получила всеобщего распространения и не стала бесспорной альтернативой судебного разбирательства. Однако нельзя считать эти препятствия непреодолимыми, поскольку институт медиации в России имеет значительный потенциал усовершенствования. Более того, медиация является одним из показателей гражданского общества и его состояния. Поэтому необходимо совершенствование данной процедуры, учитывающее достоинства, преимущества и возможные недостатки.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева / Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2010. – С. 29-34.
2. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире: научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.
3. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

4. Копылова Т.Ю. Исследования саморегуляции и самоуправления психофизиологическими состояниями // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. № 2. С. 251-256

5. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.

6. Копылова Т.Ю. Морально-психологический климат спецфакультета как фактор успешности обучения // Подготовка психологов для сферы образования Курск, 1995. С. 15-20

#### ОБЪЕКТИВНЫЕ И СУБЪЕКТИВНЫЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Близнец Екатерина Владимировна, студент  
Алтухова Ирина Андреевна, студент*

*Юго-Западного государственного университета, г.Курск, Россия*

*Сравниваются объективные и субъективные конфликты в организациях. Приводятся примеры, которые иллюстрируют предполагаемые причины конфликтов в организациях. Объясняются различные столкновения субъектов в группах, со стороны конфликтного анализа действий сторон. Закрепляется понимание истинных причин возникновения противоречий в организациях.*

В настоящее время на рынке труда можно увидеть, как увеличивается число новых организаций. Всё большее распространение получает тенденция к сотрудничеству и созданию различного рода объединений и сообществ. Однако в организациях все равно возникают противоречия: как по вине объективных, так и субъективных ситуаций.

Организационный конфликт - это особый вид конфликтов, вызванный специфическими свойствами организации, ее структурными особенностями, ее взаимодействием с другими организациями, организационной динамикой и т.п. Субъектами таких отношений могут выступать: администрация, группы работников, персонал, представители работников, а также администрации. Организации, сообщества, предприятия, да и всё общество в целом, постепенно выходят из кризисных (конфликтных) ситуаций и переходят в качественно новую фазу своего существования – фазу развития. Интенсификация развития в организации может быть вызвана более высокой степенью взаимодействия различных сил, что в свою очередь приводит к расширению базы конфликта и уменьшению времени его вызревания.

Причины организационных конфликтов расходятся на объективные и субъективные.

Среди субъективных причин организационных конфликтов необходимо отметить следующие:

1. Несоответствие или неполное соответствие сотрудника занимаемой должности. Отсутствие необходимых личностных качеств или профессиональных умений. Особую остроту эта причина приобретает в случаях "конфликтов по вертикали" - между начальником и подчиненными.

2. Ошибочные решения руководителя или сотрудников. Эту причину конфликтов часто называют пресловутым "человеческим фактором", учет которого может привести не только к конфликтам между сотрудниками, но и к более тяжелым последствиям для организации.

3. Различия или пересечение интересов членов организации. Столкновение различных интересов приводит к конкуренции и конфликту между ними.

4. Различия в ценностных ориентациях. Одни работники считают ценностью интересную и содержательную работу в данной организации, а другие ориентированы только на получение материального вознаграждения. Очевидно, что подобные различия в ценностных ориентациях в ходе совместной деятельности могут привести к конфликту.

Наиболее часто встречающиеся объективные причины организационных конфликтов:

1. Несоответствие структуры организации и элементов, в нее входящих, той деятельности, которую она осуществляет. Чрезмерно "раздутый" штат сотрудников или, наоборот, недостаточное количество людей и подразделений, обеспечивающих жизнедеятельность организации;

2. Неотлаженная система внешних и внутренних коммуникаций в организации. Сбои во взаимодействии как целых подразделений, так и отдельных специалистов по причине непродуманной системы обмена информацией между организацией и внешними (клиентами, партнерами и конкурентами) и внутренними (сотрудники) потребителями ее услуг - частая причина конфликтов между ними;

3. Недостаточное материальное обеспечение процесса функционирования организации. Отсутствие необходимого рабочего оборудования, минимально достаточной инфраструктуры, часто служат той неблагоприятной почвой, на которой возникает множество конфликтов.

Иногда, объективное и субъективное мало чем отличается друг от друга. Можно легко запутаться, где истинная причина конфликта, а где ложная. Субъективным причинам конфликта свойственно вытекать из объективно возникающих противоречий. Для объективности характерна обширная и обобщенная структура вопроса. Для субъективности, наоборот, узконаправленная, специфичная и личностная.

Рассмотрим пример организационного конфликта в коммерческой организации, занимающейся предоставлением медицинских услуг: было решено нанять секретаря для выполнения достаточно простой работы. Ирина начала конфликтовать с бухгалтером Еленой Андреевной. Елена Андреев-

на заметила, что её задания игнорируют. Особенно это было заметно на фоне того, что все просьбы руководителя отдела исполнялись Ириной молниеносно. Возможно, поэтому начальник не видел проблемы и считал, что дел у секретаря действительно много. Конфликт долго оставался неразрешённым. Елене надоело по много раз требовать одного и того же от секретаря, и она делала сама всё, что ей нужно. Но после очередной жалобы начальнику она заметила, что Игорь Сергеевич посочувствовал ей и пообещал найти ещё одного секретаря на оставшуюся часть дня.

Субъективной стороной данного конфликта можно выделить различие в ценностных ориентациях, т.к. одна сотрудница трудится во благо фирмы, нежели другая, считающая своей целью только иметь должность и получать материальную составляющую. Объективной же стороной можно считать несоответствие структуры организации и элементов, в нее входящих, той деятельности, которую она осуществляет. Неграмотный подбор персонала отрицательно влияет на деятельность организации.

Исходя из проанализированных материалов можно выделить критерии, по которым, можно будет судить, объективна причина конфликта или же нет:

- 1) организация рабочего процесса на предприятии (распределение должностей, прав, обязанностей, ресурсов);
- 2) уровень корпоративной культуры;
- 3) особенность организации и его месторасположение;
- 4) психологический портрет микрогрупп на предприятие и каждого человека в отдельности;
- 5) обстановка в семьях руководителя и подчинённых;
- 6) ситуация в стране и в мире (экономическая, политическая, социальная).

Разрешением этого конфликта должны служить меры, принятые в отношении некомпетентного сотрудника, а не расширение штата.

Существуют 2 способа решения таких конфликтов: административный и медиативный.

Суть административного решения заключается в том, что происходит прекращение конфликтного поведения участников конфликта либо устранение предмета спора силовым, административным образом. Административные способы и методы преодоления конфликтов рассматривают как силовое разрешение конфликта (подавление интересов конфликтующих, перевод на другую работу), так и «по приговору» (решение комиссии, приказ руководителя организации).

Медиативный способ решения конфликтных ситуаций заключается в разрешении спора участниками конфликта конструктивно, разговаривая друг с другом при непосредственном участии профессионального переговорщика (медиатора). Участники процедуры высказывают свое мнение о сложившейся ситуации, поясняют важные для них моменты. В процессе обсуждения они должны самостоятельно прийти к взаимовыгодному ре-

пению. Задача медиатора – создать условия для разрешения конфликта: провести переговоры, оформить медиативное соглашение.

Объективный конфликт чаще разрешается конструктивно и в деловой, и в личностно-эмоциональной сфере. Процесс его разрешения может быть весьма длительным и вызывать напряженные отношения между участниками конфликта. Субъективный конфликт, напротив, как правило, разрешается деструктивно. Конфликты различают и по сфере их разрешения. Это может быть деловая и личностно-эмоциональная сфера.

В завершение данной работы хотелось бы вывести следующее – конфликты, какими бы они не были, объективными или субъективными, несут в себе бесконечный жизненный опыт, который можно получить, только включаясь в разные формы противоречий. Объективны причины конфликтов или субъективны, задача специалиста, и по возможности, любого человека, объективно осознавать возможные возникающие противоречия, и стараться достигать максимально положительного результата.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Копылова Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 285-288
2. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева / Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2010. – С. 29-34.
3. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.
4. Шатная Е.С., Ворошилова О.Л. Развитие инклюзивного образования в вузе (на примере центра сопровождения инклюзивного образования ЮЗГУ) // Профессиональное Развитие И Трудоустройство Студентов И Выпускников С Ограниченными Возможностями Здоровья: Вопросы, Проблемы, Перспективы сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 21-24.
5. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

#### ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫМ СТРЕССОМ

*Бойко Екатерина Ивановна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются понятия стресс, экзаменационный стресс. В работе представлены результаты эмпирического исследования стратегий и способов преодоления (копинг-механизмов) экзаменационного стресса.*

В наше время жизнь современного человека характеризуется, интенсивностью эмоциональных переживаний, неопределенностью. Особую форму переживания своих чувств, по своим психологическим характеристикам близкую к аффекту, а по длительности приближающуюся к настроению, представляет стресс. Стресс представляет собой «состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации» [1, с. 183-184].

Отрицательный характер стресса несет эмоциональное перенапряжение, которое может привести к снижению трудоспособности человека. Как отмечал П.В. Симонов, «отрицательные эмоции возникают в ситуациях прагматической неопределенности, дефицита информации, необходимой для организации действий» [1, с. 185].

Все многообразие стрессовых факторов проявляется в ситуации экзаменационного процесса. Экзаменационный стресс – длительное эмоциональное состояние, характеризующееся высокой эмоциональной напряженностью, актуализацией страха и тревоги, проявляющейся в ситуации и длящейся в течение определенного периода времени (сдачей выпускных экзаменов в школе) [2, с. 262-265].

В современной психологии большое внимание уделяется стратегиям и способам преодоления стресса, которые в западной психологии получили название копинг-стратегии или копинг-механизмы. Определить стиль поведения в трудной ситуации помогает копинг-тест, разработанный Ричардом Лазарусом и Сюзан Фолкман, адаптированный российскими психологами Т.Л.Крюковой, Е.В. Куфтяк, Л.И. Вассерман [3, с. 93].

Согласно данной методике существуют 8 основных методов поведения в конфликтной ситуации:

1. Конфронтация. Разрешение трудностей в данном случае является несколько агрессивным. Индивид действует без опоры на конечную цель, ярко проявляются негативные эмоциональные реакции. Ключевым элементом такого поведения является не решение проблемы, а снятие психоэмоционального напряжения.

2. Дистанцирование. Решение трудной для психики задачи может производиться через снижение ее важности. Стратегия дистанцирования заклю-

чается в попытках человека выключиться из ощущения проблемы, как бы обесценить ее. В таком случае личность обдумывает ситуацию, пытается прояснить ее.

3. Самоконтроль. Данная стратегия предполагает подавление эмоций. Человек старается контролировать свое состояние, выбрать беспристрастно модель поведения, не допускает раздувания чувств и эмоций. При выборе стратегии самоконтроля индивид стремится прятать свои чувства от носителям трудностей от других людей.

4. Поиск социальной поддержки. Здесь мысли и действия человека направляются в сторону общества. Человек стремится получить материальную, ментальную и моральную поддержку извне. В стрессе проявляется попытка вызвать сочувствие у окружающих, высказаться, получить рекомендации о том, как поступить.

5. Принятие ответственности. Преимущество данной стратегии заключается в том, что личность признает свое участие в создании сложностей, и понимает свою роль в решении проблемы. Здесь присутствует обдумывание своих действий, поиск личных ошибок, выявление своих отрицательных качеств. Обратной стороной подхода является чрезмерная самокритика, чувство безысходности, недовольство собой и происходящим.

6. Избегание. Избегающие личности стараются уходить от решения проблемы: отказываются признавать ее существование, заблуждаются, некорректно оценивают происходящее, отвлекаются.

7. Планирование решения проблемы. Из названия стратегии ясно, что основным поведенческим механизмом здесь является создание плана по выходу из ситуации. Человек учитывает свой опыт, анализирует возможности и вероятные результаты своих действий.

8. Положительная переоценка. Трудная ситуация в данном случае разрешается личностью через смену отношения к ней. Характерно именно позитивное переосмысление, способность воспринимать трудность как очередной этап саморазвития. К минусам стратегии относится возможная неспособность человека видеть иные действенные выходы из сложившейся ситуации [4, с. 93-112].

Нами было проведено пилотажное исследование со студентами первого курса факультета лингвистики и межкультурной коммуникации Юго-Западного государственного университета. Общий объем выборки составил 27 человека, из которых 7 юношей и 20 девушек.

В результате обработки полученных результатов установлено, что самыми популярными копинг-стратегиями стали (по степени убывания значимости): самоконтроль – 17,0% опрошенных, избегание – 13,9% респондентов, планирование – 12,9% испытуемых, конфронтация – 12,2% студентов, переоценка – 11,7% молодых людей, поиск поддержки – 10,7% опрошенных, дистанцирование и принятие ответственности - по каждому из этих критериев 9,5% респондентов.

Таким образом, больший процент испытуемых стараются думать в конфликте и следить за своим поведением и своими действиями, чтобы не усугубить ситуацию. Почти такой же процент избегают конфликта, считая, что не нужно идти к нему так, как он может привести к плачевным последствиям. Также молодые люди планируют ход конфликта или выход из него, но чего ждать от соперника совершенно не знают. Часто респонденты остаются на своей позиции, не хотят ее уступать другим [5, с. 142-154].

Чуть меньший процент опрошенных стараются видеть конфликт, как жизненный этап, из которого нужно найти выход и перейти на новый уровень, стать сильнее и независимее. На предпоследнем месте поиск поддержки: поддержка не всегда нужна, человек может и сам справиться, но в сложной ситуации ищет поддержку у своего окружения. При дистанцировании оценивается вся ситуация, человек пытается понять себя и свое место в социуме. Принятие ответственности должно быть на первом, а не последнем месте, но все меньше людей понимают свою позицию, принимают свою ответственность и решают проблемы после конфликта.

Полученные эмпирические данные целесообразно использовать при обучении школьников, студентов методам управления экзаменационным стрессом.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бодров, В.А. Психологический стресс: развитие и преодоление [Текст] / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 528 с.
2. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES [Текст] / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. – № 32 (2) – С. 262-265.
3. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования [Текст] // Эмоциональный стресс / Р. Лазарус; под ред. Л. Леви. – Л.: Медицина, 2009. – 353 с.
4. Крюкова, Т.Л., Куфтяк, Е.В. Опросник способов совладания (адаптация методики WCQ) [Текст] / Т.Л. Крюкова, Е.В. Куфтяк // Журнал практического психолога. – Москва: Эксмо, – № 3. – С. 93-112.
5. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX – начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика, 2014. – № 3 (18) – С. 142-154.

## ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОНФЛИКТОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

*Борьянова Валерия Алексеевна, студент*

*Сидельцева Инна Сергеевна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются причины, формы и последствия конфликтов в социальной сфере. Приводятся способы предотвращения и разрешения конфликтов, которые возникают в ходе социального обслуживания.*

Существует несколько видов организаций социального обслуживания, сотрудники которых оказывают соцуслуги на дому, в стационаре или в форме полустационарной помощи. Содействие в решении текущих вопросов при организации деятельности социальных учреждений оказывают попечительские советы, сформированные специально для этих целей; организации, осуществляющие стационарное социальное обслуживание граждан; организации по оказанию социальных услуг, осуществляющие полустационарное социальное обслуживание; Организации РФ, осуществляющие социальное обслуживание на дому; Организации, осуществляющие срочное социальное обслуживание.

При предоставлении тех или иных услуг, или помощь возможно возникновение конфликтов, как самого социального работника с клиентом, так наоборот. Конфликтные ситуации в социальной работе возникают чаще всего вследствие проявления бездушия, формализма со стороны персонала, грубого обращения с посетителями, несправедливых обвинений в адрес посетителей в желании поживиться за счет государства и по другим обстоятельствам.

Далее самыми распространенными конфликтами из-за социальных работников являются: недоверие социальному работнику; жалобы на медлительность работы социального работника; жалобы на длительный срок обработки бесплатных лекарств; необоснованные обвинения социального работника в краже вещей и денег: фактически пользуясь состоянием человека, деньгами или вещами могут завладеть соседи, родственники; жалобы на опоздания социальных работников.

Возникновение конфликтной ситуации за счет самих клиентов зависит от того, что они грубят, обижаются на социального работника, когда тот пытается предложить работу вместо того, чтобы оформить пособие по безработице; обвиняют социального работника в том, что тот бездушен, не считается с их страданием, невозможностью заниматься производительным трудом; конфликтные ситуации возникают в связи с огромными человеческими потоками за оформлением тех или иных видов социальной помощи, когда посетители вынуждены занимать в учреждении очередь почти в 6 ч утра. Социальные работники физически не справляются с высокой

нагрузкой. Посетители проявляют естественное раздражение и озлобленность.

Преодоление конфликтов в социальной работе заключается первую очередь в понимании причин возникновения конфликта. Причина социальных конфликтов кроется в самом определении – это противоборство индивидов или групп, преследующих социально значимые цели. Он возникает тогда, когда одна сторона конфликта стремится к осуществлению своих интересов в ущерб другой. По мнению социальных работников, конфликтом, возникающим в процессе социального обслуживания, можно считать: разногласия участников; взаимное непонимание; несовпадение мнений и взглядов; столкновение интересов; напряжение в общении; ссоры; нежелание понять друг друга; агрессивные действия.

Далее, выявляется между кем происходит конфликт, а именно, он может возникнуть между сотрудниками социального обслуживания, с самим получателем социальных услуг, среди руководителя и подчиненного.

Следующей задачей является устранение причин, которые порождают конфликт. По мнению экспертов причины можно распределить на группы:

1. Основной и самой популярной причиной является недостаточный профессионализм сотрудника – это отсутствие профессионального опыта; некомпетентность; нарушение профессиональной этики; безразличие к принципам толерантности, конфиденциальности; нарушение стандартов в обслуживании; выполнение работы несвоевременно; неумение найти подход к потребителю.

2. Немаловажной причиной являются коммуникативные проблемы - недопонимание в общении; неумение установить контакт с получателем услуги; неуважительное отношение; нежелание сотрудничать; равнодушие к собеседнику; отсутствие умения идти на компромисс.

3. Конфликтогенные ситуации – это возникновение разногласий, т.е. столкновение желаний, мнений, интересов. Например: отсутствие необходимых товаров, специалистов для получения услуг; очереди в социальных учреждениях; несоответствующие требования потребителей, которые не входят в квалификацию социальных работников; плохое самочувствие одной из сторон; отвержение изменений в получении социального обслуживания.

4. Особенности личности – некоторые расстройства потребителя как психологические, так и психические; черты характера как конфликтность, несдержанность, упрямство, амбициозность; невоспитанность; грубое отношение; неумение слушать и слышать.

5. Нецелесообразная организация труда – нечеткие сроки выполнения задач; несогласованность специалистов; перегруженность работников; разногласия в коллективе, невозможность решить мелкие проблемы.

Таким образом, исходя из перечисленных причин возникновения конфликтов, можно сказать, что каждая из них связана между собой, а совокупность этих причин может порождать появление новых. Ведь всё зави-

сит от индивидуальных качеств объектов конфликта, каждый мыслит и действует по-своему.

Все конфликты имеют за собой какие-то следствия. Одним из которых, по мнению работников социальной сферы, являются жалобы – это устные и письменные обращения со стороны либо получателя услуг, либо от сотрудников к заведующему организации, но иногда и к руководителю и даже к более высшим инстанциям. Проблема состоит в том, что жалобы бывают необоснованными и необъективными. Они способны привести к нестабильности рабочего процесса, снижению качества социального обслуживания.

Так же существуют и последствия конфликтов, к которым относится увольнение социальных работников, выговоры, дисциплинарные взыскания, лишение премии, снятие с должности, конфликты, что приводит к нарушению слаженной работы в коллективе.

Поэтому, средств от избавления конфликтов еще нет. Если их пытаться подавлять, то это может привести в скрытую проблему, что еще больше разрушит систему работы. Безусловно, необходимо уметь предупреждать конфликты, грамотно и быстро решать возникшие столкновения недопонимания и различных взглядов и интересов. Более опытные и квалифицированные сотрудники социального обслуживания в результате правильного регулирования конфликтной ситуации, способны прийти к тому, что потребитель соглашается и проблема решается, и следствием этого не нарушается благоприятная деловая атмосфера.

Если конфликт уже произошел, то нужно предотвратить возникновение конфликта с помощью определенных действий. Так как конфликт – сложная, многосторонняя, комплексная проблема, которая требует различные варианты решения. Наиболее эффективными, по мнению специалистов социального обслуживания, будут следующие рекомендации:

- выяснение сути конфликта, установление причины и устранение их;
- по необходимости попытаться изменить условия предоставления услуг;
- предложить более подходящие варианты решения конфликта;
- привлечь профессионального психолога или самого руководителя;
- наиболее полно разобрать требования сторон;
- создать условия для действенных переговоров;
- найти компромисс;
- достичь согласия со стороны получателя;
- постараться объяснить детально, дать подходящую информацию;
- соблюдать профессиональные требования, правила поведения.

Так же можно использовать психолого-педагогические аспекты предупреждения конфликта:

- не создавать напряженных обстановок;
- говорить четко, разборчиво и медленно;
- не создавать спорных ситуаций;

- быть вежливым, внимательным, отзывчивым, доброжелательным;
- стараться находить подход к каждой личности;
- учитывать мнение и интересы противоположной стороны;
- стараться не поддаваться на провокации и вести себя спокойно;
- не противоречить «агрессору»;
- выдерживать паузу в отношениях.

Таким образом, предупреждение конфликтов необходимо для поддержания баланса среди специалиста и потребителя, также это существенный фактор повышения качества социального обслуживания, уменьшение роста числа жалоб, увеличение доверия к организации. Поэтому необходимо в большей мере развивать и приобщать организации к повышению квалификации персонала, изучению психолого-педагогической системы, которая позволит использовать индивидуальные подходы и создать благоприятную атмосферу в взаимодействии с потребителями.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире: научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.
2. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.
3. Копылова Т.Ю. Исследования саморегуляции и самоуправления психофизиологическими состояниями // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. № 2. С. 251-256
4. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.
5. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.



**УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ****АО «АВИААВТОМАТИКА» ИМ. В. В. ТАРАСОВА***Букреев Андрей Валерьевич, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются основные аспекты управления конфликтами на предприятии АО «Авиаавтоматика» им. В.В. Тарасова. Рассматриваются теоретические и практические аспекты конфликта.*

Конфликт является неотъемлемой частью жизни каждого человека, одним из факторов, снижающих эффективность деятельности сотрудников, разрушающих отношения между людьми, но он также оказывает положительное влияние, вызывая качественные изменения в жизни отдельных людей, организаций и общества в целом [1, с. 142].

С древних времен изучались проблема бесконфликтного социального взаимодействия. Конфликт является научной проблемой, которая всегда актуальна для любого общества. Конфликт - это социальное явление, форма и процесс взаимодействия людей, существующий во всех социальных системах, который не только приводит к разрушительным последствиям, но и является движущим фактором развития как общества, так и самого человека. Поэтому важно научиться распознавать начало конфликта. Одним из основных факторов, снижающих эффективность работы персонала и в то же время разрушающих отношения между людьми, является конфликт. Но при определенных условиях конфликт может иметь и положительные последствия, которые могут привести к определенным обновлениям, изменениям, прогрессу, психологической помощи или даже сплоченности коллектива. Существует множество научных определений конфликта.

Конфликт - это взаимодействие двух или более субъектов, при котором кто-то, реализуя свои намерения, добровольно или невольно нарушает планы других [2, с. 91]. По мнению В.Р. Веснина, конфликт - это взаимодействие, которое принимает форму противостояния, столкновения общественных сил или отдельных лиц, мнений, позиций, интересов как минимум двух сторон. [3, с. 38]. Противоречие сторон присутствует не только в межгрупповых и межличностных конфликтах, но и в внутриличностных потребностях, желаниях.

Управление конфликтами в организации является одной из важнейших функций администратора. В среднем менеджеры разных уровней тратят около 20% своего времени на разрешение конфликтов между сотрудниками. Эффективное управление конфликтными ситуациями требует знания того, что такое конфликт, как он возникает и происходит, как его можно устранить и какие последствия он может иметь [4, с. 143]. На начальном этапе работы с конфликтом необходимо определить его природу, причину. Элементы конфликтной ситуации включают в себя: объект конфликта,

противоречие между сторонами, вызывающее разногласия, объект конфликта - некая материальная или социальная ценность, к которой стремятся участники (не представлены во всех конфликтах), фон отношений и особенности ситуации, является прямой причиной конфликта [5, с. 28], уровень напряженности между сторонами в начальной точке конфликта, от которого зависит мотивация участников и управляемость ситуацией [2, с.192]. Существуют также возможности для урегулирования конфликтов интересов.

Конфликты имеют как положительные, так и отрицательные функции. Перечислим положительные функции конфликта [4, с. 176]: способность конфликтов разрешать напряженность между конфликтующими сторонами при условии общественного контроля над конфликтом, функции связи и информации (люди, которые знают друг друга), консолидация команд и структурирование организаций (в борьбе за общее дело корректируются совместные действия членов организации), возникновение стимула для развития и перемен.

К негативным функциям конфликта относятся: большие эмоциональные и материальные потери для разрешения конфликта, отчисление, увольнение персонала, низкая производительность или обучение, ухудшение социально-психологического климата группы, отсутствие сотрудничества между противниками, ухудшение взаимопонимания в команде, снижение мотивации к работе и, как следствие, эффективности труда [2, с.76].

Управление конфликтами представляет собой процесс целенаправленного воздействия на персонал организации в целях устранения причин конфликта и поведения тех, кто вовлечен в конфликт в соответствии с установленными правилами взаимоотношений [4, с.271]. В управлении конфликтами существует множество методов, таких как структурный, межличностный, внутриличностный и переговорный. Существует определенное преимущество в том, чтобы избежать конфликта, для уменьшения негативных последствий. Предотвращение противоречий применяется в следующих случаях [2, с. 75], значительные потери от конфликта, простота проблемы конфликта, есть более важная проблема, которую необходимо решить, необходимость уменьшить эмоциональный всплеск, с привлечением других сторон, медиатора для разрешения конфликта, присутствие страха перед оппонентом или надвигающимся конфликтом.

Направление бездействия - это такой метод предотвращения конфликтов, при котором развитие событий происходит спонтанно, произвольно, идет вместе с потоком. Метод бездействия оптимален в условиях полной неопределенности, когда невозможно предугадать все изменения в развитии событий и нереалистичные прогнозы последствий. Многие специалисты, занимающиеся разрешением конфликтов, профессионально полагают, что процесс управления конфликтами зависит от широкого круга факторов, большинство из которых плохо управляются. К ним относятся, например, определенные мнения, потребности и мотивации отдельного лица

или группы лиц, а также восприятия, предрассудки или стереотипы, которые могут свести к минимуму усилия людей, работающих над урегулированием конфликтной ситуации. К поиску решения привлекаются различные службы [6]. В зависимости от типа конфликта, ими могут заниматься отдел кадров, руководство организации, психологи и социологи, профсоюзный комитет, суд, полиция.

Управление конфликтами означает целенаправленное воздействие: полное или частичное устранение причин конфликта, корректировка поведения участников конфликтной ситуации, для поддержки управляемости на уровне конфликта [7]. Квалифицированное и компетентное управление конфликтами способствует инновационному развитию организации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алавердов А.Р. Управление персоналом [Текст]: учебник / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: IFPU "Синергия", 2013. - С.192.
2. Бугаков В.М. Управление персоналом [Текст]: учебник / В.М. Бугаков, В.П. Бычков, В.Н. Гончаров. - М: ЦЕНТР ГОРОДА ИНФРАКРАСНЫЙ, 2013. - С. 237.
3. Веснин В.Р. Управление персоналом в схемах [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. - М.: Перспектива, 2013. - С. 96.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: современные технологии подбора, адаптации и сертификации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2012. - С. 36.
5. Аникина, Т.В. Имя собственное в интернет-коммуникации [Текст] / Т.В. Аникина // Известия Уральского государственного университета, 2010. - № 2 (75). - С. 71.
6. Ворошилова, О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.В. Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры: материалы международной научной конференции. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - С.18.
7. Чернышова, О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова, // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. - С. 189.

### СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КАК УСЛОВИЕ КОНСТРУКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

*Булатникова Валерия Артуровна, бакалавр  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается понятие стрессоустойчивости как одного из важнейших факторов при конструктивном разрешении конфликтов. В работе предложено исследование стрессоустойчивости студентов и даются практические рекомендации для ее формирования и развития.*

В жизни людям приходится преодолевать множество трудностей. Одной из таких трудностей является стресс. Многие люди считают, что он дает только негативные эмоции и переживания, однако это не всегда так. Порой стресс становится своеобразным двигателем и человек решает изменить свою жизнь в лучшую сторону. Стресс – это ответная реакция организма на неблагоприятные условия, нарушающие эмоциональное состояние человека [1, с. 57].

Стрессы в жизни людей не возникают просто так для этого нужны какие-либо причины, так называемые стрессоры. Стрессоры – это неблагоприятные и значительные по силе внешние и внутренние воздействия, ведущие к возникновению стрессовых состояний [1, с. 58-61].

Существуют физиологические психологические факторы, влияющие на стресс. Физиологические – физическая нагрузка, болевое воздействие, перепады температуры (жара, холод), голод, ионизирующее излучение, многие фармакологические воздействия. Психологические – выбор и принятие решений, ответственность, обида, вина, конфликтная ситуация, приближение опасности [2, с. 96-98].

Стрессоры также бывают *реальными и вероятными*. При этом сила воздействия вероятных стрессоров может быть ничуть не меньше, а в некоторых случаях больше, чем от реальных стрессоров.

Выделяют два вида стресса:

- Дистресс – негативный стресс, который приводит к снижению иммунитета.

- Эустресс – положительный стресс, при котором происходит тренировка адаптационных ресурсов [3, с. 324-327].

Также существует три стадии стресса:

1. Стадия тревоги – продолжается от нескольких часов до нескольких суток. Как результат мобилизация защитных реакций организма.

2. Стадия сопротивляемости. Появляется сопротивляемость к воздействиям стрессора.

Стадия истощения. Ресурсы организма истощаются, и он не в силах бороться со стрессом самостоятельно. В некоторых случаях это может привести к гибели организма [1, с. 61].

Выяснив виды, стадии и факторы стресса стоит поговорить о профилактике стресса. Ей по сути является стрессоустойчивость. Стессоустойчивость – это совокупность черт личности, позволяющих человеку переживать стресс с минимальными разрушительными последствиями для организма и психики [4, с. 462-463].

Выделяют четыре группы стрессоустойчивости:

1. Стрессоустойчивые – люди, которые всегда готовы к переменам и с легкостью их принимают.
2. Стрессонеустойчивые – люди, которые с трудом адаптируются к любым изменениям.
3. Стрессотренируемые – люди, которые готовы к переменам, но не сразу.
4. Стрессотормозные – люди, которые не будут меняться под внешними событиями, они имеют твердые позиции в своем мировоззрении [4, с. 462-463].

Высокая стрессоустойчивость – это хорошо, но максимальное ее повышение приводит к абсолютному безразличию к проблемам окружающих людей. Теряется способность сочувствовать. Оптимальная стрессоустойчивость должна сочетать в себе переносимость нагрузок с одной стороны и способность к сопереживанию с другой. Нужно стараться держаться золотой середины, которая находится где-то между ранимостью и безразличием [5, с. 46].

Нами было проведено пилотажное исследование со студентами 1 курса факультета лингвистики и межкультурной коммуникации Юго-Западного государственного университета для определения их уровня стрессоустойчивости. Общий объем выборки составил 17 человек. Для диагностики уровня стрессоустойчивости был использован тест К. Шрайнера [6, с. 116-117].

Исследование показало, что большинство респондентов (52,1 %) теряют самоконтроль в стрессовых ситуациях; 37,9% испытуемых раздражаются из-за мелочей; 10% студенты проявляют сдержанность в стрессовых ситуациях.

Таким образом, можно отметить, что очень небольшому количеству респондентов удается сохранить самоконтроль в стрессовых ситуациях, что естественно негативно сказывается как на самом человеке, так и на его оппоненте и, конечно же, ни о каком конструктивном поведении в данной ситуации не может быть и речи.

Психологи дают ряд рекомендаций, как можно снизить влияние стресса и развить стрессоустойчивость личности. Во-первых, заниматься спортом. Это всегда помогает снять напряжение и освежить мысли. Чаще всего после физической нагрузки человек понимает, что проблема из-за которой возникла стрессовая ситуация и не проблема то вовсе. Во-вторых, можно накапливать положительный опыт решения конфликтных ситуаций. В-третьих, можно делать дыхательные упражнения. Они также позволяют

привести физическое состояние в порядок, а, в след за ним и эмоциональное. В-четвертых, можно найти хобби, которое поможет вам успокоиться в трудной ситуации [4, с. 462-463].

Полученные эмпирические данные будут полезны при проведении воспитательной работы со студентами и развитием навыков личностного самопознания и самосовершенствования.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Калинин, Р.А. Стресс и стрессоустойчивость в жизни современного человека [Текст] / Р.А. Калинин // Актуальные исследования в сфере гуманитарного знания: сборник научных трудов IV Студенческой научно-практической общеакадемической конференции по гуманитарным дисциплинам, 2018. – С. 57–61.
2. Афонская, Т.А., Афонская, С.А. Развитие стрессоустойчивости для повышения работоспособности в деятельности [Текст] / Т.А. Афонская, С.А. Афонская // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире, 2015. – №12/3. – С. 96–98.
3. Тарасова, Н.В. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов и их адаптация к условиям современного рынка труда [Текст] / Н.В. Тарасова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: материалы II Всероссийской заочной научно-практической конференции – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – С. 324-327.
4. Абрамян, В.А., Гусева, И.В. Внутрличностные ресурсы стрессоустойчивости [Текст] / В.А. Абрамян, И.В. Гусева // Развитие современного образования: теория, методика и практика, 2015. – № 4(6). – С. 462–463.
5. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.
6. Куприянов, Р.В., Кузьмина, Ю.М. Психодиагностика стресса: практикум [Текст] / Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина. – Казань: КНИТУ, 2012. – С. 116-117.

**ПРОБЛЕМЫ СТАНОВЛЕНИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ***Бушина Алёна Александровна, бакалавр**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются основные проблемы развития медиации и факторы, препятствующие становлению процедуры медиации в Российской Федерации.*

Медиация – процедура примирения конфликтующих сторон путем их вступления в добровольные переговоры в присутствии нейтрального лица – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания и составления взаимоприемлемого соглашения. Медиации можно найти применение во многих областях жизнедеятельности человека, где присутствует необходимость контакта с людьми – семья, работа и весь социум в целом [1, с. 67]. При проведении процедуры медиации стороны непосредственно взаимодействуют между собой, самостоятельно устанавливают временные рамки и пределы обсуждения, определяют рамки соглашения [1, с. 66]. Высокая эффективность медиации определяется прежде всего ее базовыми принципами – нейтральностью, добровольностью и конфиденциальность.

Распространение медиации в России затрудняется наличием в нашей культуре установки на разрешение проблем с позиции силы или власти [2]. Поэтому основной формой разрешения конфликтов является судебная. Этому способствуют различные факторы. Например, незначительный практический опыт применения в нашей стране процедуры медиации, не доверие институту посредничества как альтернативной судопроизводству. Иногда предложение использовать альтернативные формы, исходящее от одной стороны, рассматривается другой стороной как проявление слабости позиции в споре, признание вины и как средство уклонения от юрисдикции государственного суда [3, с. 249].

Чтобы снизить нагрузку судов и тем самым дать почву для развития медиации возможно на законодательном уровне закрепить категории дел, по которым медиация является обязательной (например споры о восстановлении на работе, признании перевода незаконным и др.) [4, с.182].

Посредничество (медиация), означающее урегулирование спора с помощью независимого, нейтрального посредника, который содействует сторонам в достижении соглашения [5, с. 245]. Медиатор должен обладать целым арсеналом специальных приемов, коммуникативных техник, которые помогают создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества. Успех медиации зависит от интуиции медиатора, а главное – и, наверное, самое трудное – от его умения не навязывать сторонам своего решения проблем, даже если это решение кажется наилучшим выходом из ситуации. В связи с этим возникает проблема с определением статуса медиатора. Из чего вытекает следующая немаловажная проблема – проблема фактического отсутствия профессиональных медиаторов. Согласно Закону о медиации

процедуры может проводиться посредниками, осуществляющими деятельность, как на профессиональной основе, так и на непрофессиональной. Для развития и становления медиации необходимо, чтобы первые базовые знания о данной процедуре юрист получал во время получения высшего юридического образования.

Медиатор не несет никакой ответственности за раскрытие информации, полученной во время проведения процедуры. Законом не предусмотрено наказание, которое применялись бы к нему за раскрытие полученной информации. Необходимо законодательно установить ответственность и конкретные санкции в отношении медиаторов за разглашение информации, полученной в ходе проведения процедуры медиации.

Немаловажной проблемой является то, что медиатор не является авторитетом для сторон. В связи с этим было бы рациональным придать медиативному соглашению силу итогового акта, подлежащего принудительному исполнению [4, с. 183].

Сейчас, в период особенно высокой правовой неопределенности в целом ряде областей деятельности, использование медиационных процедур может не только облегчить разрешение проблем, но и обеспечить значительное моральное удовлетворение всех участников.

Медиативный процесс включает два компонента: деятельность медиатора и переговоры сторон. Медиатор – это независимое, нейтральное лицо, привлекаемое сторонами для содействия им в выработке взаимоприемлемого решения. Рекомендации и решения посредника не носят обязательного характера для сторон (субъектов конфликта). Если в судебном процессе стороны обязаны подчиняться его строгим правилам, и их интересы (в большинстве случаев) представляют адвокаты, юрисконсульты, то при посреднической процедуре урегулирования конфликта, как правило, противоборствующие субъекты сами контролируют весь ход событий, начиная от назначения посредника и до исполнения принятого соглашения [6, с. 21-23]. Причем стороны могут и отказаться от достижения соглашения. К важным преимуществам медиации следует отнести и ее основные принципы, закрепленные в ст. 3 Закона о медиации (добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора), а также такие условия как свобода выбора медиатора [7]), гибкость процедуры, совместная оплата сторонами посреднических услуг.

Пока существует множество проблем и причин, в связи с которыми в России редко используются медиативные процедуры:

- 1) недостаточная правовая регламентация медиации и, как следствие, появление на практике множества вопросов;
- 2) отсутствие единой централизованной системы медиации [8];
- 3) медиативное соглашение (в том виде, в котором оно предусмотрено Законом о медиации), представляет собой обычную сделку (п.4 ст.12), для принудительного исполнения которой необходимо еще обратиться в суд;

4) только если медиативное соглашение достигнуто после передачи спора на рассмотрение суда, стороны имеют право обратиться в суд за утверждением его в качестве мирового соглашения;

5) но медиативное соглашение будет утверждено в качестве мирового соглашения, если оно не противоречит закону или не нарушает прав других лиц (ч.2 ст.39 Гражданского процессуального кодекса РФ). Поэтому медиатор должен уметь оценивать проблему с правовой точки зрения. В связи с этим, следовало бы закрепить в Законе о медиации в качестве обязательного требования к медиатору наличие у него высшего юридического образования;

6) отсутствие требований к организациям, оказывающим медиативные услуги;

7) короткое и дорогое обучение на курсах, не развитая программа подготовки медиаторов в целом (необходимо многоступенчатое обучение);

8) сама процедура медиации согласно Закону не структурирована, законодательное же закрепление деления данного процесса на этапы будет способствовать соблюдению сроков, при этом, не ограничивая свободу прав сторон;

9) недостаточная информатизация населения и бизнес-сообщества;

10) не предусмотрен порядок отвода и замены медиатора;

11) медиация вызывает пока у многих недоверие, так как не встроена в систему правосудия [9].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Худойкина, Т.В. Применение посредничества как примирительной процедуры при разрешении правовых споров и конфликтов в России [Текст] // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 67–70.

2. Копылова, Т.Ю. Понятие об управлении и самоуправлении в психологической науке [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2012. - № 4-3 (43). - С. 223-226.

3. Романенко, М.А. Альтернативные формы разрешения правовых конфликтов: выбор оптимальной модели [Текст] // Вестник АГТУ. – 2005. – №5. – С.245–249.

4. Брыжинский, А.А. Общие задачи совершенствования негосударственного регулирования конфликтов в Российской Федерации [Текст] // Вестник Мордовского университета. – 2006. – № 1. – С. 181 – 186.

5. Худойкина, Т.В., Переговорный процесс: психолого-правовой анализ [Текст] / Г.В. Брыжинская // Paradigmata poznani. – 2015. – №1. – С.65–67.

6. Бурдо, Е.П. Правовые проблемы функционирования института медиации в Российской Федерации в настоящее время. Актуальные вопросы [Текст] // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 1. С. 21-23.

7. Исаенкова, О.В. Развитие медиации в Российской Федерации: проблемы и перспективы [Текст] // Вопросы российского и международного права. 2013. № 3. С. 69-90.

8. Купцова, О.В. Медиатор в урегулировании юридических конфликтов: от исходных начал к функциональному анализу/ Н.В. Здоронина [Текст] // Вестник Мордовского университета. 2014.- № 4.- С. 34-41.

9. Беленцов С.И. Конфликтология [Текст] : учебное пособие. / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2014. – 183 с.

#### ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА МЕЖДУ ГОСУДАРСТВОМ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ПРИ СОЗДАНИИ СТАРТАПОВ

*Быкова Светлана Петровна, аспирантка*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена актуальному вопросу российской экономики и права: проблемным аспектам взаимодействия государства и представителей малого и среднего предпринимательства при создании и развитии стартапов.*

Сегодня очень большое внимание уделяется проблеме развития и создания стартапов, и не случайно, ведь этот вид бизнеса имеет в себе инновационный элемент, который способен повысить его окупаемость в три, четыре, а то и в пять раз. Однако на деле, начинающие предприниматели прежде вступают в некий конфликт с государством уже на моменте создания стартапа, так как, прежде чем начать свое дело, должны думать не только о прибыли, и путях ее увеличения, а еще и ответственности перед государством в виде налогов, сборов, отчислений и выплат в различные фонды и т.д.. С одной стороны, это правильно, взывать плату с человека намерившегося получить прибыль на территории страны, но есть и обратная сторона медали.

Если мы говорим о стартапах, то давайте посмотрим на их создателей, кто эти люди, пытающиеся изменить привычный бизнес и создать что-то инновационное? Среднестатистический основатель в России сегодня — 36-летний гражданин с высшим техническим образованием (64% респондентов). Большинство (27%) до запуска собственного стартапа работали в крупных компаниях, у 24% был собственный бизнес (в 2018 году)<sup>1</sup>. Как правило такие люди, имеющие минимальный стартовый капитал и огром-

<sup>1</sup>Исследование: треть российских стартапов не получают доход, но рассчитывают на инвестиции. [Электронный ресурс] <https://vc.ru/finance/68498-issledovanie-tret-rossijskih-startapov-ne-poluchayut-dohod-no-rasschityvayut-na-investicii> (дата обращения 11.04.2020)

ную веру в свой продукт и свои силы, более того по статистике треть компаний (33%) пока не получают дохода в первый год, 22% стартапов имеют выручку не более 1 млн рублей в год. Ещё 22% получают до 10 млн рублей, 16% — больше 10 млн рублей в год<sup>2</sup>. Следовательно, этот перспективный вид бизнеса нуждается в правовой и государственной поддержке уже на этапе создания и в течение некоторого времени активного роста.

Итак, насколько же отвечает современным потребностям при создании стартапов наша правовая система? Ведь существующие организационно-правовые формы, отчасти слишком «сложны» и строги для начинающих бизнесменов, кроме того в условиях и без того напряженной экономической ситуации, вызванной в том числе последствиями объявленной пандемии COVID-19<sup>3</sup>. Многие предприниматели попросту не будут «выходить из тени», работая на грани или вне условий правового поля, а государство не будет иметь возможности вести учет, созданных инновационных продуктов, которые в свою очередь являются колоссальным толчком развития экономики<sup>4</sup>.

Соответственно, государство должно думать наперед, предупреждая хаос, предложив создателям инновационного бизнеса облегченную или льготную организационно-правовую форму, с минимальными или отсутствующими налогами и сборами, ограниченным верхним пределом санкций, отсутствием проверок, упрощенной формой регистрации интеллектуальной собственности, полученной в процессе создания бизнеса, представлением субсидий, упрощенным порядком регистрации и закрытия, и пр. Безусловно, все эти преимущества должны иметь ограниченный во времени характер, чтобы дать возможность развить и бизнес, попробовать свои силы, донести свой инновационный продукт или метод ведения хозяйственной деятельности в массы, затем, как цикл становления будет завершен, обязать данных субъектов выбрать привычно существующие ОПФ.

Для определения субъектов, попадающих под льготные условия, необходимо выработать или доработать уже существующие критерии оценки малых и средних предприятий, такие как: впервые созданное, инновационное, с небольшим штатом сотрудников (до 10 человек) предприятие, и т.д.

Следовательно, будет преодолена проблема доступа к правовым ресурсам для малого бизнеса в условиях напряженной экономической обстановки, а именно для его работы в рамках правового поля с возможностью ис-

<sup>2</sup> Исследование: треть российских стартапов не получают доход, но рассчитывают на инвестиции. [Электронный ресурс]

<https://vc.ru/finance/68498-issledovanie-tret-rossijskih-startapov-ne-poluchayut-dohod-no-rasschityvayut-na-investicii> (дата обращения 11.04.2020)

<sup>3</sup> Экономика стартапа. Ник Блюменталь, один из основателей Warby Parker [HTML] <https://equity.today/startups.html> (дата обращения 11.04.2020)

<sup>4</sup> Инновационные стартапы в России: проблемы функционирования и основные факторы успеха (Текст)// Экономика и бизнес. -2017.- №2. - С.48-52.

пользования легальных средств защиты, и в свою очередь для учета и контроля со стороны государства.

Иными словами, создание «льготной» организационно - правовой формы и будет являться альтернативным способом разрешения конфликта между государством и бизнесом, что способствует прозрачности открытости существования малых и средних предприятий, появлению новых рабочих мест, уплаты налогов и сборов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company.// K & S Ranch: 1 edition.2012. 668 p.
2. Исследование: треть российских стартапов не получают доход, но рассчитывают на инвестиции. [HTML] <https://vc.ru/finance/68498-issledovanie-tret-rossijskih-startapov-ne-poluchayut-dohod-no-rasschityvayut-na-investicii> (дата обращения 11.04.2020)
3. Основы стартапа. [HTML]<https://pamtoday.com/chto-takoe-startap.html> (дата обращения 11.04.2020)
4. Экономика стартапа. Ник Блюменталь, один из основателей Warby Parker [HTML] <https://equity.today/startups.html> (дата обращения 11.04.2020)
5. Как английское венчурное право защищает интересы инвесторов и стартапов [HTML]<https://zimamagazine.com/2017/03/kak-anglijskoe-venchurnoe-pravo-zashhishhaet-interesy-investorov-i-startapov/> (дата обращения 11.04.2020)
6. Инновационные стартапы в России: проблемы функционирования и основные факторы успеха (Текст)// Экономика и бизнес. -2017.- №2. - С.48-52.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ РЕШЕНИИ СЕМЕЙНЫХ СПОРОВ

*Бысов Игорь Дмитриевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются преимущества и проблемы медиативного решения семейных споров в Российской Федерации*

В Российской Федерации семейные споры относятся к особым частно-правовым конфликтам, разрешаемым судами. В первую очередь это обусловлено тем, что семейные правоотношения включают в себя не только имущественную составляющую, но и личную, которая почти не поддается правовому регулированию, в связи с тем, что в ее основе заложены сложные психологические процессы.

Урегулирование таких семейных конфликтов должно происходить вне официальной процедуры судебных процессов, путем альтернативной про-

цедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица – медиатора в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2010 года «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1].

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении обеих сторон конфликта на основе принципов добровольности, конфиденциальности, равноправия и сотрудничества сторон и беспристрастности и независимости медиатора, что позволяет создать для сторон условия для достижения реальных договоренностей, которые отражают их истинные потребности и интересы. При этом изучение информации, поступающей из судов, показывает, что случаи судебного оспаривания медиативных соглашений единичны.

Разрешение семейного спора в суде, где решение всегда выносится в пользу одной из сторон, оставляет другую сторону «проигравшей», что только усиливает семейный конфликт, заставляя «проигравшую» сторону конфликта прибегать как к правовым средствам (обжалование решения, о чем свидетельствует статистика), так и к действиям, лежащим за рамками закона (угрозы, похищение ребенка и другое). При этом применение медиации позволяет избежать такого развития событий, мирно разрешая конфликт, что если не позволит сохранить семью, то хотя бы оставит для сторон перспективы дальнейшего сотрудничества.

Эффективность семейной медиации как способа защиты прав граждан, в том числе не достигших совершеннолетия, подтверждается опытом ее применения во многих зарубежных странах, в которых она является обязательным этапом урегулирования споров, возникающих в семейных отношениях, и часто предоставляется как социальная услуга [2].

Главной проблемой применения медиации в судах Российской Федерации являются ограниченные ресурсы по направлению сторон конфликта на медиацию, что обусловлено действующим законодательством [3]. Действия суда по направлению сторон на медиацию ограничены несколькими нормами Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, которые затрудняют действия суда в данном направлении по причине того, что рекомендация судьи о применении медиации могут быть истолкованы как основания для отвода.

Кроме того, Федеральный закон о медиации не предусматривает конкретных императивных норм, касательно правил проведения процедуры. В ст. 11 Федерального закона от 27 июля 2010 года «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» предусмотрены диспозитивные нормы: «Порядок проведения процедуры медиации устанавливается соглашением о проведении процедуры медиации», а правила ее проведения, утверждаются соответствующей организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения медиации. Таким образом, Федеральный закон о медиации содержит неко-

торые принципы проведения процедуры, но они не раскрываются в должной мере.

Так как при медиации урегулирование спора происходит при участии профессионального посредника в условиях конфиденциальности и сотрудничества сторон конфликта, а не в рамках открытого судебного заседания, где стадии процесса и правила поведения строго определены, то к подготовке медиаторов должны предъявляться дополнительные требования [4]. Они должны обладать специальными знаниями как в области семейного права, так и в области психологии, владеть навыками разрешения семейных конфликтов. С этой целью в Программе подготовки медиаторов, которая была утверждена Приказом Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 года № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» необходимо значительно расширить «Особенности применения медиации при разрешении семейных споров» [5], включив элементы, формирующие навыки и знания в области семейной конфликтологии.

На сегодняшний день в Российской Федерации перед органами государственной власти и адвокатским сообществом стоит задача по совершенствованию правового государства, но достичь этой цели без совершенствования уровня профессиональной подготовки юридических кадров невозможно [6]. Использование способов разрешения споров, ориентированных на ответственность самих сторон конфликта и на их осведомленность в процессе принятия решения, является необходимым для юриста [7]. И как любой эффективный инструмент, эти способы должны и могут быть востребованы в России.

Таким образом, для Российской Федерации медиация на сегодняшний день все еще нова. Между тем она является междисциплинарной областью знания и несет большой социальный потенциал, который приобретает все большую значимость на фоне современного быстро меняющегося мира.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст] // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2010, № 31, ст. 4162.
2. Паркинсон, Л. Семейная медиация [Текст] / Л. Паркинсон // М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. – 400 с.
3. Развитие медиации в России: теория, практика, образование: Сб. ст. [Текст] / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. М.: Инфотропик Медиа; Берлин, 2012. С. 58-70.
4. Трофимец, И.А. Медиация и расторжение брака [Текст] / И.А. Трофимец // Российский судья. 2014. № 10. С. 17-19.

5. Приказ Минобрнауки РФ от 14.02.2011 № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.03.2011 № 19973) [Текст] // «Российская газета», № 60, 23.03.2011.

6. Никитина, Е.А. Жизнестойкость как личностный ресурс студента в условиях высшей школы [Текст] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова. – Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». – № 2. - 2014. – С.79-85.

7. Шаталова, Н.А. Исследование психологических особенностей становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] // Актуальные проблемы современной психологии образования: монография/ Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., Курск: Изд- во ЗАО «Университетская книга», 2018, - 152с. – С. 130 – 151.

## ПРОБЛЕМА СТРЕССА В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

*Васнецова Кристина Романовна, бакалавр*

*Паикова Светлана Зурабовна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены причины возникновения стрессов у обучающихся вузов – общие и зависящие от этапа обучения, а также способы профилактики стрессов.*

Термин «стресс» ввел, а точнее позаимствовал из науки о сопротивлении материалов в 1936 году, канадский физиолог Ганс Селье. Причиной стресса выступают новые и непривычные для личности условия жизнедеятельности. Очевидно, что перечислить все стрессогенные факторы невозможно, они носят субъективный характер, зависят от привычной для конкретного человека нормы. Вызвать стресс может как нестабильная экономическая обстановка в стране, так и отсутствие желаемого продукта в магазине.[1]

В настоящее время стресс является наиболее актуальной темой у студентов, так как стресс в учебе проистекает из повышенных интеллектуальных нагрузок и существенных перемен в образе жизни обучающихся. В жизни студентов стресс появляется по совершенно разным причинам. Из-за стресса студент плохо воспринимает и запоминает информацию, неохотно посещает занятия, неэффективно готовится к экзаменам, падает общая его успеваемость. Если же обучающийся пренебрегает здоровым образом жизни, пьет много кофе и кофеиносодержащих напитков, неправильно питается, мало отдыхает и т.д., ситуация усугубляется, что отражается на физиологическом уровне.[2] В первый год студенческой жизни основной причиной стресса могут послужить кардинальные перемены в учебной жизни. Студенту необходимо адаптироваться на новом месте, к

новым порядкам, его окружает новая среда и незнакомые ему люди. Кроме этого, теряется прочность союза с бывшими одноклассниками, с привычным кругом общения. Некоторым трудно попрощаться с жизнью бесшабашного школьника, трудно осознать, что детство уже закончилось. Для кого-то это тоже колоссальный стресс. Другой причиной возникновения стресса в жизни студента может стать жизнь в другом городе, оторванность от домашней обстановки, отдаление от родителей. Сюда же можно отнести ограниченность финансов или неумение правильно распоряжаться ими. [3; 4; 5]

Приведем данные эмпирического исследования, направленного на выявление основных причин стресса с помощью табл. 1. [6]

Таблица 1 - Результаты исследования причин стресса студентов

№	Причина стресса	Баллы (максимальный балл – 10)
1.	Учебная нагрузка	8,1
2.	Строгие преподаватели	5,7
3.	Разочарование в профессии	8
4.	Страх перед будущим	6,6
5.	Проблемы в личной жизни	6,4

Кроме этого, исследование нервно-психического напряжения (Т.А. Немчин) у студентов на разных этапах обучения показало, что большинство студентов 1 курса характеризуют свое состояние как подавленное и тревожное, их нервно-психическое напряжение приравнивается к умеренно-выраженному. У большинства студентов 2 курса, отмечается слабое нервно-психическое напряжение. Основная часть выпускников вуза показывают большую уверенность в себе, в своих профессиональных способностях и компетентности и демонстрируют слабое нервно-психическое напряжение. Исследование устойчивости к стрессам по Бостонскому тесту показало, что 93 % первокурсников подвержены стрессам, что оказывает существенное негативное влияние на жизнедеятельность студентов. Среди второкурсников на 27 % опрошенных стрессовые воздействия оказывают немалое влияние. 84 % опрошенных старшекурсников демонстрируют нормальный уровень стресса, соответствующий в меру напряженной жизни активного студента. [7]

К самым эффективным методам борьбы со стрессом в учебе относится модификация поведения, т.е. пересмотр и изменение своего отношения к происходящему. Для этого психологи рекомендуют несколько приемов.

- Ведение дневника. Давно доказано, что очень полезно переносить на бумагу переживания, мысли и эмоции. Это позволяет освободиться от негатива и разгрузить психику.



- Эмоциональная разрядка. Зачастую стресс вызывает отрицательные эмоции, а их, как уже было подмечено, нужно выплескивать. В спокойном состоянии человек уже не так подвержен стрессу.

- Смена деятельности. Когда выдается выходной, его обязательно нужно проводить не так, как будний день. [8]

Наличие здоровых жизненных ценностей, философское отношение к жизни и творческий подход к решению проблем будут также способствовать эффективной профилактике и преодолению стрессов [9; 10].

Исследования показывают, что стресса невозможно избежать, но это не повод паниковать и отчаиваться, ведь разрушительного влияния стресса может не быть даже при самом жестком учебном графике. Необходимо поддерживать организм в здоровом состоянии и вести здоровый образ жизни, отказаться от вредных привычек, следить за питанием и сном.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трошина, С. Стресс - что такое: факторы и виды [Электронный ресурс]: / С. Трошина. - URL.: <https://psychologist.tips/2702-stress-cto-takoe-factory-i-vidy.html>. (дата обращения 24.04.2020)

2. Панкратова, К.А. Исследование психологических особенностей стресса у студентов [Электронный ресурс]:/ К.А.Панкратова URL.:[https://revolution.allbest.ru/psychology/00680766\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/psychology/00680766_0.html) (дата обращения 24.04.2020)

3. Захарова, Е. В. Исследование учебного стресса у студентов медицинского университета [Электронный ресурс]:/ Е.В.Захарова.- URL.: <https://moluch.ru/archive/232/53736/> (дата обращения 24.04.2020)

4. Копылова, Т.Ю. «Стратегия» как психологическая категория и характеристика психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2014. - № 1. - С. 107-110.

5. Копылова, Т.Ю. Психолого-педагогическая поддержка развития некоторых ключевых (общекультурных) компетенций студентов в образовательном процессе [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2011. - № 1. - С. 56-60.

6. Храмцова, О.В. Стрессы как причина возникновения конфликтных ситуаций, обострения конфликтов, создания дополнительных преград на пути к их урегулированию [Электронный ресурс]:/ О. В. Храмцова.- URL.: [https://otherreferats.allbest.ru/psychology/00273164\\_0.html](https://otherreferats.allbest.ru/psychology/00273164_0.html) (дата обращения 24.04.2020)

7. Ногалес, К. Стресс во время учёбы: причины и предупреждение.[Электронный ресурс]:/ К. Ногалес.- URL: <https://mii-info.ru/prochee/stress-u-studentov-factory-stressa-prichiny-vozniknoveniya-rekomendatsii.html> (дата обращения 24.04.2020)

8. Панкратова, К.А. Исследование психологических особенностей стресса у студентов. [Электронный ресурс]:/ К. А. Панкратова.- URL.: [https://revolution.allbest.ru/psychology/00680766\\_0.html](https://revolution.allbest.ru/psychology/00680766_0.html) (дата обращения 24.04.2020)

9. Тарасова, Н.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире: научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 2011. – С. 237-245.

10. Чернышова, О.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева // Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2010. – С. 29-34.

#### ПРЕИМУЩЕСТВА ИНТЕГРАЦИИ МЕДИАЦИИ И РАЗВИТИЯ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ

*Винников Артем Викторович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Анализ данных и литературных источников позволил доказать актуальность интеграции медиации и медиативного подхода в сферу здравоохранения. Были отмечены преимущества основных принципов медиации для пациентов и врачей, обозначены перспективы внедрения новых способов разрешения конфликтов в лечебных учреждениях.*

Реализуемая в последние годы в Российской Федерации модернизация здравоохранения дала возможность решить многие ключевые проблемы данной отрасли: была улучшена материально-техническая база, оказана поддержка кадрового потенциала, проведен ряд инфраструктурных усовершенствований. Однако расходование значительного объема финансовых вложений на обновление лечебно-диагностической базы и открытие федеральных клиник не привело, вопреки ожиданиям, к решению одной из важнейших задач национальной системы здравоохранения — повышению уровня удовлетворенности населения качеством оказываемой медицинской помощи. Например, в соответствии с данными «Левада-Центра», в 2012 г. около 61% граждан РФ были недовольны качеством оказанной им медицинской помощи [1].

В целях оценки готовности населения к защите своего права на получение качественной медицинской помощи в Московской, Тамбовской, Саратовской областях и в Москве в июне 2013 г. был проведен социологический опрос, в котором приняли участие 500 пациентов [2]. Опрос проводился на территории лечебных учреждений амбулаторного и стационарно-

го типа, выборка респондентов – случайная. В ходе данного исследования 60% граждан отметили, что у них имеется опыт получения некачественной, по их мнению, медицинской помощи, но они не предпринимают действий для защиты своего права на получение качественных услуг, что обусловлено, прежде всего, достаточно низким уровнем социальной активности и правовой грамотности [2].

Представители профессиональной медицины также признают наличие проблем при взаимодействии с пациентами. Около 78% поликлинических врачей попадали в конфликтные ситуации при работе с пациентами, весьма активно предъявляющими свои претензии ЛПУ. Специалисты отмечают увеличение числа судебных исков со стороны пациентов. В соответствии с данными Общероссийской общественной организации «Лига защитников пациентов» России, суды удовлетворяют 78,2% судебных исков пациентов. Однако суммы компенсаций зачастую не соответствуют потребностям социума в справедливом разрешении подобных споров, связанных с оказанием некачественных медицинских услуг. Кроме того, нередко неудовлетворенность решением суда обоснована длительным судебным разбирательством [3].

Все это свидетельствует о важности поиска новых способов взаимодействия представителей сферы здравоохранения и общества, ориентированных на построение конструктивного диалога, способного привести к эффективному и оперативному урегулированию конфликтов, учитывающему интересы как врачей, так и пациентов. Необходим механизм, который сделает возможным не только разрешение уже существующего конфликта и предотвращение его развития, но и предотвратит перерастание в конфликт споров и жалоб [4]. Практическую реализацию такого подхода возможно осуществить путем диалога, проходящего при профессиональной поддержке независимого помощника — медиатора, создающего в рамках процедуры медиации условия, позволяющие сторонам не только подобрать оптимальные решения в плане компенсации ущерба без участия суда, но и разрешить спор, прояснив и рассмотрев наиболее значимые для участников процесса вопросы в условиях взаимного уважения и конфиденциальности.

Медиация в РФ регулируется Федеральным законом от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [5]. Данный закон и его принятие явились вехой в развитии комплекса альтернативных суду подходов урегулирования конфликтов в нашей стране. Эти способы призваны снизить нагрузку на судебные органы, содействовать совершенствованию правосудия, способствовать развитию культуры мирного урегулирования конфликтов в обществе [6].

Несмотря на свою безусловную целесообразность, внедрение медиации в области здравоохранения пока не приобрело системного характера. Усилия в этом направлении до последнего времени предпринимались на базе

региональных лечебных учреждений. Тем не менее, потребность в создании, развитии и внедрении действующей общественной системы примирения в области здравоохранения продолжает возрастать [7].

Медиация имеет свои преимущества для каждой из сторон процесса. Привлекательность медиации для пациентов состоит в возможности:

- быть услышанными, лично получить разъяснения о ходе лечения;
- исчерпать конфликт путем удовлетворения потребностей;
- быстро и неформально устранить конфликтную ситуацию;
- почувствовать причастность к процессу повышения качества медицинской помощи, обрести доверие к системе здравоохранения.

Для лечебных учреждений открываются следующие возможности:

- устранение конфликта без участия вышестоящих инстанций или суда;
- сохранение партнерских отношений и доверия со стороны пациента;
- культивирование принципов взаимоуважения в учреждении;
- выявление системных ошибок и способность к их устранению;
- сохранение репутации отдельного работника и всего учреждения [8].

Применение одного из основных принципов медиации — конфиденциальности — может дать как лечебным учреждениям, так и отдельным врачам шанс сохранить репутацию в случае нарушений, урегулированных в диалоге с пациентом. Другой основной принцип медиации — нейтральность — при доминировании бюджетного здравоохранения будет воплощен в форме независимых некоммерческих организаций, что даст медиаторам возможность обеспечить соблюдение еще одного основного принципа медиации — равноправия сторон.

Внедрение медиативных принципов в деятельность служб урегулирования конфликтов в отечественных ЛПУ создаст базу для формирования дружественного, неформализованного подхода к потребностям пациента, к рассмотрению и разрешению конфликтов. Это укрепит доверие пациента в отношении системы здравоохранения, поспособствует снижению социальной напряженности и совершенствованию системы охраны общественного здоровья [4].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Отечественная система здравоохранения россиян не устраивает [Электронный ресурс] // АНО «Левада-Центр». – URL: <https://www.levada.ru/2012/10/15/otechestvennaya-sistema-zdravoohraneniya-rossiyan-ne-ustrivaet/>. – (дата обращения: 18.04.2020).
2. Шамликашвили, Ц.А. Современные подходы к организации системы эффективного разрешения конфликтов в сфере оказания медицинской помощи [Текст] / Ц.А. Шамликашвили, А.Н. Островский // Здравоохранение РФ. – 2015. – №5. – С. 28-31.
3. Никитина, Е.А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике: методическое пособие [Текст] / Е.А. Никитина. – Курск, 2008.

4. Шамликашвили, Ц.А. Когда спор идет о жизни и здоровье [Текст] / Ц.А. Шамликашвили // Медиация и право. – 2010. – №2 (16). – С. 23-26.

5. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Текст]: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ // Собрание законодательства. – 2010.

6. Шамликашвили, Ц.А. Медиация как современная тенденция развития правовой помощи и юридического консультирования [Текст] / Ц.А. Шамликашвили // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. – 2011. – №5. – С. 8-17.

7. Канунникова, Л.В. Возможность внесудебного урегулирования споров между медицинскими организациями и пациентами посредством медиации [Текст] / Л.В. Канунникова // Медицинское право. – 2013. – №2 (48). – С. 26-28.

8. Шаталова, Н.А. Исследование психологических особенностей становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] // Актуальные проблемы современной психологии образования: монография/ Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2018, - 152с. – С. 130 – 151.

## PR КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

*Вишнякова Анастасия Михайловна, студент*

*Бурлак Станислав, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Во многих организациях появляется PR-служба. Попробуем понять, можно ли использовать её для разрешения конфликтов.*

PR (public relations, публик рилейшнз, связи с общественностью, пиар) – это управление потоками информации между организацией и общественностью. Цель PR – создание положительного образа организации в сознании потенциального потребителя, а также других заинтересованных сторон. Инструментарий PR широк и многообразен: выступление с докладами на конференциях, участие в конкурсах и фестивалях, работа с прессой и разрешение кадровых вопросов — перечислять можно сколь угодно долго.

Существует общепринятое условное разделение PR-деятельности по критерию направленности на внутреннее и внешнее. Внешний PR призван формировать позитивный имидж компании и первых лиц во внешних целевых группах (СМИ, органы власти, общественность, партнеры, конкуренты и т. п.). Внутренний PR подразумевает воздействие на коллектив компании, создание «корпоративного духа» и включает в себя разработку имиджа, символики и истории фирмы, запуск «малых» СМИ для работни-

ков компании (печатных изданий, видео-, теле-, радиовещания), проведение корпоративных мероприятий и др.

Одно из самых важных направлений – корпоративная культура (это и набор стандартов поведения, и корпоративная этика, и миссия компании, и система поощрения персонала, и др.)

Инструменты внутреннего PR практически не отличаются от традиционно применяемых в области связей с общественностью. Разница только в их специфике, продиктованной аудиторией. Классические инструменты внутреннего PR включают в себя: а) внутренние СМИ; б) доска объявлений; в) мероприятия для сотрудников; г) слухи; д) доска почета; е) письма и поздравления; ж) фирменный стиль; и) корпоративный кодекс.

Рассмотрим подробнее эти инструменты и возможность их использования в целях решения конфликтов.

а) внутренние СМИ. Это самый распространенный инструмент внутреннего PR. Объем, разновидность, периодичность, тираж СМИ определяется размером и потребностями аудитории, а так же техническими возможностями компании. Основной целью использования этого метода коммуникации является необходимость проинформировать и успокоить людей, озабоченных теми или иными вопросами, связанными с организацией.

Корпоративная газета – это мощный инструмент взаимодействия с коллективом. Обычно корпоративную газету определяют сегодня как некоммерческое издание, выпускаемое организацией для поддержания контакта с сотрудниками. Главными задачами такого издания являются создание в коллективе чувства сплоченности, укрепление доверия к руководству, разъяснение политики организации, привлечение работников к сотрудничеству с администрацией, пробуждение у них интереса к делам фирмы и т.д. Но, помимо этого, газета должна содержать в себе статьи на наиболее общие темы: следует более полно освещать жизнь сотрудников за пределами организации, их достижения в спорте, хобби. Важным условием корпоративного издания является легкость чтения и понятность содержания.

Корпоративные телевидение и радио несут в себе те же цели и задачи, что и корпоративная газета. Особенно они эффективны для крупных промышленных организаций и компаний, филиалы которых разбросаны по большой территории.

Внутрикорпоративный сайт сочетает достоинства многотиражек с интерактивностью. По сути, он состоит из двух частей: электронной доски объявлений и постоянно действующего форума. Возможно наличие внутрикорпоративной электронной почты. Польза этого современного способа предотвращения конфликтов заключается в личном общении, в варианте «лицом к лицу», которое может привести к более глубокому взаимопониманию между администрацией и персоналом.

б) доска объявлений. Это открытый источник информации, побуждающий к обсуждению, а, следовательно, способствующий общению людей в коллективе. Эксперты считают, что доска объявлений точно моделирует

специфику корпоративного общения данного коллектива: сам набор объявлений, их тематика, периодичность, дизайн четко определяют круг вопросов, выносимых руководством для спешного информирования.

Доски объявлений весьма распространены в организациях. Однако менеджмент не всегда помнит, что они могут использоваться не только для информирования в чрезвычайных ситуациях, но и для улучшения производительности труда, сокращения потерь и инцидентов. Достоинство доски объявлений - оперативность воздействия на мнение и поведение малых групп, высокая степень персонализации обращения. Возможно наличие электронной доски объявлений.

в) мероприятия для сотрудников. Типовые мероприятия внутрикорпоративного PR обычно делят на две группы:

1. различные формы официального внутрифирменного общения: торжественное подведение итогов года в форме заседаний; так называемые «летучки»; обращение руководства к подчиненным с разъяснением текущей ситуации; собрания топ-менеджеров;

2. различные формы неофициального общения: корпоративные праздники; тренинги; спортивные мероприятия; конференции.

Мероприятия для сотрудников это средства влияния на корпоративную культуру: групповые нормы, ценности, поведение. А соответственно это снижает конфликтность членов коллектива.

г) слухи. В некоторых организациях слухи - наиболее сильные средства коммуникаций. Нередко они распространяются быстрее, чем официальная информация и более влиятельны, чем обычные инструкции. Поэтому слухи могут быть разрушительными. Слухи не всегда враги в коммуникациях с занятыми. Корпоративные слухи могут быть такими же средствами коммуникации, как печать или встречи занятых. Они могут быть еще ценнее, потому что им верят и каждый может внести свою лепту в их создание и распространение.

Слухи гораздо легче использовать во внутреннем PR, чем в традиционном. Во-первых, в компании можно составить некое древо распространения слухов и добиться стопроцентной осведомленности сотрудников и побуждения разговоров на нужную тему. Во-вторых, вы можете получить незамедлительную обратную связь и управлять процессом от начала до конца. А соответственно начальства или администрации об отношении сотрудников к тем или иным процессам позволяет предотвратить или снизить конфликт между сотрудниками и администрацией.

д) доска почета. Компания, которая гордится своими сотрудниками, достойна того, чтобы ей гордились сотрудники. Для многих, особенно молодых сотрудников, доски почета остаются очень сильными мотиваторами, а хорошая мотивация способствует благоприятной атмосфере в коллективе и снижению конфликтности.

е) письма и поздравления. Они призваны имитировать прямое, личностное обращение руководства к персоналу в разговорной, персональной ма-

нере общения, что создает у сотрудников ощущения непосредственного участия руководства в жизни коллектива. Это снижает уровень недоверия руководству и, соответственно, уровень конфликтности.

ж) фирменный стиль. Очень сильный инструмент визуальной коммуникации. Знание персоналом основных отличий (цвет, логотип, оформление офисов, указатели и т.д.) способствует объединению команды по признаку принадлежности к чему-то конкретному. Символы – это древнейший способ объединения народных масс, а «свои» не конфликтуют друг с другом.

и) корпоративный кодекс. Жизнь каждой организации подчиняется определенным правилам, которые могут быть отражены в корпоративном кодексе. Корпоративный кодекс – это документ, описывающий правила ведения дел и взаимоотношений в организации. Каждый корпоративный кодекс уникален – он задает ценности и образцы поведения, которым должны следовать все работники организации, включая руководство. Кодекс также содержит основные запреты, указания на неприемлемые образцы поведения, административные меры воздействия и пр. Что положительно влияет на количество в организации конфликтов на основе разных ценностей, норм поведения и т.д.

Все эти средства будут эффективны только в том случае, если работает обратная связь, т.е. идет не односторонняя пропаганда, а двусторонний обмен информацией, мнениями.

Успешность деятельности современной компании во многом зависит от сплоченности персонала, доверительных, заинтересованных отношений между руководством и сотрудниками, от надежности вертикальных и горизонтальных связей. Попытки руководства преподнести свою точку зрения работникам, не проявляя интереса к их позиции, как правило, не приносит успеха, рано или поздно вызывает сопротивление и отторжение сотрудниками, исполняющими в данном случае лишь роль механических исполнителей, что в свою очередь создает почву для конфликтов по вертикали.

Описанные выше методы являются основой конфликтного PR и помогают в полной мере предотвратить и решить многие организационные конфликты. Обязательно надо устроить повторный анализ настроения сотрудников, посредством мониторинга, и уже на основе этого анализа сделать выводы об эффективности результатов. PR-службу можно и нужно привлекать для предотвращения конфликтов, потому что всегда дешевле профилактики, нежели лечение.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маклаков А.Г., Общая психология: Учебник для вузов, СПб:ПИТЕР,2005г, 583стр
2. М. Горкина, А. Мамонтов, И. Манн, PR на 100%:как стать хорошим менеджером по PR, М.: Альпина Паблишер, 2005 г, 248 стр.

3. Гундарин М.В., Книга руководителя отдела PR, СПб:ПИТЕР, 2006г, 368 стр.

4. Ольшевский А.С., Антикризисный PR и консалтинг, СПб:ПИТЕР,2003г, 432 стр.

5. Алешина И.В., Паблик рилейшнз для менеджеров, М.:Экмос,2006г, 480 стр.

6. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

### **СУДЕБНАЯ СИСТЕМА ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В РАМКАХ ПРАВОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ**

*Вороненко Ольга Александровна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена рассмотрению возникающих в процессе правовой интеграции стран-участников ЕС конфликтов в пределах правовых компетенций. Рассматриваются актуальные проблемы и способы разрешения данных конфликтов.*

Европейский союз (ЕС) в настоящее время представляет собой объединение 27-ми стран-участников, целью которого является региональная интеграция в сфере экономики и политики.

В виду особой природы данного международного образования, сочетающего в себе признаки и международной организации, и государства, но не являющегося юридически ничем из вышперечисленного, актуален вопрос о способах разрешения спорных ситуаций, возникающих в процессе правовой интеграции государств - участников ЕС, а именно при наличии пересечения правовых компетенций.

Если говорить о разработанности проблемы исследования, то значение деятельности судебной системы Европейского союза, принимаемых ее судебных решений как способа разрешения проблем и спорных вопросов в реализуемом в данной работе подходе ранее практически не включался в качестве самостоятельного в какое-либо правовое исследование и не был удостоен того внимания, которого он в действительности заслуживает.

На сегодняшний день актуальным является вопрос о том может ли суд Европейского союза установить и в дальнейшем поддерживать политический баланс между компетенциями в области права, а также какие правовые и политические факторы оказывают влияние на обеспечение данного баланса.

По мнению Ю.М. Орловой в настоящее время фактическое расширение юрисдикции суда Европейского суда не подвергается сомнению, однако, с политической точки зрения в расширившемся Европейском союзе, данная юрисдикция нуждается в серьезном пересмотре. [1, с. 143]

Стоит отметить, что изначально создание Европейского союза было больше обусловлено разрешением экономических вопросов, однако, в дальнейшем в процессе интеграции государств-участников ЕС, возникли правовые споры между участниками тех же экономических отношений и стала очевидна необходимость правового регулирования возникающих конфликтов.

В связи с чем стали приниматься отдельные нормативно-правовые акты, которые освещали порядок разрешения той или иной ситуации, такие как Лиссабонский договор 2007 года, однако, как показала практика, это не было гарантом отсутствия в дальнейшем возникновения ситуаций, связанных с пересечением правовых компетенций судебной системы Европейского союза, иных судебных органов международного уровня и судебных решений на уровне стран-участников ЕС.

Как справедливо отмечает К.И. Александрова существование двух независимых международных судов в сфере защиты прав человека и гражданина, а именно Суда ЕС и Европейского суда, которые могут рассматривать одно и то же дело, приводит к проблемам толкования норм Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1950 года и вероятности принятия ими противоречивых решений. [2, с.119]

Наличие подобных ситуаций в распределении правовых компетенций говорит о том, что недостаточное регулирование данного вопроса может привести к правовой нестабильности в государствах – участниках Европейского союза, т.к. может возникнуть ситуация, когда одна и та же ситуация будет урегулирована двумя контрольными механизмами.

Однако несмотря на существующие моменты правовой неопределённости, деятельность судебной системы Европейского союза зарекомендовала себя как устоявшийся, четко и грамотно функционирующий механизм уже на протяжении более чем десятка лет. Авторитет деятельности данной системы в рамках европейского сообщества является неоспоримым, что связано с ролью судебной системы в развитии интеграционных связей, становлении права Европейского союза, формирования единообразной практики и применения европейского права.

По мнению Марченко М.Н. обязательность решений судебных органов Европейского Союза, также как и решение судебных инстанций многих других государственных объединений и стран, обусловлена, с одной стороны, целым рядом социальных, моральных и иных факторов, а с другой – не подлежащей сомнению легитимностью судебных инстанций, рассматривающих те или иные споры и принимающих соответствующие решения, их незыблемой правовой основой [3, с. 22].

На сегодняшний день для того чтобы понять, может ли Суд ЕС сохранить свои позиции в качестве движущей силы на пути к более глубокой интеграции, необходимо оценить последние изменения в полномочиях Суда ЕС и определить, имеют ли они право на существование в современных условиях.

Существует множество пробелов в нашем представлении о европейской правовой интеграции. Несмотря на то, что количество публикаций по правовым вопросам в ЕС за последние годы значительно возросло, мы все еще крайне мало осведомлены о самой правовой системе ЕС и о судьях Суда ЕС.

Согласно мнению М.А. Филатовой в сложно-организованной картине современного мира мы наблюдаем различные формы взаимодействий как вертикального характера (национальные-наднациональные системы), так и горизонтального (наднациональные системы между собой). В данных условиях проблема иерархии правовых норм, относящаяся к числу наиболее сложных в теории права, получает новое наполнение. К классической проблеме взаимодействия национального и международного права добавляются вопросы о соотношении между «общим» международным правом и его специальными нормами, а также между различными видами последних. [4, с. 95]

Так, в современных условиях, при распространении опасности заражения населения новым видом вирусной инфекции, мы видим, что Европейский союз и страны-участники ЕС не смогли объективно и сплоченно подойти к разрешению данной проблемы в том числе в вопросе принятия идентичных правовых мер регулирования данной ситуации.

На основании вышеизложенного можно считать обоснованным, что на современном этапе развития и деятельности судебной системы Европейского союза, ей удастся разрешать большое количество возникающих правовых споров, однако, данная система не является идеальной и не имеющей проблемных аспектов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Орлова, Ю.М. Суд ЕС и правовая интеграция государств – членов Европейского союза [Текст] / Ю.М. Орлова // Вестник Нижегородского университета им. И.Н. Лобачевского. – 2014. – №6. – С. 142-145.
2. Александрова, К.И. Юрисдикционные конфликты в деятельности Европейского суда по правам человека и суда Европейского союза [Текст] / К.И. Александрова // Право и государство: теория и практика. – 2016. – № 10 (142). – С. 118-121.
3. Марченко, М.Н. «К вопросу о понятии и внутреннем строении судебной системы Европейского Союза» [Текст] / М.Н. Марченко // Провинциальные научные записки. – 2018. – №2 (8). – С. 20-26.
4. Филатова, М.А. Конфликты конституционных и наднациональных норм: способы преодоления (на примере Европейского союза и правовых

систем государств-членов ЕС) [Текст] / М.А. Филатова // Международное правосудие. – 2013. – № 4 (8). – С. 94-106.

#### ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Ворфоломеева Елена Юрьевна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены тенденции развития медиации в Российской Федерации. Описаны проблемы применения законодательных положений, регулирующих данную процедуру.*

С тенденцией развития судебной системы в русле международных отношений и загруженностью судов в нашей стране приобретает все большую известность медиация. Это явление получает все большую популярность в различных социальных институтах. Так, Ц.А. Шамликашвили полагает, что медиация должна быть обязательной процедурой в семейных спорах, и, возможно, должна субсидироваться государством.

С.И. Калашникова отмечает, что в науке и практике существует сложность в однозначном понимании медиации в связи с широким спектром ее применения [1].

Медиация как форма разрешения конфликтов представляет собой особый социально-психологический феномен. Суть медиации состоит в создании психолопических условий, которые приводят к снижению эмоционального напряжения, принятию конструктивных решений и, в целом, к урегулированию конфликтов. Медиация существенно отличается от других способов разрешения конфликта. Важнейшую роль в процессе медиации, т. е. переговоров с участием третьей нейтральной стороны, играет медиатор.

Бирюков П.Н., изучая развитие медиации в Германии, пришел к выводу, что структура права в Российской Федерации и Германии схожа, поэтому считает разумным внедрение медиации в России на законодательном уровне. Также нельзя не согласиться с мнением Н.Б. Малявиной, которая поясняет, что было бы целесообразно указать в законе основные типы посреднических процедур, сформированные зарубежной практикой, такие, как содействующая медиация, оценочная медиация, переговоры и т.д. [2].

Для того чтобы медиация стала эффективным правовым институтом в России, необходим комплексный подход, включающий развитие частной и интегрированной моделей медиации, а также медиационных техник в профессиональной юридической деятельности.

В январе 2011 года вступили в силу Федеральные законы от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и от 27.07.2010 № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Феде-

рации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [3].

На данный момент количество заключаемых в России медиативных и мировых соглашений весьма невелико в сравнении с зарубежными странами, где подобная практика используется достаточно широко. Данный факт можно связать с недостаточным развитием самого института примирительных процедур в Российской Федерации, также следует отметить узкий круг нормативных правовых актов, посвященных медиации, и слабую поддержку вышеуказанных процедур государством. По словам В.В. Лисицына, «организованной и хорошо скоординированной пропаганды медиации в нашей стране нет», а «граждане России о медиации ничего не знают». В то же время, по мнению В.В. Денисенко, в условиях роста национализма и религиозного фундаментализма, медиация - это процедуры, объективно необходимые для поддержания доверия в обществе к законам, для стабилизации необходимого уровня легитимности [4].

Помимо этого, в отечественном законодательстве не раскрыты суть и цели примирительных процедур, а также нет системности и единства. В частности, разработка и установление стандартов и правил деятельности медиаторов, а также контроль за соблюдением установленных ими требований возложен на саморегулируемые организации медиаторов. Общих требований к деятельности медиаторов и единообразных правил проведения примирительных процедур с участием медиатора, установленных государством, не существует, что является препятствием в эффективном распространении альтернативных способов урегулирования споров на территории Российской Федерации. Созданный в 2013 году ФГБУ «Федеральный институт медиации», по мнению В.В. Лисицына, не сумел организовать медиаторскую деятельность в России, а также разработать эффективную программу подготовки медиаторов [5].

Необходимо внедрять медиацию в образовательные учреждения. Так, основными целями интеграции метода медиации являются: создание благоприятной, гуманной и безопасной среды для развития и социализации личности, умеющей принимать решения и нести ответственность за свои поступки; воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном подходе, который базируется на таких общечеловеческих ценностях как признание уникальности каждой личности, взаимное принятие, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов не в ущерб чужим; улучшение качества жизни всех участников образовательно-воспитательного процесса, каковыми являются дети, семьи, педагоги и воспитатели, администраторы, психологи, социальные работники, социальные педагоги, школьные инспекторы и др. [6].

Интеграция метода медиации основывается на объединении участников образовательно-воспитательного процесса различных уровней (сотрудни-

ков образовательной организации, студентов, учеников, родителей и др.) в службу медиации, деятельность которой направлена на оказание содействия в предотвращении и разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе учебно-воспитательном процессе. Обучение методу медиации позволяет использовать полученные знания и умения для работы не только в конфликтном поле, но и в обычном взаимодействии [7]. Это крайне важно, поскольку в любом взаимодействии, а тем более в образовательной организации, существует риск возникновения, разногласий, противоречий, которые могут стать источником возникновения конфликта. Метод медиации позволяет выработать навык конструктивного взаимодействия и способность сохранения его в сложных, стрессовых ситуациях. На государственном уровне для решения имеющихся проблем представляется разумным заинтересованным министерствам, службам и ведомствам проанализировать сложившуюся ситуацию, организовать и провести обсуждение данного вопроса и, основываясь на полученных результатах, наметить конкретные мероприятия по ее развитию. Также видится необходимым формирование государственных и частных независимых служб медиации, осуществляющих как непосредственно медиативную деятельность, так и обучение медиаторов психологическим и юридическим аспектам медиативной деятельности [8].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции [Текст] / С.И. Калашникова.: автореферат дис... канд. юр. наук: 19.00.06. – Екатеринбург, 2010. – С. 12.
2. Шумакова К.А. Принципы медиации [Текст] / К.А. Шумакова.: автореферат дис... канд. юр. наук: 23.00.06. – Саратов, 2015. – С. 5.
3. Елисеев Д.Б. Роль медиации в разрешении правовых конфликтов [Текст] / Д.Б. Елисеев. : автореферат дис... канд. юр. наук: 19.00.06. – М., 2013. – С. 6.
4. Азарнова А.Н. Медиация: искусство примирять: технология посредничества в урегулировании конфликтов [Текст] / А.Н. Азарнова. - М.: Инфотропик Медиа, 2015. - С. 28.
5. Saenko N. The social responsibility of a scienyist philosophical aspect of contemporary discussions [Текст] / N. Saenko, O. Voronkova, M. Volk, O. Voroshilova // Journal of Social studies education research, 2019. –Т.10. - № 3. – С. 332.
6. Ворошилова О.Л. Инновационные подходы к подготовке специалистов в XXI веке [Текст] / О.Л. Ворошилова, Ю.Г. Грачев // Ресурсы развития социально-профессиональной траектории учащейся молодежи: вызовы XXI века: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, 2015. –С.150.
7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А.

Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.

8. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова, // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.

## ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Галыч Кристина Александровна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Автор статьи рассматривает перспективы развития медиации в системе общественных отношений, которые в свою очередь связаны не только с ростом уровня правовой грамотности, но и с формированием навыков примирительных действий, в частности, с повышением квалификации медиаторов.*

Медиация конфликта является процессом, направленным на разрешение тех проблем, которые возникли во время конфликта и затронули его участников. В медиации вопрос об объективной истине вообще не возникает.

В конфликте противоборствующие стороны перестают видеть необходимость прийти к соглашению и теряют конструктивность. Готовность уступить, воспринять нужды другого, признать и учесть его намерения и пожелания – все это требует эмоциональной устойчивости, определенной дистанции и уверенности, что его собственная позиция не будет ущемлена. Поэтому проще, если некто третий, человек со стороны, не вовлеченный в разбирательство, поможет сторонам придерживаться основных правил обращения друг с другом, будет управлять общением и устранять преграды и барьеры.

Медиация конфликта первой части – это преимущественно дискурс в ключе маевтики. Коммуникативный стиль ведения дискурса по сократическому типу может развивать или тормозить процесс, в котором участники конфликта выкажут скрытую готовность к взаимопониманию. Вопросный метод Сократа обосновывает необходимость применения вопрошания в качестве одного из приемов активизации процесса познания с целью постижения истины. Сократовский метод представляется актуальным в компетенции современного посредника по переговорному процессу [1, с. 35-39].

Основными структурными характеристиками конфликта в споре являются участники (стороны) конфликта, условия его возникновения и протекания, предмет (объект) конфликта, действия участников, исходный результат конфликта.

Коммуникация подразумевает смысловой и идеально-содержательный аспект социального взаимодействия. Медиация предполагает коммуникативно-переговорный процесс, в ходе которого выявляются истинные интересы и потребности спорящих сторон. Переговоры базируются на основе взаимоприемлемого разрешения конфликта интересов. Диалог является исследовательским и предполагает приостановление предвзятости и предрассудков. Сократический метод предполагает уважительное отношение к чужой точке зрения, умение внимательно слушать, не прерывая. Метод Сократа представляется способом обнаружения изнаночной стороны переговорных диалогов. Классически выделяются следующие принципы медиации: добровольность; конфиденциальность; нейтральность медиатора; ответственность сторон за принятие решения; сотрудничество (а не состязательность); равноправие сторон.

Надо заметить, что все участники конфликта должны быть заинтересованы в его урегулировании. Задача медиатора видится, прежде всего, в тщательном рассмотрении различных, иногда полностью противоположных миров, встретившихся в конфликте людей. Затем в открытом обсуждении предъявленных ими позиций пытаться сделать противостоящие стороны способными на контакт друг с другом и на обмен мнениями. Это предполагает освобождение от обязанности найти объективную истину. Речь идет о проработке различий существующих версий и, соответственно, значений проблемы, об обсуждении и взвешивании всех «за» и «против» со всеми заинтересованными лицами в поиске удовлетворяющего всех решения [2, с. 62].

Приведем две исходные позиции, последовательно подтверждающие это различие, противопоставляющие две парадигмы, две модели.

Первая модель – модель восстановительной медиации в уголовной судебно-правовой практике. Весь уголовно-судебный инструментариум направлен, прежде всего, и по своей сути на выявление правды. Речь идет о том, чтобы объективно доказать, были ли вообще и насколько, если были, нарушены действующие правовые нормы. Если нарушение удастся доказать, то, соответственно, и выбирается наказание, в противном случае обвиняемый должен быть оправдан [3, с. 162].

Уголовно-процессуальный кодекс действует в данном контексте как свод правил, устанавливающий нормы для этого привилегированного подхода. Результатом процесса доказательства является истина или, другими словами: то, что признает суд, и есть истина. Эта абсолютизация полученных привилегированными лицами знаний затем лишь получает отсрочку, если дело движется во всевозможных инстанциях, но, по сути, сохраняется [4, с. 20-26].

Судебной модели свойственен познавательный-теоретический фундаментализм, принципиальными опорами которого являются канонизированные правовые нормы, инкриминируемые правонарушения, преступления, об-



винения, процесс доказательства, поиск истины, приговор, оправдание, наказание, вина, расплата, искупление и т.д. [5, с. 397].

Таким образом, в основе судопроизводства лежит концепция действительности, которая предусматривает существование абсолютной объективности. Представители данной познавательной-теоретической позиции исходят из того, что действительность существует независимо от субъекта и познается как таковая. Познание субъективно независимой действительности предполагает наличие привилегированных представителей и их познающих действий с этой действительностью, привилегированного подхода [6, с. 123-129].

Вторая модель – модель медиации в гражданско-правовом споре. Роль медиатора, как модератора диалога сторон по инициации, разработке и заключению медиативного соглашения по гражданскому делу, есть процесс творческого и непрямого (возвратно-прямого, рекурсивного), активного самовоссоздающего начинания. При этом деятельность заключается не в познании объективной реальности, а в различении. Тот материал, из которого производится действительность, знания, познание, состоит из различий, восприятия разницы и противоречий.

Можно предположить, что наш целостный аппарат восприятия не приспособлен познавать мир, однако высоко специализирован при выявлении различий и восприятии разницы и противоречий. Это и позволяет человеку создавать связи и отношения, проводить аналогии и конструировать сложные комплексные понятийные структуры [7, с. 277-278].

В причастности сторон к выработке медиативного соглашения как раз и заключается примирительный потенциал медиации. Показателем эффективности медиации и подтверждением профессиональной компетенции медиатора можно считать восстановление социального мира и формирование солидарности сторон, ранее пребывавших в конфликте [8, с. 225-229].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ромазанов, А.А. Введение в философию медиации [Текст] / А.А. Ромазанов // Образование и право. – 2018. – № 2. – С. 35-39.
2. Пенионжек, Е.В. Правовое воспитание граждан как результат реализации процессов медиации [Текст] / Е.В. Пенионжек // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2017. – № 1 (75). – С. 62.
3. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп [Текст] / Копылова Т.Ю., О.Л. Ворошилова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – Курск, 2018. – Т. 8. – №4(29). – С. 162-170.
4. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд

под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

5. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

6. Козюк, М.Н. Медиация между архаикой и модерном [Текст] / М.Н. Козюк // Философия права. – 2017. – № 3 (82). – С. 123-129.

7. Гафнер, К.Е. Проблема медиации в контексте социологии конфликта [Текст] / К.Е. Гафнер // Конфликтология. – 2016. – Т. 3. – С. 277-288.

8. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

#### МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*Гнездилова Анастасия Геннадьевна, студент*

*Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются два вида конфликта: студент-студент и студент-преподаватель. Показаны различные конфликтные ситуации, возникающие между ними, главные причины их возникновения и то, как подобные ситуации влияют на студента.*

В настоящее время каждый человек сталкивается с разными взглядами, убеждениями и интересами людей, которые его окружают. Подобные столкновения, вызванные личностными особенностями людей, их взаимодействием с окружающими, субъективными и объективными факторами, могут привести к возникновению конфликтных ситуаций.

Неотъемлемой частью студенческой жизни являются межличностные конфликты – между людьми в процессе их психологического и социального взаимодействия [1]. Они же могут быть причиной ухудшения самочувствия студентов, формирования чувства неудовлетворенности учебной деятельностью, а также могут негативно сказываться на успеваемости и эффективности обучения дальнейшей профессии. Именно поэтому для многих слово «конфликт» носит, как правило, негативный характер. Но если более широко рассматривать данное явление, то можно прийти к выводу, что конфликт носит необходимый характер, поскольку поиск благоприятного и позитивного его завершения предусматривает интеллектуальные усилия, которые связаны с анализом причин его

возникновения, путей разрешения и преодоления противоречий, сложившихся между людьми [2].

В феврале 2020 года студентам Юго-Западного государственного университета было предложено пройти анкетирование, с помощью которого можно было выяснить, как часто возникают конфликтные ситуации среди студентов, может ли наличие конфликтов положительно сказываться на развитии внутригрупповых отношений, возникают ли у студентов конфликты с преподавателями, может ли неблагополучие в быту влиять на их конфликтность и могут ли студенты четко сформулировать причины возникновения конфликта. В исследовании принимали участие 20 студентов, возраст которых составлял от 18 до 25 лет.

Адаптация к обучению в ВУЗе во многом определяется личностными качествами студента. Молодые люди применяют те способы общения, которые были приобретены ими ещё в школе, но не всегда они оказываются успешными. Отличия в нравственных установках, поведении, ценностях, нормах могут привести студентов к конфликтной ситуации.

В студенческой группе существует множество поводов для возникновения конфликта: личное соперничество между студентами, материальная обеспеченность, спортивные победы, борьба за внимание преподавателей, неспособность нахождения общего языка со сверстниками и многое другое. Начинают формироваться особые взаимоотношения, нормы поведения, социально-психологическая атмосфера, внутригрупповые ценности [3].

Именно поэтому первой целью исследования было выяснить, часто ли у студентов возникают конфликты внутри группы. Исследование показало, что 15% обучающихся часто вступают в конфликтные ситуации, а 85% никогда с ними не сталкивались.

Конфликты в учебной группе могут нести как положительный, так и отрицательный характер. Конфликтные ситуации помогают развиваться внутригрупповым отношениям, способствуют развитию динамики внутри нее. Если в коллективе прекратятся конфликты, то он остановится в своем развитии [4].

В связи с этим в ходе анкетирования был задан следующий вопрос: «Считаете ли Вы, что наличие конфликтов может положительно сказываться на развитии внутригрупповых отношений?». Опрос показал, что 75% считают, что конфликтные ситуации могут положительно влиять на развитии отношений, а оставшиеся 25% не согласны с этим.

Наиболее распространенными причинами конфликтов являются: несправедливость оценивания студентов преподавателями; переоценка студентами своих возможностей и т. д. Именно это может послужить причинами конфликтов студентов с преподавателями. Нередко случа-

ется, что после конфликтной ситуации преподаватель начинает предвзято относиться к студенту, а это может негативно сказаться на дальнейшем обучении и на выборе его профессии [5].

Следующей целью исследования было проанализировать, возникали ли у студентов конфликты с преподавателями. Опрос показал, что 65% студентов никогда не вступали в конфликты с преподавателями, а 35% ответили, что у них возникала такая ситуация.

Кроме этого, на конфликтность студентов может оказывать влияние и неблагополучие в быту: недосыпание, нехватка средств, переутомление, транспортные неудобства. Данные проблемы усугубляются личностными, психофизиологическими и ставят человека в тяжелые жизненные условия, что существенно влияет на его взаимоотношения со сверстниками.

Поэтому в ходе анкетирования был задан следующий вопрос: «Может ли неблагополучие в быту влиять на конфликтность студентов?». Результаты показали, что 90% опрошенных считают, что на конфликтность студентов могут оказывать влияние неблагополучия в быту, а 10% ответили, что не может.

Невозможно избежать конфликтов в образовательной среде, так как каждый отличается друг от друга социальным статусом, ролями в обществе и функциями. Благополучие, как университета, так и общества в целом зависит от того, как быстро удастся распознать назревающий конфликт, который можно не только предупредить, но и разрешить без последствий. Для того, чтобы успешно разрешить конфликтную ситуацию необходимо разобраться в её источниках и причинах, которые послужили возникновению. Однако не всегда молодые люди способны ясно и четко сформулировать истинных причин и мотивов конфликта, что приводит к длительному враждебному отношению. Это связано с тем, что при несовпадении точек зрения, интересов, каждый начинает настаивать на своем и под влиянием эмоций проявлять агрессивность в общении, грубость и бестактность, что и приводит к конфликту [6].

Последней задачей исследования было выяснить, могут ли студенты четко сформулировать истинные причины возникновения конфликта. Результаты показали, что 85% студентов могут дать четкую формулировку, а 15% нет.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что конфликтные ситуации в ВУЗе — это особый вид социального взаимодействия. Данный процесс представляет собой разрешение противоречий, которые возникают в образовательном процессе. Кроме того, по результатам исследования мы выяснили, что большинство студентов считают, что конфликтные ситуации могут положительно влиять на студенческую группу, объединяя её и сплачивая.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.

2. Сидоров С.А. Межличностные конфликты в студенческой группе [Электронный ресурс]// Молодой ученый. – 2017. – №50.1. – С. 35-38.

3. Титкова Л.С. Внутригрупповая конфликтность студентов современных российских вузов и факторы, влияющие на нее. Владивосток, 2004. — 170с.

4. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.

5. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст]/Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2000.

6. Михайлова Г.В. Подготовка студентов к разрешению конфликтов в учебных группах. Архангельск, 2004. — 148с.

## УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Горбатенко Николай Олегович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрена проблема управления конфликтами в образовательной организации. Описаны различные конфликтные ситуации, возникающие между студентами.*

В настоящее время в образовательной организации постоянно возникают расхождения и противоречия различных сторон, нередко перерастающие в конфликты. В педагогической среде дефицит практических умений в области разрешения конфликтных ситуаций создает сложности в реализации профессиональных задач педагога [1].

В работах Козер Л., Михайловой Г.В., Титковой Л.С., Фернхем А.П., Хейвен П., Черкасовой Т.В. глубоко освещена проблема конфликтных ситуаций в вузе.

Конфликтные ситуации негативно сказываются на процессе обучения и воспитания студентов. Задача преподавателя – не допускать таких ситуаций в работе, вовремя предотвращать возможное недопонимание и недовольство в студенческой среде. Преподавателям следует руководствоваться следующими основными рекомендациями по предупреждению конфликтов: быть объективными в оценке знаний студентов, использовать

различные методы поощрения; не унижать и не оскорблять студентов, избегать их публичной критики; объективно анализировать собственное поведение, проявлять эмпатию [2].

Предупреждение конфликтов в учебно-воспитательном процессе осуществляется системой психолого-педагогических методов и средств. Они станут эффективными при условии согласования интересов всех субъектов участвующих в образовательном процессе. Однако, согласование интересов, способствующее достижению консенсуса между субъектами образовательного процесса не всегда возможно [3].

На конфликтность поведения студентов влияют различные факторы: личностные особенности (темперамент, характер, жизненные ценности, плохое здоровье). Но кроме этого, на конфликтность поведения оказывают влияние житейские проблемы (финансовые проблемы, плохие условия в общежитии и т.д.).

Благополучие, как университета, так и общества в целом зависит от того, как быстро удастся распознать назревающий конфликт, который можно не только предупредить, но и разрешить без последствий. Для того, чтобы успешно разрешить конфликтную ситуацию, необходимо разобраться в первоначальных источниках и причинах, которые послужили возникновению межличностного конфликта. Однако не всегда молодые люди способны ясно и четко сформулировать истинных причин и мотивов конфликта, что приводит к длительному враждебному отношению. Это связано с тем, что при несовпадении точек зрения, интересов, каждый начинает настаивать на своем и под влиянием эмоций появляется агрессивность в общении, грубость и бестактность, что и приводит к конфликту.

Существуют разнообразные механизмы регулирования педагогических конфликтов:

- информационный механизм предполагает исключение из информационного поля всевозможных недостоверных сведений;
- коммуникативный механизм направлен на развитие умения общаться, на формирование сходных или общих установок, ценностей, оценок, социальных переживаний, нейтрализует влияние эмоций;
- организационный механизм предполагает использование психолого-педагогических методов воздействия на субъектов образовательного процесса, способствующих блокированию конфликтной ситуации и формированию отношений взаимопонимания и сотрудничества между участниками конфликта.

Эффективное разрешение конфликта возможно при организации психолого-педагогических условий, числу которых можно отнести:

- наличие благоприятного социально-психологического климата в вузе;
- достаточно высокий уровень профессионализма педагога, его нравственные качества, его культура, ораторские способности, способность к рефлексии креативность психолого-педагогическая эрудиция, педагогиче-

ский такт, развитый интерес к судьбе студентов и к своей воспитательной деятельности;

- уравновешенность субъектов образовательного процесса, адекватность самооценки, оптимизм, целеустремленность, самообладание, культура и техника речи, наличие опыта конструктивного решения конфликтов [4].

Таким образом, проблема управления педагогическими конфликтами является одной из актуальных в современной образовательной ситуации. Процесс педагогического управления конфликтами включает в себя прогнозирование конфликтов, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Течиева В. З. Системный подход к организации и осуществлению учебного процесса: сущность, содержание, особенности структурирования [Текст] / В.З. Течиева: монография. – Владикавказ: Изд-во СОГУ им. К. Л. Хетагурова, 130 с.
2. Журавлёв В. И. Основы педагогической конфликтологии [Текст] / В.И. Журавлев. - М. 1995. 184 с.
3. Малиева З.К. Психолого-педагогические механизмы преодоления и коррекции морального отчуждения студентов [Текст] / З.К. Малиева // Фундаментальные исследования. 2014. № 12-6. С. 1298-1302.
4. Анцупов А. Я. Конфликтология [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов : учебник для вузов. — СПб., 2013. — 551с.
5. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход: сборник статей VIII Всероссийской конференции с международным участием. – Курск, 2018. - С. 254.
6. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 85.
7. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] / О.В. Чернышова.: автореферат дис... канд. псих. наук : 19.00.05. – Курск, 2007. –С.5.
8. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.

#### МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРОВ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ

*Горбатенко Владислав Андреевич, магистрант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются модели поведения партнеров в переговорном процессе. Описаны рекомендации по эффективному проведению переговоров.*

Переговоры - это не только способ достижения различных целей, но и сложный процесс, участники которого вступают в различные взаимоотношения, используя при этом различные методы влияния друг на друга. Переговорный процесс - специфический вид межличностного взаимодействия сторон, вид совместной деятельности, ориентированный на разрешение споров или организацию сотрудничества, и предполагающий совместное принятие решения [1].

Безусловно данная тема является очень актуальной, так как переговоры это сложный процесс который нужно не только организовать, но и управлять им в течении всей встречи. У. Мастенбруком, рассматривал переговорный процесс не просто как «технологию», применяемую на формальных переговорах, а как «тип поведения». Огромное количество ученых занимались изучением данной темы, О. Харджи, Кр. Сандерс, Д. Диксон, Дж. М. Лэйхифф, Дж. М. Пенроуз, Г. В. Сорина, А. А. Ивин, В. П. Конечкая и др. [2].

Каждые переговоры можно разделить на 4 этапа: подготовительный; начало переговоров; поиск приемлемого решения; завершение. Успех данного процесса зависит от настроения и подготовленности партнеров. Необходимы навыки оценки поведения своего оппонента, воспитанности, умения подобрать нужный стиль общения, и просто понимания того что хочет каждая сторона [3]. Существуют разные модели поведения людей в переговорах: 1) избегающий тип поведения характерен для людей, которые чувствуя вину, или не понимая суть проблемы, всегда старается избежать обсуждения конфликтной ситуации. В данной ситуации необходимо расположить человека к себе, заинтересовать, внушить ему спокойствие и продолжать обсуждение проблемы. Следующий, уступающий тип поведения, обычно это поведение свойственно для не подготовленных людей, мало владеющих информацией, неуверенных в себе, которые готовы согласиться на любое предложение, лишь бы не оказаться в неловкой для себя ситуации. Такого партнера будет очень легко в чем-то убедить, главное четко для него проговорить все минусы и плюсы, сроки, и т.д. Отрицающий – такой оппонент всегда отрицает проблемы, либо утверждает о ее неактуальности, при решении вопросов не прилагает особых сил, и старается скорее закончить переговоры. В данной ситуации нужно продолжать указывать на наличие проблемы, создавая комфортную остановку, не давая

объяснять о сложности ситуации и мерах выхода из нее. Наступающий – самый сложный тип, это однозначно амбициозный человек, который считает что правда всегда на его стороне, он всеми силами будет стараться это показать и доказать свою правоту, отвергая аргументы с возможным проявлением злости или даже агрессии. Что бы такие переговоры завершились удачно необходимо четко и убедительно придерживаться своей позиции, приводить контр аргументы, не идти на уступки, если и идти на компромисс, то только тот, который будет предложен вами [4].

Очень часто при переговорах партнеры используют такой вид психологического воздействия как манипуляция. Это своего рода скрытое давление на оппонента с использованием определенных приемов (авторитет, провокация, лесть, перевод темы, уход от вопросов, выдергивание фраз из контекста, легкое запугивание и т.д.) Приемы психологического давления несколько отличаются от приемов позиционного давления. Если приемы позиционного давления основаны на создании конкретных условий, вынуждающих соперника идти на уступки, то психологические приемы направлены на ослабление воли противника, на побуждение его к подсознательному стремлению быстрее закончить переговоры ценой непланируемых уступок. Франсуа де Калльера, который в 1716 году издал книгу «Правила ведения переговоров с суверенами». Первый ее тезис гласит: «искусство вести переговоры с принцами настолько важно, что судьбы великих держав часто зависят от того, хорошо или плохо проходят переговоры, от того, насколько профессиональны нанятые переговорники». Автор описал несколько стилей поведения, необходимых в переговорах: не будьте высокомерны; не показывайте своего раздражения; не прибегайте сразу же к помощи угроз; не напускайте на себя враждебности; не поддавайтесь приступам гнева; не воображайте и не рисуйте [5]. Р. Фишер и У. Юри рекомендуют решать переговорные проблемы на основе их качественных свойств, т.е. исходя из сути возникших разногласий, а не торговли — на что может и на что не может пойти каждая из сторон. Этот метод предполагает взаимную выгоду в том, где это только возможно. Там же, где интересы не совпадают, остается лишь настаивать на таком результате, который был бы обоснован какими-то справедливыми нормами, независимыми от воли каждой из сторон, но устраивающими их и всех третьих лиц.

Что бы переговоры прошли успешно обязательно необходимо детальное изучение тактических приемов, знания материала, подготовленности, умения правильно выбрать стратегию [6], анализ соотношения интересов, время, место, вопросы, этические и другие принципы и многое другое [7].

Заключение выгодной и успешной сделки напрямую зависит от переговоров, а их успешность от подготовленности команды, поэтому делая выводы однозначно можно сказать, что подготовке сотрудников нужно уделять особое внимание.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Брыжинская Г.В. Психологико-правовой анализ переговорного процесса [Текст] / Г.В. Брыжинская., О.Н. Кудашкина // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики: материалы V Международная научно-практическая конференция. - Чебоксары, 2015. - С. 296.
2. Большаков, А. Г. Конфликтология организаций [Текст]: учебное пособие / А. Г. Большаков, М. Ю. Несмелова. - М.: МЗ Пресс, 2001. – С. 162.
3. Егоров Е.Е. Психологическая профилактика конфликтных отношений в трудовом коллективе [Текст] / Е.Е. Егоров, Т.Е. Лебедева // Проблемы современного образования. – 2017. - № 6. – С. 96.
4. Богданов, Е.Н. Психология личности в конфликте [Текст] : учебное пособие / Е.Н. Богданов. – СПб: Калужский государственный педагогический университет им. Циолковского, 2004. – С. 338.
5. Тарасова, Н.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Курск, 2009. – С. 225.
5. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.
6. Шаталова, Н.А. Структура феномена «социальный капитал» и его диагностика у будущих менеджеров [Текст] / Н.А. Шаталова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2013. – № 162. – С. 287.

## ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ МЕЖДУ АРЕНДАТОРОМ И АРЕНДОДАТЕЛЕМ И СПОСОБЫ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

*Горбатенков Артём Игоревич, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

*В статье подробно рассмотрены причины возникновения конфликтных ситуаций, а также выделен ряд спорных моментов, которые могут возникнуть между арендатором и арендодателем. Выявлены проблемы в сфере арендных отношений, а также предложены возможные пути их разрешения.*

Современная реальность отражает проблему конфликтогенности социальной среды, снижение уровня которой более чем актуально. Именно поэтому исследование проблем юридического конфликта, рассмотрение его особенностей и определение на этой основе путей его предупреждения и разрешения имеют большое значение для снижения уровня конфликтогенности социальной среды.

На сегодняшний день в гражданском обороте арендные отношения – одни из самых востребованных и часто используемых среди коммерческих организаций. Поиск и аренда помещений – вечная «головная боль» предпринимателей. Ведь залогом успеха для любого предприятия является грамотно подобранное или сданное в аренду помещение для ведения коммерческой деятельности.

Непредвиденные конфликты, к сожалению, зачастую возникают между сторонами договора аренды. Причин возникновения спора может быть огромное количество. Арендодатели могут неожиданно выставить за дверь, заблокировать доступ или опечатать помещение вместе с находящимся в нём имуществом, либо же договор аренды может обладать слишком размытыми определениями, которые по-разному трактуются сторонами, либо для одной из сторон он составлен слишком жестко, и другая сторона отказывается идти на уступки.

В данной статье хотелось бы подробнее рассмотреть причины возникновения конфликтных ситуаций, а также выделить ряд спорных моментов, которые могут возникнуть между арендатором и арендодателем.

Изначально хотелось бы остановиться на самой распространенной, как нам кажется, причине возникновения споров – невыплата в срок арендной платы, установленной договором, а также слишком высокая арендная плата и повышение ставки арендной платы арендодателем в одностороннем порядке.

В каждом конкретном случае арендная плата определяется по-разному и зависит от ряда факторов. Во-первых, при определении цены аренды, существенную роль играет местонахождение возведенного объекта. Во-вторых, арендная плата зависит от стоимости арендованного имущества.

Все чаще при передаче объекта недвижимости в аренду, для определения реального состояния имущества, арендодатели проводят инвентаризацию. Прежде всего, это связано с целью своевременного выявления недостатков и их дальнейшего устранения. Следует заметить, что данная мера отвечает интересам и арендатора, ведь он обязан вернуть арендуемое имущество в прежнем состоянии, с учетом естественного износа или в состоянии, оговоренном договором. В-третьих, арендная плата по договору аренды зданий и сооружений может зависеть от включения в нее платы за пользование земельным участком. Если данное положение заранее не было оговорено между арендатором и арендодателем, то плата за земельный участок не должна взиматься. Данное условие свидетельствует о том, что земельный участок и арендуемые здания и сооружения рассматриваются как единый целый объект [1, с. 667].

Споры, возникающие между сторонами договора аренды зданий и сооружений, чаще всего вызваны изменением арендной платы в период исполнения договора. Так, в ч. 3 ст. 614 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) оговорено, что размер арендной платы может изменяться по соглашению сторон в сроки, предусмотренные договором, но не чаще одного раза в год [2]. Закон предусматривает возможность снижения цены арендуемого объекта недвижимости. В соответствии с ч. 4 ст. 614 ГК РФ арендатор вправе требовать уменьшения арендной платы лишь в силу тех обстоятельств, за которые он не отвечает, условия пользования, предусмотренные договором аренды, или состояние имущества существенно ухудшились. Не во всяком случае предусмотрено такое право, а лишь при существенном ухудшении. По смыслу ст. 450 ГК РФ существенным признается нарушение договора одной из сторон, которое влечет для другой стороны такой ущерб, что она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора [2].

Для того чтобы как можно реже возникали конфликты такого рода следует заранее четко обговаривать вопрос периодичности повешения арендной платы, а также максимальной ставки, на которую собственником может увеличиваться арендная плата (например, не чаще одного раза в год, на 7 %). Целесообразно также привязывать арендную плату к курсу валюты и ситуации на рынке. В таком случае плата может изменяться и в сторону повышения, и в сторону понижения. Зачастую для того, что себя обезопасить, стороны для определения арендной платы используют размер от товарооборота (например, 5 % от ежемесячной выручки). Данный способ, как нам кажется, эффективно защищает интересы арендодателя в случае дефолта или гиперинфляции.

Различные причины, в связи с которыми невозможно использовать помещение по назначению, являются также популярными среди конфликтов, которые возникают между арендатором и арендодателем.

На практике нередки случаи, когда арендодатель, предоставивший арендатору имущество в пользование по договору аренды, сам, своими дейст-

виями делает невозможным или крайне затруднительным использование имущества по назначению. Например, арендодатель недвижимого имущества запрещает арендатору доступ в арендованное помещение или обязавшись по договору обеспечивать арендуемое производственное помещение электроэнергией, отключает электроснабжение, в результате чего арендатор вынужден либо прекратить производственную деятельность в помещении, для которой оно и было арендовано, либо нести непомерные расходы, чтобы самостоятельно обеспечить энергией свое производство, например, арендовать дизельные генераторы, приобретать для них топливо и т.п.

Для того чтобы этого избежать необходимо следовать ряду простых правил при заключении договора: во-первых, изначально точно и четко в предмете договора прописывать цели использования помещения, во-вторых, при приеме помещения в акте приема-передачи помещения, обозначать все выявленные недостатки, и уже после этого его подписывать, в-третьих, во избежание ситуации, когда после заключения договора невозможно использовать помещение по назначению, следует сразу прописывать в договоре возможность одностороннего отказа от договора.

Необходимо отметить высказывания М.А. Егорова, который указывает, что «односторонний отказ от исполнения договора является необходимым правовым средством в нынешнем гражданском обороте, и его дальнейшее развитие позволит быстро и оперативно решать вопросы, связанные с необходимостью наиболее полного удовлетворения интересов сторон договора» [3, с. 7].

Сегодня под односторонним отказом от исполнения договора, суды понимают юридический факт, который ведет к расторжению договора (п. 3 ст. 450 ГК РФ) [2]. Для одностороннего отказа от исполнения договора, который связан с осуществлением предпринимательской деятельности, достаточно факта указания в законе или же договоре сторон на возможность одностороннего отказа. В соответствии с п. 1 ст. 450.1 ГК РФ право на односторонний отказ от исполнения договора можно осуществить, если управомоченная сторона должным образом уведомит другую сторону [2].

Частую арендаторы бывают не удовлетворены теми помещениями, зданиями и сооружениями, что им предлагаются. На фоне этого возникают ситуации, когда несогласованно проводится переустройство или перепланировка помещения, а также отказ от узаконивания произведенных изменений. Вот еще один пример возникновения конфликта.

В данной ситуации арендодатель имеет право требовать расторжения договора и возмещения убытков, если арендатор пользуется имуществом не в соответствии с договором аренды [4].

Целесообразно в этом случае, как нам кажется, заранее обговорить все возможные спорные моменты до заключения договора, дабы при его ре-

лизации четко осознавать последствия своих действий и нести за них ответственность [5].

Неоднозначные формулировки в договоре – еще одна проблема, которая нередко является причиной спора между сторонами. Споры в основном возникают из-за неоднозначных формулировок по условиям платежей: срокам оплаты, составу, валюте, возврату обеспечительного платежа. В практике немало случаев, когда обеспечительный платеж по договору аренды помещения указывается в иностранной валюте. При заключении договора он уплачивался в рублях по курсу Центрального банка Российской Федерации на дату платежа. Условий о том, как данный платеж должен возвращаться, договор не содержал. Когда стороны решили расстаться, курс валюты вырос почти вдвое. Арендатор считал, что ему должна быть возвращена сумма по текущему курсу, арендодатель – что фактически уплаченная. В итоге суд встал на сторону собственника [6].

Мы считаем, что в данном случае необходимо тщательнее изучать условия договора по платежам и не допускать их двойного толкования. Если до конца не понятны какие-то условия, то следует их изложить более понятным языком.

Изложенные выше ситуации, это лишь часть конфликтов, с которыми могут столкнуться как сам арендатор, так и арендодатель. Детективных историй, когда собственники выгоняют арендаторов, закрывают свои помещения и удерживают их имущество, давно не встречается на практике. У людей вырос уровень юридической грамотности и на сегодняшний день, как правило, между арендатором и собственником коммерческих помещений заключаются договоры, в которых обязательно оговорены условия расторжения арендных отношений таким способом, чтобы избежать конфликтных ситуаций в будущем.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Пашенко, Н.Ю. Договор аренды зданий и сооружений [Текст]: / Н.Ю. Пашенко // Молодой ученый. – 2015. – № 3. – С. 666-669.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации [Текст]: [принят Государственной Думой 21 октября 1994 г.]: офиц. текст: по состоянию на 04.05.2020 г. // СПС КонсультантПлюс.
3. Егорова, М.А. Односторонний отказ от исполнения гражданско-правового договора [Текст]: монография / М.А. Егорова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2010. – 513 с.
4. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.
5. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Все-

рос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

6. Forbes [официальный сайт]: Пять советов юриста: как избежать конфликтов между собственниками помещений и арендаторами // <https://www.forbes.ru/biznes/347093-pyat-sovetov-yurista-kak-izbezhat-konfliktov-mezhdu-sobstvennikami-pomeshcheniy-i> (дата обращения: 04.07.2020).

## МЕДИАЦИЯ В СИСТЕМЕ АЛЬТЕРНАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Горбачев Иван Сергеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В настоящее время существует много идей о конфликте и путях их разрешения. Развитие различных научно-методических подходов, доказавших его существование в конце XX века, способствует обобщению и систематизации понимания конфликта. В данной работе обсуждаются возможности и перспективы посредничества в России и развития альтернативных методов разрешения конфликтов.*

*Ключевые слова: внесудебные методы, альтернативные методы, разрешение конфликтов, посредничество, переговоры, суд.*

Современное общество – это сложное и многогранное явление. Оно характеризуется многочисленными конфликтами. Правовая система дает нам уверенность в том, что конфликты будут урегулированы мирным путем. Но правовые механизмы управления конфликтами не всегда эффективны в современном обществе из-за его сложности. В некоторых ситуациях более эффективными являются альтернативные методы урегулирования конфликтов. Основой методики блока процесса альтернативного разрешения конфликтов является количество основных постулатов, которые характеризуют их восприятие.

Конфликт является нормальным проявлением социальных связей и отношений между людьми, способом взаимодействия в столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов, конфронтации двух или более сторон, взаимосвязанных, но преследующих свои цели.

Необходимо четко отличать конфликт от других проявлений противоречий – отсутствие простого согласия, несоответствия позиций, противоположностей мнений по тому или иному жизненно важному вопросу. Конфликт представляет собой процесс, имеющий следующую фазовую динамику: доконфликтная или спотовая фаза, открытая фаза или сам конфликт, фаза разрешения и так называемый постконфликтный синдром [1].

Термин "разрешение конфликтов", который устраняет лежащее в основе противоречия, является обязательным, однако на практике это не всегда

возможно в обозримом будущем. При этом усилия по урегулированию конфликтов направлены на создание благоприятных условий для постепенного разрешения противоречий, которые привели к конфликту, преодолению постконфликтного синдрома – сохраняющегося высокого уровня недоверия в отношениях между ранее конфликтующими сторонами.

Недостатки судебной системы (перегрузка судов, продолжительность судебного разбирательства) становятся катализатором формирования альтернативного разрешения споров. Нужно обратить внимание на другую особенность: судебное решение не всегда принимается сторонами, недовольство загоняется в спину вашему разуму и эмоциям, создавая угрозу новой вспышки и эскалации конфликта. К основным методам альтернативного разрешения конфликтов обычно относятся: арбитраж в виде арбитража, переговоров, посредничества [2].

Судебная и посредническая деятельность являются общими с принципом равенства сторон и включения третьей инстанции в урегулирование конфликтов. Стороны в посредничестве имеют равные права при выборе посредника, процедуре, поведении, информации, в оценке приемлемости предложений, условий соглашения. Важно, чтобы посредник обеспечивал сторонам конфликта равное право участвовать в переговорах и принятии решений.

Использование процедур посредничества и примирения конфликтующих сторон также требует значительных юридических знаний, но посредничество существенно отличается от судебного разбирательства:

- участие сторон спора в процессе медиации является добровольным, медиатор также может свободно выбираться (в этом отношении аналогично медиации арбитражного суда), а участие в судопроизводстве для обвиняемого не является добровольным,
- если задача суда состоит в том, чтобы определить, какая из сторон является правильной, а какая нет (или разделить вину между ними), тогда посредничество изначально направлено на поиск согласия,
- если развитие суда и принятие решений означает судья, то при посредничестве это делают стороны конфликта,
- в суде истец и ответчик обязаны подчиняться решению суда, даже если одна или обе стороны не удовлетворены этим решением,
- в отличие от судебного процесса, медиация является конфиденциальной, и каждая сторона может в любой момент отказаться от продолжения взаимодействия,
- при посредничестве стороны могут поднимать любые вопросы, имеющие отношение к конфликту. Процесс посредничества является достаточно гибким и позволяет глубже анализировать ситуацию и в конечном итоге повысить эффективность урегулирования [3].

При посредничестве исход зависит от сторон конфликта. Стороны могут принимать нестандартные решения и не обязаны соблюдать предписанные нормы, но в заключенных посреднических соглашениях они должны соот-



ветствовать общим условиям и учитывать решения, которые могут быть обжалованы, в противном случае соглашение будет недолгим.

Вначале многое зависит от содержания конфликтной ситуации. Перед началом переговоров стороны и посредник должны решить, какая стратегия лучше всего соответствует их ситуации. Специалист помогает сторонам конфликта выявить интересы, уточнить долгосрочные цели или наметить возможные в принципе наиболее вероятные и приемлемые решения. В нем описываются основные типы стратегий разрешения споров - конкуренция, избегание, адаптация, компромисс и посредничество на основе интересов, а также помогает определить критерии, которыми стороны будут руководствоваться при выборе стратегий. Выбор осуществляется в зависимости от временных ограничений, характера существующих и желаемых отношений с контрагентом, баланса сил и динамики в конфликтующих группах. Одна из важнейших задач посредника - помочь сторонам конфликта скоординировать свои стратегии, которые могут неоднократно изменяться в ходе переговоров.

Какая стратегия будет реализована посредником зависит от стадии конфликта, способности сторон разрешить спор, баланса сил, использованного в процедуре переговоров, сложности предмета конфликта и что стороны ожидают от посредника. Разрабатывая стратегию, посредник решает, для какой цели, на каком уровне и с какими приоритетами будет осуществляться вмешательство. Он может сосредоточиться на решении общих проблем или на конкретных вопросах - психологические, процессуальные или содержательные аспекты конфликта.

Посредничество может использоваться для различных целей: для более четкого и адекватного определения предмета спора и границы конфликта; разработать правила игры, необходимые для дальнейшего диалога сторон об окончательном разрешении конфликта; разрешить спор и прийти к взаимовыгодному соглашению; для четкого понимания позиций и интересов партнеров по переговорному процессу при заключении договора; предотвратить конфликт; разработать политическое решение с учетом интересов общественности [4]. Такой широкий диапазон применимости подразумевает разнообразие подходов, методов и методов, а также постоянное появление новых и улучшение существующих.

Одним из основных недостатков посредничества является неадекватное исполнение решений и использование одной из сторон информации, полученной в ходе участия в посредничестве, для дальнейшей эскалации конфликта. Эти «недостатки» могут быть устранены, если посредник компетентен в своей работе и будет нести ответственность за выполнение функции «расширителя ресурса», то есть заранее подготовит необходимые документы для процедуры или использует возможность пригласить стороны обратиться к компетентному юристу (или нотариусу) для успешного завершения посредничества для проверки подлинности подписанных документов.

На сегодняшний день медиация получила широкое распространение в правовой и публичной практике стран с различным географическим положением и культурными особенностями, став по-настоящему универсальной формой разрешения споров, разрешения конфликтов [5]. Исследователи считают, что будущее медиации заключается в дальнейшей институционализации и совершенствовании технологических методов, расширении сферы применения.

В нашей стране в начале 90-х годов XX века необходимость исследований по разрешению конфликтов впервые была признана на государственном уровне, но в течение многих лет посредничество в России не имело правовой основы. В настоящее время в России использование медиации в арбитражных и гражданских судах регулируется Федеральным законом №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре разрешения споров с участием медиатора (процедура медиации)», вступившим в силу 1 января 2011 г. Подготовка специалистов проводится в соответствии с Программой подготовки медиаторов (утверждена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, 2011 г. № 187). Приобретение технологии подразумевает не только усвоение знаний, но и реальное изменение мышления в понимании конфликта и роли посредника [6].

Внедрение в России медиации как части системы альтернативного разрешения конфликтов сопряжено с определенными трудностями [7].

Можно предположить, что они будут идентичны в большинстве регионов России, и их разрешение будет носить аналогичный сложный характер. Он включает: законодательное установление категории дел, в которых медиация обязательна перед обращением в суд; обучение судей компетентному предложению сторонам медиации; создание необходимых условий для продвижения этого метода разрешения конфликтов через средства массовой информации; открытие магистерских программ по медиации в системе высшего образования [8, с. 256]. Практическая реализация указанных пунктов будет способствовать высокой эффективности посредничества в альтернативном разрешении конфликтов в Российской Федерации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина, Н.В. Психология конфликта. [Текст] / Наталия Гришина. – 3-е изд. – СПб: Питер – 2017. – С. 21.
2. Беркович, Дж. Понимание превентивной дипломатии медиации [Текст] / Журнал переговоров. – 2006. – С. 241-258.
3. Бесемер, Х. Посредничество. Посредничество в конфликтах [Текст] / пер. с нем. Н.В. Маловой. – Калуга: "Духовное знание" – 2004. – С. 14.
4. Харзеева, С.Э. Социально-психологические аспекты воспитательной работы со студентами по профилактике зависимостей [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 182-184.

5. Программа подготовки медиаторов, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.02.2011 № 187 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/12083428/> (дата обращения 18.04.2020).

6. Каргапольцева, Н.И. К вопросу о понятии и сущности медиации [Текст] / Н.И. Каргапольцева // Правоохранительные органы: теория и практика. – 2014. – № 2. – С. 58-61.

7. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.

8. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова. - Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход», КГМУ. - 2018. - С. 254-260.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Горбулина Алина Олеговна, магистрант,*

*Кельдина Инна Викторовна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

*Статья посвящена исследованию причин возникновения конфликтных ситуаций на примере Автономного учреждения Курской области «Телевизионная и радиовещательная компания «Сейм». Описаны личностные предрасположенности сотрудников к конфликтному поведению.*

В современных социально-экономических условиях модернизации экономики и повышения уровня социальной напряженности в обществе объективной необходимостью является формирование технологии управления конфликтами в организациях [1].

С целью выяснения причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, а также определения личностных предрасположенностей сотрудников к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации было проведено исследование в Автономном учреждении Курской области «Телевизионная и радиовещательная компания «Сейм». Для проведения исследования была разработана анкета по причинам конфликтности в организации, разрешению конфликтов, возникающих в трудовой деятельности.

Задачи данного исследования: 1) выявить причины возникновения конфликтных ситуаций в организации; 2) определить типичные способы пове-

дения работников в конфликтных ситуациях (избегание, соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление); 3) разработать рекомендации по профилактике конфликтных ситуаций в организации.

В исследовании приняли участие 50 человек, из них 19 женщин и 31 мужчина. Возрастной состав членов коллектива: от 20 до 65 лет. Результаты анкетирования по выявлению причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, приведены на рисунке 1.

По результатам исследования можно сделать вывод, что наибольший удельный вес имеют межличностные конфликты – на это указали 48% опрошенных, на втором месте – борьба за ограниченные ресурсы (материальные средства, оборудование, производственные площади, рабочую силу и т. п.).

В качестве следующей причины возникновения конфликтов респонденты отметили нарушение внутригрупповых норм поведения – 24%, так как это влечет распад коллектива на различные группировки, возникновение разногласий между разными категориями работников. Неудовлетворительные коммуникации как причину конфликтов отметили 16% опрошенных. Несовременные каналы коммуникации часто являются не только причиной, но и деструктивным следствием конфликта [2]. По результатам исследования, личностные конфликты в организации занимают 12%.

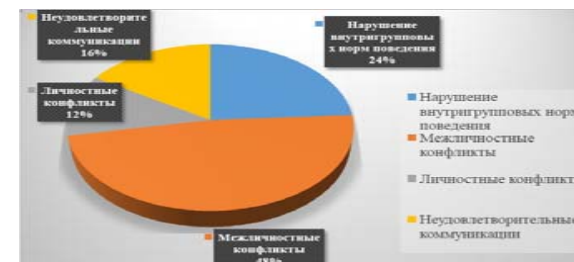


Рисунок 1. Причины конфликтных ситуаций в организации

Была использована методика «Оценка стратегий поведения в конфликтных ситуациях». Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы, что 70 % опрошенных выбирают такую форму поведения в конфликте, как «сотрудничество». Это наиболее эффективная стратегия поведения в конфликте [3], которая направляет оппонентов на конструктивное обсуждение проблемы, рассмотрение другой стороны не как противника, а как союзника в поиске решения. 16% опрошенных выбирают в конфликтной ситуации стратегию «компромисс». 8% опрошенных выбирают стратегию «избегание», суть которой заключается в том, что человек старается сделать все возможное, чтобы отложить конфликт и принятие важных решений на потом. Стратегию «приспособление» выбирают 4% опрошенных. Лишь 2% опрошенных выбирают стратегию поведения в конфликте «со-

перничество».

Соперничество является таким видом поведения, когда субъект стремится к удовлетворению своих собственных интересов, принося ущерб интересам противоположного субъекта [4].

Профилактика конфликтных ситуаций – это комплекс мер, направленных на недопущение возникновения деструктивных конфликтов и на уменьшение их влияния на различные стороны жизнедеятельности отдельных субъектов и всей системы [5].

Исходя из результатов проведенного исследования, можно сделать вывод, что причинами многих конфликтов в организации могут быть противоречие интересов, взглядов на жизнь, неполная или неточная информация, несбалансированное взаимодействие людей, индивидуально-психологические особенности работников [6]. В зависимости от того, насколько эффективным будет управление конфликтом, его последствия станут функциональными или дисфункциональными, что, в свою очередь, повлияет на возможность будущих конфликтов [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Азимов, Т. А. Проблемы понятия «лидерство» [Текст] / Т.А. Азимов, Л. Ю. Безнощук, Н. К. Семенова // Молодой ученый. – Казань. - 2016. - № 7 (111). - С. 331.
2. Зазыкин, В.Г. Проблемы общественного развития и образования [Текст] / В.Г. Зазыкин // Экономические и социально-гуманитарные исследования: материалы научно-практической конференции. – М., 2014. - № 3-4. - С. 98.
3. Лысенко, Ю. Н. Конфликты в системе управления производственной организацией [Текст] / Ю. Н. Лысенко // Вестник РГГУ. Серия: «Экономика, Управление. Право». – М. - 2012. - № 12. - С. 176.
4. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34.
5. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262-265.
6. Кузнецова, А.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации [Электронный ресурс] : мультимедийное учебное пособие / А.А. Кузнецова, О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина. – Курск : ФГБОУ ВО КГМУ, 2018. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM); 12 см.
7. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.

#### ПРЕИМУЩЕСТВО АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

*Гречишников Сергей Владимирович, аспирант*

*Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются альтернативные формы разрешения конфликтов, а также их преимущества.*

Сегодня жизнь нашего общества переполнена информацией на различные злободневные темы, касающиеся тем или иным образом каждого как в глобальном плане, а также отдельных аспектов нашего бытия. Данные распространяются по миру с огромной скоростью. Любая информация имеет силу действия. Что всегда влияет на нашу психику. Это часто приводит к различного рода разногласиям и ссорам, а так же конфликтам как со стороны больших мировых игроков, таких как: общества, государства и т.п., так и спорам и противоречиям между физическими лицами. И в том и другом случае причиной конфликтов может стать масса различных веяний и событий, но львиная доля из этого – информация, которая в большинстве случаев ложна или интерпретирована заинтересованным лицом под призмой своих интересов.

Конфликт – осознаваемое противоречие в отношениях сторон, выраженное в действиях, игнорирующих и/или ущемляющих интересы другой стороны взаимодействия.

В современном мире несомненно есть потребность в услугах разрешения споров и конфликтов [1]. Данная тенденция, по моему мнению, будет усиливаться вместе с увеличением скорости развития нашей жизни. Людям порой просто не хватает достаточного количества времени, чтобы проанализировать ту или иную проблему или противоречие с различных сторон.

Медиация - это старинная форма разрешения споров, предполагающая участие незаинтересованной нейтральной стороны, авторитетной для всех ее участников. Уже много времени данная форма разрешения конфликтов используется в дипломатии при решении споров с физическими лицами, социальными сообществами, политическими объединениями, а так же странами [2]. И сегодня роль медиации в нашем мире крайне важна, а именно как инструмент налаживания отношений между людьми, ведь на протяжении всей истории человечества всегда были разногласия, споры, соперничество, войны. Конечно, с одной стороны это играет своего рода катализатором в развитии и прогрессе, переменах нашего общества, подавляет стагнацию. Но все эти радикальные методы решения противоречий допускается решить и мирным путем, исключаящим негативные побочные явления. Сейчас можно констатировать, что медиация - это молодая междисциплинарная отрасль, вобравшая в себя весь ценнейший опыт,

позволяющий без привлечения судебных органов достичь соглашения между сторонами, вовлеченными в конфликт.

Служба медиации – организация или структурное подразделение государственного учреждения, осуществляющее деятельность по организации и проведению процедур медиации.

Современный мир за последние 50 лет сильно ускорился и продолжает меняться очень быстро, поэтому в наше время появилась острая необходимость в альтернативных формах разрешения конфликтов.

К основным альтернативным формам относятся:

– переговоры, данная форма не предусматривает включение третьего лица в процедуру разрешения спора, стороны договариваются между собой самостоятельно;

– посредничество (медиация), предполагает наличие третьего независимого участника, который помогает конфликтующим сторонам прийти к общему решению, компромиссу;

– третейский суд (арбитраж), данная форма подразумевает наличие независимого арбитра, который выносит обязательное для сторон решение [3].

Симбиоз основных видов альтернативного конфликто разрешения послужил образованию новых форм регулирования споров между людьми:

– посредничество – третейский суд, здесь определяющим звеном является арбитр, но только в том в самом крайнем случае, когда стороны не могут договориться, тогда дело разрешают в порядке арбитража;

– «мини-суд» или «мини-разбирательство», это актуальный вариант для разрешения коммерческих споров, когда контролирующим звеном является руководитель (группа руководителей) компании или корпораций, юристы и третье независимое лицо, возглавляющего слушание дела;

– независимая экспертиза по установлению фактических обстоятельств дела – порядок достижения компромисса исходя из решения компетентного эксперта, изучившего ситуацию с позиции фактического состава;

– омбудсмен – устранение разногласий, официально уполномоченным лицом, расследующим обстоятельства дела по жалобам заинтересованных лиц;

– частная судебная система, представляет собой форму разрешения споров с помощью судей, ушедших в отставку, которые имеют полномочия не только привести стороны к обоюдному компромиссу, но и вынести обязательное для них решение [3].

Альтернативные формы разрешения конфликтов имеют ряд преимуществ. Главное из которых – это гибкость и способность подстраиваться под конкретные задачи. Что дает возможность максимально индивидуально подойти к проблеме разрешения спора отдельных конфликтующих лиц. Постоянная модернизация, изменение и симбиоз помогают разнообразить и «заточить» каждую форму под свои специфические ситуации, что помогает в большинстве случаев намного быстрее, качественнее и рациональ-

нее подойти к проблеме разрешения разногласий или конфликтной ситуацией и в итоге оперативно получить желаемый результат, когда каждая сторона остается удовлетворенной в полной мере или частично. Широкое применение альтернативных форм разрешения правовых конфликтов привело к появлению большого количества видов альтернативных процедур, которые сочетают в себе характерные черты нескольких видов [4].

Большое значение имеет психологическая составляющая конфликтующих сторон. Ведь изначально участники спора должны быть настроены на разрешения противоречия и готовы к компромиссу. Каждой стороне нужно иметь желание наладить свои отношения – этого главная цель. Но и не стоит забыть о той выгоде, которую хотят вынести для себя каждый из участников. В этом заключается главная трудность, с которой сталкивается примеряющий участник. Потому что в полной мере удовлетворить запросы каждой стороны в большинстве случаев не представляется возможным [5]. Грамотный психологический подход третьего лица, предоставляющего свои услуги в области разрешения споров, к проблеме и личностям конфликтующих сторон очень важен. Это основа, на которой можно построить обоюдный компромисс [6].

Подводя итог, необходимо отметить, что альтернативные формы регулирования правовых конфликтов представляют собой совокупность приемов и способов разрешения споров вне системы государственного правосудия, включающей в себя комплекс механизмов разрешения противоречий, который во многих случаях может заменить собой, традиционные методики урегулирования конфликтных ситуаций, ввиду своей высокой эффективности и гибкости, что в свою очередь является главным преимуществом по отношению к классическим формам конфликто разрешения [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Егорова, Т.З. Медиация в российских условиях [Текст] / Т.З. Егорова // Вестник Удмуртского университета, вып. 6. - 2015.
2. Голиченков, А. Нужно формировать потребность в медиации [Текст] / А. Голиченков // Медиация и право, вып. 1. - 2009.
3. Романенко, М.А. Альтернативные формы разрешения правовых конфликтов: выбор оптимальной модели [Текст] / М.А. Романенко // Вестник АГТУ, вып. 5. - 2005.
4. Барбашина, Е.А. Применение альтернативных форм разрешения конфликтов в современном мире [Текст] / Е.А. Барбашина // Медиация в современном мире: Проблемы и перспективы, ЮЗГУ, 2019.
5. Королева, Н.В. Ценностные ориентации современного студенчества [Текст] / Н.В. Королева // Самостоятельная работа студентов и качество дипломированного специалиста: материалы Научно-методической конференции преподавателей, сотрудников и аспирантов Курского государственного технического университета – Курск, 2008. – С. 155-159.

6. Никитина, Е.А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике: методическое пособие [Текст] / Е.А. Никитина. – Курск, 2008.

7. Яковлев, В. Закон свободного примирения [Текст] / В. Яковлев // Медиация и право, вып. 1. - 2006.

### **УПРАВЛЕНИЕ СОЗДАНИЕМ МЕДИАТИВНОЙ СЛУЖБЫ КАК УСЛОВИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОМФОРТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Гридин Константин Сергеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются проблемы, связанные с педагогической образовательной средой, которая представляется совокупностью разных видов целенаправленного формирования личности. Автор проводит психолого-педагогический анализ создания условий психологического комфорта на примере дошкольной образовательной организации.*

Для руководителя любого учреждения одной из основных приоритетных задач стоит формирование психологического комфорта. В образовательной системе эта задача имеет особую значимость, так как психологическая (комфортная) среда даёт возможность педагогам работать с полной отдачей, родителям быть спокойными за пребывание своих детей в школе, а самим детям максимальное усвоение знаний и полноценное общение со сверстниками и педагогами [1, с. 4].

Для руководителя дошкольной образовательной организации (ДОО) создание психологического комфорта должно стать приоритетом в управленческой деятельности, так как дети дошкольного возраста являются наиболее чувствительным контингентом к эмоциональному настрою педагога, раздражительности и перепадам настроения родителей, сопереживанию сверстникам. И если дети дошкольного возраста являются главной составной в системе дошкольного образования, то педагоги – важнейший субъект системы, обеспечивающий не только всестороннее развитие детей, но и их защиту физического и психического здоровья, которому в Концепции дошкольного воспитания отводится ведущее место.

Именно это становится значимым в выделении показателей психологического комфорта педагогов:

- доброжелательная обстановка в ДОО (желание идти на работу);
- требовательность к себе и другим работникам ДОО (осознание себя частью педагогического коллектива);
- свободное выражение своего мнения при обсуждении профессиональных вопросов (отсутствие давления со стороны руководителя);

– ощущение взаимопомощи и желание прийти на помощь самому (высокая эмоциональная включенность);

– определенная степень удовлетворенности своей работой и профессиональным уровнем;

– возможность своевременно регулировать конфликтные столкновения (без речевых агрессий, эмоциональных срывов и достойным выходом из конфликта каждой стороны) [2, с. 77-78].

В целях повышения качества образовательного процесса и развития коммуникативной компетенции у подрастающего поколения в соответствии с Общим стандартом образования необходимо развивать навыки медиации, которые в будущем будут служить не только гарантией их эффективной социализации, но и также их способность установить контакты и адаптироваться к каждой аудитории (потому что в современном обществе существует большой спрос на граждан, способных к конструктивному взаимодействию). Важность построения конструктивных отношений, ведения переговоров в различных ситуациях и предотвращения конфликтов относится к социальным ценностям, без которых невозможно полноценное функционирование современного общества. Внедрение служб медиации в дошкольных образовательных учреждениях направлено на создание безопасной образовательной среды и считается наиболее важным новшеством в системе дошкольного образования.

В переводе с латинского (*mediatio*) термин «медиация» означает посредничество. В современном смысле посредничество – это особый тип переговоров для разрешения конфликта, в котором участвует нейтральный посредник (медиатор). В задачи посредника входит управление переговорным процессом без вмешательства в его содержание. Стороны сами находят варианты и принимают решения, а посредник гарантирует их добровольное и равное участие в переговорах с учетом интересов каждой стороны и жизнеспособности соглашения [3, с. 28].

Медиация требует от медиатора проявления творчества и креативности, поскольку медиатор должен исходить из уникальности каждого конфликта и учитывать индивидуальность конфликтующих сторон [4, с. 17].

Специфика медиации заключается в более широком и более целенаправленном использовании медиаторами методов и технологий коммуникации для повышения взаимопонимания сторон в конфликте и создания для них возможностей для принятия взаимовыгодных соглашений [5, с. 398].

Основные программы, рекомендуемые службе медиации (примирения) в ДОО:

Восстановительное посредничество – это встреча конфликта «за столом переговоров», в ходе которой посредник создает условия для взаимопонимания всех участников и достижения согласия по приемлемым решениям всех этих проблем [6, с. 85]. Посредничество может использоваться в случае конфликтов между детьми, между родителями и учителями, между родителями и администрацией и т.д. [7, с. 21];

Общественные круги – программа, которая работает с групповыми конфликтами, трудными ситуациями детей, для поддержки пострадавших и т. д. [8, с. 178]. В течение этого времени участники обсуждают свои ценности и вместе ищут решение [9, с. 46];

Программы использования челночной медиации, посредничества в письмах и т.д. Используются для обучения детей и родителей конструктивному поведению в состоянии конфликта, созданию условий для снижения агрессии, формированию кооперативного мышления между детьми и взрослыми.

В заключение следует отметить, что медиация эффективна, когда все стороны хотят разрешить конфликт. Если есть желание разрешить конфликт, вероятность успешного разрешения конфликта с помощью медиации очень высока. Согласно статистике, в более чем 80% случаев взаимного разрешения конфликтов они приводят к прочным и долгосрочным соглашениям, которым следуют обе стороны [10, с. 22].

Таким образом, служба медиации в ДОО при взаимодействии со всеми субъектами образования позволяет быстрее наладить диалог, используя позитивный язык, избегая обвинительных слов и оценочных категорий и просто активно слушая собеседника. Она помогает повысить профессиональный уровень воспитателей, педагогическое мастерство всех специалистов ДОО при реализации своих трудовых функций.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Антипов, А.Н. Медиация: проблемы становления и развития [Текст] / А.Н. Антипов // Российский судья. – Москва, 2014. – № 10 – С. 4-6.
2. Барашев, А.С. Медиация в системе альтернативных способов урегулирования споров [Текст] / А.С. Барашев // Закон. №3. – Москва, 2012. – С. 76-81.
3. Попович, А.А. Медиация как альтернативный способ разрешения споров [Текст] / А.А. Попович // Мировой судья №3: материалы II Международной научной конференции. – Москва, 2011. – С. 28–29.
4. Хорошавкина, А.В. Медиация: проигравших нет! Интервью с Ц.А. Шамликашвили [Текст] / А.В. Хорошавкина // Главная книга. №3 – Москва, 2011. – С. 16-19.
5. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
6. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников [Текст] / Никитина Е.А., О.Л. Ворошилова // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 84-180.

7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

8. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2018. – № 4 (29). – С. 177-184.

9. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

10. Паринский, А.И., Яковлева, К.А. Что такое медиация и кто такие медиаторы? [Текст] / А.И. Паринский, К.А. Яковлева // Арбитражный управляющий. № 5. – Москва, 2010. – С. 17-22.

#### СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

*Гусева Анна Олеговна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье содержится теоретический анализ конфликтов. Описаны способы создания благоприятного психологического климата в коллективе.*

Преобладающее большинство людей предпочитает находиться в коллективе с положительным социально-психологическим климатом, благоприятной дружественной атмосферой, чувством долга, ответственности, взаимной требовательности и защищенности ее членов.

Несмотря на позитивный настрой, в реальной жизни такой моральный климат в коллективе бывает не всегда. На это указывают возникающие время от времени явные или слабо выраженные конфликты, которые необходимо локализовать и ликвидировать.

Психологи считают, что конфликты в коллективе являются естественным и необходимым явлением. Известный конфликтолог М. Герзон в своей книге «Лидерство через конфликт» пишет: «Отсутствие конфликтов - признак нездоровья. Если все друг друга любят, значит, что - то не в порядке» [1].

Конфликт - это самый острый способ решения значимых противоречий. Конфликтная ситуация, мы открыто или, наоборот, незаметно для окружающих противодействуем оппоненту и испытываем при этом негативные эмоции.

М. Герзон в своей книге выделяет два вида конфликтов:

- «горячий». Когда люди открыто выражают свои негативные эмоции: кричат, ругаются, спорят.

- «холодный». При таком варианте негативные эмоции подавляются, и мы наблюдаем напряженное молчание, скрытый стресс. Некоторые конфликтологи называют это состояние предконфликтным. В компаниях оно преобладает - люди боятся открыто проявлять негативные эмоции. Иначе могут потерять работу. А неопытные руководители принимают это за отсутствие конфликтов, и, как результат, ничего не предпринимают [1].

М. Герзон предостерегает: «Любой непроработанный конфликт приводит к разрушительным последствиям. Важно не блокировать развитие противоречия, а стремиться разрешить его» [1].

Для этого необходимо выделить проблемное поле и поставить следующие задачи: определить природу и механизмы возникновения конфликтной ситуации и выяснить, какие стратегии необходимы для ее решения.

Широкое распространение в конфликтности получила, разработанная К. Томасом и Р. Киллменом двухмерная модель поведения личности в конфликтном взаимодействии. В основе этой модели лежат ориентации участников конфликта на свои интересы и интересы противоположной стороны. Участники конфликта, анализируя свои интересы и интересы соперника, выбирают пять стратегий поведения (борьба, уход, уступки, компромисс, сотрудничество) [2].

Необходимо помнить, что у каждого человека есть свои положительные и отрицательные черты, свои особые достоинства и недостатки. То, какой стороной, положительной или отрицательной, он вступит во взаимоотношения с людьми, зависит от этих людей и социального окружения, от особенностей группы, в которую он включен в данный момент времени [3].

Известно, что многие конфликты легче предупредить, чем разрешить, поэтому профилактика конфликтов, направленная на создание благоприятного психологического климата должна занять видное место в деятельности коллектива.

Профилактика конфликтов - это их предупреждение в широком смысле слова. Цель этой профилактики - создание таких условий деятельности и взаимодействия людей, которые минимизировали бы вероятность возникновения или деструктивного развития противоречий между ними.

Профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно разрешать их. Она требует меньше затрат сил, средств и времени, предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт.

Устранение причин конфликта тесно связано с воздействием на мотивацию участников и предполагает выдвижение контр мотивов, которые заблокировали бы первоначальные агрессивные намерения конфликтующих.

Надежный путь предупреждения конфликта - создание и укрепление психологического климата через сотрудничество. Сотрудничество рас-

считывают в терминах социального партнерства. В его основе лежит компромисс, взаимовыгодные уступки [4].

Конфликтологами разработан ряд методов поддержания и развития сотрудничества:

- согласие, состоящее в том, что возможного противника вовлекают в совместную деятельность;

- эмпатия, предполагающая «вхождение» в положение партнера, понимание его трудностей, выражение сочувствия и готовности ему помочь;

- сохранение репутации партнера, уважительное отношение к нему, хотя интересы обоих партнеров в данное время и расходятся [5];

- взаимное дополнение партнеров, которое состоит в использовании таких черт будущего соперника, которыми не обладает первый субъект;

- исключение социальной дискриминации, которая запрещает подчеркивание различий между партнерами по сотрудничеству, какого – либо превосходства одного над другим;

- не разделение заслуг, этим достигается взаимное уважение, и снимаются такие негативные эмоции, как зависть, чувство обиды;

- психологический настрой [6];

- психологическое «поглаживание», которое означает поддержание хорошего настроения, положительных эмоций [7].

Описанные меры поддержания и укрепления сотрудничества, конечно же не являются исчерпывающими. Но все, что может способствовать созданию благоприятного психологического климата, укреплению взаимного доверия и уважения, «работает» против конфликта, предупреждает его возникновение.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Герзон, М. Лидерство через конфликт: Как лидеры-посредники превращают разногласия в возможности [Текст] / М. Герзон. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 344 с.

2. Thomas K. W. Thomas - Kilmann conflict mode instrument [Текст] / К. W. Thomas, R. H. Kilmann. - ХИКОМ, 1990. – Р. 4.

3. Немов Р.С. Психология [Текст] : Учеб. пособие для учащихся пед. училищ, студентов пед. институтов / Р.С. Немов. - М., 1900. - 301 с.

4. Методы поддержания и развития сотрудничества [Электронный ресурс]. - URL: <https://helpiks.org/9-7145.html/> (дата обращения 26.04.2020 г.)

5. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.

6. Ворошилова, О.Л. Основные аспекты возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Культура. Образование. Человек: материалы

Третьей Летней культурно-антропологической школы молодых ученых, 2003. – С.282.

7. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.

## ЛИКВИДАЦИЯ СУБСИДИЙ НА ТОПЛИВО В ЭКВАДОРЕ: СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ В ОКТЯБРЕ 2019 ГОДА

*Гутьеррес Сукилло Нельсон Рамиро, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются особенности и динамика протекания социального конфликта, связанного с отменой топливных субсидий, в Эквадоре в октябре 2019 года.*

Современный мир становится все более нестабильным, уровень конфликтности и социальной напряженности растет и оказывает серьезное влияние на политику и экономику разных стран. Данная ситуация свидетельствует о необходимости понимания типичных механизмов возникновения и особенностей протекания социальных конфликтов в различных регионах. Одним из крупнейших регионов мира являются латиноамериканские страны, в которых на стабильность внутренней ситуации существенное влияние оказывает политика субсидирования энергетики.

OLADE определяет энергетические субсидии как социальное пособие экономического характера (в деньгах или видах) и установленного срока для производителя или потребителя энергии [1]. Энергетические субсидии имеют следующие цели [2]: 1. Генерировать экономический рост и развитие, повышение конкурентоспособности местной промышленности, 2. Добиться равенства и социальной справедливости, 3. Заказать макроэкономические показатели и 4. Защита окружающей среды, так как использование новых технологий продвигается с большей эффективностью и более низким уровнем выбросов [3].

Важно указать, что в большинстве латиноамериканских стран политика субсидирования энергетики применяется посредством президентских указов. По этой причине их применение претерпевает искажения в отношении их применения и продолжительности, поскольку их применение зависит от политических ситуаций, возникающих в определенные моменты времени. В результате этих мер разрыв между богатыми и бедными увеличился [1].

Рассмотрим политику субсидирования энергетики в Эквадоре как фактор, оказавший влияние на возникновение в стране социального конфликта в 2019 году. Экспорт нефти является основой экономики Эквадора, состав-

ляет 29% национального дохода и является также крупнейшим источником энергии. В 2018 году он составлял 72% потребляемой первичной энергии [4].

История нефти начинается в 1911 году с первой скважины, в 1967 году начинается крупномасштабная эксплуатация в Амазонке на месторождении, переданном в аренду иностранной компании. В период с 1972 по 1982 год происходит первый нефтяной бум, в это время нефть приносила 40% доходов в государственный бюджет. В 1974 году были установлены субсидии на топливо (бензин и дизельное топливо) и сжиженный нефтяной газ (ГЛП).

Основной целью установления субсидий было выделение избыточных денег от экспорта сырой нефти в секторах с низким уровнем доходов. Из-за отсутствия адекватной политики, чтобы сосредоточить эту помощь на конкретных секторах страны и установить определенный период применения, возникли следующие проблемы [2]: а) увеличение импорта топлива, из-за спроса и низкой перерабатывающей способности топлива в стране, б) повышенный спрос, потому что процессы с другими источниками энергии переходят на использование субсидируемого топлива, в) утечка топлива через границу в Колумбию и Перу, создание рынка контрабанды, г) более сильное загрязнение из-за нерационального и неэффективного использования ископаемого топлива.

Было принято решение об устранении субсидий на ископаемое топливо в Эквадоре. МВФ рекомендовал заменить субсидии налоговой структурой, которая должна была позволить компенсировать колебания стоимости нефти. МВФ признал, что это трудные меры для принятия и осуществления, и рекомендовал делать их постепенно и принимать компенсационные меры, ориентированные на секторы с низким уровнем дохода [5].

Эта тема вызвала большой интерес на международном уровне, даже обсуждалась в повестке G-20. На совещании этой группы, состоявшемся в 2009 году, уровни загрязнения окружающей среды связывались с топливными субсидиями, а планы по постепенной ликвидации этих субсидий были представлены на саммите 2010 года [6].

В случае Эквадора были внесены некоторые коррективы в цену топлива. В 1982 году произошло увеличение бензина, а в 1998 году была произведена корректировка цены на газ в связи с колебаниями цен на нефть и бюджетными проблемами государства. В 2000 году экономика Эквадора была долларизована из-за ускоренной девальвации валюты («сукре»), что вызвало сильный банковский кризис.

В 2018 году правительству пришлось прибегнуть к кредитам МВФ (4,2 млрд долларов) из-за серьезного дефицита бюджета [7]. В августе 2018 г. началось применение этой политики, в результате чего цена на бензин «Супер» выросла с 2,48 до 2,98 долл. США за галлон. Через несколько дней цена на бензин «Extra» (с более низким октановым числом и более высоким потреблением) выросла с 1,48 до 1,85 долл. США за галлон. Эти



меры вызвали протесты со стороны различных слоев общества из-за увеличения различных продуктов. Правительству удалось контролировать эти протесты, поддерживая ту же цену за транспортировку и предлагая новые субсидии определенным группам, таким как промышленность и рыболовный сектор [8].

2 октября был сделан значительный шаг по отмене топливной субсидии с публикацией Указа Президента № 883, в котором указывалось, что цена продажи терминала для бензина: «Super», «extra», «extra с этанолом», «дизель премиум-класса» и «дизель-2» для автомобильного сектора, будет ежемесячно определяться Агентством по регулированию и контролю Углеводород, и основываться на средневзвешенной стоимости плюс расходы на транспортировку, хранение и коммерциализацию публичной компании Petroecuador и соответствующие налоги [9].

Рассмотрим динамику возникновения и протекания социального конфликта. После применения Указа 883 в различных секторах страны стали проходить акции протеста, в том числе из-за того, что меры не были четко и своевременно доведены до сведения граждан. Люди опасались общего роста цен на товары и услуги, транспортный сектор требовал увеличения билетов, бизнесмены старались сохранить субсидию для производственных секторов, и, в целом, была отмечена общая неудовлетворенность этой мерой. Следующие события происходили в хронологическом порядке в октябре [10]:

- День 3: блокада разных дорог в стране перевозчиками.
- День 4: Перевозчики отменяют меру при условии, что правительство предлагает компенсационные меры. В то время как в таких городах, как Латакунга и Амбато, протесты коренных жителей начинают регистрироваться.
- День 6: Лидеры коренных народов заявляют, что они предпримут массовую мобилизацию в направлении города Кито, чтобы потребовать отмены указа.
- День 7: Президент правительства поддерживает экономические меры и решает перенести резиденцию правительства в город Гуаякиль.
- День 8: Коренное население врывается в Национальное собрание в Кито, несмотря на тот факт, что по всей стране объявлено чрезвычайное положение. Ни одна из сторон не желает вести диалог.
- День 10: Два представителя коренного населения умирают во время акции протеста, после чего лидеры радикализируют меры, удерживая 10 полицейских и 20 журналистов в Агоре Каса-де-ла-Культура в Кито.
- День 11: Коренные жители из региона Амазонки прибывают в Кито, чтобы поддержать протесты, и выдвинуть ряд требований для установления диалога с правительством, среди которых стоит отмена указа 883.
- День 12: Протесты выходят из-под контроля, и правительство просит о посредничестве Организацию Объединенных Наций и Церковь, чтобы попытаться решить конфликт.

- День 13: Президент правительства вместе с министрами экономики, правительства и обороны встречается с лидерами коренных народов во главе с г-ном Хайме Варгасом.

Конфликт разрешается на этой встрече при посредничестве представителей ООН и Эквадорской епископальной конференции. Лидеры коренных народов требовали прямого диалога с президентом, чтобы вести переговоры лично. Переговоры длились 7 часов, достигнув следующих договоренностей. Во-первых, написан Указ Президента 884, который устанавливает отмену Указа 883. Во-вторых, создана смешанная комиссия между правительством и коренными народами для анализа необходимых мер, чтобы иметь возможность проанализировать выполнимость отмены топливных субсидий и поиск новых альтернатив для решения экономического кризиса.

Анализ сложившейся конфликтной ситуации позволяет нам сделать следующие выводы. Способ применения мер и информирование населения о ликвидации топливных субсидий был неадекватным, по этой причине стали циркулировать необоснованные слухи, такие как повышение НДС и банкротство банков. Эти слухи, а также хрупкая политическая ситуация в правительстве привели к возникновению хаоса в стране.

Протесты продолжались 11 дней по всей стране, что вызвало большой социальный эффект, поскольку было 11 погибших и 1340 раненых. Сообщается также о важных экономических потерях в размере около 821 миллиона долларов, из которых 120 миллионов соответствуют ущербу, нанесенному во время протестов, и еще 700 миллионам из-за паралича производственного аппарата страны.

Чтобы преодолеть конфликт, необходимо было просить вмешательства внешних посредников, поскольку позиция правительства и коренных народов была совершенно противоположной, и ни один из двух секторов не хотел сдавать позиции. У этой проблемы пока нет окончательного решения, она ожидает достижения договоренностей: сфокусировать топливную субсидию на людей, которые в ней нуждаются, и установить компенсационные меры для секторов с самым низким уровнем дохода в стране.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ríos, A. Focalización de los Subsidios a los Combustibles en América Latina y El Caribe [Электронный ресурс]: / A. Ríos, M. Garron - URL: <http://biblioteca.olade.org/opac-tmpl/Documentos/old0055.pdf> (Дата обращения 16.04.2020)
2. Espinoza, S. Balance y proyecciones del sistema de subsidios energéticos en Ecuador [Электронный ресурс]: / S. Espinoza, V. Guayanlema - URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/13648.pdf> (Дата обращения 16.04.2020)
3. Creamer, B. Cuantificación de los subsidios de derivados del petróleo a los hidrocarburos en el Ecuador [Электронный ресурс]: / B. Creamer, R. Becerra -

URL:<http://www.observatorioenergiayminas.com/archivos/art%C3%ADculos/Petr%C3%B3leo%20al%20d%C3%ADa%202/Petr%C3%B3leo%20al%20d%C3%ADa%20-%20Art.%201%20Creamer-Becerra.pdf> (Дата обращения 17.04.2020)

4. BP p.l.c. BP Statistical Review of World Energy 2018 [Электронный ресурс]: /BP Magazine. - URL: <https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2019-full-report.pdf> (Дата обращения 16.04.2020)

5. International Monetary Found. Perspectivas económicas. Las Américas. Desafíos crecientes [Электронный ресурс]: / IMF. -URL: <https://www.sciencespo.fr/opalc/sites/sciencespo.fr/opalc/files/FMI%20Regional%20economic%20outlook%202014.pdf> (Дата обращения 19.04.2020)

6. Galperin, C. Los subsidios a los combustibles fósiles en la agenda del G20/ C. Galperin, M. Lottici, C. Llana //Revista del Centro de Economía Internacional. -2010. -No. 18. -C. 107-133.

7. IMF. Staff report for the 2019 article IV consultation and request for an extended arrangement under the extended fund facility—press release [Электронный ресурс]: / IMF. -URL: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/03/20/Ecuador-Staff-Report-for-the-2019-Article-IV-Consultation-and-Request-for-an-Extended-46682> (Дата обращения 18.04.2020)

8. Infobase. Cientos de personas protestaron en Ecuador contra el aumento en el precio de los combustibles [Электронный ресурс]: / Infobase <https://www.infobae.com/america/america-latina/2018/12/28/cientos-de-personas-protestaron-en-ecuador-contra-el-aumento-en-el-precio-de-los-combustibles/> (Дата обращения 19.04.2020)

9. Presidencia de la Republica del Ecuador. Decreto Presidencial 883 [Электронный ресурс]: / Ecuador - URL: <http://apel.ec/biblioteca/decreto-883-2019-reforma-al-reglamento-sustitutivo-para-la-regulacion-de-precios-de-derivados-de-los-hidrocarburos/> (Дата обращения 17.04.2020)

10. Castillo, N. La crisis en Ecuador: Cronología para entender lo sucedido//Revista Panorama Global UIDE. -2019. -No. 7. -C. 2-3.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В БАССЕЙНЕ АМАЗОНКИ В ЭКВАДОРЕ

*Даниэла Александра Поланко Лоза, аспирант*

*Преподаватель Университета UTE, Кито, Эквадор*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данном исследовании анализируются социально-экологические конфликты в бассейне Амазонки в Эквадоре, вызванные потреблением нефти и эксплуатацией механизмов, которые использовали пострадавшие.*

Конфликты присутствуют всегда и во всех обществах, но они различаются по своему происхождению и пути их решения. Конфликт является одним из основных аспектов социальной жизни. Это объективные факты, возникающие из различий между субъектами, людьми, классами, социальными группами, этническими группами и отдельными людьми, каждый из которых отличается своим особым восприятием и пониманием реальности [1]. Кроме того, конфликт рассматривается как сложное социальное явление, состоящее из различных аспектов: субъектов, причин, динамики отношений, восприятия, индивидуальности, а также временного аспекта и пространственного. Существуют различные сценарии, по которым разворачиваются конфликты в семье, бизнесе, образовании, политике, окружающей среде, обществе и т. д. Они могут происходить на разных уровнях - местном, региональном, национальном и глобальном [2].

Следует отметить, что конфликты не всегда являются негативными, они также могут привести к положительным изменениям, если ими правильно управлять, создавая возможности и выгоды для вовлеченных сторон. В этом смысле важно управление конфликтами, рассматриваемое как стратегия для консультаций. Это междисциплинарная область исследований и действий, которая направлена на совместное принятие решений, особенно по сложным и спорным проблемам.[3]

В этой области есть альтернативы для разрешения конфликтов (АРСК), которые используются для обозначения всех способов, альтернативных судебному урегулированию социального конфликта [4]. Среди этих альтернатив, согласно Герреро (1999), различают: посредничество, содействие и переговоры. Это совместные и добровольные процессы [3].

*Посредничество* - это переговоры между сторонами в конфликте в присутствии третьей стороны, являющейся нейтральной и помогающей найти соглашение между конфликтующими сторонами, которое ведет к разрешению конфликта. Посредники не имеют права навязывать решение сторонам.

*Переговоры* - это социальный процесс, представляющий собой обсуждение, в которое вовлечены противоборствующие стороны лицом к лицу или их официальные представители, цель которого заключается в достижении соглашения, приемлемого для всех.

*Упрощение* заключается в помощи постороннего лица для проведения продуктивной встречи и расширения каналов связи между сторонами в конфликте.

Принимая во внимание, что в бассейне Амазонки конфликты, в основном социальные и экологические, имели место с 1970-х годов, возникает необходимость проанализировать, как проходили процессы их урегулирования, и как были достигнуты соглашения.

*Социально-экологические конфликты* - это социальные конфликты, которые возникают главным образом из-за нехватки определенных ресурсов или из-за их потенциальной деградации. Они могут возникнуть между гражданским сектором, частным сектором и государственным сектором [2].

В эквадорской Амазонии конфликты возникали из-за различных факторов, связанных с эксплуатацией природных ресурсов. Добыча нефти и промышленная переработка растительности привели к перемещению коренных общин, к ухудшению окружающей среды и культурным изменениям в социальных группах в регионе. Амазонка Эквадора исторически была признана, с одной стороны, за ее природные и культурные богатства, а с другой стороны, как остаток потенциальных природных ресурсов для их эксплуатации и использования, что социально и экономически затрагивает население, которое зависит от этих ресурсов [5]. В этом контексте зависимость от продажи нефти изменила экономику страны. Вследствие этого возникли социально-экологические конфликты, которые имели место в течение нескольких лет: концентрация населения в городах, выселение с территорий, хищничество в джунглях, эксплуатация рабочей силы, разливы нефти, что в свою очередь повлияло на качество воды и загрязнило растительность, поэтому продовольственные ресурсы были ограничены, а потребление иных продуктов питания вызывало болезни у детей и взрослых. Это привело не только к негативному воздействию на окружающую среду, но и к социальным разногласиям [1].

*Действия по разрешению конфликтов.* Оказавшись в таких условиях, коренные общины Амазонки столкнулись с трудностями, связанными с разрешением конфликтов. В этом контексте установление действующих лиц стало самой важной задачей.

В проанализированных нами конфликтах основными действующими лицами являются сообщества одиннадцати национальностей, которые существуют в Амазонии, с одной стороны, и, с другой стороны, нефтяные компании и государство [6].

Эти общины не могли сражаться в одиночку, поэтому первой стратегией, которую они создали, была локальная организация. В качестве отправной точки в 1980 году была создана Конфедерация коренных народов эквадорской Амазонской CONFENIAE, которая состоит из всех национальностей Амазонки, принадлежащих к 22 низовым организациям и федерациям в 6 провинциях Амазонки [7]. Эта организация начала свою деятель-

ность с борьбы общин за свои земли. Позже, в 1994 году, был создан Фронт обороны Амазонки, организация, объединяющая другие ассоциации, и целью которой является защита жизни и природных ресурсов Амазонки [8]. Эта организация выполняла функции посредника для пострадавших, и в то же время она играла ключевую роль в борьбе против компании «Тексако», которая загрязнила тысячи гектаров джунглей и экспроприровала общины с их территорий.

После этого были организованы ещё группы для решения социально-экологических конфликтов, среди них выделяют Федерацию Шуар, Федерацию Сиона, Кофан ACOINC, Кихуас-де-Пастаза OPIP, Наро FOIN, Sucumbios FOISE. Другие представители, которые выступали посредниками, являлись экологическими группами на Амазонке, а также институтами и неправительственными организациями [9].

Эти организации сопровождали посреднические и переговорные процессы с нефтяными компаниями и с государством. Во многих случаях соглашения не были полностью удовлетворительными для коренных народов, но удалось предотвратить частичное выселение с их земель, принять меры предосторожности для смягчения экологических и социальных последствий и обеспечить компенсацию пострадавшим.

В случае, если их запросы не были бы услышаны или переговоры были бы несправедливыми, коренные народы могли выразить протест по-разному - остановить промышленные водные пути, плотины и автомагистрали, а также препятствовать планам добычи таких компаний, как *Chevron, ConocoPhillips, ARCO, Andes Petroleum, ENI, Petrobras, CGC* и Talisman и других. Их усилиями можно было остановить добычу нефти. Это укрепило права коренных народов в регионе [10].

В этом смысле общины проявили гибкость в переговорах, поскольку экономическая политика Эквадора ориентирована на зависимость от эксплуатации сырой нефти. Результатами переговоров стали: реинвестирование прибыли от продажи нефти в образовательные проекты, культуру, центры здоровья в общинах и т. д.; предоставление базовых услуг; выплата компенсации за ущерб окружающей среде. Это позволило так же требовать у добывающих компаний норм соответствия стандартам безопасности, чтобы минимизировать вредное воздействие на окружающую среду.

Следовательно, разрешение конфликтов в Амазонии зависело от организации сообществ и политической власти в государстве, поэтому существовала необходимость во внешних участниках или посредниках, которые сопровождали процессы, и, у которых во многих случаях также были свои интересы. Это приводило к конфликтам, которые не всегда разрешались без насилия, и которые в целом не благоприятствовали наиболее пострадавшим.

До сих пор Эквадор является нефтезависимой страной. После выхода из ОПЕК ее новые добывающие цели направлены на увеличение продаж нефти, что приведет к большему количеству социально-экологических кон-

фликтов в Амазонии, вызванных чрезмерной эксплуатацией ресурсов и экспроприации исконных коренных народов, которые десятилетиями противодействовали проникновению посторонних на их земли, и потере их культуры. На данный момент сообщества организованы и должны будут продолжать бороться за свои права, пытаясь вести переговоры с государством с целью сохранить свой образ жизни и свою культуру.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ortiz, P. Marea negra en la Amazonía: Conflictos socioambientales vinculados a la actividad petrolera en el Ecuador [Текст] – М: Abya Yala, 1995. – 424 с.
2. Torres Fernández, R. Métodos alternativos de resolución de conflictos socio-ambientales / Clark A. // Omnia. Derecho y sociedad. – 2019. – № 22. С. 37– 53.
3. Ortiz, P. Comunidades y Conflictos socioambientales: Experiencias y desafíos en América Latina. [Текст] – М: Abya Yala/FAO, 1999. 465 с.
4. Глазл, Ф. Конфликт-менеджмент/ Настольная книга руководителя и консультанта [Текст] – М: Калуга, 2014. 516 с.
5. Polanco, D. ¿Es el ecoturismo una alternativa al turismo de aventura en el cantón El Chaco? // Turismo y Sociedad. – 2017. – № 10. С. 151 – 157.
6. Fontaine, G. Enfoques conceptuales y metodológicos para una sociología de los conflictos ambientales [Текст] – М: Foro Nacional Ambiental, 2004. – 533 с.
7. CONFENAIE [Электронной ресурс] —URL: <https://confeniaie.net/>. (Дата обращения 15.04.2020)
8. Frente de Defensa de la Amazonía [Электронной ресурс] —URL: <http://www.ecuanex.net.ec/fda/fda.htm>. (Дата обращения 14.04.2020)
9. Guerrero, P. Aproximaciones conceptuales y metodológicas al conflicto social. [Текст] // Comunidades y Conflictos socioambientales: Experiencias y desafíos en América Latina / Ortiz, P. – М: Quito: Abya Yala, 1999. С. 35– 88.
10. Koenig, K. Las Cuencas Sagradas del Amazonas: Bosques amazónicos indígenas "Territorios para la vida" están bajo amenaza. [Текст] учебное пособие. – М: Amazon Watch, 2019. 42 с.

#### МЕДИАЦИЯ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ НАЛОГОВЫХ СПОРОВ В СУБЪЕКТАХ РФ

*Дерли Елизавета Николаевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье исследованы особенности научного значения понятия «налоговая медиация». С помощью сравнительного анализа, а также институтов налоговой медиации и налогового мониторинга сформировали вывод об ошибочности теоретического, а также практического использования данного понятия.*

Медиация – это процедура, с помощью которой разрешаются различные конфликты при содействии специально назначенного независимого лица (медиатора), который действует в целях достижения обеими сторонами взаимовыгодного решения для них. Данная процедура в нашей стране появилась недавно — с 1 января 2011 г. вступил в юридическую силу Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1, с. 35].

В зарубежных странах для разрешения правовых конфликтов применяются, такие примирительные процедуры как: урегулирование спора самими сторонами путем переговоров (negotiation); урегулирование спора с помощью независимого посредника, который способствует достижению сторонами соглашения (mediation, conciliation); урегулирование спора с помощью посредника-арбитра, который в случае недостижения соглашения уполномочен разрешить спор в порядке арбитража (med-art); урегулирование спора с участием руководителей предприятий, их юристов и третьего независимого лица, возглавляющего слушание дела (mini-trial).

В России медиация характерна целым рядом обстоятельств, среди которых можно отметить, во-первых, чрезмерную загруженность судов, которые необходимо было разгрузить, а во-вторых, возможность оперативного разрешения конфликта с помощью медиатора в условиях сохранения конфиденциальности.

Медиатор способствует тому, что, помогает, а также создает сторонам условия, чтобы они могли найти решение сами. Медиация – это не механизм, а способ урегулирования спора, в котором медиатор, является нейтральной, а также беспристрастной стороной, в том числе не принимает участия в формировании решения. Главными преимуществами медиации является добровольность; конфиденциальность процедуры; краткие сроки, что способствует экономии времени и средств; возможность достижения результата, путем переговоров; сокращение служебной нагрузки в судах вследствие уменьшения количества судебных разбирательств; быстрый и доступный способ урегулирования споров [2]. Отличительными чертами процедуры медиации в нашей стране являются: волеизъявление сторон; добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сто-

рон, беспристрастность и независимость медиатора; может быть досудебной и судебной; порядок проведения может устанавливаться сторонами; медиативное соглашение есть итоговый акт, завершающий процедуру медиации [3, с. 133].

Для признания института налоговой медиации нужно ответить на вопрос о возможности проекции обозначенных общих правил медиации в плоскость налоговых отношений. Налоговый кодекс РФ закрепляет процедуру досудебного урегулирования споров, которые возникают между государством и налогоплательщиком. В ч. 2 ст. 138 прописывается возможность судебного обжалования актов налоговых органов ненормативного характера, действий, а также бездействий их должностных лиц (за исключением актов ненормативного характера, которые приняты по итогам рассмотрения жалоб, апелляционных жалоб, а также актов ненормативного характера федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов, действий или бездействия его должностных лиц) исключительно после их обжалования в вышестоящий налоговый орган.

Такого рода урегулирование нарушает обозначенный ранее принцип равенства, потому что сама процедура осуществляется с помощью налоговых органов, которые представляют интересы государства. В рамках осуществления данной деятельности налоговых органов – создается самостоятельное структурное подразделение – отдел досудебного урегулирования, т. е. решение принимает сторона, которая участвует в налоговых отношениях, в рамках которых и возник данный спор, а не профессиональный посредник – третий субъект, который не имеет заинтересованности в результате процедуры.

Дискутируя о возможности становления института налоговой медиации, не следует учитывать и о ч. 3 ст. 1 Закона о медиации, в которой прямо указывается на необходимость закрепления в отраслевом федеральном законодательстве (в данном случае – Налоговом кодексе РФ) возможности распространения положений Закона о медиации на сферу налогообложения. В настоящее время такое упоминание в законодательстве о налогах и сборах отсутствует, поэтому можно рассматривать как правовое основание невозможности применения института медиации для разрешения налоговых споров. Доказывает полученный вывод и ч. 5 указанной статьи Закона о медиации, которая прямо запрещающая применение института медиации для разрешения споров, которые затрагивают публичные интересы, которые обеспечивают цель налогообложения.

Поэтому, обозначать закрепленное в налоговом законодательстве досудебное урегулирование споров как налоговую медиацию крайне ошибочно и в теоретическом и в практическом смысле. Применение данного терминологического инструментария способно породить в налогоплательщике ошибочную уверенность в том, что разрешении возникшего спора с налоговыми органами посредником, не имеющим заинтересованности в сущно-

сти результата разрешения спора, сформировать в его сознании позиции о синонимичности закрепленной в Налоговом кодексе РФ процедуры досудебного урегулирования споров с институтом альтернативного их разрешения.

Но возможность применения процедуры, которая сможет обеспечить интересы налогоплательщика до применения относительно него государственных властных действий, законодательно установлена. Здесь в данном случае говорится о налоговом мониторинге, который в самом общем смысле следует рассматривать как процедуру, чье применение ориентировано на создание обоюдовыгодных условий и обстоятельств как для государства, так и для налогоплательщика в будущем [4, с. 242-243].

Ценность проведения медиации в рамках урегулирования спора заключена в достижении взаимовыгодного для сторон правового конфликта решения, что и позволяет сохранить устойчивые хозяйственные связи между участниками гражданского оборота в дальнейшем [5, с.40].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лукьяновская, О.В. О возможности применения процедуры медиации при разрешении конфликтов на государственной гражданской службе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ovozmozhnosti-primeneniya-protsedury-mediatsii-pri-razreshenii-konfliktov-na-gosudarstvennoy-grazhdanskoj-sluzhbe> (дата обращения: 09.04.2020).
2. Никитина, Е.А. Развитие Я-концепции одаренных старшеклассников: от теории к практике: методическое пособие [Текст] / Е.А. Никитина. – Курск, 2008.
3. Приженникова, А.Н. Коляда Г.Ю. Применение медиации в России и за рубежом: актуальные вопросы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primeneniye-mediatsii-v-rossii-i-za-rubezhom-aktualnye-voprosy> (дата обращения: 09.04.2020).
4. Лайченкова, Н.Н. Медиация в налоговом праве: вопросы правильности и эффективности использования терминологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-nalogo-vm-prave-voprosy-pravilnosti-i-effektivnosti-ispolzovaniya-terminologii> (дата обращения: 09.04.2020).
5. Андреева, М.А. Пути совершенствования института медиации в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-sovershenstvovaniya-instituta-mediatsii-v-rossii> (дата обращения: 09.04.2020).

## КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ СУПРУГАМИ: ПРИЧИНЫ И ИХ РАЗРЕШЕНИЕ

*Дородных Кристина Алексеевна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются такой вид семейных конфликтов как конфликты между супругами. Выделены причины и этапы конфликта между супругами. Рассмотрены способы разрешения конфликтов между супругами.*

Семья – это малая социальная группа, с установленными в ней нормами и правилами, базированными на ценностях, а также древнейший институт человеческого взаимодействия. В каждой семье возникают проблемные ситуации, обусловленные противоречивостью интересов, мотивов и потребностей – эти ситуации и являются конфликтными.

Семейные конфликты могут быть разными, например, где в роли противодействующих сторон могут выступать супруги, дети, родители и дети, бабушки, дедушки, тёти, дяди и другие родственники. Однако самыми распространёнными считаются конфликты между супругами, а также родителями и детьми – их можно назвать типичными семейными конфликтами [1].

В большинстве случаев конфликты между супругами возникают из-за того, что не удовлетворяются их потребности. Основными причинами таких конфликтов являются:

- Эгоистичность;
- Несовместимость супругов в психосексуальном плане;
- Неудовлетворённая потребность в подтверждении личной значимости и неуважение одного партнёра к чувству собственного достоинства другого;
- Неудовлетворённая потребность в получении позитивных эмоций из-за отсутствия внимания, понимания, заботы;
- Неудовлетворённая потребность во взаимопонимании и взаимопомощи, когда дело касается таких вопросов, как отношение к родителям, воспитание детей, ведение домашнего хозяйства;
- Разные желания в проведении свободного времени, различия в хобби и увлечениях [2].

Помимо этого, выделяют факторы, которые воздействуют на супружеские отношения. К ним относятся кризисные периоды в развитии семьи. Можно выделить четыре кризисных периода в жизни семьи:

1. Первый период – это первый год совместной семейной жизни. Сюда относят адаптацию людей друг к другу, к новым условиям жизни и притирку характеров.

2. Второй период – это период появления детей. На этом этапе отмечается ухудшение возможности карьерного и профессионального роста суп-

ругов, сокращение возможностей для независимой самореализации, состояние хронической усталости жены, обусловленное уходом за ребёнком, а также столкновения взглядов супругов на процесс воспитания детей.

3. Третий период – это период среднего супружеского возраста, во время которого отмечают, главным образом, конфликты однообразия, т.к. постоянное нахождение супругов друг с другом и получение одних и тех же эмоций влияют на перенасыщение людей друг другом.

4. Четвёртый период – наступает спустя 20-25 лет совместной жизни. Его причинами являются страх одиночества, который связан с тем, что дети покидают отчий дом, усталость друг от друга, тягость к новизне в отношении, а также приближение старости.

Огромнейшее воздействие на появление конфликтов между супругами могут оказывать и внешние факторы, такие как постоянная занятость мужа или жены, ухудшение финансового состояния семьи, невозможность найти хорошую работу или отправить детей в детский сад/школу. При этом, имеют место быть и социальные причины, например, изменение моральных ценностей, новые взгляды на место женщины в семье, экономические кризисы и многое другое.

Разрешение конфликтов между супругами находится в зависимости от того, на какие уступки они готовы пойти друг для друга. Одним из основных условий является отказ от победы в конфликтной ситуации. Нужно понимать, что победа, которая достигнута за счёт поражения близкого человека – уже не победа вовсе. Несмотря на то, какая вина лежит на любимом человеке, уважать его нужно всегда. Поэтому, прежде всего, нужно спросить себя о том, что является причиной конкретного поведения «второй половины» и что наибольшим образом волнует именно вас. Также не стоит посвящать в свои проблемы окружающих: знакомых, друзей, соседей и даже родных, так как благополучие семьи находится в руках самих супругов [3].

Отдельное внимание стоит уделить наиболее радикальному способу разрешения конфликтов между супругами – развод. Согласно мнению семейных психологов, ему могут предшествовать три этапа:

1. Эмоциональный – подразумевает отдаление друг от друга, безразличие, потерю любви и доверия;
2. Физический – отдельное проживание друг от друга;
3. Юридический – документальное расторжение брака.

Несмотря на то, что во многих ситуациях развод способен избавить людей от отрицательных эмоций, омрачавших жизнь, он может иметь и противоположные последствия – деструктивные. Например, нервно-психические расстройства, депрессивные состояния, детские психологические травмы, разочарование в противоположном поле и т.д. Поэтому для развода должны быть самые серьёзные основания, а сами супруги должны быть уверены, что это правильный шаг, который пойдёт им только на пользу [4].

Всё вышесказанное позволяет нам сделать вывод, что для предотвращения конфликтов в семье нужно уважать не только себя, но и близких людей, не накапливать обид и впускать в свою жизнь как можно меньше негатива. Делать замечания более мягко и тактично, а возникающие проблемы решать сообща. Нужно стремиться к доверию и взаимопониманию, быть более внимательным и отзывчивым. Искать точки соприкосновения, вместе проводить досуг, и главное, не потерять любовь и добрые отношения с близкими людьми из-за давления серых будней.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Артамонов Е.И., Екжанов Е.В., Зырянов Е.В. и др. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования: Учеб. пособие для студентов высшего учебного заведения / Под ред. Е.Г. Силяевой. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 192с.
2. Шнейдер Л.Б. Психология семейных отношений: Курс лекций. – М.: Апрель-Пресс: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 512с.
3. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зувев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.
4. Авсиевич М.Т., Мельник Л.И. Супружеские конфликты и пути их преодоления. – М.: Материал в помощь лектору, 1988.-22с.
5. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всерос. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.
6. Сысенко В.А. Устойчивость брака. Проблемы, факторы, условия. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 198с.

### СЕНСОРНАЯ ДЕПРИВАЦИЯ В СЕМЬЯХ ВО ВРЕМЯ САМОИЗОЛЯЦИИ

*Дубков Даниил Максимович, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена анализу статистических данных по проблеме сенсорной депривации в семьях в период карантина. Автор рассматривает межличностные конфликты в период самоизоляции и дает практические рекомендации по их предотвращению.*

Возникший в китайской провинции новый тип коронавируса COVID-19, шагает по всему миру с бешеной скоростью. Ежедневно заражению подвергаются сотни, а то и тысячи человек. И чтобы хоть как-то противостоять ему и замедлить его действия, правительство многих стран вынуждены были ввести радикальные меры – карантин или самоизоляцию людей.

В этих обстоятельствах людям приходится круглосуточно взаимодействовать с близкими. И в науке для этого есть специальный термин – *сенсорная депривация*. «Карантин или самоизоляция – это и есть полная депривация. В этот момент происходит смещение акцентов внимания с внешнего мира на ваше ближайшее окружение. Вы начинаете замечать те вещи, которые вас раньше не беспокоили» [1].

Вышеуказанные меры очень тяжело сказываются на людях. Когда вся семья вынуждена находиться дома на самоизоляции, в замкнутом пространстве друг с другом, то все старые конфликты вскрываются. Каждый из членов семьи хочет продолжать жить, в соответствии со своими привычками и желаниями, и не каждый из семьи готов идти на компромисс, и подстраиваться под мнение и привычки остальных. Так возникают семейные конфликты, которые могут происходить между супругами, родителями и детьми, средним и старшим поколениями [2, с. 326-327].

Тяжелая нагрузка на психику приводит к внезапным вспышкам раздражительности, агрессии или к отчаянию и депрессивному состоянию. Режим самоизоляции – это не тюрьма, но экстраординарные условия карантина могут привести к серьезным ссорам в семье и даже к насильственным действиям. Подобные стрессовые ситуации называют «*тюремным неврозом*» [3].

На сегодняшний день статистика по всему миру показывает, что во время самоизоляции возросло количество семейных конфликтов, случаев семейного насилия. Так службы спасения в Европе и Азии фиксируют резкий рост числа обращений на горячие линии от жертв издевательств со стороны супругов и самих актов проявления агрессии – во Франции на 30%, а в Китае – втрое. В феврале полиция провинции Хубэй, бывшей эпицентром заболевания и целиком отправленной сидеть по домам, сообщила о трехкратном увеличении случаев домашнего насилия по сравнению с прошлым годом – с 47 до 162.

Во Франции, где избиениям и насилию со стороны нынешних и бывших партнеров ежегодно подвергаются около 219 тыс. женщин, число случаев домашней агрессии за последние карантинные недели увеличилось на 30%, в Париже эта печальная статистика подросла сразу на 36%.

Недалеко ушла и Испания, совсем недавно ужесточившая наказание, как за изнасилования, так и за другие проявления недостойного поведения в семьях. 19 марта была зафиксирована первая официальная жертва карантина – в Валенсии муж убил жену прямо на глазах у детей спустя всего пять дней после начала режима вынужденной изоляции.

Рост тревожных звонков сразу на 30% на горячую линию, связанную с домашним насилием, был также отмечен на Кипре. Схожая ситуация сложилась и в Великобритании, где, по официальным данным сразу 1,6 млн. человек столкнулись с этой проблемой. Многие города заявили о росте на 20% случаев насилия внутри собственных квартир.

На украинскую горячую линию по противодействию домашнему и гендерному насилию только за три недели февраля поступило более 1700 кризисных звонков. В равной мере тревогу бьют в США, Индии и Бразилии и, конечно же, в Италии, в которой лишь в прошлом году приняли новый, крайне жесткий, закон по проблеме насилия над женщинами после волны прокатившегося по стране «фемцида» (то есть преднамеренного убийства женщин) [1].

В России пока известно только об одном официальном случае семейного насилия (убийство) во время самоизоляции. Как официально показывает статистика, звонки на службу «112» снизились до 3-4х за сутки, тогда как прежде их количество колебалось в диапазон 6-10, а в праздничные дни и больше.

Психологи дают ряд рекомендаций для режима самоизоляции. В первую очередь надо обсудить в семье правила, по которым она будет жить во время карантина. Также надо поговорить со всеми членами семьи о возникших проблемах, недосказанности, обидах. Ввести четкий распорядок дня: привычный семейный ритм придает уверенность и укрепляет в стрессовых ситуациях. Но распорядок дня придется адаптировать ко всем членам семьи.

Во-вторых, составляя режим дня, определяйте время, когда вы будете заниматься со своим детьми и что им будет разрешено делать в течение дня. Это поможет ребенку справиться с неожиданно образовавшимся свободным временем, т.к. он перестал ходить в детсад, школу и т.д. Ребенку в этой трудной ситуации нужно больше вашего внимания, постарайтесь не ругать и не наказывать ребенка, не срывать своего раздражения на него, почаще хвалите, будьте оптимистичны с ним. Ребенку это будет внушать чувство защищенности, уверенность [4, с. 183-184].

И обязательно каждому члену вашей семьи нужно выделить время, когда он принадлежит только себе и занимается только собой. Это снизит вероятность конфликтов. Находите время для расслабления. Техник множе-

ство. Например, «если спокойно, закрыли глаза и попытались прислушаться к своему телу, дыханию...». Также очень важно в самоизоляции искать новые источники и способы контактов. Нам также необходимо *правильное ощущение единения*. Новыми источниками контакта может стать совместная игра или готовка с друзьями по видеосвязи. Телефонные разговоры не всегда помогают, потому, что они привычны и их недостаточно [5].

Полученные данные подчеркивают необходимость общения в семье, уделение внимания друг к другу, но и важно, чтобы у каждого было свое время и личное пространство, надо научиться находить время для расслабления, а также помнить о том, что карантин когда-нибудь закончится, и мы должны за это время сохранить свои семьи и отношения!

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Телеканал «Россия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://russian.rt.com/russia/news/731375-psiholog-rekomendacii-konflikty-samoizolyaciya> (дата обращения 06.04.2020).
2. Тарасова, Н.В. Основные проблемы трудоустройства молодых специалистов и их адаптация к условиям современного рынка труда [Текст] / Н.В. Тарасова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: материалы II Всероссийской заочной научно-практической конференции – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – С. 324-327.
3. Zakon.kz Чрезвычайное положение начало действовать в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.zakon.kz/5014553-rechalnaya-statistika-za-vremya.html> (дата обращения 17.03.2020).
4. Королева, Н.В. Морально-психологическое здоровье студенчества и качество высшего профессионального образования [Текст] / С.Э. Харзеева, Т.Ю. Копылова, Н.В. Королева, А.А. Ткачева // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их решения: материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. – С. 183-184.
5. Информационно-аналитическое агентство «Восток России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eastrussia.ru/material/psiholog-lyudi-okazalis-sovershenno-ne-gotovy-k-samoizolyatsii/> (дата обращения 07.04.2020).



**ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ СЕМЕЙНОЙ МЕДИАЦИИ***Дудина Виктория Олеговна, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается медиация как один из способов разрешения семейных конфликтов. Описаны преимущества использования этого метода для устранения непонимания между людьми.*

В жизни каждого человека случаются конфликты. Это совершенно нормально, ведь все мы разные. Конфликты происходят в семье, в бизнесе, на работе. Большинство людей старается избежать спора, а в случае его возникновения – договориться мирными средствами и способами. Но эмоции и враждебный настрой зачастую становятся препятствием к конструктивному разговору. И в такой ситуации для разрешения спора стороны чаще всего обращаются в суд. При этом тратится много времени, сил, денег и здоровья. Каждая сторона хочет, чтобы решение было принято только в ее пользу. Однако в суде всегда есть выигравший и проигравший. Самым эффективным способом разрешения конфликтов, основанным исключительно на интересах сторон, является процедура медиации.

Весомый вклад в исследование медиации внесли такие ученые как: О. В. Аллахвердова, Д. Х. Валеев, Х. Бесемер, Д. Л. Давыденко, Л. Паркинсон, М. Пель, Е. В. Попаденко, М.А. Романенко, Г. Севастьянов, Д. Э. Столетова, Д. Кроули, В. В. Лисицын, Р. Р. Максудов, Г. Мега, Дж. Ниренберг, Е. И. Носырева, Р. Фишер, Б. Христоф, А. Н. Чумиков, Н. С. Шатикина, Ц. А. Шамликашвили, У. Юри, В. Ф. Яковлев.

В последние годы медиация стала отдельной профессией и закреплена официально в Федеральном законе от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». При этом медиация – это внесудебная практика, не требует участия государственных органов [1].

В России имеется ряд проблем, которые тормозят эффективное внедрение семейной медиации. Основными являются отсутствие официального оформления института посредничества, недостаток профессиональных медиаторов, неготовность судебной системы принятия в свой штат медиаторов из-за угрозы конкуренции. В своей статье «Эффективность семейной медиации. Почему ее надо вводить в России» Добряк К. Ю. считает, что введение института семейной медиации в России позволит сократить количество разводов и увеличит демографическую численность в нашей стране, а также несомненно послужит эффективным толчком для развития и широкого применения семейной медиации в России [2].

Акцент следует сделать на том, что процедура семейная медиация как альтернативная процедура разрешения споров применяется при взаимном волеизъявлении сторон. В России сложилась тенденция если и разрешать конфликты, в том числе и семейные, то или как уже было сказано сами

или, в крайнем случае, обращаться в суд, что конечно имеет положительный результат, но крайне редко и является очень долгим процессом [3].

В отличие от судебного процесса медиация позволяет наиболее безболезненно найти компромисс, решить проблемы более цивилизованным методом, а самое важное - получить результат, который будет максимально устраивать участников спора, потому что делается акцент на сотрудничестве сторон, а не на состязании (как в судебном процессе). Решение, к которому стороны приходят при семейной медиации, в выполнении которого будут заинтересованы, принимается добровольно без оказания какого-либо давления с соблюдением всех законных прав и считается достигнутым лишь тогда, когда интересы каждого будут удовлетворены.

Семейная медиация имеет место там, где конструктивный диалог уже невозможен без постороннего вмешательства. Медиатор проводит переговоры между супругами и другими членами семьи, помогая им понять друг друга, найти компромисс и, в зависимости от обстоятельств, сохранить семейные отношения или мирно разрешить психологические или юридические проблемы, в том числе связанные с имуществом, содержанием и воспитанием детей. Он может также помочь восстановить отношения после развода, это особенно важно, когда есть общие дети [4].

Медиация позволяет сохранить эмоциональные силы сторон, не допустить ухудшения отношений или распада семьи, а наоборот улучшить их за счет четкого осознания сторонами спора истинных интересов и потребностей друг друга; позволяет обсудить супругам (близким родственникам) те вопросы, которые невозможно обсудить в семейной обстановке (одна из задач медиатора является обеспечение благоприятного психологического климата для беседы); если в спор вовлечены дети, то медиация помогает родителям в том, чтобы сфокусироваться на индивидуальных потребностях и чувствах их детей и выработать схему дальнейших отношений, а при разводе сохранить свой статус родителей и ровные отношения друг с другом; ни одна из сторон не уходит неудовлетворенной, так как все решения супруги принимают добровольно без оказания на них давления и с соблюдением всех их законных прав; причем заседание по семейной медиации считается законченным тогда, когда интересы каждого из супругов будут удовлетворены [5].

В г. Курске 23.08.2012 г. создан «Центр Медиации и права», директором которого является Шашкина Елена Анатольевна. Этот центр очень востребован и имеет только хорошие отзывы. Елена Анатольевна развивает этот центр во всех направлениях решения конфликтных ситуаций. Как результат, в том числе ее деятельности, по статистике в г. Курске с каждым годом уменьшается количество разводов.

Таким образом, семейную медиацию можно считать одним из ведущих направлений государственной семейной политики [6], целью которой является обеспечение государством необходимых условий для реализации семьей ее функций и повышения качества жизни семьи [7]. Введение ин-

ститута семейной медиации в России также позволит сократить количество разводов, что увеличит демографическую численность в нашей стране.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамликашвили Ц.А. Медиация о вопросах и ответах [Текст] / Ц.А. Шамликашвили.- М.: Издательство «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. - С. 9.
2. Добряк, К. Ю. Эффективность семейной медиации. Почему ее надо вводить в России [Электронный ресурс].- URL: <https://moluch.ru/archive/181/46309/> (дата обращения: 16.04.2020 г.)
3. Мельниченко Р.Г. Медиация как способ разрешения конфликтов [Текст] / Р.Г. Мельниченко // Социальный конфликт в различных нормативно- семиотических системах.- Казань: Казан.ун-т, 2012. - С.160 -161.
4. Медиация [Текст] : учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. - СПб.: Редакция журнала Третьейский суд, 2016. - С.12.
5. Ворошилова, О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.А. Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С.14.
6. Ворошилова, О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.В. Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С.18.
7. Чернышова, О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - №1. –С.79.

#### КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ НА РАБОТЕ, ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СПОСОБЫ ВЫХОДА ИЗ НИХ

*Дылевский Евгений Вячеславович, студент*

*Юго-Западный государственный университет, Курск, Россия*

*Статья раскрывает поведенческие особенности людей в конфликте на рабочем месте, виды конфликтов и протекание, и способы выхода из них.*

В жизни каждого из нас случается недопонимание, ссора и, к сожалению, вражда. Одни из самых распространённых, это конфликты на работе, есть множество методик, чтобы их избежать, но они возникают вновь и вновь это мешает производительности труда и от этого страдает, и начальник, и простой рабочий. Однако, существуют случаи, когда конфликт идет на пользу, он раскрывает мнение людей к общей проблеме, что помогает быстро решить ее, если прислушаться к сторонам конфликта.

Конфликт (лат. conflictus – столкновение) – столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия [1]. Причины конфликта можно разделить на объективные и субъективные. К числу объективных чаще всего можно отнести ресурсно-материальные факторы, а также организационно-управленческие. В качестве основных примеров можно привести материальные притязания, будь то распределение денежных ресурсов на работе или плохая организация труда. К числу субъективных причин возникновения конфликтов можно отнести поведенческие факторы такие как ущемление интересов, психологическая несовместимость работников, недостатки в действиях руководителя и т.д.

Рассмотрим особенности протекания конфликта в организации.

В начале конфликта, конфликтующие настроены на борьбу друг с другом. При отсутствии такой установки конфликт не разгорится, так как конфликтующие группы будут отказываться от действий в силу боязни, равнодушия, расслабленности или других причин. Протекание конфликта в организации зависит этапов группового взаимодействия в коллективе. Таких этапов можно выделить три: стадия интеграции, стадия конфронтации, стадия ассимиляции [2].

На стадии интеграции в новое общество человек пытается проявить лучшие качества и присматривается к каждому члену рабочего коллектива, анализирует основные характеристики рабочего места и коллектива. Производя изменения на рабочем месте, человек неизменно приобретает некоторое количество отрицательных оценок и тем самым провоцирует некий конфронтационный круг. Спустя некоторое время этот круг может распаться сам собой либо перерасти в стойкое неприятие. Если же, спустя определенный период времени, человек примет ценности трудового общества либо сможет корректировать их в соответствии со своими нормами и ценностями, группы могут прийти к консенсусу, и человек благополучно ассимилирует в рабочий коллектив [3].

Кроме того, можно выделить два основных направления взаимодействия в коллективе — кооперацию и конкуренцию. Первое, кооперация - это объединение во имя общего дела, при котором интересы участников коллектива не противоречат друг другу. Такое взаимодействие подразумевает взаимответственность, взаимопомощь, высокую включенность. И низкое стремление к спорам и конфликтам. Конкуренция выражается в несогласованности действий в угоду личным интересам. Успех одного участника коллектива при этом часто означает неуспех его коллег. И, соответственно, возникают конфликты в коллективе [4].

Конкуренция бывает здоровая, когда соперники действуют добросовестно, и нездоровая, когда участники коллектива поступают вопреки нормам этики и корпоративным стандартам. Кооперацию и конкуренцию противопоставляют, однако у конкуренции есть не только минусы (напряженная обстановка, текучка кадров), но и плюсы: повышение эффективности,

кадровая селекция, разработка передовых идей. Главное, чтобы соперничество проходило по правилам здоровой конкуренции и под контролем руководителя.

На втором этапе конфликта следует значительное усиление интенсивности конфликтных взаимодействий. Если причина не исчезает и конфликтную ситуацию не удастся погасить усилиями других работников и руководства, он переходит на эмоциональный уровень, когда оппоненты испытывают сильную неприязнь друг к другу. Интенсивность резко возрастает вплоть до достижения критической точки конфликта [5].

На третьем этапе критическая точка конфликтной ситуации пройдена конфликт и может развиваться в нескольких направлениях в зависимости от степени открытости организации или подразделений, участвующих в конфликте. Либо конфликт протекает с притоком ресурсов и длится очень долгое время, либо без притока и быстро проходит.

Последним этапом конфликта в организации следует считать его разрешение.

1) негативный - участники конфликта не уступают друг другу, конфликт усугубляется. Возможно дальнейшее обострение отношений вплоть до их разрыва;

2) компромиссный - обе стороны идут на уступки и находят решение, которое удовлетворяет их. Конфликт исчерпывается;

3) конструктивный - стороны находят решение, которое приводит к укреплению отношений. [6]

Можно догадаться, что третий вариант наиболее рациональный. Если всегда применять конструктивный метод, то конфликтные ситуации могут не повториться. При негативном разрешении конфликта, шансы на благополучный исход минимальны, так как каждый участник конфликта будет отстаивать свою точку зрения до последнего. Что касается второго способа, то этот способ, тоже не является совершенным, ведь после 2-3 конфликта, участники перестанут уступать друг другу.

Почти все люди, хотят решить конфликт мирным путем. Однако есть работники, которые от конфликтов и ссор получают удовольствие. Именно руководитель должен взять на себя роль миротворца. Чтобы избежать конфликтных ситуаций, необходимо прежде всего прислушиваться к своим коллегам и принимать разные точки зрения.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Морозов А. В. Деловая психология. – СПб.: Союз, 2000 - 576 с.
2. Шейнов, Виктор Управление конфликтами. - М.: Питер, 2014. – 576 с.
3. Как разрешить конфликтную ситуацию на работе: разбор проверенных способов // <https://www.insales.ru/blogs/university/kak-razreshit-konfliktnuyu-situatsiyu-na-rabote>
4. Раков П. Где взять силы для успеха в любых делах и личной жизни Павел. – СПб.: Питер, 2014 – 224 с.

5. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.

6. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.

### ПРОБЛЕМА СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Дюкова Анастасия Михайловна, бакалавр*

*Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена рассмотрению основных подходов к пониманию стрессоустойчивости в современной психологической науке.*

Проблема развития стрессоустойчивости у молодежи в наше время является достаточно актуальной, так как в этот период молодые люди сталкиваются с проблемами, которые связаны как с возрастными изменениями, так и с недостаточным количеством мероприятий, посвященных профилактике стрессовых состояний и развитию стрессоустойчивости. [1; 2; 3]

Анализ современных научных исследований позволил сделать вывод о многообразии подходов к определению стрессоустойчивости личности, однако интегративный подход к данному феномену кажется нам наиболее содержательным и емким, так как учитывает всю совокупность компонентов личности, обеспечивающих успешность деятельности в эмоционально напряженной обстановке и способствующих сохранению психологического здоровья. [4]

Существует четыре основных подхода к пониманию стрессоустойчивости, которые реализуются в исследованиях ряда психологов.

Для первого характерно сведение стрессоустойчивости к проявлениям воли. Известно, что разные психические процессы могут взаимодействовать и взаимовлиять друг на друга. Так, например, человек может волевым усилием, приемами аутогенной тренировки изменять свое эмоциональное состояние. Остановившись на этом моменте как основном, некоторые авторы трактуют стрессоустойчивость, как способность управлять возникающими эмоциями при выполнении деятельности.

Второй подход основывается на том, что для психических процессов характерна интеграция, результатом которой являются сложные психические образования. В них могут войти разные психические явления. Это отно-

сится и к стрессоустойчивости. Видимо, поэтому ряд авторов определяет ее как интегративное свойство личности. Так, сопоставив различные точки зрения на нее, П.И. Зильберман приходит к выводу, что под стрессоустойчивостью следует понимать интегративное свойство личности, характеризующееся таким взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, которое обеспечивает оптимальное успешное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке.

В рамках второго подхода находится понимание как свойства психики, благодаря которому человек способен успешно осуществлять необходимую деятельность в сложных условиях.

Считая стрессоустойчивость интегральным свойством личности или свойством психики, очень важно определить место и роль в нем соответственно эмоционального компонента. В противном случае произойдет отождествление стрессоустойчивости с волевой и психической устойчивостью, которые также могут рассматриваться как интегральные свойства личности, обеспечивающие успешное достижение цели деятельности в сложной эмоциональной обстановке. Другими словами, соотнося результаты деятельности со стрессоустойчивостью, нельзя не учитывать, что успех выполнения необходимых действий в сложной обстановке обеспечивается не только ею, но многими личностными качествами и опытом человека.

Третий подход базируется на единстве энергетических и информационных характеристик психических свойств, на теории самоорганизации кибернетических систем. Стрессоустойчивость возможна в таком случае на основе резервов нервно-психической энергии, которая связывается с особенностями темперамента, силой нервной системы по отношению к возбуждению и торможению, подвижности, мобильности нервных процессов.

Суть этого подхода выражается в понимании стрессоустойчивости как свойства темперамента, позволяющего надежно выполнять целевые задачи деятельности за счет оптимального использования резервов нервно-психической эмоциональной энергии.

Рациональный момент в подходе авторов к изучению стрессоустойчивости - подчеркивание роли эмоционального возбуждения в экстремальных условиях деятельности. Действительно, поскольку эмоциональное возбуждение характеризуется состоянием активации различных функций организма, повышением психической готовности к различным неожиданным действиям, постольку оно является необходимым условием использования ресурсов личности для успешного выполнения деятельности.

Польский психолог Я. Рейковский, останавливаясь на стрессоустойчивости как гипотетической особенности человека, говорит о двух ее значениях: 1) человек устойчив к стрессам, если его эмоциональное возбуждение, несмотря на сильные раздражители, не превышает пороговой величины; 2) человек устойчив к стрессам, так как, несмотря на сильное эмоциональное возбуждение, в его поведении не наблюдается нарушений. [5]

Основными направлениями исследований стрессоустойчивости, по Я. Рейковскому, являются: физиологическое (изучение зависимости эмоциональной устойчивости от свойств нервной системы), структурное (изучение регуляторных структур личности) и поиск особого механизма в виде самоконтроля.

Рассмотрим четвертый подход к пониманию и исследованию стрессоустойчивости. Известно, что каждый психический процесс (познавательный, эмоциональный, волевой) относительно независим от других и обладает специфическими особенностями. Применительно к эмоциональному процессу это означает, что ни волевой, ни познавательный процессы, ни тем более свойства личности (направленность, темперамент, характер, способности), несмотря на взаимосвязи, не обязательно входят в его состав. Четвертый подход основывается на выявлении собственно характеристик стрессоустойчивости. [6]

Таким образом, анализ литературы позволил нам в контексте четырех основных подходов к пониманию стрессоустойчивости, представленных в современной психологической науке, выделить базовые психологические особенности личности, обуславливающие стрессоустойчивость.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Характер и уровень самооценки на стрессоустойчивость личности у молодых людей [Электронный ресурс]: URL: <https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/3760/1/> (Дата обращения 14.05.2020)
2. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
3. Копылова, Т.Ю. Психолого-педагогическая поддержка развития некоторых ключевых (общекультурных) компетенций студентов в образовательном процессе [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2011. - № 1. - С. 56-60.
4. Исследование стрессоустойчивости у современной молодежи [Электронный ресурс]: URL: [https://www.myuniversity.ru/Психология/Исследование\\_стрессоустойчивости\\_у\\_современной/226399\\_2500473\\_страница1.html](https://www.myuniversity.ru/Психология/Исследование_стрессоустойчивости_у_современной/226399_2500473_страница1.html) (Дата обращения 14.05.2020)
5. Проблема развития стрессоустойчивости студентов [Электронный ресурс]: URL: <https://moluch.ru/archive/91/19750/> (Дата обращения 14.05.2020)
6. Подходы к изучению стрессоустойчивости личности [Электронный ресурс]: URL: [https://vuzlit.ru/846051/podhody\\_izucheniyu\\_stressoustoychivosti\\_lichnosti](https://vuzlit.ru/846051/podhody_izucheniyu_stressoustoychivosti_lichnosti) (Дата обращения 14.05.2020)

## ФАКТОРЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КОМПАНИИ «ROCKET 10»

*Железняков Дмитрий Андреевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются причины возникновения трудовых конфликтов. Проанализированы способы их профилактики и разрешения.*

Исследование факторов возникновения конфликтов очень актуально, поскольку в настоящее время их количество в разных организациях не только не уменьшается а, наоборот, с каждым годом увеличивается. Причины способствующих этому очень много - это социальная напряженность, экономический рост, заработная плата, межличностные отношения.

Поскольку трудовые конфликты частое явление в любой организации и невнимание к ним и к их разрешению может приводить к серьезным последствиям, даже до разрушения эффективного функционирования всей организации, именно поэтому урегулирование любых конфликтных ситуаций является крайне важной задачей любого руководителя.

Процессом, связанным с формированием технологии предотвращения, профилактики и управления организационными и трудовыми конфликтами могут заниматься разные службы организации такие как: руководство, служба управления персоналом, психолог, конфликт - менеджер, профсоюзный комитет [1].

Содержание понятия «психологическая помощь» представлено в совокупности основных направлений профессиональной деятельности практического психолога: психопрофилактике (психопросвещении), психодиагностике, психокоррекции, психологическом консультировании и психотерапии [2].

Исследованием природы и причин возникновения трудовых конфликтов занимались и занимаются до сих пор, так например Э. Мэйо в своей теории «человеческих отношений» писал о том, что трудовой конфликт возникает по причине не интегрируемости рабочих в социально организованную структуру предприятия. Р. Дарендроп писал, что конфликты между так называемым «господством» и «подчинением» будет всегда.

Ряд ученых внесли свой огромный вклад в изучение данной проблемы, среди которых А. Е. Миронов (2002), М. А. Климов (1978), Г. В. Игумнова (1996), они считают, что конфликты с психологической точки зрения - это осознаваемое противоречие, воспринимаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность, направленную на его преодоление [3].

Исследуя данную проблему, социологи определили, что при возникновении конфликтной ситуации между сотрудниками теряется около 15% рабочего времени [4]. Так, например в «Rocket10» был создан департамент - HR (Human Resources Manager). Они не только занимаются правильным

подбором персонала, но и профилактикой и предотвращением конфликтных ситуаций с помощью беседы с психологами, корпоративной деятельности (объединяющей коллектив). Каждую пятницу компания собирает своих сотрудников в игровой комнате после обеда, где они могут пообщаться на отвлеченные темы, обсудить выигрышные сделки, поделиться опытом, так же для сплоченности команды подбирают разные квесты и проводят их. Все это в комплексе помогает контролировать ситуацию внутри команды, избегать конфликтных ситуаций [5].

Несомненно, наличие конфликтных ситуаций между сотрудниками любых компаний – неизбежно, но в данный период времени существует огромное количество способов их профилактики, многое зависит от руководителя [6]. Поэтому в нашем, стремительно развивающемся мире этому вопросу стоит уделять особое внимание, т.к. успех компании напрямую зависит от работоспособности ее сотрудников [7].

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Козлов С.А. Конфликт в организациях [Текст] / С.А. Козлов // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. - 2007. - № 113. - С. 129.
2. Носырева Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. - М.: Городец, 2005. – С. 32.
3. Бугаков В.М. Управление персоналом [Текст]: учебник / В.М. Бугаков, В.П. Бычков, В.Н. Гончаров. - М: Центр города инфракрасный, 2013. –С. 237.
4. Егоров Е.Е. Инновационные тенденции в управлении персоналом организации [Текст] / Е.Е. Егоров, В.А. Бондаренко // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сб. ст. по материалам III Всероссийской науч.-практ. конф. - Н. Новгород: Нижегородский гос. пед. ун-т им. Козьмы Минина, 2017. - С. 254.
5. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы) [Текст] : автореферат дис.... кан. пед. наук / О.Л. Ворошилова. – Курск: КГУ, 2005. –С.7.
6. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 85.
7. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дисс... канд. псих. наук 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. – С.11.

**КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ***Жеурова Кристина Вячеславовна, магистрант**Юго-Западный государственный университет г.Курск, Россия*

*Статья посвящена конфликтам в студенческой среде в медицинских образовательных учреждениях. Описана их психологическая профилактика.*

В настоящее время любой человек может столкнуться с различиями во взглядах, убеждениях и интересах людей, которые его окружают. неотъемлемой частью студенческой жизни являются межличностные конфликты, которые могут привести к негативным последствиям. Поэтому исследование причин конфликтов и поиск способов их разрешения, а главное предупреждения, является актуальной проблемой.

Конфликтная ситуация - это ситуация, в которой участники (оппоненты) отстаивают свои несовпадающие с другими цели, интересы и объект конфликта [1].

Тема социальных конфликтов в обществе, в настоящее время, получила большое распространение, что связано с теми процессами, которые происходят в российском обществе. Отечественные ведущие конфликтологи Гришина Н.В., Парыгин Б.Д., Донцова А.И. связали межличностный конфликт со спецификой деятельности в трудовых коллективах.

В студенческой среде встречаются различные виды и уровни конфликтов. Чаще всего это внутриличностный конфликт, вызванный внутригрупповыми проблемами, привнесённый извне и вызывающий внутригрупповую напряжённость. Межличностный конфликт (ценностно-нормативный, статусно - ролевой, психологической несовместимости) [2].

Г.И. Козырев пишет, что социальные конфликты объективно неизбежны в любой социальной структуре, так как они являются необходимым условием общественного развития [3]. Важным аспектом в социально-нравственном становлении личности является профилактика конфликтов, заключающаяся в такой организации жизнедеятельности субъектов социального взаимодействия, которая либо сводит к минимуму вероятность возникновения конфликтов между ними, либо способствует конструктивному, «безболезненному», разрешению возникающих противоречий.

Исследование было проведено на базе Щигровского филиала ОБПОУ «Курский базовый медицинский колледж». Цель: исследование конфликтных ситуаций и способов их предупреждения и разрешения в группе студентов. Первым этапом профилактики конфликтов в колледже стала диагностическая работа с обучающимися отделения «Сестринское дело».

Студентам было предложено ответить на вопросы: 1) «Возникают ли в вашей группе конфликтные ситуации?»

Полученные результаты представлены с помощью рис.1

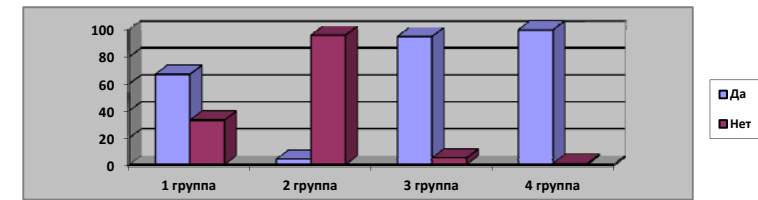


Рис. 1 Сравнительные данные возникновения конфликтных ситуаций в студенческих группах

Анализ полученных данных показал, что на первом курсе конфликты возникают реже, чем в других группах. В тоже время изучение образа жизни большинства студентов показало, что в систему их социальных ценностей конфликты не интегрированы: они как бы «символичны», не переходят из сознания в поведенческую сферу [4].

Второй вопрос: «Какой тип конфликта встречается чаще в вашей группе?». Исследование показало, что большинство опрошенных студентов (100% студентов 2 группы и 85% студентов 1 группы) считают чаще всего возникающим тип конфликта «студент-студент». Опрос показал, что 47 % студентов четвертой группы вступали в конфликт с преподавателями, у студентов 2 группы такая ситуация не возникала.

Третий вопрос: «Каковы на ваш взгляд причины возникающих конфликтных ситуаций?». Полученные данные показывают, что главными факторами являются характерологические проявления личности конфликтующих, либо зависть, агрессия, хамство. Лишь малая часть студенческих межличностных контактов порождает конфликты из-за состязательности. Характер конфликтов «студент - преподаватель» в незначительной мере касается личности преподавателя, его поведения в отношении студентов, несправедливости оценивания знаний [5].

Студентами были предложены следующие способы профилактики конфликтных ситуаций:

- 1) соблюдать правила делового этикета,
- 2) быть гуманнее, добрее в процессе общения [6],
- 3) развивать навыки общения, взаимодействия;
- 4) выполнять учебные задания преподавателей,
- 5) развивать духовно-нравственные ценности личности [7].

Необходима дальнейшая организация коррекционно-развивающих занятий. Студенты узнают, что одним из основных способов выхода из внутриличностных конфликтов является адекватная оценка ситуации, в которой оказался индивид. В.Н. Чернышова предлагает следующие пути для работы в данном направлении: «работу с педагогами по повышению уровня этно-психолого-педагогической компетентности; проведение бесед, лекций, тренингов с целью повышения степени толерантности к предста-

вителям других национальностей; организацию круглых столов, диспутов» [8].

Таким образом, в современных условиях важным становится толерантное восприятие естественных различий между людьми, формирование умения выявлять конфликты на ранней стадии и разрешать их в процессе сотрудничества.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Глухова А. В. Конфликты в студенческой среде: проблемы диагностирования и урегулирования [Текст] / А. В. Глухова, Е.Ю. Красова // Вестник ВГУ. Серия Гуманитарные науки, 2003. – С. 48.
2. Козырев Г. И. Введение в конфликтологию [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / Г. И. Козырев. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2011. – С. 17.
3. Сидоренко Е. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию [Текст] / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2001. - С. 74.
4. Корнилова Т. В. Сравнение личностных особенностей российских и американских студентов (по опроснику А. Эдварса) [Электронный ресурс]. – URL: <http://lib.mgppu.ru/opacunicode/app/index.php?url=/notices/index/IdNotice:81005/Source:default> (дата обращения: 06.03.2020).
5. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы) [Текст] : автореферат дис.... кан. пед. наук / О.Л. Ворошилова. – Курск: КГУ, 2005. –С.7.
6. Ворошилова О.Л. Особенности лексико-грамматической стороны речи детей с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению [Текст] / О.Л. Ворошилова // Информационные проекты в медицине и педагогике : материалы международной научно-практической конференции, 2014. –С.42.
7. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.
8. Чернышова В.Н. Этнопсихологические аспекты превенции межэтнических конфликтов в образовательной студенческой среде [Текст] / В.Н. Чернышова // Вестник Российского нового университета, 2014. – С. 41.

#### ОСОБЕННОСТИ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДЫХ СЕМЬЯХ

*Журавель Евгений Сергеевич, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается вероятность возникновения конфликтов в молодых семьях, разбираются причины возникновения конфликтов и способы их разрешения.*

Брачно-семейные отношения в обществе - очень важная сфера существования, как отдельных индивидов, так и государства в целом. Молодая семья – только недавно сформировавшееся и недостаточно окрепшее образование в институте семьи. Молодым людям только предстоит пройти вместе через все трудности, которые их будут всюду поджидать. Причем проблемы могут прийти не только извне, но и изнутри. По статистике большее количество разводов приходится как раз на молодые семьи, которые прожили меньше 3 лет, поэтому конкретно им стоит уделить особое внимание.

В первое время совместной жизни у супругов возможно образование такого явления как семейный конфликт. Семейный конфликт – это столкновение потребностей, идей или интересов, которые противопоставляются друг другу. Если вовремя не принять меры по правильному разрешению конфликта, он может привести к серьезным последствиям, вплоть до разрыва отношений. Очень важно понимать не только, как выйти из этой проблемы, но и по каким причинам она может возникнуть снова [1].

В каждой из таких семей конфликты могут протекать либо в открытой в форме в виде скандалов и ссор, либо в скрытой форме в виде внутреннего недовольства. Начинаются они из-за целого ряда причин, а их достаточно много: это могут быть и различия во взглядах на семейную жизнь, и нереализованные желания, и неудовлетворенные потребности, обостренные вредные привычки, измены, неуважительное отношение друг к другу и многое другое. Также и черты характера самих супругов имеют большое значение в развитии конфликта. Злость, капризность, вспыльчивость или эгоизм – будь эти черты хотя бы у одного из пары, это лишь усложнит конфликт. [2]

Чтобы выявить наличие конфликтов в молодых семьях, их причины и способы разрешения, мною был проведен опрос среди 12 молодых супружеских пар (возраст обоих супругов 24-35 лет), чей срок состояния в браке не превышает 5 лет.

В результате опроса среди опрошенных оказалось 30% респондентов, которые утверждают, что конфликты в их семье – частое явление. По словам 40% опрошенных конфликты случаются, но редко. У 30% - конфликты почти не наблюдаются.

На вопрос о том, в каких сферах возникают конфликты, пары чаще всего выделяли материальные, жилищные, психологические, культурно-

досуговые. Из конкретных причин конфликтов наиболее было выделено вмешательство в отношения родственников со стороны (по мнению 53% опрошенных). Также в число основных причин вошли также материальные трудности, разница в интересах и взглядах, тяжелый характер одного из супругов.

На вопрос о том, как бы они охарактеризовали большую часть своих конфликтов в семье, 70% отнесли их к «мелочным разногласиям», а 30% к серьезным выяснениям отношений.

Выбирая стратегию поведения в конфликте, молодые супруги отдают предпочтение компромиссу, сотрудничеству и конфронтации (60, 25 и 15% соответственно).

В 35% семей инициатором примирения становится один из супругов, в 30% - оба супруга в равной степени. У 17% конфликты разрешаются сами собой, а у 18% для разрешения конфликта требуется третья сторона, как правило, из друзей или родственников. Помимо этого, среди опрошенных выяснилось, что 20% считают желательным обращение супругов к специалистам. Из них некоторые также признаются, что хоть и признают необходимость вмешательства третьего лица, но обращаться не стали бы.

Таким образом, по результатам опроса видно, что конфликты в молодых семьях случаются довольно часто, но не несут с собой серьезные скандалы. Возникают в основном из-за жилищных, материальных и психологических проблем, свойственных современной молодой семье. При разрешении конфликтов большинство пар прибегают к компромиссу и справляются самостоятельно, однако, некоторые семьи все же нуждаются в помощи специалиста.

Можно составить основные причины конфликтов в семье любых возрастов:

- Неудовлетворенность потребности в ценности и значимости своего «Я». Она, как правило, проявляется в нарушении чувств собственного достоинства, пренебрежительном отношении, неуважении, оскорблениях и обид.
- Неудовлетворенность потребности в положительных эмоциях. Отсутствие ласки, заботы и нежности, эмоциональная холодность, снижение внимания и недопонимание со стороны любого супруга и вызывают недовольство, которое также может выразиться в конфликте вкупе с другими причинами.
- Пристрастие одного из супругов к алкоголю или азартным играм, а также к другим вещам, приводящим к большим затратам денежных средств.
- Разногласия супругов в финансовых вопросах, касающиеся взаимного бюджета, содержания семьи, вклада в ее материальное обеспечение.
- Неудовлетворенность потребности во взаимопомощи и поддержке, в том числе в ведении домашнего хозяйства.

- Сексуальная неудовлетворенность. [4]

В целом, счастливые семьи отличаются не отсутствием или низкой частотой конфликтов, а малой их глубиной и сравнительной безболезненностью. Каждый разрешенный конфликт усиливает взаимопонимание, взаимоуважение и увеличивает заботу друг о друге. Поэтому необходимо отметить, что не всякий супружеский конфликт имеет отрицательное значение [5]. Есть конфликты, которые помогают супругам выработать единые позиции по спорным вопросам. В процессе таких конфликтов выясняются не только потребности и интересы друг друга, но и складываются новые, совместные взгляды и вкусы. Хотя после ссоры и остается тяжелый осадок, но супруги начинают бережнее относиться друг к другу, стремятся лучше понимать друг друга. Впоследствии такая ссора воспринимается как случайность, недоразумение. Главная задача не в том, чтобы устранить или предотвратить конфликт, а в том, чтобы сделать его продуктивным. [6]

Молодая семья – сложное время создания общих потребностей, интересов, взглядов, вкусов и привычек. Иными словами, необходимо из двух различных «я» создать систему «мы». Это нелегкая задача. Конфликт в ней, как и в любой другой семье, неизбежен. Поэтому супругам необходимо быть готовым к нему: уметь предотвратить с самого начала, или сделать его конструктивным, что только укрепит отношения. От того, насколько пара сможет адаптироваться, освоить новые роли, создать обстановку взаимопонимания и уважения, зависит прочность супружества и создание благоприятного климата для дальнейшего развития отношений.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Богданов Г. Т., Богданович Л. А., Полеев А. М. и др. Супружеская жизнь: гармония и конфликты [Текст] / сост. Л. А. Богданович. — 2-е изд. — М.: Профиздат, 1999.
2. Ковалев С.В. Психология современной семьи : Информ.-метод. материалы к курсу "Этика и психология семейн. жизни" : Кн. для учителя - М. : Просвещение, 1988. - 207 с.
3. Сысенко В.А. Супружеские конфликты - М. : Мысль, 1989. - 173 с.
4. Конфликтология : [Учеб.] для студентов вузов / [В. П. Ратников, В. Ф. Голубь, Г. С. Лукашева и др.]; Под ред. В. П. Ратникова. – М.: ЮНИТИ, 2001. - 512 с.
5. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.
6. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.



## МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

*Зарубина Кристина Александровна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается сущность медиации как альтернативного способа разрешения споров, её основные принципы, особенности.*

Институт медиации в России появился достаточно давно. Впервые о данном альтернативном способе разрешения конфликтов правоприменители заговорили в XIX в. после появления в стране системы коммерческих судов [1, С. 78]. Однако сама процедура примирения сторон в России существовала и с более раннего периода. Так, по замечаниям В.Л. Климентова, ещё в Древней Руси с помощью посредников пытались разрешить споры между князьями, а в крестьянской общине и вовсе для улаживания тех или иных конфликтов долгое время все решения по различным вопросам принимались «в высшем свете» [2, С. 6].

В современный период в российском законодательстве данный правовой институт получил нормативное закрепление в 2010 г. после принятия Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации)».

В определении законодателя медиация – «это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» (п. 2, ст. 2 ФЗ от 29.07.2010 №193-ФЗ) [3]. Однако в научном сообществе встречаются и альтернативные определения. Так, Е.В. Маркова рассматривает медиацию как форму посредничества, внесудебное урегулирование споров, позволяющее разрешить между сторонами разногласия с помощью, так называемой, нейтральной стороны [4, С.236]. В. О. Климашевская заключает, что процедура медиации – это, в первую очередь, не публичная процедура разрешения конфликтов [5, С.57-58]. Н.А. Соколова даже называет медиацию своеобразной технологией разрешения споров, которая состоит из нескольких этапов и каждый из них имеет свою цель [6, С.74]. Иные учёные подчёркивают, что медиация представляет собой процесс, где стороны встречаются с нейтральным, беспристрастным посредником (медиатором), который ими был совместно избран, для того, чтобы помочь им вести переговоры, выработать взаимоприемлемое жизнеспособное решение. При этом особо важно отметить, что самым главным в тоже время первоначальным признаком такого посредничества является добровольность волеизъявления сторон [7, С.131].

Так, анализируя разные толкования понятия «процедуры медиации», в том числе нормативно закреплённое определение, можно заключить, что медиация является междисциплинарной областью, находящейся на стыке психологии, юриспруденции, конфликтологии и других дисциплин. Кроме

того, можно отметить, что эта процедура предполагает обязательно добровольное волеизъявление сторон, направленное на урегулирование сложившегося конфликта с помощью посредника.

Особо стоит сказать о том, что в настоящее время в российском праве выделяют три вида медиации: досудебную, внесудебную и судебную. Так, если конфликт разрешается до обращения сторон в суд, то такой порядок называют досудебным, после – судебным, а если спор пытаются урегулировать с помощью посредника-медиатора без обращения в судебные инстанции с иском, то такой порядок учёные определяют, как внесудебный [8, С.159-163].

Условиями медиации в соответствии с действующим Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 №193-ФЗ являются свободное волеизъявление сторон (добровольное согласие на проведение процедуры медиации), наличие самого медиатора (лица, помогающего сторонам прийти к консенсусу), согласие сторон на исполнение решений.

К принципам проведения процедуры медиации закон относит добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, равноправие сторон, а также независимость и беспристрастность самого медиатора (ст. 3) [3].

Так, добровольность проведения процедуры медиации должна быть выражена в согласии сторон на разрешение конфликта таким порядком, в соответствии с предусмотренными условиями, сроками. Конфиденциальность урегулирования спора состоит, в первую очередь, в том, что медиатор ликвидирует конфликт без обнародования информации, которая касается деятельности сторон. Сотрудничество и равноправие сторон в разрешении спора посредством проведения процедуры медиации выражаются во взаимодействии на равных основаниях спорящих. Сам медиатор, в соответствии с принципами проведения процедуры медиации, должен быть независимым и беспристрастным, т.е. не должен придерживаться какой-либо линии поведения. Кроме того, его деятельность, как отмечают учёные, должна быть многофункциональной, поскольку медиатор одновременно является и оценщиком конфликта, и активным слушателем, и генератором альтернативных предложений, и беспристрастным организатором процесса, и расширителем ресурсов, и испытателем выполнимости и реалистичности решений, и помощником в выработке окончательных соглашений, их достижений [7, С.131-140]. Поэтому настоящий медиатор должен быть одновременно и юристом, и психологом, и конфликтологом, а также владеть некоторыми знаниями из иных смежных областей [9; 10].

Таким образом, институт медиации в России появился задолго до его нормативного закрепления и в настоящее время продолжает совершенствоваться. Процедуру медиации можно обозначить, как альтернативный способ разрешения конфликтов, посредничество, особую технологию урегулирования споров с помощью нейтральной и беспристрастной стороны – медиатора. При этом для проведения действительно справедливого про-

цесса обязательно необходимо придерживаться принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества, равноправия сторон, независимости и беспристрастности медиатора.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Елисеева, Т.С. Развитие института медиации в отечественном праве: историко-правовой анализ [Текст] / Т.С. Елисеева // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. – 2015. – №3. – С.78 – 82.
2. Клементов, В.Л. Медиация в схемах и таблицах [Текст]: учеб. пособие / В.Л. Рогов. – М.: Радунца, 2011. – 160 с.
3. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 №193-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (Дата обращения 08.04.2020)
4. Маркова, Е.В. Медиация как форма посредничества [Текст] / Е.В. Маркова // Символ науки. – 2015. – №6. – С. 236 – 237.
5. Климашевская, В.О. Медиация как альтернативный способ разрешения экономических споров [Текст] / В.О. Климашевская // Вестник науки и образования. – 2018. – №11 (47). – С.57 – 58.
6. Соколова, Н.А. К вопросу о принципах медиации [Текст] / Н.А. Соколова // Вестник ЮУрГТТУ. – 2016. – №10. – С.74 – 79.
7. Панкратов, В. А., Позинская, К. А. Медиация - альтернативный способ разрешения споров [Текст] / В.А. Панкратов, К.А. Позинская // Вестник БГУ. – 2008. – №2. – С.131 – 140.
8. Пушкина, Т.Н. Понятие и значение медиации [Текст] / Т.Н. Пушкина // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2017. – №3. – С.159 – 163.
9. Маврин, О.В. Медиация как элемент модернизации гражданского общества современной России [Текст] / О.В. Марвин // ВЭПС. – 2013. – №1. – С.156 – 159.
10. Кузнецова, А.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации [Электронный ресурс] : мультимедийное учебное пособие / Кузнецова А. А., Ворошилова О. Л., Никитина Е. А. - Курск : ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России, 2018.

### ИССЛЕДОВАНИЕ МЕДИАЦИИ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО МЕТОДА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

*Захаров Антон Евгеньевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются актуальные аспекты развития института медиаторства и формирования качественно новых механизмов самоуправления экономической системы.*

В последнее время в России проблемам развития института медиации и его применения уделяется серьезное внимание. Федеральная целевая программа экономического развития России до 2024 года [6] закрепила идею внедрения медиации в качестве одного из приоритетных направлений модернизации экономики регионов.

Можно сделать вывод, что в России сформирована структура института медиации, заложен базис, благодаря которому он должен развиваться. Однако научно-обоснованная концепция применения данного института в российской экономической системе еще окончательно не сформировалась.

Медиация – это междисциплинарная область, находящаяся на стыке юриспруденции, психологии, социологии, конфликтологии и т.д. Медиация – это процесс, в котором стороны встречаются с совместно избранным, беспристрастным, нейтральным посредником, который помогает им вести переговоры, с целью выработки взаимоприемлемого жизнеспособного решения в условиях различия интересов между ними.

В сегодняшнем виде медиация появилась только во второй половине XX века. Сначала она обосновалась в США, Англии и Австралии и позже появилась в западной Европе. При этом, если провести краткий исторический анализ, то медиацию можно встретить там, где без принятия различий, дальнейшее движение вперед было невозможно или обязательного к исполнению решения можно было скорее добиться переговорами, нежели через нормы или иерархический порядок. С применением медиации стало понятно, что в некоторых случаях возможности этого метода во многом превосходят судопроизводство.

И.В. Решетникова предлагает рассматривать медиацию как форму примирения сторон, в ходе которой нейтральное лицо, избранное добровольно сторонами (исходя из его компетенции и авторитета), проводит переговоры [2].

И.Ю. Захарьяшева рассматривает посредничество как один из способов альтернативного разрешения спора, направленного на достижение взаимоприемлемого и целесообразного соглашения между спорящими сторонами в целях добровольного урегулирования правового конфликта полностью или в части на основе конструктивных переговоров и сотрудничества, при котором по взаимному волеизъявлению субъектов – участников спора

привлекается посредник (лицо, обладающее квалификацией, необходимой для участия в урегулировании конкретного правового конфликта), решения которого не носят обязательного характера для лиц, имеющих материальную заинтересованность в исходе спора [3].

М.В. Гвоздарева рассматривает медиацию как процедуру, направленную на мирное разрешение конфликта, устранение его причин и последствий, которая может быть завершена достижением соглашения [4].

В защиту предложения об обязательной медиации говорит позиция, указанная в утвержденной в 2008 году Правительством РФ "Стратегии развития финансового рынка Российской Федерации на период до 2020 года": "по мере развития механизмов и институтов медиации следует рассмотреть целесообразность введения обязательного досудебного этапа использования медиации при возникновении отдельных наиболее сложных категорий корпоративных споров в области *эмиссии ценных бумаг, раздела активов, слияний и поглощений* и иных случаях, существенным образом затрагивающих права и интересы инвесторов" [5].

Также, значимость медиации заключается в возможности выйти за рамки обозначенного спора и выявить истинные причины конфликта, выработать совместное решение по его разрешению и урегулированию [6].

Кроме того, медиация в полной мере содержит в себе нравственные императивы обязательного соблюдения требований, обеспечивающих возможность эффективного проведения процедуры и обязательного добровольного выполнения достигнутых договоренностей. Принципы медиации требуют их соблюдения безоговорочно, без рассуждения, без сомнения. Это та нравственная максима, которая распространяется на все грани и этапы медиации без исключения [6; 7]. Процедура медиации реализуется на основании взаимного волеизъявления сторон, принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора. А именно это, по сути, и является императивными отношениями, так как это универсальные, общечеловеческие алгоритмы поведения людей в отношении одного к другому [8].

Одним из главных условий развития рыночных отношений в современном обществе является самоорганизация по взаимному соглашению формально равноправных субъектов хозяйствования. Это предполагает:

- наличие органов и институтов, способствующих установлению контактов между потенциальными партнёрами, облегчающих выбор наиболее эффективных из них;
- наличие общих правил, законов, нормативных актов, регулирующих отношения субъектов хозяйствования.

Взаимосвязь указанных процессов организации и самоорганизации как отражение государственного регулирования, с одной стороны, и доступной субъектам свободы самоопределения с другой, в рыночных условиях осуществляется через создание и функционирование определённой институциональной структуры. Совокупность институтов выступает тем механизмом, который обеспечивает синтез, взаимосвязь и взаимодействие процес-

сов организации и самоорганизации. С конструктивной точки зрения институциональная организация общества представляет собой совокупность органов и институтов организационно и материально обеспечивающих основные рыночные процессы – взаимный поиск друг друга продавцами и покупателями, товародвижение, обмен товаров на деньги, а также хозяйственно-экономическую и финансовую деятельность рыночных структур. Механизмы согласования интересов хозяйствующих субъектов выступают неотъемлемым элементом институциональной организации развитого рыночного хозяйства. Следует заметить, что в России практически нет традиций саморегулирования, что сказывается на состоянии развития «третьего сектора» [8].

Важной тенденцией развития современного общества является то, что негосударственные некоммерческие организации играют всё более значительную роль в решении ключевых задач формирования гражданского общества и важнейших социально-экономических проблем. Целью некоммерческих организаций является направление инициативы «снизу» в социально-полезное русло. Этим и создаётся уникальная возможность плавного, безболезненного объединения всеобщих государственных интересов и интересов частных, индивидуальных – через форму интереса определённых общественных групп – в рамках гармоничного, не конфликтующего гражданского общества.

Рассматривая процессы создания и развития медиаторства, необходимо отметить, что значимость данного явления выходит за рамки появления нового инструмента экономического управления и воплощает в себя более сложные и глубокие процессы, связанные с ростом институтов самоуправления в гражданском обществе, без которого не могут эффективно работать рыночные механизмы. [9] Сам механизм некоммерческого хозяйствования является достаточно новым для отечественной экономики и его необходимо развивать и совершенствовать.

Развитие некоммерческих организаций, а также их взаимодействие с государственными и региональными органами власти являются значительным резервом организационно-управленческой деятельности, который может быть задействован для решения задач формирования механизмов медиаторства, и, тем самым, для решения задачи повышения устойчивости в развитии региона.

Развитие самоуправления в экономике инициирует процессы самоорганизации и коллективизма, в ходе которых объединённые личные интересы, так называемые индивидуальные полезности, приводят к росту общественной полезности: экономии в потреблении ресурсов и сокращение бюджетных дотаций. Формы общественного самоуправления создают институциональную, социальную и широкую финансово-экономическую базу для развития регионального самоуправления.

Таким образом, процессы развития медиаторства должны стать основой формирования местной системы управления нового качества, при этом

инициативы хозяйствующих субъектов к самоорганизации и саморазвитию, к самоуправлению в виде создания различных ассоциаций и объединений достигнут те же характеристики роста эффективности и отдачи, что и сами экономические агенты, и смогут действовать на реализацию общественно одобренной программы с помощью профессиональных менеджеров. Это позволит постепенно реорганизовать и модернизировать переходную институциональную структуру отечественной экономики в развитую хозяйственную систему с мощными механизмами общественной самоорганизации.

В качестве ключевого направления развития инфраструктуры институциональной устойчивости региона, которое позволит решать задачи как медиаторства, так и вопросы, связанные с поддержкой предприятий малых форм собственности для конкретного региона, можно выделить:

- стимулирование создания некоммерческих организаций для задач согласования экономических интересов;
- образование интеграционных форм хозяйствования.

Институциональные характеристики становления медиаторства в значительной степени определяются существующими условиями деятельности некоммерческих объединений, реализующих значимые коммуникационно-организационные функции. При этом, несмотря на обилие различных инициатив и программ, развитие теоретико-методологического обеспечения становления новых организационно-экономических структур управления, отечественная рыночная инфраструктура испытывает острый недостаток в механизмах согласования интересов в самых широких сферах экономической деятельности [10]. С этих позиций развитие медиаторства в работе некоммерческих организаций, прежде всего, различных бизнес-объединений, выступает основой формирования системы управления нового качества, реализующей механизмы экономического саморегулирования.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. N 316 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика» (с изменениями и дополнениями от 29.03.2019 г.)
2. Решетникова, И.В. Право встречного движения. Посредничество и российский арбитражный процесс // Медиация и право. Посредничество и примирение. – 2007. – №2(4). – С. 53.
3. Зайцев, А.И., Захарьяшова, И.Ю., Балашова, И.Н., Балашов, А.Н. Альтернативное разрешение споров: учебно-методический комплекс. – М., 2007. – С. 319.
4. Гвоздарева, М.В. Посредничество как метод альтернативного разрешения корпоративных конфликтов: автореф. дис. канд. социол. наук. – М., 2016. – С. 16.

5. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2008 N 2043-р "Об утверждении Стратегии развития финансового рынка Российской Федерации на период до 2020 года" // "Собрание законодательства РФ", 19.01.2009, N 3, ст. 423.

6. Ворошилова, О.Л., Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход: сборник статей 8-й Всероссийской конференции с международным участием. (Курск: 22-23 ноября 2018 г.). – Курск, 2018. С. 254-260.

7. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

8. Иванова, Е.В. Медиация как междисциплинарный метод устойчивого развития региона // Наука и мир. – 2015. – №2 (18). – С.36-37.

9. Теория и практика медиаторской деятельности: монография / Юго-Западный государственный университет; [под ред. Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова]. Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2017. – 192 с.

10. Давиденко, В.А., Ткачева, Н.В., Тарасова, Н.В. Информационные источники анализа финансовых результатов предприятия // Актуальные проблемы и перспективы развития бизнеса: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2018. С. 108-112.

### ОСНОВНЫЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

*Зими́на Елена Александровна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

*В статье рассматриваются основные альтернативные формы разрешения конфликтов в современной России, основные проблемы их применения, нормативно-правовая база использования альтернативных форм разрешения конфликтов.*

В истории России достаточно долгое время осуществлялось административное руководство почти всеми сферами государственной и общественной жизни. В результате чего, разрешение социальных конфликтов опиралось на определенные полномочия правительственных и судебных органов.

Однако, с усложнением существующих и появлением новых социальных отношений в обществе, встала необходимость изменения сложившегося положения. Именно поэтому сегодня в российской социальной науке всё большую актуальность приобретает проблема разработки аль-

тернативных (отличных от судебных процессов) эффективных технологий разрешения социальных конфликтов.

Для обозначения всех технологий, альтернативных судебному урегулированию социального конфликта в зарубежных научных концепциях широко используется выражение «альтернативное разрешение споров и конфликтов» (АРСК). Как официально признанная и принятая в науке технология АРСК возникла только в 1970-е гг. в США и Западной Европе [1].

Самыми распространёнными формами АРСК являются: арбитраж, третейский суд, мировые соглашения, медиация (посредничество), т.е. переговоры конфликтующих сторон без посредника. Однако на практике эти формы часто комбинируют, чтобы получить соответствующую разновидность, наилучшим образом удовлетворяющую условиям конкретного социального конфликта. Третейский суд и арбитраж – одна из самых известных форм АРСК. Посредничество (медиация), возможно, самая универсальная и безболезненная форма разрешения конфликта, но ее эффективность во многом определяется знаниями, умениями и независимостью посредника [1; 2].

Все формы АРСК направлены на то, чтобы добиться двух целей: сохранить время и деньги сторон конфликта и сгладить острые углы судебной системы.

Переговоры – это двусторонний (многосторонний) процесс совместного поиска взаимоприемлемого решения социального конфликта. Отсутствие в России представлений о данной процедуре как об эффективной форме выхода из конфликтной ситуации и навыков ведения самих переговоров является основной причиной редкого обращения к данной форме АРСК [1]. Для широкого применения данного процесса необходимо:

- 1) разработать теоретическую базу;
- 2) организовать обучение в профессиональных образовательных организациях.

Арбитраж и третейское разбирательство в российском обществе еще не стало общепринятой практикой, и поэтому говорить о достаточном развитии этой альтернативной формы, как формы разрешения споров и конфликтов еще рано. Однако, стоит отметить, что в последнее время возрос интерес к третейскому разбирательству. Третейские суды как форма разрешения конфликтов приобретают все больший вес и популярность. А связано это с тем, что данный суд представляет собой суд, избранный по соглашению сторон для разрешения конкретного спора гражданско-правового характера, с обязательством подчиниться решению этого суда.

Третейский суд может создаваться для рассмотрения и разрешения отдельного, разового дела, после разрешения которого, он прекращает существование (разовый суд). Третейский суд может быть и постоянно действующим, когда заранее в установленном порядке сформированы состав третейских судей и сторонам предоставляется возможность выбирать из объявленных лиц судью для своего дела.

В отличие от других альтернативных форм разрешения споров и конфликтов третейские суды нуждаются в совершенном и четком правовом регулировании. Так, Федеральный закон «О третейских судах в Российской Федерации» создает серьезные перспективы для их развития. Недостаточное правовое регулирование мешает широкому применению альтернативной формы разрешения споров и конфликтов. Для того чтобы существовало единое мнение о понятии, признаках, природе, функциях мирового соглашения, необходимо дать определение ему не только на уровне науки, но и на уровне закона.

Термин «медиация» происходит от латинского «mediare» - посредничать. Посредничество (медиация) в конфликте, занимая промежуточное положение в формах АРСК, не может развиваться само по себе только как переговоры. Медиация более формализованная, чем переговоры, процедура, осуществляется в определенных границах и последовательности. Она существенно отличается и от арбитража, прежде всего тем, что предполагает участие такого третьего лица (посредника), который не выносит решения по рассматриваемому конфликту, а помогает сторонам самим сделать это. Посредничество может быть использовано для урегулирования и разрешения социальных конфликтов любого рода – от международных политических противостояний и трудовых споров в организациях до межличностных конфликтов, возникающих в семье и бытовых отношениях [3, с. 69].

Одними из главных условий, которые соблюдаются бесспорно при применении процедуры медиации – это добровольность, взаимоуважение, равноправие сторон, конфиденциальность и нейтральность третьей стороны. Именно такой подход позволит найти конструктивное решение.

Значимость медиации заключается в возможности выйти за рамки обозначенного спора и выявить истинные причины конфликта, выработав совместное решение по его разрешению и урегулированию. Медиатор, как третья независимая сторона, определяет взаимовыгодность разрешения конфликта, поскольку помогает сторонам наладить процесс коммуникации и проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы они сами смогли выбрать тот вариант решения, который бы удовлетворял интересы и потребности всех участников конфликта [4, с. 255].

Поскольку при медиации решение принимают сами спорщики, это дает возможность для каждого из них выйти из конфликта победителем, не «потеряв лицо» и сохранив перспективы для дальнейшего сотрудничества с оппонентами [5, с. 215].

Процедура медиации регулируется ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», разработанного в целях создания правовых условий для развития в Российской Федерации альтернативных (неюрисдикционных) способов урегулирования споров при участии независимых лиц - медиаторов, осуществ-

ляющих свою деятельность профессионально, а также в целях снижения нагрузки на судебную систему Российской Федерации [4, с. 256].

Медиация сегодня относится к числу менее известных на практике и слабо разработанных в теории российской социальной науки форм АРСК. Для признания и распространения в России посредничества как альтернативной формы разрешения споров и конфликтов требуются серьезные усилия со стороны государства, общества, специалистов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нагайцев, В.В. Современные технологии альтернативного разрешения социальных конфликтов [Электронный ресурс] / В.В. Нагайцев. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tehnologii-alternativnogo-razresheniya-sotsialnyh-konfliktov/viewer> (Дата обращения 15.04.2020)
2. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст] : учебное пособие. / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2014. – 183 с.
3. Носырева, Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. – М., 2005.
4. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Электронный ресурс] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова. - URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36504773> (Дата обращения 15.04.2020)
5. Медиация в практике нотариуса [Текст] / отв. ред. С.К. Загайнова, Н.Н. Тарасов, В.В. Ярков. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – С. 336.

#### МЕДИАТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА, СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ

*Зюкина Ангелина Витальевна, студентка  
Воробьева Юлия Николаевна, студентка*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье дана правовая характеристика медиативного соглашения, раскрыта его правовая природа и роль в примирении конфликтующих сторон. Правовой основой служит Федеральный закон от 27.07.2010 г. №193-ФЗ (ред. 26.07.2019 г.) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредников (далее процедура медиации)».*

Принятие ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1] дало толчок к развитию нового явления в отечественном праве, привело к появлению ряда новых понятий. Безусловно, к этому числу можно отнести медиацию и медиативное соглашение.

Согласно вступившему в законную силу Федеральному закону, который называет медиацию процедурой и определяет ее как способ

урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения (п. 2 ст. 2 Закона о медиации). Медиативное же соглашение, представляет собой соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме (п. 7 ст. 2 Закона о медиации). Оно как основной инструмент медиации должно быть универсальным, подходящим к различным правоотношениям, из которых вытекает сам конфликт и спор. Результаты теоретических исследований и правоприменительной практики свидетельствуют о том, что медиативное соглашение значительно шире по сфере своего действия, по правовой природе [2]. Попытки осмысления правовой природы данного явления активно предпринимаются в юридической литературе. Для определения правовой природы медиативного соглашения и его правоприменения необходимо понять сущность медиации как примирительной процедуры.

В.В. Лисицин верно заметил «медиация по своей природе не ведет к разрешению спора. Цель медиации иная – прекращение спора» [3]. Причины конфликта многогранны, они могут лежать за рамками рассматриваемого спора. Разработка и применение данного закона во многих странах, включая Российскую Федерацию, связана с поиском альтернативных средств и способов решения актуальных проблем современного общества.

Учитывая, что Законом о медиации регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых и семейных правоотношений (ч. 2 ст. 1 Закона о медиации), можем выделить следующую классификацию медиативных соглашений в зависимости от отраслевой принадлежности спорного правоотношения [4]:

1. медиативные соглашения, заключенные по спорам, возникающим из гражданских правоотношений;

2. медиативные соглашения, заключенные по спорам, возникающим из трудовых правоотношений;

3. медиативные соглашения заключенные по спорам, возникающим из семейных правоотношений.

Следует заметить, что действие Закона о медиации не распространяется на споры, возникшие из иных отношений, кроме случаев прямо предусмотренных федеральными законами (ч. 3 ст. 1 Закона о медиации). Кроме того, процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также к спорам, возникающим из гражданских, трудовых, семейных правоотношений в случае, если такие споры затрагивают или могут затро-

нать права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы (ч. 5 ст. 1 Закона о медиации).

В полном объёме правовую природу медиативного соглашения можно исследовать только лишь исходя из второй классификации, предусмотренной Законом о медиации, критерием которой является момент заключения медиативного соглашения. Следовательно, следует выделять:

1. медиативные соглашения, достигнутые сторонами в результате процедуры медиации, проведенной после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда;

2. медиативные соглашения, достигнутые сторонами в результате процедуры медиации, проведенной без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда (ч. 4 ст. 12 Закона о медиации).

Наиболее распространенная точка зрения по проблеме правовой природы результата примирительной процедуры заключается в следующем: необходимо разграничивать медиативное соглашение, заключенное в рамках частной медиации, с одной стороны, и в судебной медиации, с другой. Первое рассматривается в качестве сделки, второе приравнивается к мировому соглашению [5]. Данный подход реализован и в Федеральном законе № 193-ФЗ. Так соглашения, заключенные в рамках частной медиации, рассматриваются как договоры гражданско-правового характера, на которые распространяются общие требования материального законодательства. Что касается соглашений, заключенных по результатам судебной медиации, то здесь возможно несколько вариантов, в частности, такие соглашения:

1) расцениваются в качестве гражданско-правовой сделки (преимущественно в странах общего права); в этом случае основанием для прекращения производства по делу будет являться, например, направленное в суд уведомление о заключении медиативного соглашения (Канада, Онтарио);

2) приравниваются к судебному решению (например, в Словении);

3) рассматриваются в качестве судебного мирового соглашения процессуальной природы. Соответственно, такое соглашение подлежит судебному утверждению и только после этого приобретает юридическую силу (например, в Финляндии, Румынии).

Предложенный подход представляется весьма противоречивым. Во-первых, медиативное соглашение, заключенное в частной медиации, не следует сводить к гражданско-правовой сделке, так как это существенно сужает сферу применения медиации. Во-вторых, медиативное соглашение, заключенное по результатам судебной медиации, не следует приравнивать к мировому соглашению. Существует мнение, что мировое соглашение как является особым рода институтом с двойственной правовой природой, как юридический факт одновременно материального и процессуального права [6]. Несмотря на отличия в подходах к пониманию правовой природы, исследователи сходятся во мнении, что мировое соглашение приобретает правовое значение только после его утверждения судом. В свою очередь,

заключение медиативного соглашения может иметь материально-правовые и процессуально-правовые последствия и без утверждения его судом.

В заключении можно сказать, что эффективность работы процедуры медиации полностью зависит от работы законодательства страны.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон № 193-ФЗ от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ, № 31, 02.08.2010 г.

Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2010, с. 19.

2. Лисицын В.В. Медиация - важный элемент правовой культуры российского бизнеса / В.В. Лисицын // Вестник Арбитражного суда г. Москвы. 2009, № 2. С. 13-23..

3. Копылова Т.Ю. Морально-психологический климат спецфакультета как фактор успешности обучения // Подготовка психологов для сферы образования Курск, 1995. С. 15-20

4. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. — 3-е изд., стереотипное. — М.: Статут, 2014. — Кн. 1. — 848 с

5. Гражданский процесс: Учебник / Д.Б. Абушенко, В.П. Воложанин, С.К. Загайнова и др. / Под ред. В.В. Яркова.-6-е изд. М: Волтерс Клувер, 2004.-С. 282

#### МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Иванов Александр Андреевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены проблемы возникновения конфликтных ситуаций в современных организациях и предложен способ их решения, посредствам медиации. Определены стадии медиации.*

Конфликты являются неотъемлемой частью жизни человечества, они появляются в ходе существования любого общества, будь то семья, или целое государство. Конфликтные ситуации так же являются неизбежной составляющей жизнедеятельности любого крупного и малого предприятия.

К сожалению, избежать возникновения конфликтных ситуаций невозможно, он как социальное явление неискореним. Однако, на протяжении столетий люди находятся в непрерывном поиске наиболее безболезненных и эффективных способов решения конфликтов.

Современное общество, с целью решения конфликтов, использует те или иные силовые методы, либо судебные процедуры. Исследования показывают, что на каждом предприятии формально существуют механизмы раз-

решения конфликтов. Примерами таких механизмов являются комиссии по трудовым спорам. Кроме того, существует и правовое поле, регулирующее работу этого механизма-органа.

В рамках современных организаций правовым механизмом зачастую выступают такие документы, как коллективный договор, положение об организации, положение об отделе и т.д. Такой механизм осуществляет административно-регулирующую функцию. Однако, случаются и такие ситуации, когда работник, пытаясь отстоять свою позицию, обращается в более высоко стоящую инстанцию – суд. Следует отметить, что такие случаи достаточно редкие, так как корпоративная культура организаций это не поощряет и все споры, как правило, решаются внутри организации, чтобы сохранить имидж компании. Таким образом, существует два способа решения конфликта. Первый способ предусматривает силовую позицию, административную. Вторым способом допускает возможность решения конфликтов через судебные органы. В суды работники обращаются гораздо реже по финансовой причине [1, с.18].

Руководство организации зачастую осуществляет административно-регулирующую функцию. Чаще всего, руководство в силах решить возникающие конфликты с коллегами, однако проблемные ситуации с поставщиками и клиентами нет. Таким образом, данное решение носит лишь временный характер.

В настоящий момент, одним из самых актуальных вопросов, является поиск альтернативных методов разрешения конфликтов. В настоящее время считается более успешным решение конфликтов путем медиации, основоположниками которой являются Роджер Фишер и Уильям Юри, являющейся правовым, политико-дипломатическим средством, поэтому в передовых странах создаются широкие условия для развития медиационных институтов [2, с. 154].

Процесс медиации А.А. Давлетов, Д.А. Братчиков, Ц.А. Шамликашвили, Г. Хесль понимали, как участие приемлемой, справедливой и нейтральной «третьей стороны», которая не имеет права принимать решения. Ее функции: помогать противоборствующим сторонам, принимать добровольное, взаимно удовлетворяющее обе стороны решение в ходе обсуждения проблемы. После переговоров и медиации в подходах к управлению конфликтами уменьшается контроль непосредственных субъектов конфликта над результатом, увеличивается участие внешних сил в принятии окончательного решения и все чаще применяются подходы к управлению конфликтами, основанные на идее «выигрыша – проигрыша» [3, с.44].

Если конфликт происходит в рамках организации, то в целях его погашения можно прибегнуть к административному решению. В этом случае «третья сторона», которая несколько дистанцирована от конфликта, но не обязательно является беспристрастной, может вынести решение по конфликтной ситуации. Медиация может быть особенно эффективна в тех

случаях, когда нужно восстановить отношения между людьми, взаимодействии которых должно быть сохранено в будущем.

Медиатор должен обладать высоким личностным потенциалом, способностью к самоанализу и самоконтролю, умением распорядиться своей свободой, осознанием ответственности личного выбора [4, с. 102].

В процессе медиации медиатор занимается построением различных гипотез. Широкими сферами гипотез, которые выдвигает медиатор, являются концептуализация стадий медиации и проектирование соответствующих действий, основанных на стадиях развития конфликта.

Стадии медиации можно разделить на две основные группы: работу, которую медиатор совершает перед встречей конфликтующих сторон, и действия, которые он осуществляет во время официальных переговоров.

Во время каждой стадии медиатор выстраивает гипотезы, подбирает подходящие стратегии и выполняет специфические процедуры. Эти процедуры, с одной стороны, выполняются последовательно, а с другой претерпевают развитие в ходе конкретных переговоров [5].

По результатам исследований при возникновении разногласий между работником и работодателем процедура медиации может применяться до возникновения индивидуального трудового спора [6]. На основе изучения опыта зарубежных предприятий становится ясно, что организация и проведение примирительных процедур по конфликтам внутри компании могут обеспечиваться «штатными» медиаторами [7]. Медиаторы оформляют протоколы не соглашения и не выполнения соглашения, которые будут с достоверностью свидетельствовать о наличии неурегулированных разногласий.

Таким образом, медиация – это эффективный, быстрый и относительно недорогой способ разрешения конфликта в организации, если обе (все) стороны хотят остаться в выигрыше.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аболонин В.О. Судебная медиация: теория, практика, перспективы [Текст] / В.О. Аболонин. - М.: Инфотропик Медиа, 2014. – С. 40.
2. Конфликтология [Текст] : учебник / под ред. А.Я. Клебанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 30.
3. Шамликашвили, Ц. А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров [Текст] : учебное пособие / Ц.А. Шамликашвили. - М.: МЦУПК, 2013. – С. 12.
4. Гилязова, Д.Р. Дезорганизационные процессы в российском обществе и порождаемые ими организационные конфликты [Текст] / Д.Р. Гилязова // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: : материалы V международной научно-практической конференции. – Прага, 2014. – С. 102.
5. Ворошилова, О.Л. Основные аспекты возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Культура. Образование. Человек: материалы



Третьей Летней культурно-антропологической школы молодых ученых, 2003. –С.282.

6. Ворошилова, О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.А. Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С.14.

7. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.

### АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

*Извеков Артём Сергеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Данная статья посвящена рассмотрению вопроса об альтернативной форме разрешения конфликтов на примере Курской области.*

Конфликты являются неотъемлемой частью жизни общества. Они возникают в разных сферах, протекают по-разному и соответственно разрешаются. Правильное разрешение конфликта позволяет обеим сторонам выйти из него с наименьшими потерями и лучшими последствиями [1].

В связи с нарастающей необходимостью оперативного обмена информацией была разработана система отслеживания от «Медиалогии» – «Инцидент менеджмент». Данный продукт является некой системой своевременного реагирования и дает возможность исследовать инфоповоды и реакцию сообществ на ту или иную происходящую ситуацию в стране или мире. Система «Инцидент» – это мониторинг крупных и не очень сообществ в социальных сетях, страничек людей, где идет активное обсуждение нарастающих проблем. Программа анализирует, на что жалуются люди, и передает заявки отвечающим комитетам для максимально быстрого решения проблемы. Поступающую информацию специалисты мониторингового центра перенаправляют в профильные ведомства для последующего реагирования. На основе постановления Администрации Курской области от 28.02.2020 № 180-па «Об организации работы органов исполнительной власти Курской области с сообщениями из открытых источников», в целях совершенствования взаимодействия муниципальных органов власти с населением, была создана программа – «Слышать курян» [2]. Данная программа была сформирована в первую очередь для:

1. Выявления негативных и спорных сообщений в открытых источниках. (Открытые источники – это открытые информационные источники, распространяющие сведения, предназначенные для использования без ка-

ких-либо условий и запретов. К ним относятся СМИ, Интернет (в том числе социальные сети), информационные агентства и т.п.).

2. Подготовки и размещения ответов на выявленные сообщения.

3. Погашения локальных конфликтов с привлечением уполномоченных лиц.

Алгоритм работы выглядит следующим образом: 1) на рабочем окне компьютера появляются различные споры из различных источников сети интернет и этапы их разрешения [3]. 2) после выбора ветки диалога / спора открывается дополнительное окно (рис.1) для подготовки ответа или направления данного обращения в соответствующую структуру.

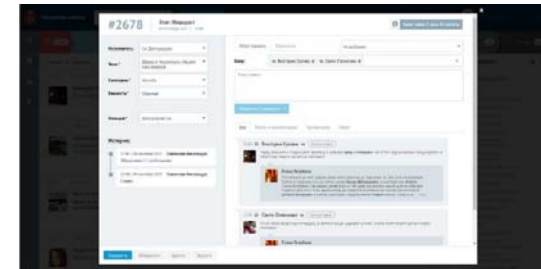


Рис. 1. Окно подготовки ответа

Следующим и заключительным этапом является публикация официального ответа для предотвращения или урегулирования нарастающего конфликта [4].

Использование системы «Инцидент менеджмент» в программе «Слышать курян» обеспечивает оперативность в решении конфликтов и охватывает обширный спектр тем в одном диалоговом окне оператора. На представленных ниже диаграммах (рис.2) виден прирост разрешенных конфликтов на 1000 случаев.

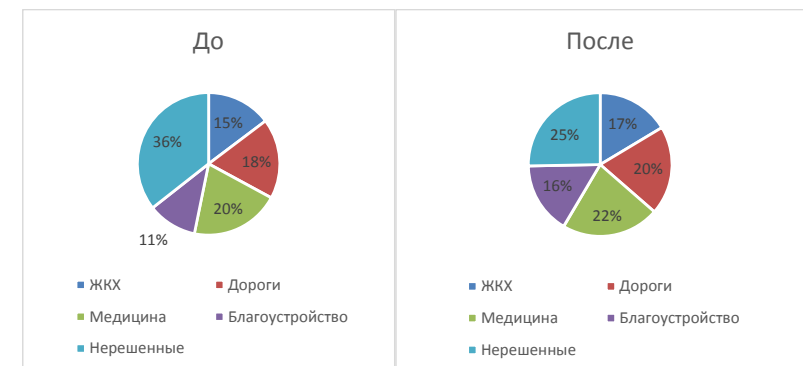


Рис. 2. Результаты решения конфликтов

Использование системы «Медиаология» не ограничивается одним лишь выявлением негативных сообщений из открытых источников [5]. Система позволяет составлять рейтинги тех или иных структур по следующим направлениям: 1) «Медиа Индекс» – это базовый качественный показатель, который учитывает количество ссылок на материалы СМИ, влияние цитируемых ресурсов, и не учитывает самоцитирование. Данный показатель учитывает характер упоминания того или иного объекта в сообщении. В этот показатель включена также «ценность» публикации для объекта с учетом следующих параметров: главная или эпизодическая роль объекта, наличие прямой речи, наличие иллюстрации, наличие экспрессивности заголовка. 2) «СМ Индекс» – показывает, насколько событие захватило внимание аудитории, каков его настоящий «вес» в социальных сетях.

Таким образом, использование альтернативных и современных форм разрешения конфликтов способствует сокращению сроков доставки конфликта до органов власти и как следствие, для оперативности принятия решения [6]. В результате своевременное вмешательство в очаги зарождения споров и дискуссий позволяет оппонентам найти выход из конфликта [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Стяжкина, Л. А. Альтернативные способы разрешения споров [Электронный ресурс]. - URL: <https://moluch.ru/archive/267/61746/> (дата обращения 21.04.2020 г.).
2. Об организации работы органов исполнительной власти Курской области с сообщениями из открытых источников: постановление администрации Курской области от 28.02.2020 № 180-па [Электронный ресурс]. - URL: <https://adm.rkursk.ru/> (дата обращения: 21.04.2020 г.).
3. Козер, Л.А. Функции социального конфликта / Под общ. ред. Л.Г.Ионина. - М.: Идея пресс, Дом интеллектуал. книги, 2000. - 205 с.
4. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Курск: ЮЗГУ, 2014. - 187 с.
5. Альтернативное разрешение споров: учебник / под ред. Е.А. Борисовой. - М.: Издательский Дом «Городец», 2019. - 416 с.
6. Ворошилова О.Л. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И.А. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине: сборник научных трудов. – Курск, 2015. –С.24.
7. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.

#### СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

*Казначеев Дмитрий, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены юридические и альтернативные способы решения межличностных конфликтов.*

Конфликтные ситуации возникают во всех социальных сферах. Конфликт – это один из видов социального взаимодействия, участниками которого могут выступать отдельные индивиды, социальные группы и организации. В зависимости от количества участников конфликты подразделяют на внутриличностные, межличностные, между личностью и группой и межгрупповые.

Особенно актуальной на сегодняшний день является проблема межличностных конфликтов. Под межличностным конфликтом понимают открытое столкновение личностей на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации. Такие столкновения могут происходить в различных сферах и областях (экономической, политической, производственной, социокультурной, бытовой и т.д.). Межличностный конфликт проявляется во взаимодействии между двумя и более лицами. В межличностных конфликтах субъекты противостоят друг другу и выясняют свои отношения непосредственно, лицом к лицу. Это один из самых распространенных типов конфликтов.

Нередко возникает конфликтная ситуация, решение которой зачастую бывает невозможно без вмешательства правоохранительных органов. Согласно ст.46 Конституции РФ граждане Российской Федерации имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления.

Для переноса конфликта на разрешение суда как специально созданного государственного органа по защите нарушенных или оспариваемых прав требуются определенные действия в виде обращения с иском в суд. Основная часть исков рассматриваются в порядке гражданского судопроизводства. **Гражданское судопроизводство** функционирует при рассмотрении имущественных споров, трудовых конфликтов, земельных отношений, семейных и наследственных дел.

Суд не является единственной возможностью разрешения конфликта. Любой метод урегулирования и разрешения конфликтов, не связанный с судебным разбирательством, рассматривают как альтернативный.

Альтернативные методы - это целая система государственных и не государственных методов, с помощью которых урегулируются конфликты (споры).

**Альтернативные способы** разрешения конфликтов представляют собой альтернативные официальному правосудию процедуры, обеспечивающие условия для достижения согласия и примирения конфликтующих сторон.

Споры, в том числе межличностные, могут быть переданы на разрешение третейского суда.

**Третейский суд** (арбитраж) - это форма разрешения гражданско-правовых споров, осуществляемая не государственным судом, а третьими по отношению к сторонам спора частными физическими лицами, избранными самими сторонами либо избранными (назначенными) в порядке, согласованном сторонами или определенном законом либо международным договором. Цель третейского разрешения дел — урегулирование возникших правовых конфликтов и обеспечение добровольного исполнения обязательств. Однако третейские суды не могут осуществлять правосудие, так как не являются судебными органами. Третейское разбирательство носит менее формальный характер, является конфиденциальным и более быстрым по сравнению с разбирательством дела в государственных судах.

К альтернативным способам разрешения конфликтов необходимо отнести способы, которые не могут быть легализованы посредством судебной процедуры. Например, к такому способу можно отнести поединок, который применяется в современном социуме. В частности, драка, по результатам которой одна из конфликтующих сторон добилась контроля над определенной территорией, является альтернативным способом разрешения конфликта, который не может быть легализован. А также необходимо доводить до суда конфликты с членами семьи, работодателями или представителями власти. Их можно урегулировать с помощью примирительных процедур. Потому как судебные тяжбы не всегда приносят удовлетворение всем его участникам. Во-первых, они очень дорогие. Во-вторых, долговременные (суды перегружены разного рода разбирательствами). В-третьих, они официально-публичные. В-четвертых, в судопроизводстве разрешить конфликт «по справедливости» практически невозможно, так как в суде всегда есть выигравшие и проигравшие. Все это обстоятельство заставляет конфликтующих искать альтернативные способы разрешения конфликтов.

С 2010 года, в связи с вступлением в силу федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" у российских граждан появилась возможность не доводить споры до суда, а урегулировать их с помощью посредника. Такая альтернативная процедура разрешения конфликта называется медиацией.

**Медиация** – способ урегулирования конфликта при помощи медиатора – незаинтересованного не в чьих интересах лица, оказывающего содействие в достижении компромисса.

Способы разрешения конфликтов при помощи медиаторов основываются на принципах удовлетворенности взаимных интересов сторон, конфи-

денциальности, добровольности и отличаются быстротой и относительно низкой стоимостью их использования.

Согласно 193-ФЗ, выполнять деятельность медиаторов на профессиональной и непрофессиональной основе могут лица, достигшие 18 лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости.

С помощью медиации стороны без обращения в суд могут урегулировать возникшие между лицами противоречия, разрешив, тем самым, конфликтные ситуации. Медиация может быть рекомендована в качестве наиболее подходящего способа разрешения семейных юридических конфликтов – развода, раздела имущества, а также спора, возникающего между членами семьи относительно материальной поддержки и помощи.

Результат урегулирования конфликта (процедуры медиации) является медиативное соглашение. Однако медиативное соглашение не гарантирует исполнения прописанных в нем обязательств. Здесь работает так называемый принцип добровольности следования сторон выработанному в результате медиативной процедуры решению. Каждая сторона в любой момент времени может неожиданно изменить свое мнение и перестать следовать ранее зафиксированным договоренностям. Если такое происходит, медиация теряет смысл, и спор решается уже в судебном порядке. Чтобы избежать столь неприятных последствий и гарантировать эффективность медиативного решения конфликта необходимо соглашение заключить в нотариальной форме.

Обращение к нотариусу как к посреднику в медиативной примирительной процедуре на практике имеет несколько преимуществ. Во-первых, такая процедура - более быстрый и дешевый способ разрешения споров, чем длительное и затратное обращение в суд. Во-вторых, особый статус и полномочия нотариуса обеспечивают его независимость от внешнего влияния, беспристрастность в отношении сторон конфликта и конфиденциальность проведения примирительной процедуры. В-третьих, нотариальная форма медиативного соглашения гарантирует правовую определенность для всех участников спора.

Альтернативные способы разрешения межличностных конфликтов имеют ряд преимуществ в сравнении с судопроизводством. Конфликтующие стороны должны непременно использовать их до того, как пойдут в суд. Среди альтернативных методов разрешения конфликтов медиация является наиболее результативной. Достоинством медиации являются конфиденциальность, возможность сохранить деловые связи, взаимная выгода.

Если не удастся мирно урегулировать спор на этапе досудебного разбирательства, граждане Российской Федерации имеют право обращаться в суд.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Старыгина П. С. Альтернативные способы разрешения правовых конфликтов: проблемы практического применения / П. С. Старыгина // Марийский юридический вестник, – 2016. – №2. – С.
2. Худойкина Т. В. Разрешение правовых споров и конфликтов с помощью примирительных процедур. / Т. В. Худойкина. // Мировой судья. – 2004. – № 4. – С. 17-19
3. Коннов А.Ю. Понятие, классификация и основные виды альтернативных способов разрешения споров // Журнал российского права. 2004. № 12. С. 123.
4. Худойкина Т.В. Мирное урегулирование и разрешение споров // Московский журнал международного права. – 1998. – № 2. – С. 60.
5. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.
6. Копылова Т.Ю. Способность к самоуправлению как психологический феномен // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. № 2. С. 227-230

## ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СФЕРЕ СТРОИТЕЛЬСТВА

*Калужских Анна Александровна, магистрант,*

*Петрова Анастасия Алексеевна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрена процедура медиации, как способ решения конфликтов. Описано применение медиации в сфере строительства.*

Разрешение конфликтов с помощью процедуры медиации получает всё большее развитие в условиях современности. Сфера строительства не является исключением, так как досудебное урегулирование споров с участием медиатора применяется все чаще. Актуальность темы настоящей статьи не вызывает сомнения. Поскольку строительство со всеми его подвидами, взаимосвязанными в данной отрасли экономики и человеческой деятельности, объединяющее огромное количество людей, работающих в нем и соприкасающихся с ним, имеет один из наибольших потенциалов, как для конфликтов, так и для применения медиации и иных альтернативных форм урегулирования споров.

Процедура медиации регулируется Федеральным законом от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Согласно ст. 2 данного закона: процедура медиации - способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [1].

Медиация является альтернативным методом судебной процедуры. Вопросы, связанные с процедурой медиации на протяжении последнего десятилетия стали довольно востребованными в обществе. Их изучением занимаются российские и зарубежные авторы. Общие вопросы медиации отражены в трудах таких российских авторов, как: О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко, А.А. Елисеева, С.А. Курочкина, Ц.А. Шамликашвили, В.Ф. Яковлева; зарубежные авторы: Р. Люйки, Дж. Литтерер, Г. Райффа, Дж. Шелленберг, У. Линкольн и другие [2; 3]. Вопросы, связанные с медиацией в сфере строительства углубленно рассмотрел британский автор Д. Рич-белл в своей книге «Медиация в строительном и девелоперском бизнесе».

Внедрение процедуры медиации в отрасль строительства является необходимым и актуальным для современной сферы деятельности, так как это капиталоемкая и социально чувствительная отрасль, в которую вовлечены как физические, так и юридические лица, тесно контактирующие между собой. Рекомендации для продвижения медиации в строительной отрасли высказывает Л. Зайцева, отмечая, что для медиаторов необходима узкая специализация, так как в сфере строительства сталкиваются с вопросами технического характера, экологического контроля и др. Таким образом, необходимы дополнительные компетенции лиц, занимающихся разрешением споров. А также Л. Зайцева считает, что особую значимость имеет вовлеченность в процедуру всех участников строительной деятельности, в том числе государственных органов, которые в ряде случаев весьма неохотно принимают участие в судебных заседаниях [4].

Споры, вытекающие из строительных работ, можно разделить на две группы: 1) споры между субъектами коммерческой деятельности, возникшие из подрядных или иных договорных правоотношений в сфере строительства, такие как: расчетные; связанные с устранением недостатков; связанные с расторжением договора; 2) споры, где одна сторона – потребитель (гражданин), а другая – строительная компания [5].

Сущность применения медиации в строительных спорах отражена в приведенном примере: «В центр медиации обратилась строительная организация ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" – субподрядчик по договору строительного подряда при строительстве крупного объекта. Заказчиком была компания СК «БЭСТКОН», а генеральным подрядчиком – концерном «Bauholding STRABAG SE». Из-за прекращения финансирования строительных работ фирмой СК «БЭСТКОН», «Bauholding STRABAG SE» не смог рассчитаться с фирмой ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" по уже выполненным работам. По этой причине все субподрядчики – ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ", ООО "АЛЬТА СТРОЙ", ООО "СТРОЙРЕСУРС" обратились в экономический суд с исками о взыскании с генподрядчика причитающихся им сумм.

Генподрядчик «Bauholding STRABAG SE» опирался на европейский опыт строительства, где расчет с субподрядчиком ставится в зависимость от расчетов заказчика с генподрядчиком. Все субподрядчики основывались

на нормах и опыте местного законодательства – выполненная работа должна быть оплачена. Экономический суд отказал в возбуждении приказного производства. Тогда все субподрядчики обратились в суд в порядке искового производства с требованиями взыскать с генподрядчика оплаты за выполненные работы, а также за сопутствующие расходы. Суд предложил воспользоваться процедурой медиации. Субподрядчик ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" и генподрядчик «Bauholding STRABAG SE» согласились. Результатом переговоров с участием медиатора явилось заключение соглашения, в соответствии с которым генподрядчик обязался выплатить из других источников денежные средства фирме ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" с рассрочкой до конца текущего года. Кроме того, «Bauholding STRABAG SE» отказался от предъявления претензий по качеству выполненных работ и обязался продолжить отношения с ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" после возобновления строительства. ООО "ГИДРОЭНЕРГОСТРОЙ ТПМ" обязался не взыскивать штрафные санкции и согласился с предложенным графиком погашения задолженности.

Субподрядчики ООО "АЛЬТА СТРОЙ", ООО "СТРОЙРЕСУРС" отказались от процедуры медиации. Дело было приостановлено и назначена техническая экспертиза. В итоге было потеряно время, деньги и хорошие отношения сторон.

Проанализировав всё вышесказанное, можно сделать вывод о том, что медиация в современном обществе – это перспективный и эффективный метод решения споров, результат которого может оказаться выгодным как в экономическом, так и в социальном плане для всех сторон спора (что нельзя сказать о судебном разбирательстве) [6]. Приведенный пример из медиативной практики наглядно демонстрирует преимущества медиации в строительных спорах [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс]. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения: 11.03.2020 г.).
2. Научно – методический центр медиации и права. О медиации [Электронный ресурс]. – URL: <https://mediacia.com/what-is-mediation/> (дата обращения: 10.03.2020 г.).
3. Елисеев Д.Б. Роль медиации в разрешении правовых конфликтов: теоретико – правовой анализ [Текст]: автореферат дис... канд. юр. наук: 12.00.01 / Д.Б. Елисеев. – Москва, 2013. – С. 4.
4. Изъюрова Л. В. Бизнес без суда. Медиация в строительных спорах: теория и практика [Электронный ресурс]. – URL: <https://ardexpert.ru/article/15305> (дата обращения: 15.03.2020 г. ).

5. Нигматуллин Ф.Н. Перспективы медиации в сфере строительства [Электронный ресурс]. – URL: <https://delint.ru/obshchestvo/11286-perspektivy-mediicii-v-sfere-stroitelstva.html> (дата обращения: 17.03.2020 г.).

6. Grushko V.S. Role of information in functioning and development of human society [Текст] / V.S. Grushko, L.I. Petrova, O.L. Voroshilova, N.G. Khakimova, E.V. Konovalova, L.V. Rakhmatullina // International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 2018. – Т.9. – № 11. – P. 1822.

7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.

#### РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ПРИ ПРОДАЖЕ ТРОСТНИКОВОГО САХАРА В ПАКТО, РЕСПУБЛИКА ЭКВАДОР

*Кальдерон Валье Роверто Даниэль, магистрант, доцент, Университет UTE, Кито, Эквадор*

*аспирант, Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*80% дохода Пакто в Эквадоре приходится на коммерциализацию гранулированного тростникового сахара на экспорт. Итальянская компания Cooperazione Terzo Mondo (СТМ) покупает всю продукцию, устанавливая количество и цену. Партнеры-производители в Пакто проконсультировались с признанным в стране университетом по поводу жизнеспособности условий коммерциализации тростникового сахара.*

Разрешение конфликтов с течением времени основано на механизмах, которые позволяют решать споры и конфронтации между различными субъектами с их собственными интересами. Конфликт - это процесс взаимноисключающих вариантов между людьми, которые взаимодействуют по различным причинам, таким как структурные условия, вмешательство эмоций, восприятие и общение [1]. Население хочет контролировать экономические ресурсы, которые обычно усугубляют конфликты.

Приход Пакто (столичный округ Кито) расположен в 70 километрах к северо-западу от Кито, Республика Эквадор. Основным видом экономической деятельности его населения в количестве 4798 человек является производство тростникового сахара панела, (вид нерафинированного сахара), который высоко ценится на европейском рынке. В 2010 году бедность населения достигла 83%, поэтому использование этой небольшой отрасли может дать импульс ее ухудшающейся экономике. Производители ранее не оказывали влияния на цену продажи тростникового сахара, потому что большая часть прибыли была сосредоточена у посредников. В 2016 году была создана Корпорация производителей сахара (COPROPA), и как только корпорация была создана, цена за квинтал сахара теперь может

быть установлена вместе с *Cooperazione Terzo Mondo* (СТМ). 30% производства органических сахаров продается на местном рынке, а 70% - коммерческим партнерам в Италии под торговой маркой «Dulcita». Партнеры не доверяют роли правительственных органов в улучшении ситуации в приходе. По этой причине корпорация обратилась за консультацией в Университет Кито - Эквадор UTE, который в то время находился в приходе и реализовывал проект по установлению связей с общественностью.

В ответ на запрос COPROPAP Университет UTE в Кито выступил посредником в определении условий соглашения между компанией *Cooperazione Terzo Mondo* (СТМ) и производителями сахара.

Посредничество проводилось в соответствии с традиционными принципами работы и гражданства [2]. Эти принципы понимают конфликт как естественное явление в обществе, и игнорирование его может повлечь за собой негативные последствия для участвующих социальных субъектов. Принятие прав и обязанностей каждого социального субъекта имеет жизненно важное значение для разрешения конфликта, поскольку существование одного из двух действующих лиц положительно влияет на жизнь другого, и наоборот. Позиция вовлеченных сторон развивается в соответствии с рациональными и прогрессивными творениями политической и социальной элиты, где индивид занимает центральное положение как член общественных и промежуточных органов, которые он представляет в своих общих интересах [3]. Создается сознание благотворного существования, поскольку, если производители тростникового сахара не договариваются о цене своего продукта в рамках ассоциации, они могут принять колебания цен, которые влияют на их прибыль. В то же время, если итальянские экспортеры не заключат твердого соглашения с производителями сахара, они рискуют купить этот продукт без желаемых характеристик. В данном контексте Производители обязуются:

- сохранить питательную среду [4];
  - гарантировать 100% натуральный гранулированный сахарный тростник (без химикатов);
  - производить не менее 120 центнеров в год гранулированного сахара.
- В то же время экспортирующий покупатель соглашается:
- купить весь гранулированный сахар от COPROPAP;
  - уважайте цену продажи, согласованную на ежегодных собраниях, 46 долларов США за центнер;
  - коммерциализировать тростниковый сахар с маркой происхождения «Пакта Минталай».

Это соглашение было единогласно принято и действует до сих пор. В органической схеме социальная реальность «была чем-то заданным, а не плодом пакта, о котором ее члены свободно договаривались». Одним из основополагающих направлений в работе по созданию культуры мира является местная, то, что мы называем сферой сообщества, составленная из

разнообразной группы людей, которые имеют географическое положение и могут иметь общие социальные, политические и экономические проблемы. Ключом к культуре мира является превращение конкуренции в сотрудничество, при котором конфликт решается так, чтобы все вовлеченные стороны получали выгоду. Это требует включения сторон конфликта в один и тот же процесс развития. Посредник не может навязать решение сторонам. Это должно быть ограничено содействием диалогу и обсуждению и призывом сторон согласовать свои интересы. В этом смысле Университет UTE открыл коммуникационные мосты между обеими сторонами и облегчил понимание соглашения посредством интерактивного чата с производителями сахара о спросе и предложении, которые должны быть удовлетворены обеими сторонами. Отношения между участниками предполагаются с точки зрения сотрудничества, с прогнозом на будущее и результатом, в котором каждый выигрывает [5].

После представления производителям сахара результатов исследования Университета UTE было достигнуто полное соглашение между обеими сторонами, поскольку точка баланса между спросом и предложением удовлетворяет всех [6,7]. Для обеспечения благосостояния покупателей и продавцов сахара запланировано проведение 2 ежегодных совещаний для обсуждения вопросов развития сообщества и улучшения торговых отношений.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Bueno W, Muñoz I, Villarroja L. Forma de resolución de los conflictos al interior de la comunidad indígena Wayuu // *Advocatus*. - 2017.- № 28. С. 79-87.
2. Alzate R, Fernández I и Merino C. Desarrollo de la cultura de paz y la conveniencia en el ámbito municipal: La mediación comunitaria // *Politica y Sociedad*.- 2013.- № 50. С. 179-193.
3. Belloso, N. Formas alternativas de resolución de conflictos: experiencias en latinoamerica. // *Revista Seqüencia*.- 2014.- № 48. С. 173-202.
4. Fernández de la Mora, G. Los teóricos izquierdistas de la Democracia orgánica. Barcelona : Plaza&Janes, 1985. 203 с.
5. Fernández Riquelme, S. La mediación social: itinerario histórico de la resolución de conflictos sociales. // *Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas Murcia*.- 2010.- № 9. С. 77-97
6. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп // *Известия Юго-Западного государственного университета*. Серия: Лингвистика и педагогика. 2018. Т. 8. № 4 (29). С. 162-170.
7. Кузнецова А.А., Ворошилова О.Л., Никитина Е.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации // *Мультимедийное учебное пособие / Курск*, 2018.

## ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

*Кальченко Татьяна Сергеевна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Данная статья посвящена анализу межличностных конфликтов у студентов высших учебных заведений. Нами рассмотрены возникающие конфликты между участниками - студент - студент и студент - группа, а также управление межличностными конфликтами между студентами.*

Межличностные конфликты сопровождают человека на всех этапах его жизни: в школе, в вузе, в семье, при реализации профессиональной деятельности. Существенное влияние на динамику межличностных конфликтов оказывают особенности социальных отношений. Конфликты в студенческой среде являются частым явлением.

Поступление в высшее учебное заведение, приспособление к новому коллективу - академической группе - сложный психологический этап. Социально-психологический климат студенческой группы наделен рядом особенностей, которые вытекают из социально психологической природы самой студенческой группы, которые, в свою очередь, порождаются ведущим видом деятельности студентов - учебной, имеющей специфические психологические характеристики.[1; 2; 3]

Студенческие конфликты поражают своим разнообразием и масштабностью. Но более всего они связаны с учебным процессом и с личными причинами социального и психологического характера. На современном этапе, в связи с расслоением общества на более и менее обеспеченных, возникают конфликты, связанные с социально-экономическим неравенством студентов. Они проявляются в демонстрации более высокого уровня жизни: количестве карманных денег, наличии дорогой одежды, телефона и т.п. Трудности во взаимодействии, которые могут вести к конфликтам, нередко возникают между студентами и преподавателями.[4] Наиболее распространённая причина конфликтов – необъективные претензии студента на более высокую оценку и субъективность преподавателя, занижающего оценку. Причинами конфликтов могут стать несправедливость оценивания студента преподавателем, переоценка обучающимися своих возможностей, недостаток культуры общения и т. д. При этом возникающие в процессе учебной деятельности конфликты могут негативно сказаться на обучении и самочувствии студента.[5; 6]

Для того, чтобы выяснить особенности протекания межличностных конфликтов в студенческой среде, мы провели анкетирование в режиме онлайн, в котором приняли участие 35 студентов 1-2 курсов различных направлений подготовки.

Опрос показал, что 23 % опрошенных имеют опыт участия в студенческих конфликтах, то есть можно сказать, что межличностный конфликт

является достаточно распространенным феноменом в студенческой среде.

Для того, чтобы успешно решить конфликтную ситуацию, нужно разобраться в ее причинах. Не всегда люди способны четко понимать истинные причины конфликта. Это может быть связано с тем, что при высказывании своих точек зрения, каждый участник конфликта начинает настаивать на своем, вести себя чрезмерно эмоционально и проявлять бестактность в общении. Студентам предлагался вопрос: могут ли они четко сформулировать причины возникновения конфликта. Результаты показали, что 80 % респондентов считают, что могут назвать причины возникновения конфликта, 15 % опрошенных констатируют, что не могут этого сделать, а 5 % участников анкетирования затруднились с ответом. Полученные данные показывают, что есть небольшая группа студентов, которые не осознают источник возникновения межличностной проблемы, следовательно, им сложно будет конструктивно воздействовать на конфликт в сторону его разрешения.

С помощью анкеты мы попытались выяснить, какие способы решения конфликтов чаще всего выбирают студенты 1-2 курсов. Результаты показали, что, в основном, респонденты используют активные способы разрешения конфликта. Большинство студентов выбрали в качестве наиболее часто используемых стратегий поведения в конфликте «сотрудничество» (32%) и «компромисс» (28%). 24% опрошенных используют для разрешения конфликта стратегию «соперничество». Только 18% участников опроса выбрали такие пассивные способы разрешения конфликта, как «приспособление» и «уход». Студенты указывали, что пытаются решить конфликт мирными способами, но в случае применения силы другим конфликтующим или если не будет другого способа разрешить конфликт, они готовы применить насилие (42% опрошенных в первом случае и 20% - во втором). Тем не менее, доля студентов, которые обычно применяют физическую силу для разрешения конфликта мала (2%).

Анализ психологической и конфликтологической литературы позволил нам сформулировать правила конструктивного поведения в различных конфликтных ситуациях:

- правило справедливого отношения к инициатору конфликта (не осуждай, не отмахивайся, а внимательно и доброжелательно выслушай);
- не расширяй предмет ссоры (выясни причину недовольства, что конкретно не устраивает, что не нравится в поведении другого);
- правило позитивной формулировки острой ситуации (сформулируй позитивное отношение решения ситуации);
- правило эмоциональной выдержки (говори так, чтобы в голосе и словах не было даже намек на раздражение, гнев, упрек);
- правило обезличенного спора (избегай личных конфликтов, затрагивающих чувства собственного достоинства личности).

Успешному формированию способности студентов к эффективному поведению в конфликтных ситуациях будет способствовать проведение с

ними психологических тренингов, как на занятиях (в процессе преподавания психологических дисциплин), так и во внеучебное время.[7; 8]

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – 4-е изд, испр. и доп. – М.: Эскимо, 2009. – 512 с.
2. Копылова, Т.Ю. Психолого-педагогическая поддержка развития некоторых ключевых (общекультурных) компетенций студентов в образовательном процессе [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2011. - № 1. - С. 56-60.
3. Копылова, Т.Ю. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп [Текст] / Т.Ю. Копылова, О.Л. Ворошилова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 162-170.
4. Почебут, Л. Г. Социальная психология [Текст] / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. – СПб.: Питер, 2010. – 672 с.
5. Козер, Л. Функции социального конфликта [Текст] /Л. Козер. - М., 2005. - 184 с.
6. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.
7. Черкасова, Т. В. Социальные конфликты в молодежной среде [Текст] / Т.В. Черкасова. - Дис. канд. соц. наук. - Уфа, 1997. - 170 с.
8. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.

#### СОВМЕСТИМОСТЬ ТЕМПЕРАМЕНТОВ КАК ФАКТОР ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Каменев Михаил Алексеевич, магистрант*

*Костин Павел Сергеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрены особенности поведения людей и совместимость их темпераментов в условиях рабочей группы. Проанализированы особенности решения коллективных задач, факторы, влияющие на сплоченность команды.*

Современный человек большую часть своего времени проводит на рабочем месте и часто сталкивается с проблемой несовместимости своего темперамента с темпераментами других участников коллектива. Для уменьшения количества конфликтов руководителю нужно знать психологические особенности взаимоотношений, среди которых наиболее важное место занимает психологическая совместимость. В частности – совместимость темпераментов.

Согласно мнению ученого Анцупова А.Я. [1] несовместимость - взаимное неприятие партнеров по общению, деятельности, основанное на расхождении ценностных ориентации, социальных установок, интересов, потребностей, характеров, темпераментов, темпов и ритмов психофизиологических реакций и других значимых для межличностного взаимодействия индивидуально- психологических характеристик. Можно сделать вывод, что психологическая совместимость – характеристика длительного взаимодействия между индивидами, при котором проявления свойственных им устойчивых черт характера не приводят к длительным и неразрешимым, без внешнего вмешательства, противоречиям.

Многие известные ученые занимались изучением этой проблемы: Анцупов А.Я., Павлов И.П., Теплов Б.М., В. Д. Небылицын и др.

Темперамент – это устойчивая совокупность индивидуальных психофизиологических особенностей личности, связанных с динамическими, а не содержательными аспектами деятельности. И. П. Павлов выявил, что в основе высшей нервной деятельности лежит три компонента: сила (индивид сохраняет высокий уровень работоспособности при длительном и напряженном труде), уравновешенность (индивид остается спокойным в возбуждающей обстановке, легко подавляет неадекватные желания) и подвижность (индивид быстро реагирует на изменения ситуации, приобретает новые навыки).

Соотношение типов нервной системы и темпераментов по И.П. Павлову: сильный, уравновешенный, подвижный тип; сильный, уравновешенный, инертный тип; сильный, неуравновешенный, с преобладанием возбуждения; слабый тип.



Научные идеи И.П. Павлова развивали отечественные ученые Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын. Б. М. Теплов писал: «Темпераментом называется характерная для данного человека совокупность психических особенностей, связанных с эмоциональной возбудимостью, т. е. быстротой возникновения чувств, с одной стороны, и силой их - с другой» Таким образом, темперамент имеет два компонента - активность и эмоциональность.

Неверное интерпретирование теоретических аспектов этой сферы и нехватка рабочих методик создают трудности в деятельности руководителей. Анализ теоретических и практических работ [2] позволил прийти к выводу, что психологическая совместимость – это динамическая характеристика, показывающая возможность взаимодействия индивидов для их совместной деятельности. То есть, наличие психологической совместимости между людьми говорит о том, что эти субъекты могут взаимодействовать между собой, и чем выше уровень психологической совместимости, тем более успешным будет это взаимодействие [3].

Психологическая совместимость рождает желание действовать вместе, но разносторонняя направленность деятельности приводит к прямо противоположным социальным процессам, таким как взаимовыручка – круговая порука, взаимная требовательность – взаимная нетребовательность [4].

Следовательно, когда двух или более людей назначают для совместных действий, уже имеет место личностная психологическая совместимость. Ситуативная психологическая совместимость корректирует взаимные оценки, т.е. личностную психологическую совместимость [5]. Эта, уже скорректированная, личностная психологическая совместимость будет оказывать влияние на взаимодействие сотрудников в следующий раз, при новых совместных действиях.

Также на слаженную работу в коллективе влияет темперамент, представляющий из себя устойчивое сочетание свойств нервной системы, обуславливающее типичные проявления личности на психологическом уровне [6]. Он определяет такие параметры, как: темп и ритм деятельности; общую направленность психической активности; сила выраженности психических процессов; скорость и устойчивость психических процессов. Индивидуальность каждого работника позволяет приспособиться к имеющимся условиям, а руководителю легче организовать оптимальные условия для деятельности подчиненных с учетом их индивидуально-типологических особенностей. Характер и условия деятельности предъявляют разные требования к совместимости работников, но в любом случае учет психофизиологических особенностей при комплектовании бригад или малых коллективов повышает эффективность труда, уменьшает возможность конфликтных ситуаций [7].

Рекомендации по оптимизации трудовой деятельности в коллективе:

1) исследовать психологический климат и творческий потенциал сотрудников;

2) выявлять причины неустойчивого психологического климата и конфликтного поведения сотрудников;

3) проводить мероприятия, творческие конкурсы по сплочению коллектива [8];

4) проводить мероприятия, направленные на повышение коммуникативных умений и навыков взаимодействия (например, тренинговые занятия по сплочению коллектива);

5) создавать социально - благоприятную среду в коллективе [9].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004 – С. 51.

2. Круткин, С.В. Психологическая совместимость как фактор оптимизации комплектования первичных воинских подразделений [Текст]: автореферат дис... канд. псих. наук: 19.00.05 / С.В. Круткин. - М., - 2005. - С. 17.

3. Теплов, Б. М. Проблемы индивидуальных различий: Избр. работы [Текст] / Б.М. Теплов. - М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1961. – С.53.

4. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – С. 54.

5. Козырев, Г.И. Введение в конфликтологию [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / Г.И. Козырев. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – С.17.

6. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т, 2014. – С. 18.

7. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы) [Текст] : автореферат дис.... кан. пед. наук: 13.00.01 / О.Л. Ворошилова. – Курск: КГУ, 2005. –С.7.

8. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.

9. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дисс... канд. псих. наук: 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. – С.11.

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ АДМИНИСТРАТИВНЫХ И МЕДИАТИВНЫХ МЕТОДОВ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ ЧЛЕНАМИ ППО СТУДЕНТОВ ЮЗГУ

*Канищева Елизавета Максимовна, бакалавр*

*Конова Анастасия Александровна, бакалавр*

*Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются причины и методы решения конфликтов между студентами, входящими в состав Первичной профсоюзной организации студентов Юго-западного государственного университета. Сравнение административных и медиативных путей решения конфликтных ситуаций.*

В настоящее время конфликты в любой сфере социального взаимодействия естественны и неизбежны. Однако образовательное учреждение является специфической конфликтогенной средой, поскольку в нём собрано большое количество учащихся из самых разных социальных слоёв, разной религиозной и национальной принадлежности. В процессе обучения каждый студент хотя бы раз был вовлечен в конфликты (с другими студентами, с педагогами, с начальством), становился в них обидчиком, жертвой или невольным свидетелем. [1] Не исключены конфликты и между членами Первичной профсоюзной организации студентов ЮЗГУ. В ряды профкома вступают чаще всего амбициозные и активные студенты. При неправильном подходе каждый из них будет «тянуть одеяло на себя». Очевидно, что конфликты не избежать.

Причинами конфликтов в студенческих организациях обычно являются личные антипатии, различие точек зрения на содержание групповых ценностей, а также состояние высокого психического напряжения членов группы. Так как ППО студентов состоит из учащихся разных курсов, то конфликты возникают прежде всего из-за того, что у только пришедших первокурсников идет процесс адаптации, самоутверждения, обострения чувства собственного достоинства. В это время на мотивацию их поведения большое влияние оказывают темперамент, черты характера и уровень воспитанности. К старшим курсам межличностные взаимодействия студентов приобретают более осознанный характер, происходит формирование микрогрупп по принципу межличностной совместимости, в которых межличностные конфликты становятся редким явлением. Конфликты разрешаются самими студентами. Но в ситуациях с «молодыми» студентами конфликт вряд ли решится сам собой и без последствий. [2]

В случаях, когда конфликт разгорелся, его решение в профкоме студентов ЮЗГУ способствует его председатель. За долгое время работы с этой социальной группы им были выработаны самые подходящие пути решения конфликтов. Руководитель объединения понял, что традиционные реагирования на конфликтные ситуации, такие как административное воздей-

ствие, замалчивание и осуждение не способствуют закреплению у студентов навыков конструктивного взаимодействия. Кроме того, подобные пути решения способствуют текучке кадров среди объединения, снижение работоспособности и мотивации к творческой деятельности. [3] Так же всем известно, что сейчас в молодежной среде имеют место такие негативные явления, как рост суицидов, агрессия, насилие, уход в секты, преступления и правонарушения – всё это может быть результатом не разрешенного конфликта.

Таким образом, возникает потребность в развитии адекватных и эффективных технологий работы с молодежью. Одной из таких технологий, способных оказать комплексное воздействие на проблемы, обозначенные выше, является медиативный подход. Он способствует формированию новой культуры взаимоотношений, созданию безопасного пространства, формированию у студентов навыков конструктивного взаимодействия и приобретению полезного опыта, который они могут использовать в повседневной жизни. [4]

Конфликтные ситуации происходят среди молодых людей очень часто. Этот факт подтверждается статистикой правонарушений и преступлений, а также материалами опросов студентов. Медиативный подход в работе со студентами позволяет не только разрешить уже случившиеся конфликты, но и предотвратить их. [5,6]

Институт медиации является новым для российской действительности, но как показала практика, он необходим на сегодняшний момент [7]. Поэтому государственная политика ориентирует специалистов на использование медиации и медиативных технологий в работе с несовершеннолетними. Следуя рекомендациям правительства, в нашем образовательном учреждении реализуется комплекс мероприятий, направленных на внедрение медиации и медиативных технологий в работу со студентами.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамов А.П. Ценностные ориентиры современной российской молодежи // Машины. Люди. Ценности: материалы Международной междисциплинарной научной конференции, посвященной 85-летию со дня рождения проф. С.М. Шалютина (Курган, 20-21 апреля 2006 г.). Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. С. 54-56
2. Руткевич, М.Н. Молодежь России: социальное развитие: учеб. пособие / М.Н. Руткевич, В.П. Потапов. – М.: Наука, 2015. – 422 с.
3. Аболонин В.О. Судебная медиация: теория, практика, перспективы. - М.: Инфотропик Медиа, 2014.
4. Акимов Л.Ю., Ильютченко Н.В. Медиация в российских компаниях: возможности и перспективы // Вестник арбитражной практики. - 2016. - № 3.
5. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с онр старшего дошкольного возраста // Ин-

тегративные процессы в образовании и медицине - 2015 Сборник научных трудов. Курск, 2015. С. 24-28.

6. Ворошилова О.Л., Якушева О.Ю. Особенности речевой деятельности детей с онр с позиции готовности к школьному обучению // Интегративные процессы в образовании и медицине-2014 Сборник научных трудов. Курск, 2014. С. 26-29.

7. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева / Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 20010. – С. 29-34.

### ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ АРХИТЕКТУРНО-ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

*Каракулева Елена Геннадьевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается проблема регулирования архитектурно-градостроительных конфликтов посредством вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды.*

За последний год все чаще стали возникать архитектурно-градостроительные конфликты, возникающие из-за нерегулируемой точечной застройки, организации рекреационных зон, а также из-за споров по благоустройству территорий.

Для предупреждения появления новых конфликтных ситуаций в области архитектурно-градостроительной деятельности сотрудниками Центра городских компетенций АСИ было принято решение об издании «Стандарта вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды». Отправной точкой для создания этого документа стал конфликт, вышедший на «федеральный уровень», в г. Екатеринбурге между защитниками сквера на берегу Исети и сторонниками строительства на этом месте храма [1]. Решение о строительстве на территории сквера собора Святой великомученицы Екатерины было принято осенью 2018 года на заседании архитектурно-градостроительного совета. Часть горожан не согласились с решением собрания, так как считают, что в городе не достаточно так называемых зеленых зон, а данный сквер является популярным местом для отдыха и прогулок горожан.

К сожалению, подобные случаи сейчас не редки. Так в г. Курск общественность выступала против сноса Георгиевской аптеки (памятника архитектуры регионального значения), но застройщик убеждал, что на месте старого аварийного здания, не подлежащего реконструкции и восстановлению, будет построено новое, не менее красивое. Однако, и по сей день

на месте Георгиевской аптеки находится пустырь, поросший бурьяном [2]. Эти случаи не единичны. Практически в каждом регионе страны происходят конфликты, основой которых является недовольство местных жителей принятыми архитектурно- градостроительными решениями по вопросам развития городской среды. Как показали исследования, эти конфликты и недовольства граждан возникают из-за несвоевременного информирования жителей о предстоящих изменениях, или же отсутствие этого информирования вовсе.

Таблица 1 - Уровни вовлечения жителей

№ п/п	Наименование уровня	Значение, расшифровка	Примечания
1.	Информирование	Представление жителям информации о принятых решениях	Обеспечивает прозрачность деятельности органов власти, представителей бизнеса, некоммерческих организаций. Позволяет жителям получить всю необходимую информацию и сформировать собственную позицию. Информирование необходимо применять на всех последующих уровнях
2.	Консультирование	Сбор мнений, позиций и пожеланий жителей о проекте, проблеме, инициативе	Позволяет разработчикам проекта получить альтернативные точки зрения о проекте, определить отношение жителей к инициативе, актуальность решаемой проблемы, чтобы скорректировать свои дальнейшие решения
3.	Вовлечение	Совместная с жителями разработка проектов	Позволяет разработать эффективные решения и сфокусироваться на тех задачах, которые жители считают приоритетными
4.	Сотрудничество	Партнерство с жителями на всех этапах разработки проектов и на постпроектном этапе	Вовлечение жителей на всех этапах разработки документа, реализации проекта, его эксплуатации. Позволяет наиболее эффективно внедрять решения в интересах жителей
5.	Наделение властью	Предоставление полномочий по принятию решений	Позволяет жителям самостоятельно или через своих представителей принимать решения и согласовывать их с органами власти

В связи с этим и было принято решение об издании «Стандарта вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды».

Для создания стандарта в феврале 2020 г. по всей стране проводились сессии по обсуждению вовлечения граждан в решение вопросов городского развития, в рамках которых экспертам из числа жителей города и работников профильных организаций необходимо было:

– решить, необходимо ли расширение форм гражданского участия [3];

– определить цели и задачи вовлечения жителей в решение вопросов городского развития;

– разработать этапы разработки проектов, в которые необходимо вовлечь жителей [4].

Стандарт определяет уровни вовлечения жителей в решение вопросов развития городской среды (таб. 1).

Разработка и введение в действие данного стандарта позволит решить ряд конфликтных ситуаций в области развития городской среды:

– информирование общественности (предоставление информации гражданам о проблемах, изменениях, политике и т.д.) [5];

– сбор данных (информация о представлениях, проблемах, потребностях, ценностях граждан и т.д.);

– получение обратной связи (сбор мнений граждан о проблеме или вопросе, сбор предложений от жителей);

– определение проблем (получение информации о текущих и/или потенциальных будущих проблемах города или конкретной территории);

– принятие совместных решений наиболее эффективных подходов к достижению показателей, решению проблем);

– увеличение потенциала (улучшение возможности общества решать проблемы и возникающие конфликтные ситуации) [6]; генерация идей (выработка новых предложений и альтернативное решение вопросов).

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кончечков С. М. Теоретические представления градостроительного конфликта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://marhi.ru/AMIT/2018/1kvart18/20\\_konchekov/index.php\\_resheniuy](http://marhi.ru/AMIT/2018/1kvart18/20_konchekov/index.php_resheniuy) (дата обращения: 05.05.2020 г.).

2. Кончечков С. М. Модель структуры градостроительных конфликтов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://marhi.ru/AMIT/2018/3kvart18/14\\_konchekov/index.php\\_resheniuy](http://marhi.ru/AMIT/2018/3kvart18/14_konchekov/index.php_resheniuy) (дата обращения: 05.05.2020 г.).

3. Моисеев Ю. М. Стратегия и тактика управления образом города [Текст] / Ю. М. Моисеев, А. А. Биккиняева, Д. А. Степанова // Архитектура и строительство России, 2016. - № 4. - С. 52.

4. Самарин А. В. Городские конфликты: пространство решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gorodskie-konflikty-prostranstvo-resheniy> (дата обращения: 05.05.2020 г.).

5. Ворошилова О.Л. Особенности лексико-грамматической стороны речи с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.Ю. Якушева // Информационные проекты в медицине и педагогике: материалы Международной научно-практической конференции, 2014. –С. 42.

6. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С.

Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.

#### ВЫБОР СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

*Карачевцев Руслан Алексеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются особенности конфликта, причины его появления. Описаны стратегии, которые могут быть эффективно использованы для решения или ослабления конфликтов.*

Актуальность данной проблемы состоит в том, что в современном мире идет активная перестройка и обновление всех сфер жизни общества и большой интерес представляет собой проблематика организационных конфликтов в различных предприятиях, которые позитивно влияют на психологический климат в коллективе.

Существуют разные способы определения конфликта. Конфликт может возникать как разногласие между группами или отдельными лицами, для которых характерны такие явления как антагонизм и враждебность. Обычно это вызвано противодействием одной стороны другой в попытке достичь цели, противодействующей цели другой стороны. Элементы и явления, вовлеченные в конфликт, имеют различные характеристики и наборы принципов и ценностей, что позволяет возникать таким конфликтам.

Интерес к изучению конфликтов и стратегий их разрешения и ослабления нашел свое отражение в многочисленных трудах российских и зарубежных авторов: Чередниченко И. П., Степанова О.П., Черникова В.Е., Прокопенко Т.А., Липаков К.А., Томас К., Килманн Р. и других.

Изучение причин зарождения конфликтов может помочь понять это явление в большей мере. Поэтому нужно учитывать общие источники конфликтов. Таким образом, можно обратиться к другим аспектам поставленного вопроса: что такое конфликт? Какие факторы вызывают конфликт? Для понимания и решения этих вопросов рассмотрим три основных источника конфликта, предложенных американским психологом Д. Кацем. По его мнению, конфликт вызван тремя ситуациями: 1) экономический конфликт вызван ограниченным количеством ресурсов; 2) конфликт ценностей связан с различными предпочтениями и идеологиями, которые люди имеют в качестве своих принципов; 3) конфликт власти возникает, когда вовлеченные стороны намерены максимизировать влияние, которое оно оказывает на социальную обстановку [1, 2].

Ученые выделяют четыре типа конфликта:

- межличностный конфликт относится к конфликту между двумя людьми. Обычно это происходит из-за отличий людей друг от друга и их неже-

лания пойти друг другу на встречу. Для управления конфликтами этого типа необходимо наличие корректировок поведения;

- внутриличностный конфликт происходит внутри человека. Этот тип конфликта является психологическим и включает в себя мысли, ценности, принципы и эмоции человека;

- внутригрупповой конфликт - это тип конфликта, который происходит между людьми внутри группы или команды. Несовместимость и недопонимание между этими людьми приводят к внутригрупповому конфликту. Это происходит из-за межличностных разногласий или различий во взглядах, идеях и понятиях;

- межгрупповой конфликт возникает, когда возникает недопонимание между различными группами или командами внутри организации. Кроме того, конкуренция также способствует возникновению межгруппового конфликта [3].

Многие специалисты, занимающиеся вопросами разрешения конфликтов в коллективах, считают, что процесс управления конфликтами зависит от множества факторов, значительная часть которых плохо поддается управляющему воздействию, (взгляды личности, мотивы и потребности индивидов, групп). Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей участников конфликта. Управление конфликтами это целенаправленное воздействие по устранению причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта.

Учитывая тот факт, что мы, как личности, придерживаемся разных точек зрения, всегда будут случаи возникновения недопонимания. С возникновением этих неразрешимых конфликтов возникает необходимость в управлении ими. При работе с конфликтом чаще всего используется инструмент режима конфликта Томаса- Килмана, который является оценкой, используемой во всем мире при обработке конфликтов, определяет пять стратегий, используемых для разрешения конфликтов:

1. Уступчивость. Включает в себя необходимость решать проблему с элементом самопожертвования; человек откладывает свои собственные проблемы, чтобы поддержать мир в конфликтной ситуации. Таким образом, человек уступает тому, что хочет другой, демонстрируя форму самоотверженности

2. Избегание. При таком подходе есть выход из конфликта. Проблема решается через пассивное отношение. Избегание в основном используется, когда воспринимаемый отрицательный результат перевешивает положительный результат. Используя этот подход, люди в конечном итоге игнорируют проблему, думая, что конфликт разрешится сам собой.

3. Сотрудничество. Сотрудничество направлено на поиск решения конфликта путем сотрудничества с другими заинтересованными сторонами. В этом механизме прилагаются усилия, чтобы разобраться в проблеме, чтобы определить потребности лиц, не удаляя их соответствующие интересы из

картины. Сотрудничающие люди ищут «успешное решение проблемы, используя различные творческие способы» [4].

4. Конкуренция. Конкуренция предполагает авторитетное и напористое поведение. В этом стиле агрессивный индивид стремится оказать давление на другие стороны, чтобы достичь цели. Это включает «использование любых средств для достижения цели».

5. Компромисс. Компромисс - это принятие решения, которое было бы приемлемым для вовлеченных сторон. Таким образом, одна сторона готова пожертвовать своими собственными целями, пока другие будут делать то же самое. Недостатком этой стратегии является тот факт, что, поскольку эти стороны находят легкий способ решения проблемы, возможность пренебречь более творческими путями решения проблемы будет упущена [5].

Таким образом, были рассмотрены основные стратегии разрешения конфликтов, причины разногласий [6]. Управление конфликтами - это целенаправленное воздействие по устранению причин, породивших конфликт, или на коррекцию поведения участников конфликта [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чередниченко И. П. Психология управления [Текст] / И. П. Чередниченко, Тельных Н. В. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
2. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: избранные труды [Текст] / Б.Ф. Ломов. – Москва: ИП РАН, 2006. – 624 с.
3. А.Я. Анцупов. Конфликтология: теория, история, библиография [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов – М.: Дом Советов, 1996. – 143 с.
4. Конфликтология [Текст] : учебник / под ред. А.Я. Клебанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 30.
5. Ворошилова, О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.А. Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С.14.
6. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 85.
7. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дисс... канд. псих. наук 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. –С.11.

**ПРОБЛЕМЫ В РАЗВИТИИ МЕДИАЦИИ В РОССИИ***Клыкова Снежанна Владимировна, аспирант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье автор рассматривает медиацию, как принципиально новое современное явление. В работе проводится анализ основных аспектов медиаторства: даются его основные характеристики, рассматриваются ключевые проблемы его развития.*

Медиация – это способ досудебного урегулирования споров и безболезненное решение конфликтных ситуаций с привлечением независимого специалиста, который поможет вам в переговорах. Медиаторство регулируется российским законодательством и уже давно применяется на практике. С 1 января 2011 года вступил в силу нормативный правовой акт в виде Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1].

Процесс медиации предполагает, что только сами стороны при наличии желания и интереса смогут разрешить спорную ситуацию в процессе социальной коммуникации. Важно понимать, что медиатор организывает диалог, помогает участникам переговоров сформулировать собственные требования и донести их до оппонентов, а главное – услышать своего собеседника.

В зарубежных странах количество заключаемых мировых соглашений значительно выше, чем в России. В России подобная практика применяется менее активно, чем за границей. Это связано с тем, что в РФ недостаточно сформирован институт примирительных процедур. По словам В. В. Лисицына, «организованной и хорошо скоординированной пропаганды медиации в нашей стране нет», а «граждане России о медиации ничего не знают» [2, с. 26].

В России имеются несколько проблем, которые препятствуют формированию и развитию медиации.

Во-первых, граждане России с некоторым недоверием относятся к такому способу разрешения конфликта как медиация, поскольку не знают, или не слышали о подобной процедуре. Однако необходимо отметить, что широкое распространение медиации и совершенствование нормативной базы возможно только в том случае, если будут учтены менталитет наших граждан, уровень их правовой культуры и правосознания. Решение данной проблемы видится в активной просветительской работе органов государственной власти всех уровней, в том числе местного самоуправления, средств массовой информации и самих медиаторов. Вместе с этим, в отечественном законодательстве не раскрыты суть и цели примирительных процедур, а также нет системности и единства [3, с. 88].

Во-вторых, имеется экономическая проблема, которая приводит к заниженной востребованности рассматриваемого института. А именно: высокую стоимость услуг профессиональных медиаторов и нежелание сторон нести дополнительные затраты. В качестве стимулирования сторон к разрешению спора посредством процедуры медиации, скорее всего, будет способствовать введение на законодательном уровне частичного возврата государственной пошлины за подачу искового заявления и (или) частичное покрытие государством окончательной стоимости процедуры медиации.

В-третьих, в научной литературе отмечается, что одной из причин низкого распространения медиации в России является отсутствие централизованной системы альтернативной процедуры разрешения споров [5, с. 8]. Нужно не только создать централизованную систему, но сделать ее частично государственной. При создании государственных центров медиации в субъектах страны количество обращений к такому способу разрешения споров вырастет, поскольку граждане смогут обращаться к профессиональным медиаторам [6, с. 163].

В-четвертых, что касается самих медиаторов: федеральный закон № 193 закрепляет общие требования к лицам, осуществляющим данную деятельность, и выделяет среди них профессиональных и непрофессиональных медиаторов. Такое выделение справедливо, однако в положениях статей 15 и 16 анализируемого нормативно-правового акта вообще ничего не говорится об образовании непрофессиональных медиаторов, в то время как в отношении другой категории посредников законодатель предусмотрел обязательность наличия высшего образования, но какого именно не указал [7, с. 20-26]. Необходимо дополнить положения статей 15 и 16 федерального закона и указать обязательное наличие у всех медиаторов именно высшего юридического образования. Данные дополнения, во-первых, поднимут авторитет медиатора в глазах граждан, так как помощь им будет оказывать квалифицированный специалист, а, во-вторых, лицо, выступающее посредником, будет оценивать и рассматривать ситуацию не только с бытовой, но и с юридической точки зрения. Необходимо также предусмотреть в законе подведомственность дел медиаторам, осуществляющим свою деятельность на профессиональной и непрофессиональной основе [8, с. 397].

В-пятых, одним из принципов процедуры медиации является конфиденциальность. Согласно положениям статей 5 и 6 федерального закона вся информация, полученная медиатором от сторон, не подлежит разглашению, за исключением случаев, предусмотренных в законе, при этом в п. 1 ч.3 ст. 69 ГПК РФ сказано, что медиаторы не подлежат допросу в качестве свидетелей. Ответственность за нарушение данного принципа медиатором законодательно не предусмотрена и отсутствие последствий, в случаях нарушения данного принципа, предлагается восполнить путем введения в КоАП РФ нового состава, предусматривающего штраф, а в случаях неоднократного нарушения – запрета на участие в процедуре медиации в каче-

стве посредника. Такие изменения в законодательстве позволят обезопасить граждан в случаях нарушения медиаторами принципа конфиденциальности.

Все указанные и многие другие проблемы в той или иной мере нашли подтверждение в заключении справки «О практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», где отмечено, что медиация позволила уменьшить нагрузку на суды, в том числе и на вышестоящие инстанции, однако широкого применения она не получила [4].

Итак, процедура медиации, как и законодательство о ней несовершенны, о чем свидетельствует наличие различного рода проблем, в том числе и пробелов в законодательстве. В связи с этим, в настоящее время в России разрешение спора в суде – основной способ защиты нарушенных и оспариваемых прав и законных интересов [9, с. 225-229]. Несмотря на большое количество научных работ по исследованию альтернативных форм разрешения споров, законодатель, к сожалению, до сих пор не принимает действий по разрешению и устранению проблем, связанных с данным институтом.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 26.07.19) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – ст. 4162; 2013. – № 27. – ст. 3477.
2. Лисицын, В.В. К вопросу о судебном примирении [Текст] / В.В. Лисицын // Администратор суда. – 2015. – № 4. – С. 26-29.
3. Шамликашвили, Ц.А. Альтернативные способы разрешения споров и медиация в современном российском законодательстве [Текст] / Ц.А. Шамликашвили, Е.В. Кабанова, С.Л. Тюльканов // Современное право. – 2015. – № 5. – С. 88-93.
4. Справка «О практике применения Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=289589#0> (дата обращения: 11.10.2016).
5. Исаенкова О.В. Цивилистический процесс в России — основные тенденции [Текст] / О.В. Исаенкова // Вестник ТГУ. – 2016. – № 1. – С. 5-10.
6. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп [Текст] / Копылова Т.Ю., О.Л. Ворошилова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – Курск, 2018. – Т. 8. – №4(29). – С. 162-170.

7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

8. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

9. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

#### СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНОЙ ЛИЧНОСТИ

*Князев Никита Владимирович, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена исследованию социально-психологических факторов формированию конфликтной личности, среди которых выделены такие, как социальные условия, психические, эмоциональные, поведенческие особенности. Автор проводит сопоставительный анализ мнений современных ученых на проблему формирования конфликтной личности.*

Ускоренный темп жизни, множество задач, требующих быстрого решения, вовлеченность людей в порой вынужденное общение приводит к возникновению конфликтов и соответственно конфликтных личностей.

Существуют различные точки зрения в определении понятия «конфликт». А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов определяют конфликт по следующей схеме: сущность конфликта, классификация, эволюция конфликта, его генезис, причины, структура, функции, информация в конфликте, динамика, методы диагностики и исследования конфликта предупреждение, разрешение (завершение) конфликта [1, с. 225-230].

Н.В. Гришина рассматривает конфликт как осознанное препятствие в достижении целей совместной деятельности, как реакцию на почве несовместимости характеров, несходства культурных основ и потребностей [2, с. 11-16].

Таким образом, конфликт (от лат. *conflictus* столкновение) – это противоборство общественных субъектов с целью реализации их противоречивых интересов, позиций, ценностей и взглядов.

Конфликт всегда связан с осознанием людьми противоречий своих интересов как членов тех или иных социальных групп с интересами других

субъектов. Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении, деятельности.

Следовательно, проявление конфликтной личности возможно на коммуникативной, поведенческой и деятельностной сфере. Под конфликтностью личности понимается ее интегральное свойство, отражающее частоту вступления в межличностные конфликты. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими независимо от того, предшествуют ли этому проблемные ситуации [3, с. 183-184].

Проведя сопоставительный анализ данных современных исследователей, касающихся данной проблемы были выделены следующие типы конфликтных личностей (см. табл. 1).

Таблица 1 – Типы конфликтных личностей

Тип конфликтной личности	Поведенческие характеристики
Демонстративный	Хочет быть в центре внимания. Любит хорошо выглядеть в глазах других. Его отношение к людям определяется тем, как они к нему относятся. Ему легко даются поверхностные конфликты, любит свои страдания и стойкостью. Хорошо приспосабливается к различным ситуациям. Рациональное поведение выражено слабо. Налицо поведенческое эмоциональное. Планирование деятельности осуществляется ситуативно и слабо воплощается в жизнь. Кропотливой, систематической работы избегает. Не уходит от конфликтов, в ситуации конфликтного взаимодействия чувствует себя хорошо.
Ригидный	Подозрителен. Прямолинеен и негибок. Обладает завышенной самооценкой. Постоянно требует подтверждения собственной значимости. Часто не учитывает изменения ситуации и обстоятельств. С большим трудом принимает точку зрения окружающих, не очень считается с их мнением. Выражение недоброжелательности со стороны окружающих воспринимает как обиду. Мало критичен по отношению к своим поступкам. Болезненно обидчив, повышенно чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

Неуправляемый	Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Отличается плохо предсказуемым поведением, часто ведет себя вызывающе, агрессивно. Может не обращать внимания на общепринятые нормы общения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. В неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Не может грамотно планировать деятельность, последовательно претворять планы в жизнь. Недостаточно развита способность соотносить свои поступки с целями и обстоятельствами. Из прошлого опыта извлекает мало уроков.
Сверхточный	Скрупулезно относится к работе. Предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, создавая впечатление придирок. Обладает повышенной тревожностью. Чрезмерно чувствителен к деталям. Склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Может разорвать отношения с друзьями из-за кажущейся обиды. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплачиваясь болезнями (бессонница, головные боли и т. п.). Сдержан во внешних, особенно эмоциональных, проявлениях. Слабо чувствует реальные взаимоотношения в группе.
«Бесконфликтный»	Неустойчивая оценка в мнениях. Внутренне противоречив. Обладает легкой внушаемостью. Зависит от мнения окружающих. Характерна некоторая непоследовательность в поведении. Ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях. Недостаточно хорошо видит перспективу. Излишне стремится к компромиссу. Не обладает достаточной силой воли. Почти не задумывается над причинами и последствиями поступков как своих, так и окружающих.

Таким образом, социально-психологические факторы конфликтной личности, связаны с темпераментом, эмпатией, силой воли, уровнем притязаний, самооценкой, социальным интеллектом.

Полученные данные можно использовать при решении конфликтных ситуаций, а также при воспитательной работе с молодежью [4, с. 45-56].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов, А.Я., Шипилов, А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 551 с.
2. Гришина, Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
3. Королева, Н.В. Морально-психологическое здоровье студенчества и качество высшего профессионального образования [Текст] / С.Э. Харзеева, Т.Ю. Копылова, Н.В. Королева, А.А. Ткачева // Здоровье – основа челове-



ческого потенциала: проблемы и пути их решения: материалы 2-й Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2007. – С. 183-184.

4. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

## РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Колесник М.К., аспирант*

*Юго-западный государственный университет, Курск, Россия*

*E-mail: marina.11.08@mail.ru*

*В данной статье рассматривается понятие медиации и ее развития. Описывается специфика данного процесса применительно к России, проблемы, с которыми сталкивается наша страна и пути их решения.*

В настоящее время все большее развитие в нашей стране получает практика досудебных решений споров, называемая медиацией. Медиация – процедура примирения конфликтующих сторон путем их вступления в добровольные переговоры в присутствии нейтрального лица – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания и составления взаимоприемлемого соглашения. Медиации можно найти применение во многих областях жизнедеятельности человека, где присутствует необходимость контакта с людьми – семья, работа и весь социум в целом [1]. В более понятной терминологии процедуру медиации можно представить, как решение возникающих конфликтных ситуаций при помощи третьего лица (медиатора) без обращения в судебные органы. Данный вид правовых взаимоотношений намного облегчает и упрощает работу органов судебной власти, позволяя решать большинство конфликтов, возникающих в семейно-бытовой, имущественной, трудовой и коммерческой сферах жизни, без обращения к ним.

Чаще всего о процедуре медиации идет речь в рамках гражданско-правового законодательства, но наметились определенные исследования к развитию данной процедуры в уголовном судопроизводстве, поэтому широкий спектр реализации идей медиации стала бы интеграция данного института в судопроизводство, где широкий спектр гражданских и уголовных дел, возможно, разрешить с помощью примирительных процедур [2].

Впервые законодательно данный вид правовых отношений был закреплен в ст. 135 и 158 Арбитражного процессуального кодекса РФ от 24 июля 2002 г. и было введено понятие «посредник», которое в настоящее время преобразовалось в термин медиатор. Термин «медиатор» является буквальным воспроизведением английского «mediator», означающего «по-

средник, примиритель» [3]. В гражданском праве под термином «посредник» понимается лицо, которое, действуя от собственного имени, но в интересах и за счет другого лица (клиента), по поручению последнего совершает двусторонние сделки или содействует клиенту в их совершении, за что получает вознаграждение [4].

В России становление данного вида правовых отношений происходит медленными темпами в связи с исторически сложившимися стереотипами наших граждан о необходимости обращения к сильным мира сего для решения, возникающих конфликтов, нежелание самим брать ответственность за решение этих конфликтов и заниматься поиском компромиссных решений. Отрицательно влияют на развитие данного вида правовых отношений и экономические факторы, такие как высокая стоимость оплаты услуг медиатора и необходимость оплаты пошлин и взносов. Так же опасения по применению медиативных мер урегулирования конфликтов основываются на недоверии к медиаторам, которые не всегда являются авторитетом у конфликтующих сторон. Множество вопросов вызывает степень, уровень и направленность образования и квалификации медиатор. По сути, медиатор должен обладать целым спектром личностных качеств, такими как коммуникабельность, доброжелательность, контактность, а так же иметь ряд профессиональных навыков в правовой, юридической и психологической сферах. В нашей стране все большую популярность приобретает курсы подготовки медиаторов. Их целью является обучение граждан, имеющих высшее профессиональное образование, желающих приобрести профессию медиатора (конфликтолога-посредника), а также ряд важных профессионально значимых навыков. Сегодня все чаще можно встретить граждан имеющих высшее юридическое образование (адвокатов, нотариусов) переквалифицирующихся в медиаторов.

В настоящее время медиация регулируется изменениями, внесенными Федеральным законом от 26 июля 2019 г. №197-ФЗ в Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11 февраля 1993 г. №4462-1 и Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Данные изменения вступили в силу с 25 октября 2019 г. и предусматривают возможность нотариусов удостоверять медиативные соглашения, которых стороны достигли в соответствии с соглашением о проведении процедуры медиации. Нотариально заверенное медиативное соглашение имеет силу исполнительного документа и не требует обращения в суд.

Как сообщила в рамках панельной дискуссии «Адвокат, нотариус, арбитр и судебный примиритель: эффективные техники, стратегии и компетенции», проходившей 14.02.2020 г. [5], Татьяна Грехова, начальник юридического отдела Свердловской областной нотариальной палаты, нотариусы разъясняют сторонам сделок возможность обращения к процедуре медиации и включения медиативных оговорок в корпоративные договоры и опционные соглашения. При удостоверении медиативных соглашений но-

тариусы осуществляют проверку фактов совершеннолетия, дееспособности и отсутствия судимости медиатора. Согласно данным статистики, приведенным спикером, уже в декабре 2019 г. нотариусами области удостоверено несколько медиативных соглашений по разным направлениям. По словам Татьяны Греховой, анализ данных позволяет сделать вывод о правильном применении нотариусами норм о медиации.

По словам доктора юридических наук, профессора кафедры гражданского процесса и директора Центра правовых технологий и примирительных процедур (медиации) Уральского государственного юридического университета Светланы Загайновой по итогам десятилетней практики применения процедур медиации в первом российском медиативном центре, созданном при юридическом вузе, не было ни единого случая неисполнения медиативных соглашений, это объясняется тем, что медиативное соглашение в отличие от судебного решения, отвечает интересам всех сторон [6,7].

В настоящее время опыт внедрения медиации в гражданско-правовое судопроизводство успешно перенимается российскими регионами. Можно говорить о том, что сегодня медиация уже существует не параллельно или наряду с другими направлениями юридической деятельности, а становится ее частью.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. 2. Головкин Л.В. Институт уголовно-правовой медиации и его перспективы в Российской Федерации // Закон. 2009. № 4. С. 127.
2. 4. Егоров А.В. Понятие посредничества в гражданском праве: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2002. (стр. 11).
3. 3. Носырева Е.И., Стернин И.А. "Посредничество" или "медиация": к вопросу о терминологии // Третейский суд. 2007. N 1. (стр. 10).
4. Худойкина Т.В. Применение посредничества как примирительной процедуры при разрешении правовых споров и конфликтов в России // Социально-политические науки. – 2012. – №4. – С. 67–70.
5. Электронный ресурс: Официальный сайт Федеральной палаты адвокатов РФ: - <https://fparf.ru/>
6. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2018. Т. 8. № 4 (29). С. 162-170.
7. Кузнецова А.А., Ворошилова О.Л., Никитина Е.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации // Мультимедийное учебное пособие / Курск, 2018.

#### МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННЫХ БИЗНЕС-КОНФЛИКТАХ

*Кондратьева Елизавета Павловна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье представлена пошаговая технология взаимодействия сторон при разрешении коммерческих споров в досудебном порядке.*

В настоящее время бизнесу требуется оперативность и новые эффективные методы разрешения споров, которые были бы прозрачными и предсказуемыми процедурами, сохраняющими и развивающими деловые отношения с клиентами и партнерами. Медиация – это метод разрешения споров, причисляемый к группе альтернативных методов, с участием посредника. Главной целью медиации является создание безопасного пространства, в котором даже очень сложные конфликты могут быть урегулированы конструктивно. Медиация, как отмечается в юридической литературе, «является институтом современного гражданского общества на пути к цивилизованному и гармоничному развитию общественных отношений в разных сферах жизнедеятельности». [1] Конфликты в бизнесе - обычное явление, возникающее по различным причинам (низкое качество поставляемого товара, отсутствие выплат и т.д.). В идеале конфликтные ситуации разрешаются переговорами и поиском оптимального решения. Но что делать, когда добиться результатов таким путем не удалось? Какие способы разрешения конфликтов существуют?

Медиация для бизнеса и в бизнесе имеет особенности. Прежде всего - меньший эмоциональный накал сторон в ходе процедуры, более ярко выраженный материальный интерес, ограниченность во времени, ибо «время - деньги». У бизнеса более высокие требования к конфиденциальности. В соответствии с п. 2 ст. 2 Закона о медиации медиация представляет собой «способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения». [2] Известно, что в развитых странах Запада существует значительно большее, чем у нас, число механизмов урегулирования споров и конфликтов, вытекающих из многих видов отношений, связанных с ведением бизнеса. Медиация там находится не на последнем месте. Почему? Прежде всего, потому, что она дает возможность самим найти выход из создавшейся, неразрешимой на первый взгляд, ситуации, попытаться не только разделить имеющиеся ценности, но и создать новые, а также обезопасить бизнес посредством конфиденциальности. Выигрывая во времени и в сохранении возможности продолжать сотрудничество, сохраняя доброе имя своих фирм, предприниматели переносят медиацию и на свои личные отношения, приглашая профессионального медиатора для урегулирования конфликтных ситуаций, не связанных напрямую с бизнесом, но влияющих на психику бизнесмена. Коммуникативной языковой медиацией является «процесс оптимизации речевого общения двух или более коммуникантов

сторонним участником, который может осуществляться как в случае межъязыковой коммуникации, то есть в совокупности с переводом, так и в пределах одного языка». [3] Как западные бизнесмены, так и предприниматели из стран АТР многие разногласия, в том числе на международном уровне, разрешают с помощью привлечения посредника (медиатора). Поскольку там процедура медиации - признанный инструмент разрешения споров и конфликтов, не лишним будет нашим предпринимателям, топ-менеджерам более активно привлекать медиацию на внутренних спорах с последующим выходом на процедуры медиации с зарубежным партнером. Соглашение о проведении медиации, подписанное добровольно обеими сторонами, казалось бы, должно сразу настроить противников на продуктивную работу.

Однако жизнь показывает, что с чувствами, эмоциями справиться человеку бывает весьма непросто. В данном случае так и произошло: новый всплеск взаимных упреков грозил перечеркнуть всю проделанную работу. Роль медиатора в подобной ситуации - убедить своих клиентов общаться не с оппонентами, а с медиатором. Более эффективным при спорах с иностранными партнерами будет обращение в специализированные организации, имеющие подготовленных медиаторов, владеющих иностранными языками, понимающих ментальные особенности бизнеса в других государствах. Цель медиатора состоит в содействии соблюдению баланса интересов и урегулирования спора посредством добровольного соглашения сторон. [4] Медиатор, в эмоционально накаленной обстановке процедуры, не только следит за соблюдением правил, но использует инструменты в виде отражения чувств, равного внимания сторонам, перефразирования сказанного, обязательного резюмирования и уточнения: то ли было сказано, что услышано. Правило «голос не повышать» лишает спор излишней остроты, накал страстей снижается, разговор переходит в более спокойное русло. На данном этапе мастерство медиатора, если так можно выразиться, состоит главным образом в умении правильно формулировать вопросы к медиантам, с тем, чтобы помочь им в поиске взаимоприемлемого решения. Текст медиативного соглашения — важный документ. Все в нем должно быть предельно ясно для каждой стороны (за этим необходимо следить по ходу составления документа), каждый пункт конкретизирован по времени и месту выполнения. Приведение медиативного соглашения к виду мирового соглашения, или гражданско-правового акта требует специальных юридических знаний. Предпринимательские споры представляют собой «чрезвычайно сложный и неоднородный по своей природе, специфический тип качественного взаимодействия - столкновение интересов субъектов предпринимательской деятельности, которых объединяют связи невластного (частного) характера, при распределении экономических (материальных и нематериальных) благ, возникающих при осуществлении предпринимательской деятельности». [1] Если же медиатор не юрист и не обладает достаточными знаниями для составления соответствующего требованиям суда

или нотариата медиативного соглашения, то после того, как стороны обсудили все детали устранения разногласий в споре, они вправе пригласить своих юристов для составления соответствующего документа. Тем не менее, медиативное соглашение, подписанное сторонами, является тем документом, на основе которого создаются все остальные, относящиеся к теме спора. Содержание новых документов не должно расходиться по сути с медиативным соглашением. Это необходимо для того, чтобы в случае неисполнения собственно медиативного соглашения, сторона, чьи интересы не соблюдаются, смогла оспорить неисполнение медиативного соглашения. Решение достижимо. Но простота этого достижения видима. Это отнюдь не просто! Серьезным препятствием на пути к простому диалогу является неспособность, нежелание видеть очевидное, полное отсутствие готовности признавать за «противником» право на защиту его интересов, проще говоря, эгоизм. Человек так устроен и ему трудно этому противостоять, но элементарное признание того, что «я тоже могу в чем-то ошибаться» уже дает шанс на сближение и надежду на победу. Победу над самим собой - самую дорогую, если судить по большому счету. Однако справиться с этим самостоятельно невероятно трудно. Вот для чего нужен медиатор, вооруженный особыми знаниями, технологией, инструментом. И если по результатам его работы у клиента сложилось впечатление, что «все это он сделал сам», то медиатора можно поздравить с успехом. Только так и должно быть.

Поразительно, но бесполезной медиация не бывает никогда. Даже в тех случаях, когда медиативное соглашение не достигается, стороны покидают «поле битвы» в уже несколько ином качестве - они начинают разговаривать по существу своих интересов в конфликте.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Альтернативные способы разрешения споров между субъектами предпринимательской деятельности [Текст] : монография / С.С. Сулакшин [и др.] – М.: Научный эксперт, 2013. – 272 с.
2. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ (ред. От 30.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 1, ст. 16.
3. Федеральный закон от 13.03.2006 №38-ФЗ (ред. от 08.03.2015) «О рекламе» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 12, ст. 1232.
4. Панасюк, Е.В. Отличия медиации от иных способов разрешения корпоративных споров [Текст] / Е.В. Панасюк // Законность и правопорядок в современном обществе. – 2015. – № 25. – С. 27-36.

## АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ ВОПРОСОВ МЕДИАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА В РОССИИ

*Кондрашов Дмитрий Сергеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается различие между медиацией и судебным разбирательством, а также основные проблемы медиативного направления разрешения конфликта.*

Люди часто переживают конфликты как помехи, опасность, деструктивность и боль. В соответствии с этим люди могут избегать конфликтов. Но если это невозможно и конфликт требует разрешения, то существует три способа разрешения конфликта: силовой, судебное разбирательство и внесудебное урегулирование (переговоры). В цивилизованном обществе силовой метод неприменим и тогда остаются суд и альтернативное разрешение споров.

Суд применяет право, как и любая система социальных норм, ставит перед собой целью снизить конфликтность общества, используя свои методы. Однако суд замыкает цепь правовых норм и институтов, работающих с конфликтом. Но насколько ни была бы унифицирована судебная модель, она не может быть универсальной. Таким образом, появилась необходимость во внесудебном порядке урегулирования споров и в становлении альтернативных способов разрешения споров [1].

Одним из основных факторов развития альтернативных способов разрешения споров является недостаточная эффективность работы судебной системы при рассмотрении отдельных категорий дел, которая может заключаться в перегруженности судов, длительности судебного разбирательства и других недостатках, присущих судебной системе [1].

Через суд конфликт может быть разрешен, но, как правило, урегулировать его не удастся и он остается «загнанным» в глубину сознания и эмоций сторон конфликта. Угроза нового конфликта сохраняется на весьма длительное время. К другим причинам развития альтернативных способов разрешения споров можно отнести стремление сторон сохранить деловые и партнерские отношения.

Понятие «альтернативное разрешение споров» в самом широком смысле означает любое внесудебное разрешение споров. Наиболее простым и эффективным из разнообразных альтернативных способов разрешения конфликтов является медиация [1].

Что же такое медиация? Медиация (посредничество) - это процесс примирения конфликтующих сторон, путем вступления в добровольные переговоры, с участием третьей нейтральной стороны-медиатора, облегчающего процесс общения между сторонами [2].

С каждым годом медиация завоевывает все более прочные позиции в России в разных сферах работы с конфликтом. Рост популярности медиации

ции и доверия к ней определяется прежде всего ее преимуществами по сравнению с другими подходами и методами управления конфликтами.

В России процедура медиации применяется, в основном, в спорах в сфере гражданского права и его подотраслей (трудового, семейного права и др.). Правовой основой служит Федеральный закон от 27.07.2010г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который вступил в силу с 1 января 2011 года [3].

Действующее российское законодательство, допуская примирительные процедуры с участием посредника, на любой стадии судопроизводства, не предусматривает возложения функций медиатора на мирового судью. Наличие адекватных примирительных процедур будет способствовать восстановлению прав потерпевшего, уменьшает воздействие системы правосудия на участников судопроизводства и является закономерной предпосылкой, как быстрого разрешения конфликта, так и обеспечения возмещения вреда, причиненного потерпевшему.

Проведем сравнительную характеристику (таблица 1), между судебным разбирательством и медиативным разрешением конфликта.

Таблица 1. Сравнительная характеристика видов разбирательств

Суд	Медиация
Процесс может начаться и вопреки воле одной из сторон	Процедура медиации подразумевает добровольность
Судья назначается	Медиатор выбирается
Решение принимается в строгом соответствии букве закона	Решение принимается с учетом интересов сторон, но в рамках закона
Суд наделен властными полномочиями	Медиатор не имеет властных полномочий и лишь способствует выработке решения
Длительная и формализованная процедура	Ускоренная и неформальная процедура
Состязательность сторон	Сотрудничество сторон
Публичность процесса	Конфиденциальность

Процедура медиации уступает судебному разбирательству, суд обладает авторитетом, профессионализмом и наделен широкими властными полномочиями при осуществлении правосудия [4]. Но также в медиации следует отметить, несколько преимуществ: оперативность, конфиденциальность, добровольность, сотрудничество. Потребность разрешения спора в кратчайшие сроки и свобода действий сторон, отличают медиацию от судебного разбирательства, всячески привлекая разрешать споры во внесудебном порядке, где преобладает диспозитивность прав.

Однако, являясь относительно новым направлением в российском обще-

стве, несмотря на наличие преимуществ, медиация уже столкнулась с рядом трудностей.

В соответствии с российским законодательством стороны могут прибегнуть к примирительным процедурам с участием посредника на любой стадии судопроизводства, однако российским законодательством не предусмотрено возложение функций медиатора на мирового судью.

Также проблемным является вопрос о придании законной силы медиативному соглашению, заключенному сторонами в процессе судебной медиации. Согласно действующему законодательству при утверждении мирового соглашения суд не вправе выйти за пределы заявленных требований, в то время как в процессе медиации стороны могут прийти к решению, которое их удовлетворяет, но отличается от исковых требований, заявленных изначально [5].

Немаловажной проблемой является то, что медиатор не является авторитетом для сторон и не несет никакой ответственности за раскрытие информации, полученной во время проведения процедуры [6, с. 255].

Таким образом трудности, с которыми сталкивается медиация в России можно решить путем: разработки и внедрения новых подходов урегулированию конфликтов и споров; повышение уровня понимания эффективности примирения у руководителей хозяйствующих субъектов путем проведения обучающих семинаров, тренингов; проведение агитационных действий о несудебных методах выхода из конфликтных ситуаций со стороны государственных органов; увеличения количества медиаторов, специалистов в сфере юриспруденции, психологии, конфликтологии, а также обеспечение приобретения навыков медиаторов среди нотариусов и адвокатов [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Маврин, О.В. Технологии урегулирования конфликтов (медиация как эффективный метод разрешения конфликтов): учебное пособие [Текст] / О.В. Маврин. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2014. – 96 с.
2. Карпенко, А.Д. Медиация: учебник [Текст] / А.Д. Карпенко, А.Д. Синовский. – СПб.: Редакция журнала Третейский суд, 2016. – 480 с.
3. Шатихина, Н.С. Институт медиации в российском уголовном праве [Текст] / Н.С. Шатихина. – СПб., 2004. – 228 с.
4. Королева, Н.В. Взаимовлияние личностных характеристик и статуса студента технического университета в обучаемой группе [Текст] / Н.В. Королева, А.А. Ткачева. // Психолого-педагогические исследования в системе образования III Всероссийской научно-практической конференции. – 2005. – С. 37-39.
5. Качайлова, М.И. О перспективах развития медиации в России [Текст] / М.И. Качайлова // Вопросы современной юриспруденции: сб. ст. по матер. XXXII междунар. науч.-практ. конф. – 2013. – № 12(32). – С. 25-29.

6. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова. – Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход», КГМУ. – 2018. – С. 254-260.

7. Шаталова, Н.А. Исследование психологических особенностей становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] // Актуальные проблемы современной психологии образования: монография/ Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А., Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2018, – 152с. – С. 130 – 151.

#### КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ И СПОСОБЫ ИХ РЕШЕНИЯ

*Конова Анастасия Александровна, студент*

*Канищева Елизавета Максимовна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются причины возникновения конфликтов внутри студенческой группы. Выделяются способы и приемы профилактики разрешения межличностных конфликтов, которые в дальнейшем помогут эффективно повлиять на профессиональную деятельность и на психологический климат в группе.*

В современном мире в условиях огромного количества информации, а также замены живого общения «тет-а-тет» на цифровое постепенно теряется возможность своевременно и быстро научиться взаимодействовать с другими людьми в различных ситуациях.

Умение общаться, производить хорошее впечатление, нравиться людям – сегодня это необходимо всем и каждому, где бы вы не работали и чем бы не занимались. При поступлении в ВУЗ первое с чем сталкиваются студенты – это проблема формирования коллектива группы. В этот период студенты только начинают общаться и узнавать друг друга, учатся взаимодействовать, согласованно работать, что порождает различные конфликтные ситуации. Д. Майерс определяет конфликт как «воспринимаемую несовместимость действий и целей». В основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон, либо противоположные цели или средства их достижения, а так же несовпадение интересов и желаний оппонентов [1].

Понимание природы конфликта в студенческой среде требует уяснения феномена студенческой группы. Студенческая группа – это социально-психологическая единица, которая представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями и определенными взаимоотноше-

ниями, как правило, она состоит из 15-25 человек. В период нахождения человека в студенческой группе конфликты неизбежны в силу противоречивости личности. В психологии известны различные типологии конфликтов (рисунок 1).

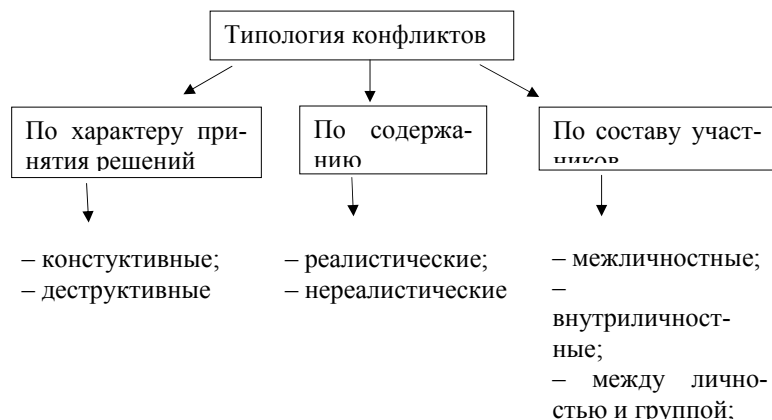


Рисунок 1 – Типология конфликтов

Все перечисленные конфликты встречаются в высших учебных заведениях. Рассмотрим каждый из них более подробно.

Конструктивный конфликт – это конфликт, при котором благоприятный результат превышает все затраты, в основе лежит проработка участниками группы возможных проблем до момента выполнения решения. Деструктивные конфликты препятствуют эффективному взаимодействию и принятию решений, нередко ведут к ухудшению взаимоотношений. Например, в ходе работы над одним проектом у студентов возникают разногласия, т.к. у каждого свой взгляд на решение проблемы. Конструктивный конфликт приведет к правильному решению, а деструктивный будет препятствовать его решению. [2].

Реалистические конфликты вызваны неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направлены на достижение конкретного результата. Нереалистические конфликты имеют своей целью открытое выражение накопившихся отрицательных эмоций, обид, враждебности, т.е. острое конфликтное взаимодействие становится здесь не средством достижения конкретного результата, а самоцелью. Например, старосту назначили представителем в профком от группы, определенное число лиц из группы не согласно с данным решением. Таким образом, возникает реалистический конфликт. В том случае, если у сту-

дентов была взаимная антипатия, то это служит началом нереалистического конфликта. [3].

Межличностный конфликт обычно возникает между личностями с различными чертами характера, взглядами, ценностями, обычно причиной такого конфликта становится расхождение интересов или предметно-деловые разногласия. Конфликт между личностью и группой – это столкновение между частями или всеми членами, в основе подобных конфликтов, как правило, лежат определенные изменения в группе и вне нее. Например, конфликт может возникнуть, если один студент займет позицию отличную от позиции всей группы.

Межгруппового конфликта – это конфликт между малыми группами, существующими в учебном заведении. [4]. Достаточно часто происходят конфликты между студенческой группой и студенческим профкомом, деканатом, кафедрой или другой студенческой группой.

Таким образом, можно сделать вывод, что конфликты в студенческой среде являются перманентным явлением. Следовательно, необходимо учить студентов их минимизировать и находить адекватные способы выхода из конфликтной ситуации.

Исходя из вышесказанного можно выделить ряд мер, способных урегулировать конфликты, возникающие среди студентов. Первостепенное значение в профилактике конфликтов имеет правильная организация учебного процесса, формирование комфортного социально – психологического климата для всех членов студенческой группы. Необходимо создавать психологически комфортные условия для учебы и общения, для личного и профессионального развития студентов. Значительную роль в формировании благоприятного климата в студенческой среде играет профессорско-преподавательский состав, который оказывает прямое влияние на личность студента.

Таким образом, проблема конфликтов в студенческой среде является достаточно актуальной, их последствиями являются спад успеваемости, а также ухудшение психического, физического и духовного состояния студентов [5]. В то же время не достаточная изученность природы студенческих конфликтов требует дальнейших исследований в этом направлении [6,7]. Последующее изучение природы конфликтов между студентами дополнит существующий инструментарий, необходимый для их минимизации и разрешения.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
2. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 3-4.

3. Томас, К., Гришина, Н.В. Опросник «Стиль поведения в конфликте» / К. Томас, Н.В. Гришина // Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / авт.-сост. А.А. Карелин. – Москва: Эксмо, 2009. – С. 33-41.

4. Сидоров С.А. Межличностные конфликты в студенческой группе // Молодой ученый. – 2017. – №50.1. – С. 35-38.

5. Метелкина Е.Р. Профилактика межличностных конфликтов в подростково-юношеской среде в условиях средне-специального образовательного учреждения // Молодой ученый. – 2015. №3. – С. 813-815

6. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с онр старшего дошкольного возраста // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2015 Сборник научных трудов. Курск, 2015. С. 24-28.

7. Ворошилова О.Л., Якушева О.Ю. Особенности речевой деятельности детей с онр с позиции готовности к школьному обучению // Интегративные процессы в образовании и медицине-2014 Сборник научных трудов. Курск, 2014. С. 26-29.

### **ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ МЕЖДУ ЧЕЛОВЕКОМ И ГОРОДСКОЙ ПРИРОДНОЙ СРЕДОЙ**

*Кормина Александра Алексеевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается проблема конфликта человека и окружающей природной среды. Раскрывается актуальная задача современности: поиск путей решения экологических проблем, формирование новых форм взаимодействия человека с окружающей природной средой.*

Воздействие человека на окружающую среду принимает глобальные масштабы. Антропогенный фактор традиционно является ведущим в жизнедеятельности города, и без его учета невозможно понять и оценить, что еще произойдет с нашим общим домом. Уровнем человеческого влияния на окружающую город среду определяется и то, как измененная природная среда воздействует на дальнейшее развитие нашего общества.

Глобальные кризисные явления и чрезвычайные ситуации, происходящие в последнее время в мире, и в России – в частности, характеризуются особой сложностью и опасностью для человечества [1]. Ученые во всем мире единодушны: глобальные проблемы – это следствие патологического способа жизнедеятельности [2]. В настоящее время человечество стоит перед судьбоносным выбором: либо окончательно разрушить природные условия своего существования и постепенно деградировать в социальном и биологическом плане, либо обратит свой разум и технические возможности на помощь восстановительным способностям природы.

Надо обратиться к источнику всех проблем – несправедному отношению человека к Природе. Отношения человека и Биосферы не механистические, а информационные. Земля и Биосфера – живые. Человек извлекает живые ткани Земли и вбрасывает мертвые и ядовитые отходы производства, отравляя Биосферу, заставляя ее деградировать, что, в свою очередь, ведет к деградации как самого человека, так и, в большей мере, его потомков. Человек порожден Биосферой и должен служить материнскому организму [3].

Почти все цивилизационные достижения – социальные, технические и научные – разрушали Биосферу и превращались в оружие против человека. Особенно современные технологии – генетические, биологические, нано- и другие, искусственный интеллект, которые могут стать массовым и, одновременно, индивидуальным средством уничтожения людей. Современная существующая цивилизация патологична по своей сути и неизбежно ведет к гибели.

Как считает эколог Н.Ф. Реймерс, экологическая проблема города – это любое явление, связанное с воздействием людей на окружающую город природную среду и с обратимым воздействием этой среды на людей и их жизненно важные процессы [4].

Решение экологических проблем, в том числе экологических, связано, в первую очередь, с концепцией жизнедеятельности. Современные глобальные экологические проблемы настоятельно требуют перехода человека от идеи господства над природой к идее «партнерских» отношений с ней [5]. Поэтому в последние десятилетия в фундаментальной науке всё чаще обсуждаются теоретические концепции самоподдерживающегося развития. Их эволюция в XX - XXI вв. связана, прежде всего, с экологическими ситуациями и этапами устойчивого развития.

Первый этап развития – этап экологизации сознания. На этом этапе было определено, что создание экологически безопасного общества возможно, но при определенных условиях (первая конференция по проблемам окружающей среды в Стокгольме в 1972 г.

Второй этап становится временем массовой экологизации общественного сознания людей. Это время зарождения теоретических концепций, направленных на решение экологических проблем.

Третий этап связан с выходом и реализацией новых программ по устойчивому развитию и с адаптацией разработки этих программ применительно к архитектуре и градостроительству. Появляются проекты экологических поселений и отдельных зданий, где наряду с задачами энергоэффективности решались экологические и социальные задачи.

Для этого этапа характерно возрастание роли возобновляемых источников энергии, в том числе и для решения задач сохранения окружающей среды. Но рост городов продолжается. Главным вопросом настоящего и будущего остается вопрос: смогут ли города поддерживать существующие

стандарты жизни и вместе с тем не оказывать негативного воздействия на окружающую среду?

В настоящее время человечество находится на четвертом этапе, обозначенном Стратегией Выживания. Этот этап связывают с завершением промышленной революции и созданием наукоемкой продукции и с переходом человечества в новую историческую фазу развития общества – постиндустриальную. На варварское обращение человека с природными ресурсами терпеливая и выносливая окружающая среда начинает защищаться, стараясь образумить человека. Сегодня, человечество столкнулось с пандемией. Окружающая среда позволяет вирусам, враждебным человеку, быстрее приспосабливаться к меняющимся условиям. Вирусы опережают фармацевтическую науку, приводя к гибели людей.

Конфронтация с Природой не оставляет человечеству шанса на выживание. Только мирное и дружелюбное сосуществование – залог продолжения человеческой жизни на планете Земля. Известные на сегодня способы улучшения экологического положения оказываются различными. Инженерная мысль предлагает одни мероприятия, а научная – другие. Ключевым вопросом современных российских городов является экологическая политика, направленная на гармонию с окружающей природной средой. Экологическая политика должна стать доминирующей. Включает, прежде всего, процесс непрерывной и всеобъемлющей экологизации сознания во всех сферах жизнедеятельности.

Городское планирование должно исходить из цели единения города и Природы, способствовать подготовке знающих, мыслящих, интеллектуальных и духовных специалистов [6]. Резюмируя вышесказанное, следует отметить, чтобы человечество сохранилось на Земле, надо создать новую парадигму жизни [7], основанную на введении принципов биосферной совместимости и развития человека. Патологическое мышление всегда имеет дело со следствием. Поэтому в решении так называемых проблем, а на самом деле – следствий взаимоотношения с Природой, человечество переходит на всё более высокий уровень глобальных проблем. Решая эти проблемы как глобальные, человечество может решить их либо ценой собственной гибели, либо жизни будущих поколений.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Турчин, А.В. Структура глобальной катастрофы [Текст]. - М.: Издательство URSS. - 2010. - 315 с.
2. Кацура, А.В. Экологический вызов: выживет ли человечество [Текст] / А.В. Кацура, З.А. Отарашвили. - М.: МЗ Пресс, - 2015. – 85 с.
3. Ильичев, В.А. Инновационные технологии в строительстве городов. Биосферная совместимость и человеческий потенциал [Текст] / В.А. Ильичев, С.Г. Емельянов, В.И. Колчунов, Н.В. Бакаева. - М.: Издательство АСВ. - 2019. – 208 с.

4. Реймерс, Н.Ф. Экология [Текст]. – М.: Издательство «Россия Молодая». - 1994. – 368 с.

5. Ильичев, В.А. Реконструкция урбанизированных территорий на принципах симбиоза градостроительных систем и их природного окружения [Текст] / В.А. Ильичев, В.И. Колчунов, Н.В. Бакаева // Промышленное и гражданское строительство. - 2018. - №3. - С. 4-11.

6. Ворошилова, О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.А. Алимян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С.14.

7. Чернышова, О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 1. –С.79.

#### КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

*Корначев Даниил Викторович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье представлены причины конфликтных ситуаций в вузах. Рассмотрены способы разрешения конфликтов. Представлены рекомендации по предотвращению конфликтных ситуаций.*

Процесс формирования коллектива студенческой группы иногда проходит конфликтную стадию развития, характеризующуюся образованием групп по интересам, открытое выражение разногласий, проявление сильных и слабых сторон отдельных людей. Конфликтность студенческого социума – это характеристика состояния учебного и вне учебного взаимодействия студентов, отражающая обострение противоречий совместной жизнедеятельности.

В «Психологическом энциклопедическом словаре» понятие «конфликт» определяется как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями. Формы конфликта: внутриличностные, межличностные и межгрупповые конфликты» [1].

В 60-е годы процесс разрешения конфликтов изучали А.Ф. Быстрицкая, В.К. Васильев, Ф.Д. Горбов, В.В. Мироненко, М.А. Новиков, В.Т. Носатов, Д.А. Поспелов, А.Б. Саввин. В конце 60-х А.И. Ушатиков, В.В. Новиков и др. применяли описание реальных конфликтов. Во второй половине 70-х и начале 80-х годов появляются труды по конфликтологии, в которых представлено глубокое теоретическое осмысление эмпирического материала. Из отечественных ученых большой вклад в развитие конфликтологии внес А. Я. Анцупов. По мнению этого ученого под конфликтом наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе



взаимодействия, которые заключаются в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождается негативными эмоциями [2]. Б. И. Хасан определяет конфликт как актуализировавшееся противоречие, т. е. воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы [3].

Процесс обучения и воспитания, как и любое развитие, невозможен без противоречий и конфликтов. Конфронтация со студентами в современном мире явление обычное. Опросы показывают, что студенты, применительно к рассматриваемой теме, реагируют резко негативно к отношению некоторых преподавателей; внезапного опроса на занятиях по не пройденным темам; получение отрицательных оценок из-за личной неприязни или конфликта между преподавателем и студентом; предвзятого отношения преподавателей без всяких обоснований; ущемление прав; неприязни своих товарищей; некомпетентность преподавателей; срыв занятий в связи с опозданием или отсутствием преподавателя на рабочем месте.

Причина конфликта – это явления, события, факты, ситуации, предшествующие конфликтной ситуации и деятельность субъектов социального взаимодействия, вызывающего его [4]. Объективные причины конфликта – это обстоятельства социального взаимодействия людей, которые привели к столкновению их интересов, мнений и т.п., например: недостаток и несправедливое распределение необходимых материальных и социальных благ; стереотипы конфликтного разрешения социальных противоречий; слабое развитие и использование нормативных процедур для разрешения противоречий; низкий уровень доверия к решениям и действиям власти; низкий уровень культурно образовательный [5].

Субъективные причины связаны с личностно-психологическими особенностями участников конфликта, влияющие на их восприятие сложившейся ситуации, на выбор реакции и стратегии поведения в ней. К ним можно отнести: несовершенство характера человека; различия в целях, ценностях и потребностях; особенности нервной системы, уровень здоровья; материальная и /или социальная неудовлетворенность; негативные ожидания и необъективная оценка оппонента.

Конфликты между преподавателем и студентом можно разделить на следующие группы:

1. Конфликты дисциплины. Попытка выразить статистическую картину типовых стрессовых конфликтных происшествий в процессе обучения студентов позволяет выделить в качестве преобладающих ситуаций – нарушение учащимися тех или иных правил и порядков, без которых учебный процесс не возможен.

2. Конфликты в сфере дидактического взаимодействия. Основной причиной взаимного непонимания и недовольства студентов действиями преподавателей является смена функций оценок. Вместо средства, которые показывают факты достижения учащихся в овладении знаниями, оценка становится орудием наказаний.

3. Конфликты в методике обучения. Чаще всего причиной недовольства студентов являются такие профессиональные изъяны в работе преподавателей на занятиях, как непонятное объяснение, бессистемное изложение, раскрытие темы наспех.

Студенты объясняют такие факты методического несовершенства преподавателя неумением заинтересовать своим предметом. Обучающиеся видят, когда преподаватель пришел на занятие неподготовленным. Возмущение студентов вызывают контрольные работы, проводимые внезапно, без предупреждения, проверка того, что не было задано.

4. Конфликты в тактике взаимодействий преподавателей со студентами. К тяжелым последствиям ведут такие неправомерные действия преподавателей, как мстительность и дискриминация в отношениях отдельных студентов.

5. Конфликты, связанные с коррупцией в образовательной среде [6].

Система управления и регулирования конфликтами в вузе должны включать в себя: укрепление социальной защиты профессорско-преподавательского состава вузов путем повышения заработной платы и предоставление социальных льгот. Это должно значительно повысить качество работы преподавательских кадров и снизит возможность коррупции, получения незаконных вознаграждений, уменьшит условия для возникновения конфликтных ситуаций [7]. Включить в программу по повышению квалификации преподавательского состава вузов курс «Конфликтология» в целях формирования их компетенции в конфликтных ситуациях. Ввести факультатив для студентов учебную дисциплину «Конфликтология». Открыть конфликтные отделы в учебных заведениях, привлечь квалифицированных специалистов и наиболее подготовленных студентов после прохождения специальных курсов по разрешению конфликтов в образовательной среде.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Анцупов. – СПб, 2015. – 528 с.
2. Анцупов А.Я. Словарь конфликтолога: учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шпилов. – Москва: Эксмо, 2010. – 656 с.
3. Врачинская, Т.В. Конфликт в педагогическом взаимодействии в отечественной педагогике XIX – середины XX веков: учебник / Т.В. Врачинская. – Калининград, 2011. – 128 с.
4. Гордеева, И.С. Профилактика конфликтов на этапе профессионального самоопределения студентов образовательной организации, журнал / И.С. Гордеева, А.А. Рудницкая, Д.В. Сусоев – Челябинск: Мир педагогики и психологии, 2016. – 14-18 с.
5. Захарчук, Л. А. Управление конфликтами в системе образования, журнал / Л. А. Захарчук – М.: Социология управления, 2016.

6. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES [Текст] / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262.

7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.

## ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В США

*Кошелев Максим Александрович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье описывается развитие медиации в Соединенных Штатах Америки. Анализируется её влияние на жизни людей и всю страну в целом.*

В настоящее время медиация становится важнейшим методом разрешения конфликтов и споров, альтернативным по отношению к привычному административно-карательному способу, где участники конфликта отчуждены от принятия конечного решения. В медиации же стороны конфликта являются активными участниками в решении вопроса по существу спора, а нейтральный посредник является помощником и организатором диалога между сторонами, направленного на взаимопонимание и достижение взаимоприемлемых результатов. Данная тема становится актуальнее с каждым днем для нашей страны, и чтобы лучше понимать, что происходит, и как нам ускорить процесс внедрения медиации в массы, лучше обратится к истории той страны, которая через это прошла. Рассмотрим это на примере США.

Хотя посредничество в настоящее время является важной частью правовой культуры США и широко используется для урегулирования всех видов юридических претензий, потребовались десятилетия экспериментов и борьбы, прежде чем он был принят в качестве лучшего способа разрешения споров. Как пишет Носырева Е.И. в работе «Альтернативное разрешение гражданско-правовых споров в США», начиная с 1960-х годов в Соединенных Штатах Америки проявился интерес к альтернативным формам разрешения споров. Период характеризовался раздорами, конфликтами и недовольством на многих фронтах. Война во Вьетнаме, борьба за гражданские права, студенческие волнения, трудовые беспорядки, растущая осведомленность потребителей, проблемы с гендерными ролями и протесты против расовой дискриминации - все это вызывало недоверие к статус-кво и повышенный спрос на судебные иски. Усиление судебного преследования за преступления, связанные с наркотиками, которые имеют

конституционный приоритет для быстрого судебного разбирательства в США, также повысило требования к судам. Ресурсы судов не были пропорционально увеличены, а списки дел по гражданским делам стали более загруженными [1].

Проанализировав работу Хопта К. Д. можно сказать, что с принятием развода без вины, увеличилось число разводов в США, связанные с судом услуги по семейному посредничеству расширились, частично для сохранения судебных ресурсов и частично для обеспечения лучших результатов для детей. Родители с большей готовностью приняли план опеки и посещения, который они создали с помощью судебного посредника, чем тот, который был наложен судьей, и подавали меньше ходатайств о разводе после медиации. Это послужило примером того, как суды могли бы более активно управлять растущей нагрузкой, предоставляя услуги по урегулированию [2].

Судьи, мотивированные желанием облегчить гражданские дела и сократить задержку, собрали коллегиальные комитеты, чтобы рекомендовать альтернативные методы для разрешения дел. Локальные эксперименты привели к успехам, которые были воспроизведены и уточнены в других юрисдикциях. Разработан широкий спектр связанных с судом альтернативных процессов разрешения споров (ADR) [3]. Хотя процессы ADR в разных странах варьируются от юрисдикции США, они имеют некоторые общие элементы. Суд ADR, и в частности, посредничество, должно: освободить каждого адвоката от того, чтобы инициировать переговоры по урегулированию; предоставить стимул или требование для адвокатов, чтобы изучить дело раньше; требовать участия ключевых лиц, принимающих решения; использовать адвокатов в качестве нейтральных сторон для увеличения судебных ресурсов; обеспечить большую гибкость, чем формальное решение суда; избегать привлечения судьи, который будет председательствовать на суде, если нет урегулирования [4].

За последние пару десятилетий практика медиации в США превратилась в новую профессию. Существуют частные организации, предоставляющие услуги ADR. Крупнейшая частная организация-поставщик ADR услуг, основанная в 1979 году как Служба судебного арбитража и посредничества, в настоящее время JAMS, выросла до 25 центров по всей стране и имеет международные филиалы [4].

Независимо от посредничества или других факторов, количество гражданских заявок в некоторых государственных судах сократилось, поскольку ADR стало использоваться гораздо шире. Резко сократилось как процентное, так и фактическое количество дел, рассматриваемых в федеральных судах и судах штатов [4].

Похоже, что все больше посредников предлагают свои услуги за плату или включают медиацию в услуги, которые они предоставляют в рамках своей агентской работы. Тем не менее, относительно немногие отказались от своей повседневной работы, чтобы зависеть исключительно от доходов

посредничества. Большинство решений по медиации — это анализ многих судебных решений и сравнением различных судебных выводов. Призыв к законодательству и судебным правилам для поощрения использования медиации уступил место дискуссиям о различных подходах между штатами и разработке единого закона о медиации [5].

Изучив работы других ученых, можно сделать ряд выводов и рекомендаций: следует сделать несколько различных институтов медиации, которые будут заниматься профильными делами. Это приведет к структурированию системы, ускорению процессов и понимая, без изучения сложной статистики, какой области стоит уделить больше внимание. Ведь если большинство спорных моментов возникает в области здравоохранения, то значит можно и нужно улучшить данную систему во всей стране или конкретном штате. Таким образом, помогая каждому конкретному человеку, мы помогаем всей стране, а именно накапливаем опыт для предотвращения спорных вопросов [6]. На основании приведенных данных можно сделать вывод, что посредничество расцвело и стало важной частью разрешения споров в США. Но данную систему можно улучшать, не только для улучшения судебной системы, но и для накопления опыта и помощи в развитии всех областей жизнеобеспечения страны и населения, путем анализа сложившихся проблем и изучения их истоков [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Носырева Е.И. Альтернативное разрешение гражданско-правовых споров в США [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.dissercat.com/content/alternativnoerazreshenie-grazhdansko-pravovykh-sporov-v-ssha> (дата обращения 01.05.2020 г.).
2. Хопт К. Д. Медиация: принципы и регламентация в сравнительной перспективе [Текст] / К. Д. Хопт, В. А. Гончаров, Ф. Стеффек. // Издательство Оксфордского Университета. - 2013. - № 1. - С. 44-45.
3. Паринский А.И. Что такое медиация и кто такие медиаторы? [Текст] / А.И. Паринский, К.А. Яковлева // Арбитражный управляющий, 2010. - № 5. - С. 17 - 18.
4. Единообразный Акт о медиации 2001 г. США. Ст.2 п.1. [Электронный ресурс]. - URL: [http://mediators.ru/rus/about\\_mediation/foreign\\_law/usa/text1](http://mediators.ru/rus/about_mediation/foreign_law/usa/text1). (дата обращения: 19.04.2020 г.)
5. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы) [Текст] : автореферат дис.... кан. пед. наук: 13.00.01 / О.Л. Ворошилова. – Курск: КГУ, 2005. –С.7.
6. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.

7. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дис... канд. псих. наук 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. – С.11.

#### СОЦИАЛЬНАЯ ФРУСТРИРОВАННОСТЬ КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА У МОЛОДЁЖИ

*Красовская Ольга Анатольевна, магистр  
Борзенкова Вероника Владимировна, магистр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается проблема социальной фрустрированности, как одного из ведущих социально-психологических факторов внутриличностного конфликта. Авторы представляют результаты научного исследования, касающиеся рассмотрения данного вопроса в молодежной среде: устанавливают фрустраторы личности, проводят анализ уровня степени неудовлетворённости социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности.*

Внутриличностный конфликт – это сложно разрешаемое противоречие, происходящее внутри личности. Внутриличностный конфликт переживается индивидом, как серьёзная проблема психологического содержания, которая требует скорого разрешения [1, с. 223].

Данная разновидность конфронтаций способна как одновременно ускорить процесс саморазвития, вынудив личность мобилизовать собственный потенциал, так и нанести вред индивиду, затормозив процесс самопознания и загнав в тупик его самоутверждение. Если внутриличностный конфликт вовремя не разрешается, наступают тяжёлые последствия: прекращение развития личности, начало деградации, психическая и физиологическая дезорганизация личности, появление неуверенности в своих силах, снижение активности и эффективности деятельности, разрушение смыслообразующих жизненных ценностей и утрата самого смысла жизни [1, с. 224-229].

Жить в обществе и быть свободным от него невозможно. Человек живёт в социальном мире, функционирует в сформированной системе духовных и материальных ценностей, он вовлечён в многообразные общественные отношения, которые воздействуют на него в различных направлениях и с разным знаком.

С учётом собственных индивидуально-психологических особенностей и возможностей, эти факторы могут, как способствовать достижению желаемых целей и удовлетворению важных для личности потребностей, так и препятствовать, т.е. выступать в качестве фрустрирующих. Фрустрирующие факторы или «фрустраторы» выступают как непреодолимое для чело-

века препятствие или аспект фрустрирующей ситуации, блокирующие достижение поставленной цели [2, с. 397-398].

Анализ научных публикаций и психологической литературы (К. Хорни [3], Б.И. Хасан [4], С. Розенцвейг [5]) показывает, что противоречия, которые возникают на уровне социальной макросистемы и коренятся в характере общественного строя, социальной структуры общества, его политического устройства и экономической жизни, относятся к внешним причинам внутриличностного конфликта, обусловленным положением личности в обществе.

В данном контексте социальная фрустрированность рассматривается как причина внутриличностного конфликта и означает – вид (форму) психического напряжения, обусловленного неудовлетворённостью достижениями и положением личности в социально заданных иерархиях. Л.И. Ермолаева, изучавшая фрустрацию как социально-психологический феномен, определяла социальную фрустрацию как «объектно-субъектное явление, отражающее внешний мир в индивидуальном, групповом, общественном сознании через формирование социально-психологического отношения» [6, с.14].

Социальная фрустрированность передает эмоциональное отношение человека к позициям, которые он сумел занять в обществе на данный момент своей жизни. Возникновение социальной фрустрированности рассматривается как следствие невозможности реализации личностью своих актуальных социальных потребностей. Значимость этих потребностей для каждой личности индивидуальна, зависит от самосознания (самооценки), системы жизненных целей и ценностей, индивидуальных способностей и опыта решения проблемных и кризисных ситуаций.

Внешние изменения, которые происходят сегодня в стране, создают новую социальную среду для молодых людей и не исключено, что некоторые из факторов этой среды могут стать фрустрирующими для личности и вызвать состояние социальной фрустрированности.

Уровень фрустрации зависит от силы, интенсивности фрустратора, функционального состояния человека, попавшего во фрустрационную ситуацию, а также от сложившихся в процессе становления личности устойчивых форм эмоционального реагирования на жизненные трудности.

Важным понятием при исследовании фрустрации является фрустрационная толерантность, в основе которой лежит способность человека к адекватной оценке фрустрационной ситуации и предвидение выхода из неё [7, с. 52].

По мнению Г. Айзенка, основными эмоциональными психическими состояниями являются тревожность, фрустрация, агрессивность и ригидность [8, с. 188].

Нами было проведено пилотажное исследование по изучению уровня социальной фрустрированности как социально-психологического фактора

развития внутриличностного конфликта среди молодёжи. Общий объём выборки составил 53 работающих респондента в возрасте от 23 до 32 лет.

С помощью стандартизированных методов был рассмотрен ряд психолого-педагогических характеристик испытуемых: показатели психических состояний: тревожность, фрустрация, агрессивность, ригидность («Тест самооценки психических состояний» Айзенка); степень неудовлетворённости социальными достижениями в основных аспектах жизнедеятельности («Методика диагностики уровня социальной фрустрированности» Л.И. Вассермана, модификация В.В. Бойко).

Результаты определения показателей психических состояний респондентов представлены в табл. 1.

Таблица 1 –Результаты диагностики психических состояний молодых людей

Уровень	Показатели психических состояний							
	Тревожность		Фрустрация		Агрессивность		Ригидность	
	п	%	п	%	п	%	п	%
Высокий	2	4	0	0	0	0	0	0
Средний	35	66	18	34	32	62	32	62
Низкий	16	3	35	66	21	38	21	38

Результаты исследования психических состояний показали, что степень психических проявлений у молодых людей имеет в основном средние и низкие показатели. Так, для большинства молодых людей (66% респондентов) характерен средний уровень тревожности.

Данный факт может быть связан с переживанием каких-то «угроз», которые сильно преувеличены, существуют только в воображении или могут лишь наступить в будущем. Это, например, страх потери работы на фоне кризиса. С оценкой потенциальных угроз – мысли о том, какие страшные события могут случиться — и как их предотвратить.

Высокий процент респондентов (62% испытуемых) со средним уровнем ригидности, который, как мы предполагаем, обусловлен их недостаточным высоким уровнем в профессиональной сфере, слабо развитыми навыками подстраиваться под изменившиеся условия среды.

62% респондентов имеют средний уровень агрессии. В основном причины кроются в состоянии стресс-фрустрации, вызванной необходимостью приспосабливаться к новым жизненным условиям (профессиональное становление, образование собственной семьи, материальное самообеспечение, большую роль оказывает ситуация пандемии).

Несмотря на трудности, с которыми респондентам приходится сталкиваться, большинство молодых людей имеют низкие (66% опрошенных) показатели фрустрированности.

Это говорит о том, что молодым людям удаётся справляться с трудными ситуациями, возникающими в их жизни, они устойчивы к неудачам, не боятся трудностей.

Таким образом, результаты нашего пилотажного исследования показали, что у молодых людей высокая устойчивость к фрустраторам, т.е. выражена фрустрационная толерантность.

В ходе обработки результатов, полученных при использовании диагностики уровня социальной фрустрированности, были получены данные, представленные на рис.1, рис.2.

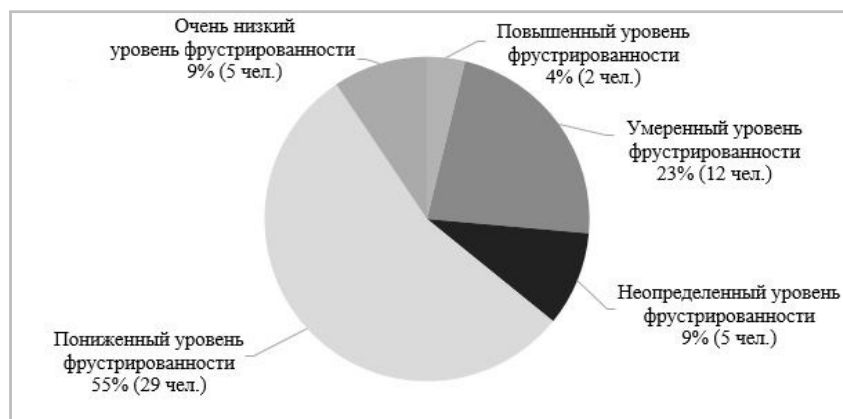


Рисунок 1 – Диаграмма показателей уровня социальной фрустрированности респондентов

Таким образом, уровень социальной фрустрированности у респондентов в основном распределился в диапазоне от «умеренного» и до «очень низкого», что говорит нам о том, что основная часть молодых людей не имеют высокого уровня социальной фрустрированности.

Вместе с тем, нельзя не отметить наличие респондентов (2 человека из 53) с «повышенным» уровнем фрустрированности, которые испытывают повышенное психическое напряжение (высокий уровень тревожности, средний уровень агрессии и ригидности).

Фрустрирующими факторами у них являются материальное положение, жилищно-бытовые условия, обстановка в государстве (обществе).

Результаты показали, что молодые люди больше всего не удовлетворены следующими сферами жизнедеятельности (см. рис.2).

С учётом величины среднего балла по каждому пункту (от 0 до 4 баллов) можно сделать вывод о том, что в качестве фрустрирующих факторов («фрустраторов») у молодых мужчин и женщин выступают: обстановка в обществе (государстве) (3 балла), сфера медицинского обслуживания (2,3 балла), материальное положение (2,2 балла) и отношения с супругом (ой)

(2,0 балла). Для молодых людей, не состоящих в браке, сфера «отношения с супругом (ой)» рассматривалась как «отношения с парнем (девушкой).

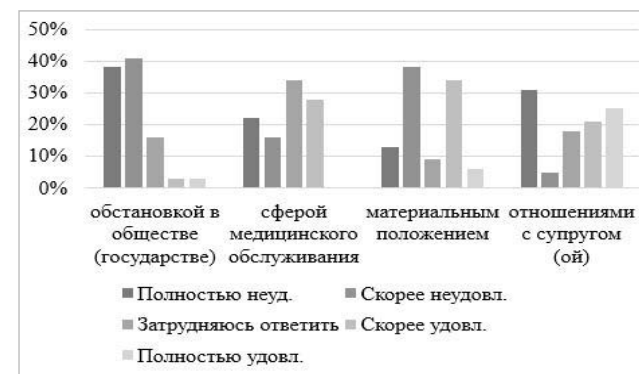


Рисунок 2 – Диаграмма сфер жизнедеятельности с наиболее высокими показателями неудовлетворённости у молодых людей

Учитывая, что часть респондентов совмещает работу с получением образования в высшем учебном заведении, молодые люди не показали наличие фрустрированности в сферах образования, профессии, отношения с коллегами и отношения с руководством на работе. Также фрустрированности у респондентов не было отмечено и в сферах жилищно-бытовых условий и бытового обслуживания, отношений с родителями и друзьями, досуга и возможности проводить отпуск. В сфере удовлетворённости отношений с ребёнком (детьми) 59% респондентов выбрали вариант «затрудняюсь ответить», из чего можно предположить, что данная сфера на сегодняшний день является для молодых людей неактуальной или нереализованной.

Итоговый средний индекс уровня социальной фрустрированности у респондентов равен 1,8 балла, что соответствует пониженому уровню социальной фрустрированности.

Таким образом, несмотря на наличие фрустраторов, молодые люди проявляют пониженный уровень фрустрированности, что, с одной стороны, обусловлено наличием у молодых людей фрустрационной толерантности, с другой – удовлетворённостью своим социальным положением.

Полученные экспериментальные данные целесообразно использовать при решении внутриличностных конфликтов в молодёжной среде, а также при формировании навыков стрессоустойчивости, фрустрационной толерантности.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина, Н. В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.

2. Маклаков, А. Г. Общая психология [Текст] / А.Г. Маклаков. — СПб.: Питер, 2001. — 592 с.
3. Хорни, К. Невротическая личность нашего времени [Текст] / К. Хорни. — СПб. и др.: Питер, 2002. — 224 с.
4. Хасан, Б.И. Конструктивная психология конфликта: Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — 2-е изд. [Текст] / Б.И. Хасан. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 204 с.
5. Дементий, Л.И. Фрустрация: Понятие и диагностика: Учебно-методическое пособие: Для студентов специальности психологии. [Текст] / Л.И. Дементий. — Омск: Изд-во ОмГУ, 2004. — 68 с.
6. Ермолаева, Л.И. Фрустрация как социально-психологический феномен: Автореф. дис. канд. психол. наук [Текст] / Л.И. Ермолаева. — М., 1993. — 24 с.
7. Митина, Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: Монография [Текст] / Л.М. Митина. — СПб.: Нестор-История, 2014. — 376 с.
8. Карелин, А.А. Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / А.А. Карелин. — М.: Эксмо, 2009. — 416 с.

### **ЛИЧНОСТЬ МЕДИАТОРА, ЕГО РОЛЬ И ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА**

*Криушин Евгений Александрович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье исследованы принципы работы медиатора, его роль и задачи в процессе урегулирования конфликта сторон. Делаются выводы о высоких требованиях к профессиональным качествам, умениям и личности медиатора в современных условиях, когда все более актуальным становится умение цивилизованно договариваться.*

В России в настоящее время институт медиаторов находится в процессе развития. Причина видится в «недостаточности информации, отсутствии достаточного количества медиаторов, слабой их подготовкой, отсутствием стажировок» [1, с. 48].

В то же время это достаточно новое направление является прогрессивным в мире, где все более актуальным становится умение цивилизованно договариваться. Исследователи отмечают, что «медиативное посредничество является творческим процессом, в ходе которого посредник (медиатор) стимулирует конструктивное обсуждение спорных вопросов и способствует взаимопониманию сторон через внедрение определенных процедурных правил, формирование повестки дня переговоров, влияния на психологическую атмосферу, в которой проходят переговоры. Большую роль в деятельности посредника играют интуиция, опыт, личностные качества, помогающие ему выбрать тактику действий» [2, с. 94; 3].

Если говорить о принципах медиации, то исследователи выделяют такие, как добровольность, конфиденциальность, беспристрастность со стороны медиатора, сотрудничество и равноправие конфликтующих сторон. Рассмотрим некоторые стороны и основы деятельности медиатора, вытекающие из принципов медиации.

В праве (Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 N 193-ФЗ) один из основных принципов медиации – добровольность – в отношении медиатора предполагает его добровольное участие в споре, нейтральное отношение и профессионализм: медиатор может выйти из процедуры, если он не уверен, что сможет сохранить нейтралитет, и если он считает, что не обладает достаточными навыками для урегулирования спора.

Основным и, возможно, главным является нейтральная позиция медиатора: он не может быть ни прямо, ни косвенно заинтересован в результате разрешения спора, не может представлять интересы какой бы то ни было стороны в споре. Медиатор не может быть зависимым ни от одной из сторон, иметь предубеждения против каждой из сторон. Он также не должен высказывать свое мнение сторонам по поводу сути конфликта, но при этом мнение каждой из сторон должно быть в равной степени важно для него. Это требует определенных психологических знаний и навыков, а также особенностей личности.

Близок вышесказанному и принцип беспристрастности: надо быть справедливым и объективным по отношению к сторонам. «В данном случае мерой беспристрастности служит субъективная оценка сторонами действий медиатора» [1, с. 49].

Чтобы работа медиатора была в большей степени объективно оценена сторонами, ему, по мнению современных исследователей, необходимы умение наладить межличностную коммуникацию, владение технологией конфликта, теорией и практикой переговорного процесса, базовые знания по психологии и юриспруденции, стремление к постоянному профессиональному и личностному развитию. Сюда же добавляют любовь и искренний интерес к людям, умение выслушать, проницательность, оптимизм и стойкость, толерантность, чувство юмора, стрессоустойчивость, эрудиция, гибкость и изобретательность.

Одним из самых сложных может оказаться соблюдение нейтральности и беспристрастности. Поскольку медиация – это не состязание в доказывании фактов и собственной правоты, а сотрудничество, объединение усилий с оппонентом для разрешения общей проблемы, то такая позиция при разрешении спора чаще всего непривычна для его участников: большинство сторон по сложившемуся стереотипам считает, что бороться нужно не с проблемой, а с другой стороной, предъявляя к ней требования и обвинения. Участники конфликта поэтому чаще всего стараются привлечь симпатии медиатора на свою сторону. В связи с этим у медиатора неизбежно по-

стоянно возникает опасность восприятия его сторонами пристрастным или сочувствующим больше одной из сторон. Однако он должен действовать в равной степени в интересах всех сторон спора, поощряя сотрудничество и не позволяя втягивать себя в противостояние сторон. В таких условиях от медиатора, каким бы ни было его первоначальное образование – юрист, учитель, психолог, врач, инженер и т.д., ждут профессиональных действий с опорой на имеющийся опыт.

Один из сложных необходимых навыков хорошего медиатора – умение не позволять его знаниям, опыту, суждениям в той или иной сфере оказывать влияние на его поведение, высказывания, чтобы не нанести ущерб процессу разрешения спора между сторонами.

Как отмечают исследователи, роль медиатора может быть весьма существенной. Он должен стать аналитиком и организатором сотрудничества. От него требуются умение не только найти контакт с каждой из сторон, но и создать возможность совместной работы. Для этого особенно нужны навыки психолога: «Медиатор должен быть активным слушателем, чтобы понимать и контролировать содержательную и эмоциональную составляющие конфликта и процесса его разрешения. Активное слушание устанавливает обратную связь с говорящими, фиксирует чувства сторон при недостатке информации, а также недовольство ходом процедуры. Кроме этого, оно позволяет разграничить факты и их оценки, интерпретации, а также обеспечить эмоциональную нейтральность и объективность медиации»[4, с 38].

При этом, как отмечают исследователи, «опытный медиатор сможет получить информацию не только непосредственно из речи сторон, но и из их выражения лиц, взглядов, интонации, жестов и т. д.» [5, с 70].

Одно из направлений его работы – помощь сторонам в поиске необходимой информации, генерация возможных идей и вариантов, стимулирование участников на конструктивное и спокойное решение проблемы, сохраняя при этом максимально комфортный психологический климат.

Более того, «медиатор способен обучить стороны партнерским переговорам, то есть переговорам с установкой на сотрудничество. Большинство участников конфликтов нуждаются в таком обучении, им необходимо оказать помощь в поиске решений, которые в максимально возможной степени удовлетворили бы как их собственные интересы, так и интересы другой стороны»[4, с 38].

Подводя итог сказанному, нельзя не согласиться с некоторыми исследователями, которые считают, что «особое значение для успешной медиативной практики приобретают способности и навыки человека в эмоциональной сфере» - так называемая эмоциональная компетентность [6, с 11].

Таким образом, к личности успешного медиатора и его профессиональным качествам сегодня предъявляются высокие требования. В качестве основных умений медиатора выделяются такие компоненты, как влияние (установление личного эмоционального контакта с участниками, по-

лучение кредита доверия с их стороны, а также создание условий для раскрытия потенциала и дальнейшего развития участников); пронизательность (выявление и анализ личных способностей каждого из участников, оценка диапазона возможностей личностных изменений) и толерантность (способность безоценочного поведения медиатора по отношению к другим участникам взаимодействия, принятие различных форм самовыражения и точек зрения в группе).

Следует отметить, что анализ личности медиатора и его роль в конфликте сторон является на сегодняшний день актуальными направлениями, которые потребуют дальнейших исследований в данной области и определенной работы по подготовке подобных специалистов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лысенко, К.Н. Медиация как способ разрешения конфликтов [Текст] / К.Н. Лысенко // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. - Выпуск № 2 (апрель - июнь). – 2016. - С. 48.
2. Белянская, О. В., Принципы и тактика медиативного посредничества как средства разрешения правовых конфликтов [Текст] / О. В. Белянская, В.В. Коломытцева, Н.А. Придворов // Ленинградский юридический журнал. – 2015. - № 1 (39). - С. 94.
3. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
4. Купцова, О. В. Медиатор в урегулировании юридических конфликтов: от исходных начал к функциональному анализу [Текст] / О. В. Купцова, Н. В. Здорovina // Вестник Мордовского университета. – 2014. – № 4. – С. 38.
5. Свободный, Ф. К. Профессиональное общение медиатора: этапы и приемы [Текст] / Ф. К. Свободный // Гражданское общество и правовое государство. – 2013. – Т. 2. – С. 70.
6. Базаров, Т.Ю. Социально-психологические детерминанты эффективности медиации [Текст] / Т.Ю. Базаров, А.С. Чиннова // Психологические исследования. - 2012. - Т. 5. - № 23. - С. 11.
7. Вишневская, А.В. Конфликтология: курс лекций [Электронный ресурс]: / А.В. Вишневская. – URL: [https://studfile.net/preview/2494485/\\_](https://studfile.net/preview/2494485/_) (Дата обращения 02.03.2020)
8. Курганская, М.Я. Профессионально-личностные компетенции медиатора, и его роль в процессе внесудебного урегулирования споров [Текст] / М.Я. Курганская // Вопросы российского и международного права. - 2019. - Том 9. - № 7А. - С. 158-169.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Криушичев Сергей Сергеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются психологические аспекты профилактики конфликтов между сотрудниками в организациях, возможные рекомендации их решения.*

Актуальность проблемы данной статьи обусловлена тем, что человеческое развивается путём совершения ошибок и работой над их устранением. Чтобы изменить свою жизнь к лучшему люди стали объединяться и идти к общей цели. Но зачастую их мнения по достижению поставленной задачи могут отличаться, что приводит к конфликтам. Конфликт - это столкновение интересов, мотивов, целей, ценностей участников социального взаимодействия. [1] Проблема конфликтов на рабочем месте является одной из самых распространенных в нашем социуме, так как конфликты можно обнаружить во всех сферах жизни человека.

На современном этапе развития многие учёные внесли свой вклад в изучение психологических аспектов профилактики конфликтов, среди них: Бирюков П. Н., Анцупов А., Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С., Здравомыслов А., Запрудский Ю., Козерев Г., Гришена Н., Саттарова А.

Науке известно пять типов поведения в конфликтных ситуациях: 1) соперничество - добиться своей цели всеми способами, не думая о других; 2) самопожертвование - ради другого человека пожертвовать собственными интересами; 3) компромисс - прийти к общему решению, не причиняя вред интересам друг друга; 4) избегание - отсутствие желания работать в команде и добиваться совместной цели; 5) сотрудничество - участники приходят к альтернативе, которая удовлетворяет интересы обеих сторон [1; 2].

Организация выступает одной из важных ячеек в социальной структуре общества. Социальная жизнь людей протекает в составе различных организаций: производственных, финансовых, коммерческих, научных, образовательных, общественных и т.д. [3]. Причинами возникновения конфликтов могут быть: проблемы материальных ресурсов, проблема власти подчинения, статус сотрудников, зачастую конфликты могут возникать между мужчинами и женщинами и многое другое. Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что в организациях имеет место неравное распределение ресурсов между сотрудниками, различие в возможностях руководства реализации своих властных полномочий, что в свою очередь может вызвать конфликт, неуважение сотрудников по отношению друг к другу, нежелание оказать помощь своему коллеге и безразличное отношение к жизни в коллективе.

Организация - это один из элементов социального механизма, который способствует продвижению нашего общества, это самая обширная форма

человеческой общности [4]. В свою очередь трудовой коллектив, в котором люди сообща работают над общей целью, является неким своеобразным небольшим сообществом, от слаженной работы зависит деятельность организации. Отсюда возникает вопрос: «В чём заключается проблема работать в коллективе?». Люди всего лишь работают вместе и нигде кроме работы больше не обязаны пересекаться и никаких конфликтных ситуаций не создавать. Однако, люди не роботы, у них есть свои переживания, мысли, чувства и они не могут крутиться в этом механизме как болтики или винтики.

Психологический аспект заключается в упорядоченном объединении индивидов, которые взаимодействуют между собой в процессе работы по достижению определенной цели. Различают организацию формальную, которая имеет административно - юридический статус, ставящую индивида в зависимость от обезличенных, функциональных связей и норм поведения и неформальную организацию, представляющую собой общность людей, объединенных личным выбором и неформальным общением. Различают два вида организаций: 1) формальная организация, которая создается на основании действующего законодательства по решению собственников, имеет юридический статус, внутренние отношения регламентируют НПА; 2) неформальная организация представляет собой спонтанно образовавшуюся группу людей, которая регулярно воздействует во благо определенной цели.

Если по каким-либо причинам в организации между сотрудниками возникает конфликт, то это, в первую очередь, влияет на деятельность самой организации и работоспособность сотрудников в целом [4].

Чтобы избежать конфликтов, или, если они всё же произошли, свести их до минимума, необходимо прибегнуть к «профилактике конфликтов». Профилактика конфликтов заключается в их предупреждении, она создаёт благоприятные условия для устранения или минимизирования конфликтных ситуаций [5]. Так же возможно рассматривать такое явление как «управление конфликтом». Управление конфликтом предполагает, что человек понимает сущность проблемы и не подвергается панике, большую роль здесь играет профилактика конфликта, о которой мы говорили ранее. Не малое значение имеет тот факт, что люди по-разному ведут себя в конфликтных ситуациях, что отражается на успехе разрешения конфликтных ситуаций [6].

Во избежание возникновения и для решения конфликтных ситуаций необходимо придерживаться следующих рекомендаций: проведение тренингов, направленных на снижение конфликтности в коллективе [7]; установить этические правила для всего коллектива; проводить мероприятия, способствующие снятию стресса, что снизит возможность возникновения конфликта и создаст дружелюбную обстановку в коллективе; принять в штат сотрудников конфликтолога или психолога, для помощи сотрудникам



в разрешении конфликтных ситуаций; установить субординацию в коллективе и главное, понимать и слышать друг друга.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Демидова Л. И. Индивидуальные особенности студентов – бакалавров экономических профессий в ситуации конфликта [Текст] / Л.И. Демидова // Наука и социум: материалы Всероссийской научно – практической конференции. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – 171 с.
2. Демидова Л. И. Агрессивные и враждебные реакции как фактор конфликтности студентов вуза гуманитарных и технических профессий [Текст] / Л.И. Демидова, К.Н. Поседаева // Наука и социум: материалы Всероссийской научно – практической конференции. – Новосибирск: Изд-во Сибирский институт практической психологии, педагогики и социальной работы, 2016. – 171с.
3. Буртовая Е.В. Конфликтология [Текст] : Учебное пособие / Е. В. Буртовая. - М.: Юнити, 2002. – 578 с.
4. Хасан Б. И. Психология конфликта и переговоры [Текст] : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Б. И Хасан, П.А. Сергоманов . - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 192 с.
5. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования / Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. –152 с.
6. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.
7. Шаталова, Н.А. Структура феномена «социальный капитал» и его диагностика у будущих менеджеров / Н.А. Шаталова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2013. – № 162. – С. 287.

#### ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Кудюров Евгений Михайлович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены проблемы применения альтернативных форм разрешения конфликтов в системе среднего профессионального образования во время аудиторного и производственного обучения*

В современном мире проблема применения альтернативных форм разрешения конфликтов в системе среднего профессионального образования (СПО) стоит особо остро по нескольким причинам: обучающиеся находятся в наиболее конфликтном возрасте (15 - 20 лет); смена учебного коллектива приводит к возникновению множества конфликтных ситуаций; более низкая, в сравнении с высшим образованием, средняя успеваемость абитуриентов. Актуальность темы обусловлена недостаточным количеством научных работ, учитывающих специфику конфликтов в системе среднего профессионального образования, вызванных взаимодействием обучающегося и рабочего коллектива на производстве.

В ходе анализа конфликтов, характерных для обучающихся среднеобразовательных профессиональных учреждений, согласно Н. В. Гришиной, выявлено, что студенты подвержены следующим видам конфликтов: межгрупповым, внутри личностным, межличностным, а внутригрупповые конфликты фактически не имеют самостоятельной феноменологии [1].

Различные аспекты проблемы межличностных конфликтов в образовательных организациях, исследованы в работах: Э. М. Александровской «Психологическое сопровождение школьников», Ю. Е. Алешинной и А. С. Коноводовой «Взаимоотношения подростков в школьном коллективе», Е. Г. Злобиной «Культура общения личности», Д. В. Колесова «Общественная роль деления и проблема конфликтов» и др. Наиболее универсальным и эффективным решением проблемы разрешения межличностных, межгрупповых и внутриличностных конфликтов, является применение в образовательной организации метода медиации, который является альтернативным способом урегулирования конфликтов с участием третьей нейтральной стороны, называемой медиатором.

В Курской области существуют нерешенные проблемы, которые связаны с объединением усилий заинтересованных сторон в сфере профилактики общественно опасных деяний среди детей и подростков. Внедрение в практику воспитательной и профилактической деятельности субъектов восстановительных технологий для предотвращения и урегулирования конфликтов на сегодняшний день является дополнением к существующим традиционным формам воспитательной работы [2].

Медиацией для образовательной организации называют работу службы примирения, основной задачей которой является помощь обучающимся в сложных, потенциально конфликтных ситуациях. Для решения формальных; неформальных, ресурсных и ситуативных конфликтов.

Основными трудностями внедрения медиативных технологий в системе образования являются: недостаточность ресурсов в образовательной организации; авторитаризм руководства; закрытость образовательной организации; формализм и нежелание внедрять инновации. непонимание ценности технологии; моральная усталость от инноваций в системе образования [3].

Опираясь на специфику СПО, в состав медиационной службы должны быть включены: представители администрации учебного заведения, преподаватели общеобразовательного и профессионального обучения, мастера производственного обучения, социальные педагогов, психологи, а также представители родительского комитета и студенческого совета.

Для организаций, осуществляющих образовательную деятельность в сфере среднего профессионального образования, критерием эффективной деятельности является практико-ориентированный подход к обучению. Из этого следует, что часть обучения студенты проходят в условиях решения актуальных производственных задач, в организациях – социальных партнерах образовательного учреждения. В данных условиях возникают межгрупповые конфликты «обучающийся - рабочий коллектив», разрешение которого с помощью медиативных служб образовательного учреждения, затруднено. Ввиду того, что прохождение практики часто подразумевает, ограниченный доступ к месту проведения работ или рабочему месту (режимные объекты, предприятия с повышенным уровнем угрозы жизни и т.д.) для всех, за исключением обучающегося и куратора практик/мастера производственного обучения., которые должны выступать медиаторами.

Исходя из этого, руководству учебных заведений, необходимо предусмотреть прохождение курсов повышения квалификации в области медиации, для кураторов практик и мастеров производственного обучения [4]. Другим решением представленной проблемы, является обучение будущих специалистов основам медиативных практик, в рамках освоения следующих общих компетенций [5]: «организовывать работу коллектива и команды; взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности» (ОК- 4); «работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями» (ОК- 6).

Преподаватель должен проводить работу по профилактике конфликтов, во время аудиторных занятий, направленную на установление гармонизации внутригрупповых отношений [6], а также обучать основам применения медиативных практик в рамках освоения компетенций.

Таким образом, рассмотренные решения проблемы применения альтернативных форм разрешения конфликтов позволят не только избежать конфликтов внутри учебного коллектива [7], но и освоить будущим специали-

стам навыки бесконфликтного общения внутри рабочего коллектива [8], в результате чего значительно увеличится эффективность функционирования организаций среднего профессионального образования.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н. В. Гришина – СПб.: Питер, 2008. – 533 с.
2. Никитина Е.А. Проблемы и перспективы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова, Е.Ю. Осадчая // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика», 2019. – №1. – С. 143–151.
3. Петрова И.Э. Проблематизация медиации в системе образования нижегородской области [Текст] / И.Э. Петрова, Е.С. Плотникова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, – 2017. – № 4 (48). – С. 144.
4. Тарасова Н.В. Социально-управленческие механизмы внутригрупповых отношений в студенческой группе [Текст] / Н.В. Тарасова // Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития, 2019. – С. 213.
5. Афанасьева Е.Г. Формирование общих компетенций у студентов учреждений среднего профессионального образования в процессе воспитательной деятельности [Текст] / Е.Г. Афанасьева // Известия ВГПУ. Педагогические науки, 2016. – С. 40 - 41.
6. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы) [Текст] : автореферат дис.... кан. пед. наук / О.Л. Ворошилова. – Курск: КГУ, 2005. –С.7.
7. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 85.
8. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова // Социально-нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции. 2014. –С.189.

## ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ СУДАМИ МЕР ДЛЯ ПРИМИРЕНИЯ СТОРОН

*Листопад Кирилл Альбертович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются проблемы, и практический опыт применения судами общей юрисдикции мер для примирения сторон в гражданском судопроизводстве.*

Одной из задач гражданского судопроизводства, закрепленной в статье 2 ГПК РФ, является правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел, направленное на защиту нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, прав и интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, других лиц.

Между тем, все больше исследователей выделяют примирение сторон, в качестве одной из задач гражданского судопроизводства [1, с. 29]. В частности, при рассмотрении семейных споров разрешение в судебном порядке, и их мирное урегулирование – две большие разницы. Например, спор между супругами об определении места жительства ребенка, о разделе имущества и т.д. [2, с. 28]. Разрешение такого дела в суде посредством вынесения судебного решения, как правило, решит проблему юридически, но не фактически, поскольку в плане личностных взаимоотношений сторон конфликт останется, более того, он может усугубиться, привести к различным негативным последствиям, как для самих сторон, так и для их детей [3, с. 26].

В то же время мирное урегулирование такого спора позволит сторонам сохранить отношения и быстрее разрешить спор, обеспечит конфиденциальность и добровольность исполнения, исключит излишние материальные, нервные затраты и т.д.

В этом случае необходима помощь третьего, нейтрального, лица, от которого стороны получают полную информацию о примирительных процедурах и преимуществах мирного урегулирования спора. Таким лицом в гражданском процессе может выступать судья, рассматривающий дело [4, с. 397].

В соответствии со статьей 148 ГПК РФ, примирение сторон является одной из задач стадии подготовки дела к судебному разбирательству. Законодатель раскрывает действия суда, направленные на урегулирование спора мирным путем следующим образом: суд принимает меры по заключению сторонами мирового соглашения, в том числе по результатам проведения в порядке, установленном федеральным законом, процедуры медиации, которую стороны вправе проводить на любой стадии судебного разбирательства, разъясняет сторонам их право обратиться за разрешением

спора в третейский суд и последствия таких действий (п. 5 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ).

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. №11 «О подготовке дела к судебному разбирательству» содержит подробное описание действий суда по мирному урегулированию конфликта. Так, пункт 15 Постановления определяет, что задача судьи состоит: в разъяснении сторонам преимуществ окончания дела миром; в разъяснении того, что по своей юридической силе определение об утверждении мирового соглашения не уступает решению суда и в случае необходимости также подлежит принудительному исполнению; в разъяснении последствий применения примирительных процедур [5].

По мнению Поспелова Б. И. информирование лиц о примирительных процедурах является эффективным инструментом пропаганды и культивирования идеи примирения в обществе [6, с. 18].

Неисполнение информационной обязанности суда по разъяснению сторонам существа и последствий примирительных процедур следует считать нарушением прав лиц, участвующих в деле, поскольку примирение сторон является обязательной задачей подготовки дела к судебному разбирательству и ее невыполнение может привести к нарушению принципа законности, судебной ошибке, а также затягиванию процесса. Кроме того, данное обстоятельство расценивается как нарушение прав лиц, участвующих в деле [7, с. 20].

Представляется, что судья должен способствовать примирению сторон и в том случае, если стороны желают окончить дело мирным путем, но не имеют такой возможности [8, с. 55]. В случае невозможности обращения к медиатору, в третейский суд, судья может указать на другие примирительные процедуры, например:

- 1) обращение посреднику, авторитет и опыт которого позволят ему эффективно осуществлять посреднические функции в примирении сторон;
- 2) обращение к переговорам сторон и их представителей. Судья в данном случае должен обеспечить их сотрудничество.

Значимость использования судьями медиативных и коммуникативных навыков, которая отмечается не только в научных исследованиях ряда ученых-процессуалистов – С.К. Загайновой [9, с. 55], И.В. Решетниковой [10, с. 30-32] и других, но и находит практическое применение в судебной практике. Данное обстоятельство подтверждается правовым экспериментом по «разработке и апробации механизмов медиации», проводимый с 2011 г. в некоторых районных судах г. Екатеринбурга Центром медиации УрГЮА, где у судей после прохождения обучения соотношение прекращенных и рассмотренных дел увеличилось и превысило средние показатели по суду на 200,5%.

Еще более впечатляют результаты Арбитражного суда Свердловской области, в котором процент мировых соглашений у судей, обучающихся основам медиации и медиативного подхода, составил 33% против 3% у их

коллег, не владеющих основами медиации и не применяющих медиативные навыки в своей профессиональной деятельности [11, с. 11].

Указанные обстоятельства свидетельствуют о необходимости обязательного обучения судей основам медиации и медиативного подхода, что способствует разгрузке судов и ускорению судебных процессов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сахнова, Т.В. Курс гражданского процесса: теоретические начала и основные институты [Текст] / Т. В. Сахнова. – М.: Волтерс Клувер, 2008. – 696 с.
2. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И.А. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2015: сборник научных трудов. – Курск, 2015. – С. 24-28.
3. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.
4. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_78038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_78038/) (дата обращения: 15.04.2020 г.).
6. Пospelов, Б.И. Роль суда в примирении сторон в гражданском процессе [Текст] / Б.И. Пospelов // Российский судья – 2013. – № 5. – С. 18.
7. Захарьяшева, И.Ю. Примирительные процедуры в арбитражном процессуальном законодательстве РФ (концептуальные основы и перспективы развития): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.15 [Текст] / И. Ю. Захарьяшева – Саратов, 2005. – 46 с.
8. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.
9. Загайнова, С.К. О комплексном подходе к развитию медиации в России [Текст] / С. К. Загайнова // Закон – 2012. – № 3. – С. 55.
10. Решетникова, И.В. Культивирование идеи примирения [Текст] / И.В. Решетникова // Российский судья – 2010. – № 4. – С. 30-32.
11. Шамликашвили, Ц.А. Медиация как современная тенденция развития правовой помощи и юридического консультирования [Текст] /

Ц. А. Шамликашвили // Вестник Московского университета. – 2011. – № 5. – С. 11.

#### РОЛЬ ШКОЛЬНЫХ ПСИХОЛОГОВ В ПРОФИЛАКТИКЕ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Лузуриага Майте, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается проблема профилактики конфликтов в образовательном учреждении. Анализируется роль школьных психологов в профилактике конфликтов.*

Опыт показывает, что межличностные и межгрупповые конфликты негативно сказываются на всех процессах жизнедеятельности школы. Конфликты между учениками отрицательно влияют как на самих конфликтующих, так и на весь класс, особенно остро стоит проблема конфликтов в подростковом возрасте. На школьного психолога чаще всего возлагается большие надежды и роль в создании бесконфликтной школьной среды. Для качественного выполнения этой функции необходимо хорошо понимать движущие силы, структуру школьных конфликтов, способы преодоления и свои возможности в управлении конфликтами в школьной среде. Выявление причин возникновения конфликтов в коллективах общеобразовательных школ занимает ключевое место в их профилактике и конструктивном завершении [1].

В основные функции школьного психолога входит психологическое сопровождение учебного процесса, профориентация, выявление склонностей, интересов, способностей учащихся, ведение тренингов по различным проблемам, индивидуальное консультирование по вопросам успеваемости, взаимоотношений в классе, взаимоотношений ученика с учителями, с родителями и др. Психолог должен позиционировать себя как независимый специалист. Именно такая позиция укрепит роль психолога как реального помощника. Да, и самому психологу это во многом облегчит задачу по сохранению психического здоровья школьников, работу по психологической коррекции. Позволит более свободно решать реальные проблемы учащегося, чтобы ребенок не чувствовал себя один на один со своими часто недетскими проблемами, ощущал себя комфортно в школе, не чувствовал себя брошенным и несчастным. Ученики, как правило, сами не обращаются к психологу, особенно это касается младших школьников. Обычно за них это делают родители или учителя. Учителя приводят детей чаще, поскольку хотят, чтобы психолог разобрался с проблемами трудного ребенка, с которым сами они уже не в состоянии бороться [2].

Для сокращения количества проявлений агрессии в школах специалисты дают следующие рекомендации:

1. Попросите учеников (лучше старшеклассников) написать в столбик несколько слов, которыми, на их взгляд, характеризуется жизнь школы. Если большинство учащихся напишут такие слова, как «доброта», «понимание», «уважение», «сотрудничество», значит, создана в образовательном учреждении - комфортная атмосфера.

2. Очень полезным может стать формулирование в письменном виде тех сторон школьной жизни, вокруг которых наиболее часто возникают конфликты. Например, правила поведения учащихся, требования к ученикам и родителям.

3. Создание ученического комитета, в обязанности которого, помимо текущих дел, должно входить обсуждение проблем, возникающих между учениками [3].

Педагогу-психологу важно усвоить не только содержательную, но и эмоциональную составляющую. Он принимает участие в разрешении конфликта посредством совершенствования процесса обсуждения проблемы, организации переговоров и совместных встреч, не вмешиваясь при этом в полемику по поводу содержания проблемы и принятия окончательного решения. Эрудиция и компетентность – как профессионально важные качества педагога-психолога играют огромную роль в посреднической деятельности специалиста образовательной организации, обеспечивают конструктивное обсуждение проблемы, оставляя окончательное решение за оппонентами [4].

В случае поддержки родителями своего ребенка в конфликтной ситуации с одноклассниками и всякого рода осуждение одноклассника или группы одноклассников при отсутствии желания разобраться, понять противоположную сторону, найти компромиссное решение и сгладить конфликт с наименьшими потерями для обеих сторон ситуация принимает очень негативный оттенок, прежде всего для ребенка таких родителей. Такой подход чреват затягиванием конфликта, отвержением этого ребенка группой одноклассников или одним из них, а если он лидер, то и всем классом [5]. В такой ситуации лидер формирует общественное мнение среди одноклассников, направляя его против этого несчастного.

Профилактическая работа для избегания конфликтов подобного рода заключается в психолого-педагогическом просвещении родителей на родительских собраниях, обучающихся на классных часах, педагогов на педагогических советах [6]. Применение современных технологий помогает педагогу - психологу преодолевать барьеры, снижать риски на пути сопровождения конфликтного взаимодействия в образовательной организации [7]. Психолого-педагогическое сопровождение конфликтного взаимодействия в образовательной организации важная неотъемлемая часть деятельности педагога – психолога, способствует созданию оптимальных условий в образовательной организации и эффективному выполнению своих функций всеми участниками образовательного процесса в комфортных психологических условиях.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие. Социально-психологические проблемы [Текст] / В.С. Агеев. - М., 1990. – 110 с.
2. Болков Б. С. Возрастная психология. В 2 ч. Ч. 2: От младшего школьного возраста до юношества [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / Б. С. Волков, Н. В. Волкова. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 2010. - 672с.
3. Гребенкин Е. В. Современные методы профилактики конфликтов в системе образования [Текст] / Е.В. Гребенкин // Вестник томского государственного педагогического университета, 2010. - Выпуск 1 (91). –С. 12.
4. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.
5. Тарасова, Н.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Курск, 2009. – С. 225.
6. Шаталова, Н.А. Структура феномена «социальный капитал» и его диагностика у будущих менеджеров [Текст] / Н.А. Шаталова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2013. – № 162. – С. 287.
7. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2018. - №4 (29). –С. 177-184.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

*Мальцев Павел Вячеславович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена вопросам организации и становления института медиации в России. Описаны новые методы и способы разрешения конфликтов с привлечением третьей независимой стороны.*

В России особое место занимает социально - психологическая составляющая инновационного развития общества и государства в целом. Инновации, например, в экономике невозможны без поддержания социальных отношений в бесконфликтном состоянии. В современных условиях вести хозяйственную деятельность эффективно - это значит уметь вести диалог и договариваться с оппонентами. В связи с этим большое значение в формировании новой культуры разрешения споров в российском обществе имеет развитие медиации. Медиацию часто воспринимают как новшество, хотя она имеет долгую историю во многих культурах и цивилизациях, в том числе и в России [1]. В Древнем Китае Конфуций призывал использовать медиацию вместо того, чтобы идти в суд. Он предупреждал, что состязательное участие в судебном процессе, скорее всего, усилит озлобленность участников конфликта и воспрепятствует их эффективному взаимодействию [2].

Медиация представляет собой совершенно новый подход, при котором «выигрывают обе конфликтующие стороны [3]. При этой форме разрешения нет победителей и нет проигравших, что является одним из ее существенных преимуществ» [4]. Процедура медиации существенным образом отличается от традиционной, контролируемой государством судебной формы защиты прав граждан, в рамках которой: стороны рассматриваются как противники; формальные правовые нормы определяют ход процесса, который, как правило, проходит в условиях гласности судебного разбирательства; участники зачастую во всем полагаются на своих юридических консультантов, а решения выносятся судебными органами. Кроме того, при рассмотрении спора судом в центре внимания находятся прошлое и оценка того, кто прав с точки зрения норм законодательства. В технике медиации, главный вопрос - как можно разрешить конфликт, не выискивая виноватых: стороны располагают свободой действий и не обязаны основывать свои позиции на нормах права, что позволяет им принимать самые неожиданные решения [5]. По мнению Ц. А. Шамликашвили, «особенностями и одновременно преимуществами медиации являются такие качества, как неформализованный, конфиденциальный процесс, в котором стороны участвуют на равных, сохраняя полный контроль, как за самим процессом принятия решений, так и за их содержательной стороной» [6]. Большой вклад в развитие медиации внесли следующие ученые:

Загайнова С. К., Ярков В. В., Хартель А., Бирюков П. Н., Борзов Н. А., Грищенко М. И., Андреева М. А., Купцова О. И., Андреевна Т. В. и др.

Интересный эксперимент был проведен на территории Тюменской области. Он стартовал в ноябре 2018 года, когда "Центр медиации Тюменской государственной академии мировой экономики управления и права" заключил соглашение с Арбитражным судом Тюменской области по внедрению медиации в арбитражное судопроизводство. В июле 2019 года такое же Соглашение было заключено с Калининским судом города Тюмени, где была открыта первая в Тюменской области «Комната примирения». В настоящее время, исследование продолжается, и эта работа ведется АНО «Западно-Сибирский региональный Центр медиации и права». Следует отметить, что в эксперименте принимают участие семь судей и пять профессиональных медиаторов. С 6 июля 2019 года в Калининском суде г. Тюмени была начата ежедневная работа Центра медиации по предусмотренному регламенту работы «Комнаты примирения». Работа этой комнаты примирения предусматривает возможность получения бесплатной консультации о сущности, принципах и содержании процедуры медиации, а также возможность проведения непосредственно самой процедуры медиации или индивидуальных встреч с участниками спора. Всего судьями Калининского суда г. Тюмени было направлено на консультацию 72 спора, из них: по 14 спорам (19,4%) стороны сразу же отказались от процедуры медиации, по 58 спорам (80,6%) стороны согласились принять участие в урегулировании спора с участием медиатора. Из 58 споров: 33 (57%) были урегулированы (принято процессуальное решение); по 25 спорам (43%) – стороны не смогли урегулировать спор, и вернулись в судебный процесс [6].

Представляет интерес анализ принятых по результатам процедуры медиации решений. Из 33-х споров, урегулированных с помощью процедуры медиации, всего было заключено 16 мировых соглашений, 8 раз стороны официально отказались от исковых требований, и по 9-ти спорам стороны не явились в судебное заседание, в связи с чем, иск был оставлен судьей без рассмотрения. В процессе эксперимента были урегулированы споры по следующим проблемам: договора займа, строительные подряды, инвестирования, споры по трудовым правоотношениям, споры по брачно-семейным отношениям, договора купли-продажи, поставки, ЖКХ, о возмещении морального вреда, причиненного в результате ДТП. Результаты эксперимента показывают эффективность и жизнеспособность медиации как способа урегулирования судебных споров, 60% из которых было урегулировано с участием независимого посредника – медиатора [7].

Таким образом, медиация в России создает условия для поиска нестандартных, жизнеспособных, устойчивых решений [8]. Использование данного метода в решении спорных вопросов носит, безусловно, исторический характер с точки зрения развития примирительных процедур в нашей стране [9].

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лисицын, В. В. Медиация — способ разрешения коммерческих споров в Российской Федерации [Текст] / В.В. Лисицин. - Москва: Книжный мир, 2009. – С. 45.
2. Паркинсон, Л. Семейная медиация [Текст] / Л. Паркинсон. - Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2015. - С. 32.
3. Stitt A. Mediation: a practical guide [Текст] / A. Stitt. - Great Britain, Routledge Cavendish, 2004. - P. 15.
4. Аболонин, В. А. Развитие примирительных процедур в рамках саморегулируемых организаций [Текст] / В.А. Аболонин // Арбитражный и гражданский процесс, 2017. - № 9. - С. 23.
5. Бесемер, Х. Медиация: посредничество в конфликтах [Текст] / Х. Бесемер - Калуга: Изд "Книжный дом", 2004. – С. 46.
6. Шамликашвили, Ц. Медиатор вместо судьи. Эффективный подход к разрешению споров для современного менеджера [Текст] / Ц. Шамликашвили. – М.: Российская бизнес-газета, 2014. – С. 12.
7. Ворошилова, О.Л. Место самостоятельного туризма в индустрии туризма и его разновидности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.В. Анпилогова // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. –Курск: ЮЗГУ, 2017. –С.18.
8. Ворошилова, О.Л. Анимационный сервис в структуре туристической деятельности [Текст] / О.Л. Ворошилова, А.А. Алимьян // Актуальные проблемы развития туристической инфраструктуры : материалы международной научной конференции. – Курск: ЮЗГУ, 2017. – С.14.
9. Чернышова, О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.

СРЕДСТВА МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ КАК УЧАСТНИК  
КОНФЛИКТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

*Минакова Ирина Николаевна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается роль средств массовой информации в возникновении конфликтов, спровоцированных распространением недостоверных сведений, а также на основе конкретного примера анализируются способы преподнесения таких сведений аудитории.*

В современном мире обладание информацией, способность контролировать ее распространение, а также возможность создавать информационные поводы являются одним из важнейших ресурсов, доступных общественности. Несомненно, к наиболее влиятельным участникам информационного взаимодействия можно отнести средства массовой информации, которые прочно укрепились в повседневной жизни большинства людей. Будучи субъектом социального взаимодействия, СМИ на фоне популярности и влиятельности зачастую склонны утрачивать объективность и непредвзятость в своей работе. Таким образом, вседозволенность СМИ чревата искажением сведений, которые они предоставляют обществу, что нередко становится причиной информационных конфликтов.

Информационный конфликт – это социальный конфликт в сфере производства и распространения информации, одним из субъектов которого являются журналисты или СМИ. Субъектом конфликта принято называть активную сторону, способную создать конфликтную ситуацию и влиять на ход конфликта в зависимости от своих интересов. В свою очередь в большинстве случаев в качестве «интереса» и причины провокационных действий СМИ выступает желание обогатиться и получить скандальную славу, что подтверждается статистикой Верховного суда Российской Федерации, согласно которой основная доля исков к журналистам и СМИ касается ущемления чести и достоинства.

Так, в 2015 году популярное телешоу «Ревизорро» телеканала «Пятница!» проиграло в судах двух инстанций дело о защите деловой репутации, инициированное ресторатором из Владивостока. Иск против редакции телеканала в Арбитражный суд Москвы подало ООО «Инфинити ФФ», которому принадлежит сеть из 12 ресторанов быстрого питания «Роял Бургер». Поводом к судебному разбирательству послужили утверждения, озвученные в передаче «Ревизорро: неизданное 1», которая была снята при посещении одного из общепитов сети. Тогда теперь уже бывшая ведущая Елена Летучая заявила о реализации просроченной продукции, и что ресторан «травит людей машинным маслом». «Инфинити ФФ» посчитало, что своими словами Летучая довела до неопределенного круга лиц информацию, порочащую деловую репутацию заведения.

Арбитражный суд Москвы с доводами истца согласился [1]. «Пятница» пыталась оспорить решение в двух вышестоящих инстанциях, но безуспешно. Между тем истец в рамках дела подал еще одну жалобу – о взыскании судебных расходов на оплату услуг представителя (1 млн руб.) и транспорта (193 769 руб.). Арбитражный суд Москвы требования заявителя удовлетворил, обязав ответчика выплатить почти 700 000 руб. 04.12.2019 года суд постановил оставить без изменений определение первой инстанции и отклонить апелляционную жалобу ответчика.

Данный пример иллюстрирует несколько способов воздействия средств массовой информации на людей. Во-первых, очевидно проявление метода узнаваемости образа, который заключается в том, что популярные деятели шоу-бизнеса (в данном случае известная телеведущая) пользуются авторитетом у зрителей, а, следовательно, вызывают доверие. Во-вторых, приведенный пример демонстрирует применение метода утвердительных заявлений, то есть распространения различных утверждений, которые представлены в виде факта, а именно о том, что ресторан «травит людей машинным маслом». В-третьих, в данной ситуации можно выявить метод использования пугающих тем и сообщений, предполагающий донесение до получателя информации о возможной угрозе, а именно о риске быть отравленным в данном ресторане.

В апреле 2019 года судебный департамент при Верховном суде России впервые обнародовал общую сумму исков, которые были поданы к средствам массовой информации за год. Согласно данным судебной статистики в 2018 году в суды к СМИ было подано исков о защите чести, достоинства и деловой репутации в общей сложности на 6 миллиардов 836 миллионов рублей [2]. Очевидно, самым масштабным информационным поводом в 2018 году стали выборы президента Российской Федерации, на волне которых многие СМИ желали удивить читателей сенсационным материалом о кандидатах на этот пост. Но зачастую такая информация оказывалась недостоверной и умышленно искаженной, что и могло стать причиной многочисленных судебных исков к средствам массовой информации. И хотя суды достаточно взвешенно выносили решения по искам, присудив к выплате лишь 1,8% от этой суммы, общая сумма назначенных по ним выплат составила рекордные 126 миллионов рублей. Это столько же, сколько было присуждено по таким искам суммарно за предыдущие 10 лет.

А уже в марте 2019 года вступил в силу закон об ответственности за распространение недостоверных новостей. Так, согласно Федеральному закону «О внесении изменений в статью 15.3 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 18.03.2019 №31-ФЗ [3] физические и юридические лица, причастные к распространению недостоверных новостей, могут быть привлечены к ответственности и получить штраф. Согласно результатам опроса, проведенного в 2019 году всероссийским центром изучения общественного мнения [4], 57% от общего числа опрошенных уверены, что с вступлением данного

закона в силу количество недостоверных сведений в СМИ и Интернете снизится, но 29% респондентов считают, что их число не изменится.

Действительно, следует признать, что проблема недостоверных новостей обостряется. Так, по итогам проведения опроса [5], половина россиян признались, что не могут отличить достоверную информацию в СМИ и Интернете от ложной. А именно, 29% респондентов в большинстве случаев не могут отличить правду от лжи, а 13% считают, что сделать это почти всегда невозможно. Однако 42% опрошенных считают, что в большинстве случаев возможно отличить недостоверную информацию в СМИ от достоверной, а 7% уверены, что это можно сделать почти всегда. При этом число респондентов, сталкивавшихся с недостоверными новостями в Интернете, составило 31% от общего числа опрошенных; 20% участников опроса признались, что встречали такие новости на телевидении; в газетах и на радио – 7% и 5% соответственно. 47% респондентов уверяют, что не встречали такие новости. Кроме того, 74% участников опроса уверены, что большинство недостоверных новостей публикуется умышленно, но 17% респондентов все-таки считают, что это происходит из-за непреднамеренной ошибки журналистов и редакторов [6,7].

Таким образом, распространение средствами массовой информации недостоверных сведений, умышленное или же непреднамеренное, неизбежно влечет за собой возникновение конфликтной ситуации, что все чаще сопровождается риском утраты доверия к СМИ со стороны общества.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Решение Арбитражного суда города Москвы от 23.09.2015 по делу № А40-41652/2015 // Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru/Card/534e35a5-819d-462b-af04-6dfc01f9d69a> (дата обращения 28.03.2020).
2. В 2018 году в России подали иски к СМИ на 6,8 млрд рублей [Электронный ресурс]: статья // ТАСС. Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/6358443> (дата обращения 28.03.2020).
3. О внесении изменений в статью 15.3 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [Электронный ресурс]: федеральный закон от 18.03.2019 № 31-ФЗ. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Фейк-ньюс: мнение россиян о новом законе [Электронный ресурс]: статья // ВЦИОМ. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9603> (дата обращения 28.03.2020).
5. Люди в цифре: эпоха «постправды» [Электронный ресурс]: презентация // ВЦИОМ. Режим доступа: [https://wciom.ru/fileadmin/file/reports\\_conferences/2019/2019-12-13\\_mediaforum.pdf](https://wciom.ru/fileadmin/file/reports_conferences/2019/2019-12-13_mediaforum.pdf) (дата обращения 28.03.2020).
6. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья //



Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.

7. Ворошилова Е.Л., Ворошилова О.Л. К вопросу о профессиональной самореализации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Профилактика зависимостей. 2016. № 1 (5). С. 187-189.

## ПРАВОВЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В РФ

*Михалева Ирина Сергеевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье дается анализ правового развития применения процедуры медиации как способа разрешения конфликта с помощью третьей стороны, не заинтересованной в исходе дела.*

Медиация как цивилизованная форма преодоления конфликтов получила свое развитие примерно с середины XX столетия в Соединенных Штатах Америки, Великобритании, Австралии и позже в странах Европы. Медиация, являясь междисциплинарной областью знаний, имеет колоссальный социальный потенциал, который приобретает все большее значение на фоне вызовов быстро меняющегося мироустройства [1]. В то же время для российского общества медиация сегодня по-прежнему остается новым институтом. Тем не менее, в России давно сложились объективные условия для распространения медиации. Во-первых, неизбежность конфликтов в различных сферах общественной жизни в т.ч. гражданские, семейные, трудовые, жилищные и другие споры. Во-вторых, ее преимущества по сравнению с другими подходами и методами управления конфликтами в принципе.

История практической медиации в России насчитывает почти 30 лет, и началась она с деятельности петербургских медиаторов. В 1990-х годах они уже активно работали, в том числе участвовали в разрешении конфликтов при акционировании ряда предприятий. Однако, после распада СССР, в стремительно криминализирующемся российском обществе новая процедура медиации как способа разрешения конфликта с помощью третьей стороны вызвала сначала скорее отторжение, чем принятие.

Широкое распространение в нашей стране медиация получила позже, после принятия Федерального закона от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Настоящий закон создал правовые основания для становления и развития медиации в РФ, является практическим шагом к реализации мероприятий по внедрению примирительных процедур. Закон оперирует новыми понятиями: медиация, медиатор, медиативное соглашение [2]. Документ устанавливает принципы процедуры медиации – добро-

вольность, сотрудничество и равенство сторон, беспристрастность и независимость посредника, конфиденциальность. Закон предусматривает возможность применения процедуры медиации как во внесудебном порядке, так и в рамках судебного процесса в любой момент до принятия судом решения по делу.

Сфера отношений, по спорам из которых возможно применение процедуры медиации, ограничена гражданскими, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, трудовыми (за исключением коллективных трудовых споров) и семейными правоотношениями. Однако, изменения, внесенные в 2019 году, позволили расширить сферу действия настоящего Федерального закона, в том числе и на административные и иные публичные правоотношения [3]. Расширение сферы применения примирительных процедур на область административных споров, например, налоговые споры, будет способствовать популяризации института примирительных процедур в целом.

Кроме того, приняты серьезные изменения в процессуальное законодательство. В том числе ГПК РФ введена новая глава 14.1 «Примирительные процедуры. Мирное соглашение». Расширен перечень примирительных процедур, в который помимо медиации вошли переговоры и судебное примирение. Предусмотрены экономические стимулы для участия истца в примирительных процедурах. Кроме того, законом конкретизированы возможные результаты и процессуальные последствия примирительных процедур, которые могут выражаться в заключении мирового соглашения; отказе от иска; признании иска; отказе от апелляционной, кассационной жалобы, надзорной жалобы (представления); признании обстоятельств, на которых другая сторона основывает свои требования или возражения. Новые правила примирительных процедур направлены на создание эффективного процессуально-правового регулирования примирения, популяризацию примирительных процедур, более результативному их использованию на практике и, как следствие, снижению судебной нагрузки на судей.

Внедрение института медиации в Курской области началось в 2012 году, когда начал свою работу Центр медиации и права под руководством Елены Анатольевны Шашкиной. Основной задачей которого стала реализация на территории Курской области Федерального закона, то есть применение примирительных процедур и развитие культуры конструктивного, дружественного разрешения споров [4]. Однако, несмотря на положительную динамику в развитии медиаторского движения, востребованность медиативных услуг среди населения Курской области остается низкой. Одной из причин сложившейся ситуации является низкий уровень информированности населения Курской области о процедуре медиации [5].

Опыт медиации, накопленный за последние годы, свидетельствует о необходимости более широкой популяризации этой процедуры с объяснением положительных последствий ее применения. В отсутствие такой информации часто встречаются случаи отказа граждан от реального ее про-

ведения, когда одна из сторон заявляет, что ей необходимо решение суда, а не примирение [6].

Таким образом, мы находимся в начальной стадии использования альтернативных методов разрешения споров, в том числе и медиации. Медиативная практика в России не развита и фрагментирована: в одних российских регионах медиативная помощь предоставляется и сравнительно широко функционирует, реализуются образовательные программы в области медиации, а в других она находится на стадии формирования либо вообще отсутствует [7]. Предстоит еще немало усилий по созданию надлежащих условий для распространения новых способов разрешения конфликтов на пути формирования эффективных институтов гражданского общества. Особенно большая роль должна принадлежать структурам гражданского общества, общественным объединениям граждан или юридических лиц, таким как союзы предпринимателей, торгово-промышленным палатам, посредническим центрам и средствам массовой информации, обеспечивающим активизацию и поддержку этих цивилизованных и весьма эффективных способов преодоления конфликтов, а также совершенствованию нормативной базы. Прочная правовая база способствовала бы более широкому применению, распространению и развитию альтернативных методов разрешения споров и как следствие действенным способом оптимизации судебной нагрузки посредством уменьшения количества дел в судах, что в свою очередь позволит повысить качество правосудия и обеспечить надежные гарантии прав граждан на судебную защиту.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамликашвили Ц. А. Медиация как междисциплинарная наука и социально значимый институт // Психол. наука и образование. 2014. № 2. С. 5–14
2. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2010. № 31. Ст. 4162.
3. Федеральный закон от 26.07.2019 г. № 197-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета - Федеральный выпуск № 166(7924).
4. Медиация – путь от спора к примирению // Курская правда. – 2013. – №4. – С. 4.
5. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Психология здоровья и болезни: клинично-психологический подход: сборник статей 8-й Всероссийской конференции с международным участием. – Курск, 2018. – С. 254
6. Касаткина Е. А. Организация и применение процедуры медиации: проблемы реализации законодательства о медиации / Е. А. Касаткина, С. В. Комиссарова, Е. В. Шоргина // Вестн. Владим. юрид. ин-та. – 2018. – № 2(47). – С. 57–60.

7. Копылова Т.Ю. ПРОБЛЕМА САМОУПРАВЛЕНИЯ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 310-314

#### ПРОБЛЕМА РЕГУЛИРОВАНИЯ АРХИТЕКТУРНО-ГРАДОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

*Мишин Дмитрий Викторович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается проблема регулирования архитектурно-градостроительных конфликтов посредством вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды.*

За последний год все чаще стали возникать архитектурно-градостроительные конфликты, возникающие из-за нерегулируемой точечной застройки, организации рекреационных зон, а также из-за споров по благоустройству территорий.

Для предупреждения появления новых конфликтных ситуаций в области архитектурно-градостроительной деятельности сотрудниками Центра городских компетенций АСИ было принято решение об издании «Стандарта вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды». Отправной точкой для создания этого документа стал конфликт, вышедший на «федеральный уровень», в г. Екатеринбурге между защитниками сквера на берегу Исети и сторонниками строительства на этом месте храма [1]. Решение о строительстве на территории сквера собора Святой великомученицы Екатерины было принято осенью 2018 года на заседании архитектурно-градостроительного совета. Часть горожан не согласилась с решением собрания, так как считают, что в городе недостаточно так называемых зеленых зон, а данный сквер является популярным местом для отдыха и прогулок горожан.

К сожалению, подобные случаи сейчас не редки. Так в г. Курск общественность выступала против сноса Георгиевской аптеки (памятника архитектуры регионального значения), но застройщик убеждал, что на месте старого аварийного здания, не подлежащего реконструкции и восстановлению, будет построено новое, не менее красивое. Однако, и по сей день на месте Георгиевской аптеки находится пустырь, поросший бурьяном [2]. Эти случаи не единичны. Практически в каждом регионе страны происходят конфликты, основой которых является недовольство местных жителей принятыми архитектурно-градостроительными решениями по вопросам развития городской среды. Как показали исследования, эти конфликты и недовольства граждан возникают из-за несвоевременного информирования жителей о предстоящих изменениях, или же отсутствие этого информирования вовсе.

Таблица 1 - Уровни вовлечения жителей

№ п/п	Наименование уровня	Значение, расшифровка	Примечания
6.	Информирование	Представление жителям информации о принятых решениях	Обеспечивает прозрачность деятельности органов власти, представителей бизнеса, некоммерческих организаций. Позволяет жителям получить всю необходимую информацию и сформировать собственную позицию. Информирование необходимо применять на всех последующих уровнях
7.	Консультирование	Сбор мнений, позиций и пожеланий жителей о проекте, проблеме, инициативе	Позволяет разработчикам проекта получить альтернативные точки зрения о проекте, определить отношение жителей к инициативе, актуальность решаемой проблемы, чтобы скорректировать свои дальнейшие решения
8.	Вовлечение	Совместная с жителями разработка проектов	Позволяет разработать эффективные решения и сфокусироваться на тех задачах, которые жители считают приоритетными
9.	Сотрудничество	Партнерство с жителями на всех этапах разработки проектов и на постпроектном этапе	Вовлечение жителей на всех этапах разработки документа, реализации проекта, его эксплуатации. Позволяет наиболее эффективно внедрять решения в интересах жителей
10.	Наделение властью	Предоставление полномочий по принятию решений	Позволяет жителям самостоятельно или через своих представителей принимать решения и согласовывать их с органами власти

В связи с этим и было принято решение об издании «Стандарта вовлечения граждан в решение вопросов развития городской среды».

Для создания стандарта в феврале 2020 г. по всей стране проводились сессии по обсуждению вовлечения граждан в решение вопросов городского развития, в рамках которых экспертам из числа жителей города и работников профильных организаций необходимо было:

- решить, необходимо ли расширение форм гражданского участия [3];
- определить цели и задачи вовлечения жителей в решение вопросов городского развития;
- разработать этапы разработки проектов, в которые необходимо вовлечь жителей [4].

Стандарт определяет уровни вовлечения жителей в решение вопросов развития городской среды (таб. 1).

Разработка и введение в действие данного стандарта позволит решить ряд конфликтных ситуаций в области развития городской среды:

- информирование общественности (предоставление информации гражданам о проблемах, изменениях, политике и т.д.) [5];

- сбор данных (информация о представлениях, проблемах, потребностях, ценностях граждан и т.д.);
- получение обратной связи (сбор мнений граждан о проблеме или вопросе, сбор предложений от жителей);
- определение проблем (получение информации о текущих и/или потенциальных будущих проблемах города или конкретной территории);
- принятие совместных решений наиболее эффективных подходов к достижению показателей, решению проблем);
- увеличение потенциала (улучшение возможности общества решать проблемы и возникающие конфликтные ситуации) [6]; генерация идей (выработка новых предложений и альтернативное решение вопросов).

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

7. Кончечков С. М. Теоретические представления градостроительного конфликта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://marhi.ru/AMIT/2018/1kvart18/20\\_konchekov/index.php](http://marhi.ru/AMIT/2018/1kvart18/20_konchekov/index.php) resheniy (дата обращения: 05.05.2020 г.).

8. Кончечков С. М. Модель структуры градостроительных конфликтов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://marhi.ru/AMIT/2018/3kvart18/14\\_konchekov/index.php](http://marhi.ru/AMIT/2018/3kvart18/14_konchekov/index.php) resheniy (дата обращения: 05.05.2020 г.).

9. Моисеев Ю. М. Стратегия и тактика управления образом города [Текст] / Ю. М. Моисеев, А. А. Биккиняева, Д. А. Степанова // Архитектура и строительство России, 2016. - № 4. - С. 52.

10. Самарин А. В. Городские конфликты: пространство решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gorodskie-konflikty-prostranstvo-resheniy> (дата обращения: 05.05.2020 г.).

11. Ворошилова О.Л. Особенности лексико-грамматической стороны речи с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению [Текст] / О.Л. Ворошилова, О.Ю. Якушева // Информационные проекты в медицине и педагогике: материалы Международной научно-практической конференции, 2014. –С. 42.

12. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.

**МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ***Мишин Дмитрий Викторович, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье описана медиация, способы разрешения конфликтных ситуаций. Проанализированы рекомендации по развитию медиации.*

В связи с тем, что в российской научной литературе недостаточно полно изучено возможное практическое применение медиации, что приводит к отсутствию популярности данного метода решения конфликтов, появляется объективная необходимость разработать теоретические и практические рекомендации по внедрению данной процедуры.

«Медиация» означает «посредничество», при этом имеется в виду посредничество в спорах беспристрастных третьих лиц, которых признают все стороны. Задача медиаторов состоит не в том, чтобы вынести решение третейского суда или приговор. Скорее от самих сторон конфликта зависит выработка решения, оптимально соответствующего их интересам.

Большой вклад в изучение данной темы внесли такие ученые как: Калашникова С. И.; Бирюков П. Н.; Саттарова А. А.; Загайнова С. К.; Ярков В. В.; Шамликашвили Ц.; Саскайнд Л.; Демчук А.; Петоченко Т.М.; А. В. Пронин.

По мнению Х. Бесемера, медиация - это технология решения конфликта с участием нейтральной третьей стороны. Эта третья сторона в медиации имеет кардинально иную задачу, нежели, скажем, в суде. Судья выслушивает стороны и, основываясь на соответствующих статьях закона, выносит решение [1]. Задача медиатора гораздо сложнее: он должен помочь конфликтующим сторонам самим найти решение спорного вопроса. Таким образом, медиатор должен обладать совершенно конкретными знаниями, как организовать процесс решения конфликта так, чтобы конфликтующие стороны были вовлечены в процесс абсолютно добровольного творческого поиска такого решения их спора, которое удовлетворило бы обе стороны и открыло новые возможности их дальнейшего сосуществования. Это конструктивное разрешение конфликта становится возможным благодаря технике медиации. Оно может быть удачным даже тогда, когда конфликтующие стороны находятся в очевидном тупике и не могут продвинуться в одиночку, или даже не разговаривают друг с другом. Посредники выслушивают проблемы всех участников, дают им выразить свои чувства и помогают выяснить истинные интересы конфликтующих сторон. Они восстанавливают и укрепляют прямые связи между спорящими сторонами. Благодаря этому противники узнают об истинных проблемах, чувствах и интересах другой стороны.

Голландская судья-медиатор Махтельд Пель отмечает, что в работах по управлению конфликтами, вышедших в последнее время, конфликт определяется как процесс, который начинается с того, что индивид или группа

индивидов воспринимают уже совершенные или потенциально неизбежные действия или бездействие других индивидов или групп как потенциально наносящие ущерб их интересам, противоречащие их убеждениям, стандартам и ценностям [2]. Таким образом, конфликт не статичен, а представляет собой динамический процесс.

Процесс начинается с того, что одна из сторон конфликта замечает, что ее собственные интересы, взгляды, нормы и ценности не совместимы с интересами, взглядами, нормами и ценностями других. За этим следует череда действий и реакций на эти действия, в которых участвуют конфликтующие стороны и окружающие их люди. Интересы, лежащие в его основе, трансформируются в ходе конфликта и течением времени. Понимание этого может быть использовано для того, чтобы правильно выбрать форму вмешательства в конфликт и принять решение о возможности использования того или иного способа разрешения конфликта. Нельзя сказать, что конфликт всегда носит разрушительный (деструктивный) характер; конфликтное взаимодействие может иметь важный позитивный смысл. Деструктивный конфликтный процесс - это разрушающее явление, вызывающее враждебность, ненависть, состояние неудовлетворенности, тревоги. Такой процесс ведет к расстройству отношений в социуме, проявляется в различных формах открытой (ругательства, насилия, рукоприкладства, драки) и скрытой (шантаж, бойкот, издевательства) борьбы [3]. В большинстве случаев предметы спора смещаются, когда конфликт становится более интенсивным. Вначале речь шла об одной единственной проблеме, со временем появляются проблемы новее и другого рода. «Беседа» о проблемах становится все более общей. Наконец, и общение становится все более опосредованным и менее точным. Спорящие меньше контактируют друг с другом, а больше с людьми, которые согласны с ними. Возрастающей интенсивности эмоциональной вовлеченности в конфликт соответствует снижение способности слушать и общаться [4].

В ходе изучения данной темы исследования разработаны рекомендации по развитию медиации: 1) внедрения восстановительных технологий и медиации в воспитательную деятельность образовательных организаций путем формирования соответствующих компетенций у педагогического состава посредством реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации). 2) использования ресурса школьных служб примирения/медиации для реализации восстановительных технологий в воспитательной деятельности образовательных организаций. 3) регламентации и организации взаимодействия образовательных организаций с территориальными службами примирения-медиации для их привлечения к проведению процедур медиации и программ восстановительного правосудия в отношении несовершеннолетних в рамках воспитательной деятельности. Необходима активная просветительская работа органов государственной власти всех уровней, в том числе местного самоуправления, средств массовой информации и самих медиаторов. В качестве стимулиру-

рования сторон к разрешению спора посредством процедуры медиации будет способствовать введение на законодательном уровне возврата государственной пошлины за подачу искового заявления в размере 50 %, в случаях, если стороны решили воспользоваться процедурой медиации после подачи искового заявления [5]. Поскольку общественные отношения подвержены постоянным изменениям и применение неактуальных способов по созданию благоприятных условий для разрешения спора и ведения переговоров может существенно затруднить или снизить эффективность самой процедуры [6], создание централизованной системы позволит постоянно повышать квалификацию медиаторов, устранять недочеты или ошибки в их деятельности как в процессуальном, так и в формальном смысле [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бесемер Х. Медиация. Посредничество в конфликтах [Текст] / Х. Бесемер. - М.: Духовное познание, 2004. - С. 17.
2. Герда Мета. Медиация – искусство разрешать конфликты [Текст] / Мета Герде. - М.: VERTE, 2004. - С. 31.
3. Каратаев И. А. Актуальные проблемы процедуры медиации в России и пути их решения [Текст] / И.А. Каратаев // Актуальные проблемы права: материалы V Международной научной конференции. - М.: Буки-Веди, 2016. – С.15.
4. Стрессер Ф. Медиация: психологический взгляд на разрешение конфликтов [Текст] / Стрессер Ф., Рэндольф П. - М.: МЦУПК, 2015. - 380 с.
5. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262-265.
6. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] / О.В. Чернышова.: автореферат дис...канд. псих. наук : 19.00.05. – Курск, 2007. – С.5.
7. Тарасова, Н.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Курск, 2009. – С. 225.

#### СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ КОНФЛИКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Мовламбердиева Селби Мовламбердиевна, бакалавр  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются общие подходы к пониманию конфликта и способов управления им. Особое внимание уделяется современным подходам к построению конфликтного менеджмента в организации.*

Конфликт - это факт человеческого существования. Многие люди воспринимают историю человечества как бесконечную повесть конфликтов и борьбы. При этом нигде конфликты не проявляются столь очевидно, как в мире бизнеса. Существуют конфликты между фирмами, компаниями, ассоциациями, в пределах одной организации и т. п. Конфликт, возникающий в организации, называют организационным. В качестве организационных конфликтов могут выступать диспуты, конфронтации, противоречия и т. п. [1].

Организационный конфликт может принимать множество форм. Какой бы ни была природа организационного конфликта, менеджеры должны проанализировать его, понять и уметь управлять им. Некоторые фирмы в штатное расписание вводят даже должность менеджера по отношениям с сотрудниками (конфликтолог).

Когда конфликт в организации неуправляем, это может привести к конфронтации (когда структурные подразделения организации или члены микро- или макро-коллектива перестают сотрудничать и общаться друг с другом). Однако следует иметь в виду, что конфликт наряду с проблемами может приносить и пользу организации. Конфликт может быть функциональным, полезным для членов трудового коллектива и организации в целом, и дисфункциональным, снижающим производительность труда, личную удовлетворенность и ликвидирующим сотрудничество между членами коллектива. [2] Конфликтоустойчивость как психологический навык можно развивать в процессе обучения будущих специалистов в условиях получения соответствующего профессионального образования. [3; 4]

Результат конфликта в основном зависит от того, насколько эффективно им управляет менеджер. Поэтому нужно знать не только природу, но и типы конфликтов.

Различают следующие типы конфликтов на основании участвующих в них субъектов: внутриличностные, межличностные, конфликты между личностью и группой и межгрупповые.

1. Внутриличностный конфликт – это острое негативное переживание, вызванное борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решений.

2. Межличностный конфликт – это конфронтация, возникающая в процессе коммуникативного взаимодействия индивида с социальным окружением.

3. Конфликт между личностью и группой – это противоречие, возникшее между индивидуумом и социальной группой.

4. Межгрупповой конфликт – это столкновение интересов малых или больших социальных групп (трудовых коллективов, социальных общностей) [5].

Рассматривая причины конфликтов, нельзя не учитывать тот факт, что в определенных ситуациях источником возникновения конфликта является сам руководитель. Многие нежелательные конфликты порождаются личностью и действиями самого менеджера, особенно если он склонен вносить в принципиальную борьбу мнений много мелочного, и позволяет себе личные выпады, злопамятен и мнителен, не стесняется публично демонстрировать свои симпатии и антипатии.

Конфликтологами разработаны и продолжают разрабатываться способы предотвращения, профилактики конфликтов и методы их «безболезненного» разрешения. В идеале считается, что менеджер должен не устранять конфликт, а управлять им и эффективно его использовать. И первый шаг в управлении конфликтом состоит в понимании его источников. Менеджеру следует выяснить: это простой спор о ресурсах, недоразумение по какой-то проблеме, разные подходы к системе ценностей людей или это конфликт, возникший вследствие взаимной нетерпимости (непереносимости), психологической несовместимости. После определения причин возникновения конфликта он должен минимизировать количество его участников. Установлено, что чем меньше лиц участвует в конфликте, тем меньше усилий потребуются для его разрешения. [6].

Конфликтом может быть трудовой спор, в результате которого рождается истина. Управленческая практика показывает, что как бы ни росла и управлялась организация, конфликты будут возникать всегда, и это вполне нормальное явление. В зависимости от точки зрения на конфликт, которой придерживается менеджер, и будет зависеть процедура его преодоления. В связи с этим выделяют две большие группы способов управления конфликтом: межличностные и структурные. [6].

Главная задача менеджера состоит в том, чтобы уметь определить и «войти» в конфликт на начальной стадии. Установлено, что, если менеджер входит в конфликт на начальной фазе, он разрешается на 92 %; если на фазе подъема - на 46 %; а на стадии «пика», когда страсти накалились до предела, конфликты практически не разрешаются или разрешаются весьма редко.

В организациях существуют конфликты, несущие и позитивные, и негативные явления. Менеджеры должны делать все, чтобы у сотрудников не возникло причин для конфликтов. Да это сложно, да на это могут уйти большие затраты. Первостепенной задачей менеджера является создание

хорошего климата внутри организации для эффективной работы ее подразделений и сотрудников. Менеджеру следует просчитать все ходы, выявить возможные причины конфликтов и пресечь их еще на стадии зарождения. Менеджер обладает большим спектром методов по разрешению конфликтов, их надо лишь умело применять. От своевременного применения того или иного метода может зависеть ход всего конфликта. Менеджер не должен ждать пиковых явлений, он должен действовать, предвидя развития ситуации [7].

При анализе организации на конфликтность менеджеру придется не легко, ибо причин для возникновения конфликта может быть огромное множество, и каждую нужно рассматривать отдельно и тщательно. Своевременное выявление причин и их устранение в подавляющем большинстве случаев приводит к предупреждению конфликта. К деятельности по профилактике конфликтов желательнее привлекать конфликтологов и психологов, которые при найме сотрудников или в процессе работы смогут тестировать людей на совместимость. По результатам тестов может осуществляться распределение людей в рабочие группы.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Виханский, О.С. Менеджмент [Текст]: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - М.: Гардарики, 2001. – 528 с.
2. Кабушкин, Н. И. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие / Н. И. Кабушкин. – Мн.: Новое знание, 2002. – 336 с.
3. Копылова, Т.Ю. Психолого-педагогическая поддержка развития некоторых ключевых (общекультурных) компетенций студентов в образовательном процессе [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2011. - № 1. - С. 56-60.
4. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
5. Лукашевич, В. В. Управление персоналом [Текст] / В.В. Лукашевич. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 255 с.
6. Машков, В. Н. Психология управления [Текст]: учебное пособие. / В.Н. Машков. – СПб.: Издательство Михайлова В. А., 2000. – 208 с.
7. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: «Дело». 2003. - 702 с.

**СРАВНИТЕЛЬНОМУ АНАЛИЗУ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ  
И СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА***Мовчан Екатерина Викторовна, бакалавр**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена сравнительному анализу процедуры медиации и судебного разбирательства. Так же рассмотрена деятельность медиатора и судьи в рамках данных процессов.*

Медиация – это процедура урегулирования спора путем вступления сторон в добровольные переговоры в присутствии нейтрального лица – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания и составления соглашения, разрешающего спорную ситуацию [1].

Медиации как новое направление в юриспруденции считается одним из наиболее интересных направлений, которая получила законодательное закрепление.

Медиацию можно сравнить с традиционными судебными способами урегулирования споров и обратить внимание на ее преимущества.

Медиация, в отличие от судебного разбирательства, не связана длительными бюрократическими процедурами, особенностями документооборота и сложными процессуальными нормами. А поскольку деятельность медиаторов может быть как платной, так и бесплатной, то в большинстве случаев стороны экономят на судебных расходах. В рамках судебного разбирательства разрешение конфликтных ситуаций принимается в строгом соответствии букве закона. По делам, рассматриваемым в порядке судебного разбирательства, уплачивается государственная пошлина [2].

Урегулирование споров при медиации осуществляет медиатор, а при судебном разбирательстве – судья. Медиатор – посредник в разрешении любых споров. В разрешении спорных ситуаций медиатор основывается на интересах сторон, морали и нравственности, использует личный жизненный опыт. Стороны сами могут выбрать медиатора, с которым определяют порядок проведения медиации. Судья – должностное лицо, входящее в состав суда и осуществляющее правосудие. Процесс судебного разбирательства может начаться и вопреки воле одной из сторон. При этом судья будет назначен и наделен властными полномочиями [3].

Медиация ограничивается исключительно рамками общения между оппонентами и медиатором. Это позволяет избежать разглашения конфликта, а также миновать неблагоприятные последствия и в последующем сохранить обычные личные или деловые отношения. Судебное разбирательство предполагает состязательность сторон, которая может исключить дальнейшее общение сторон. Суд – это длительная и формализованная процедура. Следует обратить внимание и на то, что судебное разбирательство предполагает собой публичный процесс.

Медиатор учитывает интересы всех сторон и направляет их по пути наиболее благоприятного решения спора. Удовлетворение интересов сторон – основная цель медиации. Главная задача судебного разбирательства – это правильное и справедливое разрешение уголовного дела по существу. Должен быть дан ответ на вопросы о виновности или невиновности подсудимого и применении или неприменении к нему наказания [4].

Вступая в процедуру разрешения конфликта с помощью медиации, каждая сторона может управлять самим процессом и прийти к желаемому результату. Когда оппоненты придут к общему решению, тогда будет принято соглашение. Если участников медиации что-то не устроит, они в любой момент могут обратиться в суд для дальнейшего урегулирования спора. Поэтому, можно сказать, что в случае медиации риски минимальны.

Чтобы вести судебную деятельность, необходимо изучить требования к кандидатам на должность судей.

Судьей может быть человек, соответствующий следующим критериям: иметь высшее образование (обязательно юридическое); не иметь судимости либо уголовного преследования; не иметь гражданства других государств, видов на жительство в других странах; быть дееспособным; не состоять на учете в психоневрологических или наркологических диспансерах; не иметь заболеваний, препятствующих выполнению профессиональных обязанностей [5].

Соблюдение данных требований является обязательными для всех кандидатов на должность судей, к судьям разного уровня предъявляются другие запросы.

Судья не сможет выполнять свои профессиональные обязанности, если не будет обладать такими качествами как: стрессоустойчивость, развитое логическое мышление, независимость, коммуникабельность, хладнокровие, ответственность, независимость, внимательность, моральная устойчивость, четкая дикция, развитая интуиция.

Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе.

Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, достигшие возраста восемнадцати лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости [6].

Один из важных принципов поведения медиаторов, а именно компетентность медиатора. Медиаторы должны быть компетентны и хорошо осведомлены в процедурах медиации. Следовательно, медиатор должен обладать соответствующим образованием, постоянно повышать квалификацию, обновлять знания и практики в медиации в соответствии с принципами и стандартами аккредитации.

Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста двадцати пяти лет, имеющие высшее образование и получившие дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации.

Осуществлять деятельность медиаторов на профессиональной основе могут также судьи, пребывающие в отставке.

Процедура медиации по спорам, переданным на рассмотрение суда или третейского суда до начала проведения процедуры медиации, может проводиться только медиаторами, осуществляющими свою деятельность на профессиональной основе.

Успешному и востребованному медиатору желательно обладать такими чертами и качествами как: коммуникабельность, чуткость, эмпатия, доброжелательность, терпимость, отзывчивость, самообладание и т.д.

Необходимо отметить навыки, которыми должен обладать успешный медиатор: умение слушать (активно, пассивно) адекватное и своевременное реагирование на вербальные и невербальные сигналы сторон, обучение конфликтующих сторон «Я-высказываниям», перефразирование, резюмирование и т.д.

Медиация — процесс рациональный, она рассчитан на спокойное и разумное обсуждение проблем.

Процедура медиации демократична.

Следовательно, процедура медиации является доступной, конфиденциальной, эффективной и часто результативной, экономичной и оперативной.

Медиация – это, действительно, хорошая альтернатива для разрешения конфликтных ситуаций, а также хороший способ для разгрузки судебной системы. Безусловно, медиация помогает сэкономить время, деньги и эмоциональные силы участников спора.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Галиева А. А. Роль медиатора в практике решения правовых споров [Текст] // Юридические науки: проблемы и перспективы — Пермь: Меркурий, 2014. — С. 93-96.
2. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. — М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. — С. 691–692.
3. Феоктистов А. В. Медиация как способ урегулирования конфликтов // Концепт. 2014. Спецвыпуск № 27. С. 1–7.
4. Шаталова, Н.А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале: дис. ... канд. психолог. Наук:19.00.05 [Текст]/ Шаталова Надежда Анатольевна. — Курск, 2014 — 206 с.
5. Копылова Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 285-288

6. Копылова Т.Ю. Проблема самоуправления в психологической науке // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 310-314

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Молочинский Александр Дмитриевич, магистрант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрены различные категории конфликтных ситуаций и описана классификация современных конфликтов.*

Значительная часть жизни современных людей протекает в непрерывной коммуникации между собой. В силу того, что каждая личность имеет свою собственную точку зрения по тому или иному вопросу, нередко случаи возникновения разногласий, особенно, когда человек большую часть своего времени проводит на работе. Несомненно, каждый имеет право на свое собственное мнение, касательно любой ситуации и отношение к ней. Зачастую, точки зрения сотрудников не совпадают, что приводит к возникновению конфликтных ситуаций.

Зазыкин В. Г. определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [1]. Ученый, повествуя об основных формах конфликта, выделяет межличностные, внутриличностные, межгрупповые конфликты.

А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов предлагают следующее определение конфликта: «это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [2].

А. Я. Анцупов в своей научной работе пишет о том, что это «наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности» [3].

Несколько по-иному оценивает противодействие Куликчан А.В. По его мнению, «любой конфликт представляет собой актуализировавшееся противоречие, то есть воплощенные во взаимодействии противостоящие ценности, установки, мотивы» [4].

Ученые провели классификацию конфликтов и конфликтных ситуаций по определенным параметрам. Наиболее распространенной является классификация конфликтов по количеству его участников. Выделяют следующие виды конфликтных ситуаций: внутриличностные; межличностные; между личностью и группой и межгрупповые [5].



Для наглядного представления о ситуациях, связанных с возникновением конфликтов на предприятии, было проведено эмпирическое исследование на предприятии ОАО «Черемисиновский маслозавод» Курской области.

В исследовании принимали участие руководители отделов, операторы, водители. Большую часть опрошенных составили мужчины в возрасте от 25 до 40 лет (75%) со средним специальным (45%) и высшим образованием (55%).

Для диагностики конфликтов в компании были использованы опросные методы (анкетирование, беседа) с последующим анализом данных.

Анкета была разработана для рядовых сотрудников компании (операторы, водители, всего 28 человек) и включала перечень вопросов, среди которых были открытые, закрытые и табличные вопросы. Результаты, полученные в ходе проведенного исследования, представлены на рисунке 1.

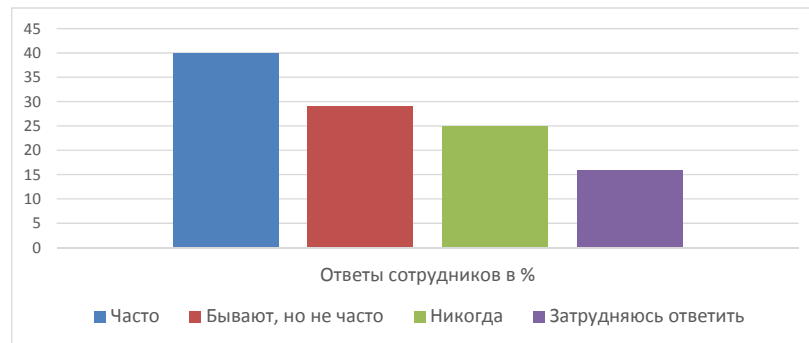


Рисунок 1. Частота возникновения конфликтов на предприятии

Жить и работать вместе – это непросто, и этому нужно учиться. Конфликт, порождая споры, проверяет и весь коллектив, и каждого служащего в отдельности, и может существенно помочь и в процессе разбора проблемы, и при выработке решения [6].

Внутриличностный конфликт «способен возникнуть и на горизонтальном, и на вертикальном уровнях». Причинами же, вызвавшими данную ситуацию, могут выступать различные факторы, начиная от расхождения в личностных взглядах до соперничества в занимаемых должностях.

Конфликтные ситуации способны развиваться между личностью и группой в двух случаях: индивид не воспринимает установки группы; группа не воспринимает индивида как важного для их общества.

Зачастую подобные конфликты возникают на горизонтальном уровне. Группа может оказывать значительно большее влияние на индивида, чем личность на группу. Члены группы могут положительно относиться к личности в том случае, если индивид принимает все установки, ценности об-

щества, и напротив, в случае расхождения мнений личности и группы создать работнику отрицательную психологическую обстановку на работе.

Межгрупповые конфликты в рабочих коллективах возникают между различными подразделениями. Безусловно, крайне важно отметить еще одну немаловажную систему классификации конфликтов, которая может возникнуть, исходя из уровня деловых коммуникаций индивида. Кроме обозначенных организационных конфликтов на предприятии есть еще несколько видов конфликтов: производственные, трудовые, корпоративные. В любой организации наличие конфликтов избежать невозможно. В настоящее время, специалисты по управлению в отличие от ранних теоретиков признают, что полное отсутствие конфликта внутри организации – условие не только невозможное, но и нежелательное. Ведь конфликт представляет собой своего рода противоречие между взглядами, мнениями, целями, а противоречие несет за собой развитие [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зызыкин В.Г. Проблемы общественного развития и образования [Текст] / В.Г. Зызыкин // Экономические и социально- гуманитарные исследования: материалы научно-практической конференции. – Москва. – 2014. – № 3 – 4. – С. 98-99.
2. Козлов В.В. Управление конфликтом [Текст] / В.В. Козлов, А.А. Козлова. – М.: «Эксмо», 2007. – С. 224.
3. Лысенко Ю. Н. Конфликты в системе управления производственной организацией [Текст] / Ю. Н. Лысенко // Вестник РГГУ. Серия: «Экономика, Управление. Право». – М. – 2012. – № 12. – С. 176.
4. Хофманн К. М. Причины конфликтов в организациях и их урегулирование [Текст] / К. М. Хофманн // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – М. – 2007. – № 113. – С. 129.
5. Ворошилова, О.Л. Основные аспекты возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Культура. Образование. Человек: материалы Третьей Летней культурно-антропологической школы молодых ученых, 2003. –С.282.
6. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.
7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.

## МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В МИРОВОЙ ПРАКТИКЕ

*Морозова Алина Сергеевна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются понятие, принципы, методы и особенности института медиации в процессе урегулирования конфликтов в мировой практике.*

Высокая эффективность медиации в зарубежных государствах и традиции медиации в дореволюционной истории России, ныне оказавшиеся во многом утраченными, определяют вопросы о поиске направлений совершенствования законодательства Российской Федерации о медиации. Указанные обстоятельства определяют теоретическую и практическую актуальность выбранной темы.

Согласно определению Ц. А. Шамликашвили, медиация - альтернативный способ разрешения спора при участии третьей нейтральной, беспристрастной стороны — медиатора, оказывающего содействие сторонам, вовлеченным в спор и добровольно участвующим в процедуре медиации, с целью выработки взаимоприемлемого и жизнеспособного решения по разрешению спора на условиях взаимного уважения и принятия права каждой из сторон защищать свои интересы.

Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора. В России деятельность медиатора может осуществляться на профессиональной и непрофессиональной основе [1].

Для России урегулирование конфликтов с помощью медиации – довольно новый способ, применяемый с 2011 года. Практическое применение медиации широко распространено в странах Европы. В целом процедура медиации была разработана в 60-е и 70-е годы в США.

Для повышения профессиональной подготовки, в Австрии, чтобы получить право быть медиатором, необходимо пройти курс обучения не менее 200 часов [2]. В ст. 1 Закона о медиации Германии дано определение медиации, как конфиденциального и структурированного процесса, в котором стороны добровольно и независимо стремятся к мирному урегулированию своего конфликта с помощью одного или нескольких посредников [3]. Закреплены положения о возможности проведения научных исследований результативности государственного финансирования медиации для отдельных категорий граждан [3].

Практика применения медиации в Китае существовала до Культурной революции (1966 – 1976 гг.), а с начала 80-х годов вновь стала применяться при разрешении конфликтов с использованием методов посредничества, согласительных процедур, третейского и обычного судов. На сегодняшний

день медиация в Китае является одним из наиболее часто используемых альтернативных методов разрешения споров. Важно заметить, что Китай - это единственная страна в мире, где медиация закреплена в Конституции.

Для сравнительного анализа состояния развития института медиации в России и в англоязычных странах в настоящее время в диссертации Гафнера К. Е. на тему «Медиация как социо- коммуникативная технология конфликто разрешения» представлены результаты собственного эмпирического исследования, посвященного сравнительному анализу веб-сайтов профессиональных медиаторов. В вышеуказанной диссертации было проведено сравнение 10 русскоязычных и 10 англоязычных (США, Великобритания) сайтов по критериям, отражающих структуру исследуемых веб-ресурсов.

В результате анализа коммуникативных технологий автором были выявлены следующие особенности: «англоязычные сайты ориентированы преимущественно на оказание профессиональных услуг в области конфликто-разрешения, а также на образовательные услуги с целью расширения кадрового состава. Русскоязычные сайты ориентированы в большей степени на образовательную и просветительскую деятельность, которая направлена на формирование профессионального сообщества и потребительской ниши, что свидетельствует о том, что российская медиация сегодня находится на начальном этапе своей институционализации» [4].

Проанализировав современное состояние медиации в России и опыт других стран, можно предложить следующие меры, направленные на развитие в данной сфере: проведение системной работы по интеграции медиации в работу судов окажет положительное влияние на успешное распространение медиативной практики в России; повышение уровня информированности населения о возможностях медиации, например, путем опубликования в интернете определения об утверждении мировых соглашений, исключая из них условия таких соглашений; повышение культуры поведения людей в конфликтных ситуациях, правовой культуры и общее снижение конфликтности в обществе путем интеграции элементов медиации в сферу семьи и образования; проведении судебной медиации исключительно профессиональными медиаторами, повышение уровня подготовки профессиональных кадров; фокусирование деятельности по внедрению медиации в работу судов на просвещении адвокатов о возможностях медиации и их подготовке в качестве профессиональных медиаторов; применение новых практических способов инструментализации в процедуре медиации, основанные на антропологических исследованиях; применение отдельных инструментов медиации при разрешении конфликтов в сфере ЖКХ; создание квалифицированных и подготовленных посредников внутри молодежного сообщества, что может способствовать снижению уровня эскалации в межэтнических и межрелигиозных конфликтах; введение семейной медиации до обращения сторон в суд по примеру англо-американской системы; в случае обращения к процедуре медиации предла-

гаются освободить или уменьшить размер государственной пошлины; развитие других направлений медиации - восстановительная медиация, нарративная медиация и др.

Тенденция развития медиации как альтернативного способа разрешения конфликтных ситуаций наблюдается во всем мире [5]. Для дальнейшего развития данного способа урегулирования конфликтов необходимо предоставить гражданам полную информацию о медиации, обеспечить ее правильную трактовку и тех возможностей, которые она предоставляет. Введение в практику использования процедуры медиации будет способствовать поддержанию конструктивного и результативного делового сотрудничества, плодотворно влиять на социальные отношения.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения 26.04.2020 г.).
2. Кутюков, Д. В. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных ситуаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://moluch.ru/conf/law/archive/37/53/> (дата обращения 26.04.2020 г.).
3. Гафнер К. Е. Медиация как социо-коммуникативная технология конфликто разрешения [Текст]: автореферат дис.... канд. соц. наук : 22.00.06 / К. Е. Гафнер . - СПб, 2019. - 27 с.
4. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262-265.
5. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дисс... канд. псих. наук 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. – С.11.
8. Тарасова, Н.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления студентов [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы региональной научно-методической конференции. – Курск, 2009. – С. 225.

#### МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Москера Морочо Луис Мигель, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается медиация как наиболее широко используемый метод решения проблем в современном обществе, характеристики, которыми должен обладать медиатор и его важность на протяжении всего процесса.*

Каждого человека в современном мире могут коснуться, или уже касаются социальные, нравственные, экономические или политические проблемы [1]. Самый популярный способ решения проблем, связанных с разногласиями любого рода между людьми, является медиация. Медиация - это переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, в качестве которой может выступать медиатор, который является заинтересованным только лишь в том, чтобы стороны разрешили свой спор (конфликт) максимально выгодно для конфликтующих сторон [2].

В конфликтологической литературе выделяют этапы реализации медиативного подхода.

1. В качестве первого шага посредник призывает вовлеченных сторон выразить свою точку зрения, но не вступать в разговор.

2. Следующий шаг, который предпринимает медиатор, заключается в том, чтобы выслушать позицию каждой из сторон и в то же время создать тот факт, что противоположная точка зрения услышана подробно, а иногда и впервые.

3. На третьем этапе посредник открыто задает вопросы сторонам, стараясь подвести стороны к выявлению их истинных интересов и суть конфликта, чтобы найти золотую середину, которая может послужить основой для разрешения спора.

4. Медиатор обнаруживает, какие точки зрения или темы согласия и разногласия, готовы ли они к сотрудничеству.

На этом этапе процесса медиатор строит переговоры сторон так, чтобы они обратили внимание на интересы, лежащие в основе их позиций.

Он деликатно подводит стороны к самостоятельному проговариванию скрытых причин проблемы, чтобы они высказали свое отношение и свои эмоции, что будет способствовать пониманию друг друга. В ходе беседы у каждой стороны должно возникнуть ощущение, что перед ними человек с такой же проблемой, а не конкурирующая сторона.

Это уже будет действительное осознание того, что можно договориться и ожидать встречного понимания.

5. На этом этапе посредник замечает, что стороны процесса медиации готовы сотрудничать друг с другом, и предлагает им вносить предложения для решения проблемы. Вырабатываются темы для обсуждения.

6. На этом этапе принимается решение, которое может быть изменено, поскольку затем вносится ряд предложений, которые будут изменять предыдущее решение до тех пор, пока заинтересованные стороны не будут удовлетворены принятыми мерами. Важно подчеркнуть, что в ходе этого процесса соглашения, стороны достигают взаимного соглашения, не оказывая какого-либо давления или находясь под влиянием своего оппонента, и решение должно согласиться с тем, что это подлинные интересы вовлеченных сторон. В этих целях медиатор может задать обеим сторонам уточняющие вопросы, касающиеся их выбора [3].

Медиация – сложный процесс, требующий от медиатора знаний в разных областях. Медиатор должен обладать обширными знаниями в сфере психологии, чтобы иметь возможность разрешать некоторые виды споров. Точно так же существуют споры, в которых единственным способом достижения соглашения о посредничестве является создание сложного юридического документа, поэтому посредник должен глубоко знать законы, которые управляют нацией. Очевидно, что для широкого развития медиации необходимы медиаторы, действующие на профессиональной основе, прошедшие специальную подготовку [4]. Медиатор должен обладать следующими характеристиками:

- быть компетентным, Посредник должен знать обо всех процедурах, которые требуются во время процесса медиации, особенно если выполняет эту деятельность профессионально. Для этого необходимо непрерывное обучение, повышение знаний и умений [5];
- быть независимым, ни при каких обстоятельствах посредник не должен иметь личных или коммерческих отношений с лицами, вовлеченными в конфликт, тем более он не может иметь финансовой заинтересованности в результатах решения, принятого для прекращения спора;
- обладать психологической устойчивостью, медиатор должен быть культурным и вежливым, чтобы заслужить доверие и уважение вовлеченных сторон. Для того, чтобы процесс примирения увенчался успехом, нужно уметь находить выход из разных проблемных ситуаций. Чтобы процесс медиации был успешным, он должен знать, как разрешать различные типы споров или проблем. [6].

Это позволяет сделать вывод о том, что медиация является очень сложным процессом, который требует посредника, он должен знать все подробности ситуации, чтобы дать надлежащее решение конфликта.

В современном обществе медиация является одним из наиболее широко используемых методов в мире, но он не всегда отражает желаемые результаты. Это связано с несколькими факторами, такими как отсутствие подробной информации, предоставленной посреднику, что не позволяет ему определить, каковы истинные интересы участвующих сторон; отсутствие вежливости и профессионализма медиатора, что вызывает сомнения у сторон, участвующих в достижении взаимного соглашения; личный, коммерческий или финансовый интерес между медиатором и одной из сторон, то,

что создает выгоды для посредника и наносит ущерб одной из сторон, вовлеченных в конфликт.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
2. Медиация [Текст]: учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. - СПб.: Редакция журнала Третейский суд, 2016. - С.12.
3. Березин, Н. М. О медиации в современном обществе [Текст] / Н. М. Березин // «Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития», Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 30 апреля 2019 г. – С. 38-41.
4. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28 –29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691 –692.
5. Мельниченко, Р.Г. Медиация как способ разрешения конфликтов [Текст] / Р.Г. Мельниченко // Социальный конфликт в различных нормативносемиотических системах. - Казань: Казан. ун-т, 2012. - С. 160-161.
6. Шамликашвили, Ц.А. Медиация в вопросах и ответах [Текст] / Ц.А. Шамликашвили. - М.: Издательство «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. – С. 9.
7. Беседин, А. А. Медиация как способ решения конфликтных ситуаций [Текст] / А. А. Березин // «Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития», Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 30 апреля 2019 г. – С. 41-43.

## ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

*Наумов Артем Алексеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрена проблема развития профессиональных компетенций будущих специалистов. Проанализированы предпосылки достижения уровня профессиональной компетентности будущего специалиста.*

При современных технических и технологических подходах к производству смещение акцентов с трудоемких процессов на наукоемкие и интеллектуальноемкие радикально меняет характер и содержание инженерной работы. Задачи инженерной деятельности становятся все более сложными и разнообразными, что приводит к тому, что прежние представления об инженере постоянно трансформируются.

В практическом плане решение проблемы формирования организационно-управленческой составляющей профессиональной подготовки будущих инженеров предполагает разработку и научно-теоретическое обоснование современной методической системы в вузах путем изучения таких как менеджмент, технологический маркетинг, экономическая теория, управление производством, экономика предприятий, отвечающая всем требованиям модернизации высшего профессионального образования [1].

Существенную часть рабочего времени инженера занимают вопросы организации и управления коллективом исполнителей проекта. Конечно, для качественного выполнения проектов, для работы с людьми становится недостаточно только глубоких знаний в сфере профессиональной деятельности. Для современного инженера все большее значение приобретает наличие организационно-управленческой компетентности, т.е. набора приобретенных им специальных знаний, умений, навыков, социально значимых и профессионально значимых личностных качеств. Они выражаются в стремлении, готовности и умении профессионально решать управленческие задачи, принимать эффективные управленческие решения и позволяют быть успешными и конкурентоспособными в профессиональной деятельности [2].

Исследования, направленные на развитие и совершенствование различных аспектов управления предприятиями инженерной отрасли, проводились в разное время П.С. Скулковой, Сбоева С.Г., Лозова Г.Ф., Комиссинская И.Г., Малаховская М.В., Музыра Ю.А., Морозова Е.Г., Шарахова Е.Ф., Третьякова Е.А., Орлова Е.В., Орлова А. Ю. Петров, В. Г. Фотоева, Д. М. Слепнев, А. И. Смирнова, Л. Д. Быстрицкий и др. Проведенные авторами исследования внесли значительный вклад в развитие теории и практики управления предприятием [3].

Проведено исследование потребности инженеров в развитии организационных и управленческих компетенций. В нем приняли участие 82 сту-

дента ЮЗГУ. Данное исследование выявило: 1) мнение инженеров об уровне их готовности к решению организационных и управленческих задач; 2) потребность в организационных и управленческих компетенциях в профессиональной деятельности инженера; 3) наиболее приемлемые формы подготовки для восполнения недостающих компетенций. Данные показывают, что для двух третей респондентов наиболее востребованной организационной и управленческой компетентностью является умение работать в команде, что, учитывая главным образом проектный характер современной инженерной деятельности, неудивительно. Более половины респондентов выделили умение искать, анализировать и оценивать информацию для подготовки и принятия управленческих решений, а более трети респондентов - умение оценивать условия и последствия организационных и управленческих решений. Процесс принятия решений отражает реальные проблемы, отношения и связи, установленные в организации, а непрерывная последовательность принятия решений характеризует постоянный процесс управления. По своей сути, решения являются связующим звеном между управленческой и управляемой подсистемами. Если в организации решения не принимаются, то система управления не может функционировать. Правильная расстановка кадров в этих условиях означает обеспечение половины успеха. Важность участия в реализации программы организационных изменений и способность преодолевать локальное сопротивление изменениям подтверждают почти половина респондентов.

Наиболее популярными коммуникативными компетенциями респондентов являются умение убедительно аргументировать свою позицию, умение вести переговоры, проводить деловые встречи, умение вести дискуссию и диалог, умение вести деловую переписку и умение разговаривать с аудиторией. Говоря о психологических компетенциях, следует подчеркнуть способность сохранять спокойствие и контроль над собой, что было отмечено абсолютным большинством респондентов (84%). Пользующаяся спросом работа в команде требует умения устанавливать и поддерживать отношения с коллегами и подчиненными, что было отмечено 61% респондентов. К вопросу: «Какие формы обучения вы бы выбрали, чтобы наверстать упущенное знание?» - большинство респондентов выбрало повышение квалификации (74%), что подтверждает необходимость развития ИПК. 42% опрошенных предпочли бы самостоятельное обучение. Среди приемлемых форм обучения 32% респондентов назвали профессиональную переподготовку, а также семинары и тренинги. Они также легко реализуются в рамках университетского ИПК. Наименее популярными респондентами были признаны внутрифирменное обучение (16%), второе высшее образование (13%) и программы MBA (10%). По результатам исследования можно сделать следующие выводы: большинство инженеров признают важность и востребованность организационной и управленческой компетентности в своей профессиональной деятельности. Многие инженеры признают свою потребность в развитии организационных и

управленческих компетенций, понимая, что им не хватает знаний в этой области. Форма обучения, наиболее подходящая для восполнения недостатка компетенций, была расценена большинством инженеров как профессиональное развитие [4].

Практика показывает, что студенты технических специальностей не всегда понимают важность организационных и управленческих компетенций во время обучения в вузе [5]. И только реальный опыт, жесткая конкуренция с коллегами, проблемы общения [6], возникающие конфликты заставляют студентов осознать необходимость не только знать свою профессию, но и развивать организационные и управленческие компетенции.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гончарук Н.П. Интеллектуализация инженерного образования [Текст] : учебник / Н.П. Гончарук. - М.: Вымпелком, 2008. – С. 30.
2. Богданов, Е.Н. Психология личности в конфликте [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Богданов. – СПб: Питер: Калужский государственный педагогический университет им. Циолковского, 2004. – С. 221.
3. Бугаков В.М. Управление персоналом [Текст]: учебник / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров. - М: ЦЕНТР ГОРОДА ИНФРАКРАСНЫЙ, 2013. – С. 237.
4. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. -152 с.
5. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.
6. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES [Текст] / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262.

#### ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ

*Николаева Анастасия Александровна, студент*

*Юго-Западного государственного университета, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается понятие внутриличностного конфликта, его типы, причины появления, последствия и способы разрешения.*

Внутриличностный конфликт по своей сути это разногласия внутри самого себя, противоречащие друг другу интересы, желания и стремления. На самом деле очень легко запутаться в собственных желаниях и приоритетах. Например, человек давно мечтает совершить прыжок с парашюта, казалось бы, ему ничего не мешает, но страх за собственную жизнь не позволяет совершить задуманное.

То есть, когда человек не может прийти к согласию с самим собой - возникает внутриличностный конфликт. Развитие событий при этом может идти в одном из двух направлений:

- 1) рискнув, человек победит конфликт внутри себя самого и реализует свои давние желания;
- 2) человек окажется в «тупике» куда сам себя загнал своими страхами и противоречиями.

Существуют множество причин для развития внутриличностного конфликта. Выделяют три основных:

- 1) причины, которые таятся в противоречиях личности.
- 2) причины, связанные со статусом индивида в социуме.
- 3) причины, связанные со статусом индивида в конкретной социальной группе.

Данные причины взаимосвязаны между собой. Чаще всего внутренние конфликты возникают на фоне внешних факторов. Чем рассудительнее является человек, тем больше он склонен к внутренним конфликтам, поскольку будет стремиться сочетать несочетаемое.

Существует несколько видов внутриличностного конфликта:

- 1) конфликт нереализованных желаний - человек не может реализовать цель из-за внешних преград;
- 2) адаптационный конфликт появляется, когда в противоречие вступают внутренние потребности и внешние социальные требования;
- 3) конфликт неадекватной самооценки формируется, когда мнение окружающих не совпадает с мнением человека о себе самом.

Также внутриличностный конфликт можно разделить на положительные и негативные последствия:

- 1) положительные последствия - когда человек не убегает от проблемы, познает самого себя, находит новые пути решения и достигает положительных результатов, становится совершеннее.

2) негативные последствия - это отрицательных последствия, в ходе которых человек начинает психически подавляться, входить в депрессию, происходит расщепление личности и наступает кризис.

К способам разрешения внутриличностного конфликта можно отнести:

1) компромисс - сделать выбор в пользу какого-либо варианта и приступить к его реализации. Данный способ является самым быстрым среди других, тем не менее не самым лучшим, так как он не связан с анализом проявления конфликта, поэтому он позволяет только частично разрешить возникшую проблему;

2) вытеснение (репрессия) - это процесс подавления чувств, мыслей и желаний человека, вплоть до полного изгнания их из сознания. Данный способ является примитивным, а обращение к нему характеризует незрелую и слабую личность;

3) коррекция - изменение Я-концепции в направлении адекватного взгляда на себя и ситуацию. Коррекция подразумевает под собой изменение взгляда на проблему, но не разрешает саму причину конфликта;

4) идеализация - процесс наделяния объекта, вызвавший конфликт, качествами и свойствами на самом деле ему не присущими. Идеализация подразумевает под собой уход от действительности к мечтам и фантазиям. Данный способ является временным, так как не помогает выяснить первоначальные причины конфликта;

5) уход - попытка уклониться от решения самой проблемы, с надеждой на ее дальнейшее исчезновение.

В апреле 2020 года было проведено исследование на выявление внутриличностного конфликта у людей, в возрасте от 18 до 28 лет. Было опрошено 26 человек. Исследование показало, что у 90% опрошенных довольно часто возникает внутриличностный конфликт, основным фактором способствующим развитию данного конфликта является скрытые противоречия самой личности.

В качестве стратегии разрешения внутриличностного конфликта 40% опрошенных выбрали компромисс, 25% - вытеснение, оставшиеся 35% предпочли уход от проблемы, сублимацию и идеализацию, это говорит о том, что они не умеют решать внутриличностный конфликт и им проще предаваться мечтам или же перевести свое психическое состояние в другие виды деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что внутренние конфликты у людей случаются очень часто, так как человек не развивается и на место старых убеждений приходят новые. Чем выше самокритика и способность оценивать свои действия, тем больше вероятность внутриличностного конфликта.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина Н.В. Психология конфликта. – М.: Питер, 2008. - 538 с.

2. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.

3. Хорни К. Невротическая личность нашего времени; Самоанализ / Перевод с англ. В. В. Старовойтова; Общ. ред. Г. В. Бурменской. - М.: Прогресс, 1993. - 478 с.

4. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. - М.: Экмос, 2000. — 151 с.

5. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.

6. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 400 с.

#### КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И ФЕЙКОВЫЕ НОВОСТИ, ИХ ВЛИЯНИЕ НА КОНФЛИКТЫ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ

*Ноливос Сармиенто Кристиан Алехандро, аспирант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются источники фейковых новостей и их роль в конфликтах в интернет-среде, также описаны особенности критического мышления как способа противостояния распространения фейковым новостям.*

В последнее время концепция фейковых новостей, слово «фейк» (от англ. «fake» - фальшивый, ненастоящий, разговорный вариант – «липовый»), то есть сфабрикованных новостных материалов, вводящих в заблуждение слушателей, сформировалась и стала чрезвычайно актуальной. Само явление, конечно, не ново (см. понятие «газетная утка», которому не менее трехсот лет), однако увеличение информационных каналов не только не обеспечило прозрачность и точность данных (как и ожидалось), но стало фактором многократного увеличения фальшивого потока информации и знаний. Если в традиционных средствах массовой информации под наблюдением государственных органов контроля новости были тщательно проверены на достоверность, а сомнительные не публиковались (конечно, всегда были «исправления» из-за изменений в идеологии), то сегодня фейковые новости из исключения, свидетельствующего о непрофессионализме или недобросовестности его создателя, стали вполне приемлемым методом формирования информационного пространства. Именно поэтому столь ве-

лико исследовательское внимание к феномену фейковых фактов и фейковых новостей в современной гуманитаристике. [1]

Из-за легкого доступа к каналам распространения средств массовой информации благодаря использованию интернета новым и небольшим новостным порталам стало легче редактировать и публиковать различные статьи, избегая стандартной цепочки проверки, что большие новостные компании обязаны соблюдать. [2]

Фейковые новости способны отвлечь внимание аудитории от действительно значимых и важных новостей; фейковые новости в интернете служат для увеличения популярности или заработка: сенсационные новости об известных людях передают друг другу, комментируют, делают репосты, что увеличивает популярность ресурса и приносит прибыль. Фейковые факты используются как мощное средство манипулирования общественным сознанием. Это происходит потому, что сегодня прямое идеологическое давление на реципиента применяется значительно реже, чем ранее, и с целью «ненавязчивого навязывания» используются иные средства, главным образом – манипулятивные. Манипулятивное воздействие характеризуется следующими устойчивыми показателями: оно осуществляется целенаправленно и скрытно; оно содержит алгоритмы программирования как мышления, так и восприятия и поведения объекта; включает методы и приемы, с помощью которых оказывает целенаправленное воздействие на психику, вторую сигнальную систему и компоненты сознания объекта воздействия [3].

Виртуальная коммуникация всё чаще заменяет коммуникацию реальную, однако эта проблема мало изучена современными исследователями. Наиболее часто затрагиваются социальные проблемы, межнациональные конфликты и даже политические вопросы. Кроме того, конфликты могут возникать и совершенно беспочвенно. Например, при банальном недопонимании друг друга пользователями. Такой конфликт вполне возможно объяснить. Не стоит забывать, что между гипотетическими участниками может быть огромная разница в возрасте, интеллектуальных, культурных, психоэмоциональных показателях. Это сказывается на формате человеческого мышления, как и половые, национальные и даже имущественные различия [4].

Конфликт между двумя сторонами может быть спровоцирован комментариями, которые пользователи социальных сетей делают о необоснованных новостных статьях, которые они читают из ненадежных или неизвестных источников, которые не предпринимали никаких или почти никаких попыток, чтобы противопоставить и подтвердить информацию, которую они публикуют, чаще всего эти сайты оказываются как надежные источники, либо из-за почти профессионального вида сайтов, либо из-за продуманной редакции статей. Конечно, трудно точно определить происхождение такого рода сайтов, так как считается, что такие сайты продвигаются компаниями, создающими медиа, которые имеют целью генерировать ин-

тернет-трафик, который впоследствии может быть продан в качестве места для размещения рекламы компаниями.

Остановить или запретить сайты, продвигающие такого рода контент, оказалось трудной задачей в основном из-за того, что стало легко запустить сайт за считанные часы человеку с небольшими техническими знаниями. Проблема заключается в том, что интернет обеспечивает анонимность, поэтому большинство услуг, предлагающих хостинг веб-страниц, имеют методы аутентификации, которые легко обойти [2,5].

Обращая внимание на характер современных коммуникаций, остановить описанные выше сайты от публикации фейковых новостей было бы непростой задачей, поэтому вместо сокращения источников этих статей отличная стратегия, доказавшая свою эффективность в разных сферах, заключается в том, чтобы способствовать развитию критического мышления среди населения в целом. Критическое мышление – это способность ясно и рационально мыслить о том, что делать или во что верить. Это включает в себя способность заниматься рефлексивным и независимым мышлением. Тот, кто знает много фактов, не обязательно хорош в критическом мышлении. Критический мыслитель может вывести последствия из того, что он знает, и он знает, как использовать информацию для решения проблем и искать соответствующие источники информации, чтобы получить информацию [6]. Критическое мышление не следует путать с аргументами или критикой других людей. Хотя навыки критического мышления можно использовать для выявления ошибок и неправильных рассуждений, критическое мышление также может играть важную роль в совместном мышлении и конструктивных задачах. Критическое мышление может помочь населению получить знания, улучшить их теории и усилить аргументы [7].

Критическое мышление является основным академическим навыком, который учит студентов и аспирантов задавать вопросы или размышлять над своими собственными знаниями и информацией, предоставленной им. Этот навык необходим студентам, работающим над заданиями и проводящим исследования. Также навык критического мышления может быть реализован в более простом режиме для основной массы населения, чтобы дать больше понимания и аргументированной информации во взаимодействиях, которые происходят в онлайн-сообществе.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Брусенская, Л. А. Фейк как элемент манипулирования общественным сознанием [Текст] / Л.А. Брусенская, Э.Г. Куликова // Гуманитарные и социальные науки. – 2018. – №. 5. – С. 101-112.
2. Тультаева, И. В. Современное состояние и тенденции развития мобильного Интернета [Текст] / И.В. Тультаева // Статистика и экономика. – 2012. – №. 4.



3. Kucherenko, K.V. Speech manipulative influence in political communication (based on the statements of Spanish politicians). Thesis Abstract. - М., 2013.

4. Дзейгова, М. Х. Причины возникновения конфликтов в интернет-среде [Текст] / М.Х. Дзейгова // Акмеология. – 2015. – №. 3 (55).

5. Yang, J. The impact of social media platform selection on effectively communicating about corporate social responsibility [Text] / J. Yang, K. Basile, O. Letourneau // Journal of Marketing Communications. – 2020. – Т. 26. – №. 1. – С. 65-87.

6. Копылова, Т.Ю. Особенности проявления критичности младших школьников при решении учебных задач [Текст] / Т.Ю. Копылова // Стратегии развития дошкольника и младшего школьника в XXI веке. Герценовские чтения : Тез. конф. 25-26 апр. 2001 г. / [Редкол.: Т. И. Бабаева и др.]. - СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – С. 89-90.

7. Long, D. Critical Thinking: An Ethical Quality of Citizens in Modern Society [Text] / D. Long, R. Liang // 4th International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society (ICCESE 2020). – Atlantis Press, 2020. – С. 628-630.

### **ВЛИЯНИЕ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА САМОАКТУАЛИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА В УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Оводенко Павел Андреевич, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье анализируются особенности взаимосвязи внутриличностного конфликта с учебно-профессиональной направленностью и самоактуализацией студентов.*

Существует единство во взглядах на природу самоактуализации у представителей отечественных и зарубежных психологических теорий и направлений (К. А. Абульханова-Славская, А. Г. Асмолов, А. В. Брушлинский, К. Гольдштейн, Д. А. Леонтьев, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл и др.). Самоактуализация подразумевает раскрытие, осознание, а впоследствии и реализацию человеком своих потенциальностей, что обеспечивает ему рост и развитие в различных сферах жизнедеятельности. Она одновременно является и целью, к которой движется человек, и процессом данного движения. Стремление к самоактуализации является высшим уровнем мотивации личности, естественным, закономерным и необходимым процессом жизни.

Особо в отечественной психологии исследованием развития человека и путей достижения им раскрытия собственного потенциала занимается наука акмеология (Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. А. Деркач. И. Дьяченко, Н.

В. Кузьмина и др.), понимая под самоактуализацией процесс перехода потенциальных характеристик человека как специалиста в актуальные как в ходе профессиональной деятельности, так и в период подготовки к ней, в процессе профессионального обучения. [1]

Самоактуализация как особая форма развития сопровождается изменениями личности и неизбежными внутриличностными конфликтами. В связи с вышеизложенным нас заинтересовал вопрос о том, как соотносится процесс самоактуализации личности с возникновением и наличием внутриличностного конфликта, какое воздействие, стимулирующее или тормозящее, оказывает внутриличностный конфликт на процесс самоактуализации. В зарубежной и отечественной науке (Ф. Е. Василюк, К. Левин, Н. Д. Левитов, В. С. Мерлин, Дж. Г. Мид, Т. М. Титаренко и др.) единым для большинства подходов и концепций является положение о том, что внутриличностный конфликт представляет собой острое, критическое самоощущение и переживание индивида, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и препятствующее принятию адекватного решения в той или иной ситуации, а также тормозящее активные действия по реализации задуманного.[2; 3] В то же время, именно через конструктивный конфликт, посредством разрешения и преодоления внутриличностных противоречий происходит становление характера, воли, активизируется стремление к росту и развитию, т. е. самоактуализации личности. Как утверждал А. Маслоу, сущность внутриличностного конфликта есть нереализованная потребность в самоактуализации [4]. При этом Ф. Е. Василюк особо обращает внимание и на тот факт, что чем сложнее внутренний мир человека, чем больше развиты его чувства, ценности и притязания, чем выше его способность к самоанализу, тем в большей степени личность подвержена конфликту [5].

Итак, внутриличностный конфликт присущ внутренней структуре личности и есть абсолютно нормальное явление. Структура любой личности характеризуется внутренними противоречиями и борьбой между различными мотивами. Главное, чтобы эта борьба не нарушала, а способствовала гармоничности личности, поскольку гармоничная личность не есть личность, не знающая никакой внутренней борьбы [6; 7].

Оказывает ли влияние внутриличностный конфликт на самоактуализацию студентов? Современное студенчество - наиболее яркий образец той части подрастающего поколения, которая способна уже спустя несколько лет прохождения этапа профессионального обучения применить все свои полученные знания, сформировавшиеся умения и навыки в области познания определенных наук, а также в области самопознания и самораскрытия, на практике, в последующей профессиональной, семейной и индивидуальной жизнедеятельности.

Стремление делать свою жизнь насыщенной, значимой, осмысленной, целеустремленной, результативной, испытывать удовлетворенность собой,

другими и результатами деятельности, реализовывать свой богатейший потенциал (имея желание и находя условия) - является важным для дальнейшего развития, как личности молодого специалиста, так и общества в целом. Это стремление к росту, развитию, достижениям, самосовершенствованию, т.е. самоактуализации, необходимо прививать и развивать на стадии профессионального обучения, предшествующей или сопряженной со стадией активной профессиональной деятельности. По мнению большинства ученых (Е. А. Климов, Н. С. Пряжников, В. Д. Шадриков и др.), движущей силой процесса профессионального развития субъекта деятельности является противоречие между возможностями человека и требованиями деятельности. У студентов оно проявляется в виде противоречия между представлениями о профессии и ее реальной сущности, с одной стороны, и между представлениями о себе как субъекте предстоящей профессиональной деятельности и своими реальными возможностями, с другой. Факт обучения в вузе может укрепить веру молодого человека в свои собственные силы и способности, породить надежду на полноценную в профессионально-творческом плане и интересную жизнь и деятельность, либо может произойти обратное. Наличие вышеназванного противоречия вполне способно привести к возникновению внутриличностного конфликта у студентов, степень выраженности и способ разрешения которого будут зависеть от этапа профессионального обучения, и оказывать влияние на удовлетворенность выбором профессии. Но вместе с тем время учебы в вузе характеризуется становлением и укреплением таких личностных свойств, как целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой, что способствует самостоятельному принятию решений, эффективному преодолению противоречий и неопределенностей собственного жизненного опыта, осознанию своих обязанностей и понимание той ответственности, которая автоматически возлагается с принятым решением. Самоактуализация студентов в учебно-профессиональной деятельности - это актуализация, в первую очередь, потенциальных возможностей студента как развивающейся личности и раскрывающейся индивидуальности в процессе учебно-профессиональной деятельности. D. Super (1963) утверждал, что люди стремятся выбрать профессию, которая отвечает сложившимся у них представлениям о себе. Если выбранная профессия соответствует их Я-концепции, то они добиваются самоактуализации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бодалев, А.А. Как становятся великими и выдающимися? [Текст] / А.А. Бодалев, Л.А. Рудкевич. - М.: Изд-во Института психотерапии, 1998. - 287 с.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 349 с.

3. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.
4. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия [Текст] / А. Маслоу. - М.: Изд-во ЭКСМО-ПРЕСС, 2002. - 272 с.
5. Василюк, Ф. Е. Психология переживания [Текст] / Ф. Е. Василюк. - М.: Изд-во МГУ, 1984. - 187 с.
6. Хорни, К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза [Текст] / К. Хорни // Психоанализ и культура. Избранные труды К. Хорни, и Э. Фромма. - М.: Прогресс, 1995. - 672 с.
7. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.

#### МЕДИАЦИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Оганесян Карина Мартиновна, студент*

*Юго-Западного государственного университета, г.Курск, Россия*

*В статье представлено понятие медиации, её основные виды, а также рассматривается в более широком понимании медиация в сфере образования, что является наиболее важным показателем современного школьного образования в наши дни.*

Процедура медиации – это примирительная процедура, в ходе которой стороны, выразившие добровольное согласие, урегулируют спорные вопросы с помощью независимого лица – медиатора, который выбирается обеими конфликтующими сторонами. Несмотря на профессиональный вклад в дело урегулирования конфликта и помощь в разрешении конфликта, решение возникшей проблемы принимают сами конфликтующие стороны.

Медиация как альтернативный судебному или административному разбирательству способ разрешения конфликтов - профессиональных споров, бытовых ссор - стала применяться с 60-х гг. XX столетия. Этот способ урегулирования конфликтов находил множество сторонников в поддержке его внедрения во все сферы человеческой деятельности [1].

В России медиация еще продолжает осуществлять свои первые шаги. Принят Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника". Медиация как способ разрешения конфликтов во внесудебном порядке является продуктом западной культуры прошлого века.

В России этот метод разрешения споров возник не так давно. Применение медиации как способа разрешения коммерческих споров впервые закреплено в нормах Арбитражного процессуального кодекса в 2002 г. В Москве действует Центр медиации и права Администрации Президента Российской Федерации, который ведет активную исследовательскую деятельность [2].

Медиацией начали интересоваться образовательные учреждения, стали разрабатываться методы её применения с участием педагогов, психологов, конфликтологов. Ни для кого не секрет, что ежедневно сотни тысяч детей школьного возраста во всем мире подвергаются издевательствам со стороны своих сверстников, родителей и учителей. Посредством медиации предпринимается попытка создания взаимопонимания между конфликтующими сторонами, что является важной задачей посреднической деятельности. Использование медиации в школах способствует предупреждению насилия и сокращению применения дисциплинарных мер для решения внутренних проблем. В некоторых школах медиация входит в школьную программу, а учителя проходят базовое обучение технике медиатора. Программы создаются не только для способствования изменения психологического климата учебных заведений, но и с целью обучения учащихся применению методов разрешения конфликтов за пределами школы [3].

Базовое медиативное образование предлагает интенсивные тренинги по разрешению конфликтов для учащихся учителей. Программы медиативной техники отличаются друг от друга не только в сфере возрастного фактора, но и социальной значимости проблем, таких как: наркомания, насилие, шовинизм, нетерпимость и т.д [4].

Сегодня в развитых зарубежных странах медиация стала признанным и довольно эффективным методом разрешения конфликтных ситуаций в учебных заведениях - как средних, так и высших. Урегулирование конфликтов происходит в тесном сотрудничестве с педагогами для определения правильного подхода к разрешению конкретной конфликтной ситуации. Медиаторы должны иметь возможность дать оценку тому, когда конфликтная ситуация требует вмешательства со стороны специалистов, учителей или сверстников [5].

В целом, медиация с участием ровесников подразумевает посредничество небольшой группы школьников и студентов с целью разрешения возникших споров и проблем. Школы вправе использовать различные модели урегулирования конфликтов, в частности, с привлечением учителей и родителей. В зависимости от ситуации учителя и родители могут играть более или менее активную роль в процессе разрешения споров.

Дети, овладевшие методами медиации, формируют в себе иной образ мышления, который базируется на справедливом, а также честном отношении к жизни, ведь именно благодаря такому подходу к решению спорных ситуаций возможно достижение взаимопонимания между людьми. Создание центров медиации, где дети будут обучаться методам урегулиро-

вания конфликтов, разрядит конфликтную обстановку также и в их семейном кругу, так как у детей изменится отношение к жизни во всех сферах деятельности. К тому же, приобретенные ими навыки понадобятся и при вступлении во взрослую жизнь [6].

В феврале 2020 года на базе Гимназии №2 г. Курчатова было проведено исследование на выявление противоречий у подростков. В исследование приняли участие 35 человек, возраст опрошенных составлял от 12 до 15 лет.

Исследование показало, что  $\frac{2}{3}$  опрошенных восьмиклассников считают свой класс дружным, у них крайне редко происходят конфликтные ситуации и только по принципиальным вопросам. Чаще всего конфликт у ребят возникает с одноклассниками и сверстниками. Причиной этих конфликтов является личная неприязнь и оскорбления, вследствие чего ребята перестают общаться. Из 13 опрошенных восьмого класса 12 считают, что могут самостоятельно справиться с конфликтом и привлечение третьего лица для помощи разрешения не имеет никакого смысла.

Также было выявлено, что большинство учащихся предпочитают не вовлекать в конфликт взрослых (особенно директора школы и родителей), они предпочитают разобраться самостоятельно, но в некоторых ситуациях ребята все же готовы воспользоваться помощью родителей.

В качестве стратегии разрешения конфликтной ситуации школьники чаще всего выбирают два варианта: 1) жду, когда собеседник предложит помириться; 2) забываю про конфликт и общаюсь как прежде.

Таким образом, ребята 8 класса чаще всего используют обидные слова для того, чтобы быть как все, а не с целью нанесения реальной обиды. Это является особенностью вербального поведения их возраста.

В вопросе дружности 6 класса мнение школьников разошлось 50/50. Конфликты у ребят возникают крайне редко, и спор с окружающими их людьми происходит только по принципиальным вопросам. Чаще всего конфликт у ребят возникает с родителями и одноклассниками. Причиной возникновения конфликтов в классе являются оскорбления, а также обиды друг на друга, вследствие чего ребята перестают общаться. Также как и в 8 классе, ребята 6 класса считают, что способны самостоятельно справиться с конфликтом и привлечь третье лицо им для этого не нужно. Также было выявлено, что половина ребят обратится за помощью в разрешении конфликтов к родителям, а не вовлекать ребята предпочтут администрацию школы (директора/завуча). В качестве стратегии разрешения конфликта ребята используют большой набор средств и методов, а также охотно предлагают свои варианты действий. Это говорит о том, что ребята только учатся разрешать конфликт, поэтому используют различные методы и способы.

Главный вывод статьи заключается в выявлении противоречия. С одной стороны подростки не желают, чтобы взрослые помогли им в разрешении конфликтов, с другой стороны они еще не знакомы с методами конструк-

тивного разрешения конфликтов. Поэтому конфликтологическая служба нужна, а основная ее цель заключается в постоянном информировании детей о конструктивных способах разрешения конфликта. Поскольку у детей выявлено недоверие к взрослым, то я считаю, что нужно ввести возрастной ценз для конфликтолога (молодые специалисты).

Всё вышесказанное позволяет сделать вывод, что медиация является важнейшей задачей в сфере образования, так как процедура медиации позволяет в оптимально короткие сроки достичь взаимопонимания между участниками конфликта и найти решение, ориентированное на будущее сотрудничество.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // *Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.*
2. Исаенкова, О.В. Развитие медиации в Российской Федерации: проблемы и перспективы [Текст] / О.В. Исаенкова // *Вопросы российского и международного права. 2013.- № 3. -С. 69–87;*
3. Быкова, Л.В. Служба школьной медиации. Заметки практика. [Текст] / Л.В. Быкова // *Журнал «Прообраз» Фонд поддержки образования – СПб, 2016. – №2 (4). – С. 84-87;*
4. Шаталова, Н.А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале: дис. ... канд. психолог. Наук:19.00.05 [Текст]/ Шаталова Надежда Анатольевна. – Курск, 2014 – 206 с.
5. Кутюков, Д.В. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных ситуаций [Текст] / Д.В. Кутюков // *Государство и право: теория и практика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, апрель 2011 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 127-129.*
6. Шамликашвили. Основы медиации как процедуры урегулирования споров. Учебное пособие - М: Издательство ООО "Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования", 2013. – 128с.

#### ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КОНФЛИКТАМИ

*Оразова Мая Чарыевна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются особенности педагогических конфликтов, их причины и функции. Представлены базовые подходы к управлению педагогическими конфликтами.*

Процесс обучения и воспитания, как и всякое развитие, невозможен без противоречий и конфликтов. Б. А. Холмунинова утверждает, что «ни один педагогический коллектив, ни одна школа, ни один педагог не может с полной уверенностью утверждать, что кто-либо, или сам процесс защищён от конфликтов на почве столкновения образовательных интересов сторон». Данные слова подчёркивают актуальность изучения и поисков урегулирования и разрешения конфликтов в педагогическом процессе, поскольку они являются причиной разрушения оптимальных отношений между участниками образовательного процесса. Общеизвестным фактом является неизбежность возникновения разного рода противоречий, поэтому истинный педагог должен обладать умениями конструктивного разрешения противоречий во избежание конфликта. В том случае, если конфликт неизбежен, необходимо подобрать верный способ для его устранения. [1; 2]

Педагогический конфликт это конфликт, в котором участвуют субъекты педагогического процесса. С. В. Баныкина считает, что, педагогический конфликт – это возникающая в результате профессионального и межличностного взаимодействия участников образовательного процесса форма проявления обострившихся субъект-субъектных противоречий, создающих отрицательный эмоциональный фон общения, предполагающая перевод столкновения сторон конфликта в заинтересованное устранение его причин. [3] Данный вид конфликтов протекает в сфере образования. Всесторонним изучением педагогических конфликтов занимается особая отрасль конфликтологии, именуемая педагогической конфликтологией. Она выявляет закономерности появления, развития и завершения педагогических конфликтов, разработкой и применением эффективных способов их разрешения.

Педагогические конфликты выполняют конструктивные и деструктивные функции. Конструктивные функции конфликта заключается в том, что происходит развитие личности, её совершенствование, формирование умения приспосабливаться к изменяющимся условиям, выявление мнения и убеждений каждого из оппонентов. Деструктивное воздействие проявляется в создании напряжённого климата, в снижении результативности деятельности, в возникновении стрессовых ситуаций. В некоторых случаях такого рода конфликты приводят к плачевным последствиям. [4]

Педагогические, как и другие конфликты, по временным параметрам подразделяются на кратковременные, быстротечные и длительные. По направленности можно выделить вертикальные и горизонтальные. Горизонтальные возникают между представителями, имеющими одинаковый статус в обществе, например, конфликт между учениками. Вертикальные, наоборот, наблюдаются среди индивидов, социальные положения которых отличаются, например, конфликт между учеником и учителем. [5]

Конфликты между учениками происходят довольно часто. Они выступают в качестве способа социализации, проявления индивидуальности. Предпосылками конфликтных ситуаций в большинстве случаев выступают такие личностные качества, как озлобленность, жестокость, отсутствие терпения, поскольку дети недостаточно осознают собственные поступки.

Конфликты между учеником и учителем – это конфликты между индивидами, имеющими различия в социальных статусах. В. И. Журавлёв выделил со стороны учителя причины, провоцирующие конфликты: дидактические, связанные с приёмами восстановления дисциплины в классе; этические, характеризующиеся проявлением грубости учителя в случае отсутствия результатов образовательного процесса; запредельно-этические (рукоприкладство, словесное оскорбление). Разногласия в моделях воспитания и обучения младших школьников становятся причинами конфликтов между учителями и родителями. [6]

Одним из важнейших факторов, способствующих возникновению педагогических конфликтов, является стрессовое состояние педагога или ученика. Педагогу особенно важно учитывать свое состояние в процессе взаимодействия с детьми и управлять им, потому что именно он взрослый и профессионал. Профессиональные условия труда представителей педагогических профессий классифицируются специалистами как стрессогенные. Основными источниками стрессов у педагогов являются эмоциональное напряжение и отрицательные аффективные переживания, возникающие вследствие затруднений и межличностных конфликтов в педагогической коммуникации, негативной модальности профессиональных взаимоотношений. [3]

Существует достаточно много способов и методов борьбы со стрессом, как индивидуального, так и организационного применения. На уровне организации целесообразно применять следующие меры по управлению стрессом:

- создание благоприятного организационного климата;
- налаженная система обратной связи;
- участие сотрудников в процессе принятия решений;
- командные и проектные формы организации труда;
- четкое определение должностных обязанностей и границ личной ответственности;
- равномерное распределение рабочей нагрузки;

- социальная поддержка персонала;
- специальные программы управления стрессами.

Эффективное управление педагогическими конфликтами представляет собой целенаправленное воздействие на процесс столкновения противоположных интересов, обеспечивающее решение общественно важных задач. Процесс педагогического управления конфликтами включает в себя прогнозирование, предупреждение, стимулирование, регулирование и разрешение конфликтов. Каждый из оппонентов может выбрать подходящий стиль поведения: конкуренции, компромисса, уклонения, сотрудничества. Результативным и часто используемым способом разрешения конфликтов является компромисс. И. А. Ершова и М. В. Клименских подтверждают, что позитивно заряженной и педагогически подкрепленной стратегией разрешения конфликта является компромисс. В настоящее время при разрешении педагогических конфликтов широко используются медиативные службы. [6]

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Клименских, М. В. Педагогические конфликты в школе [Текст] / И. А. Ершова. – Екатеринбург: Урал, 2015. – 76 с.
2. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
3. Курочкина, И. А. Педагогическая конфликтология [Текст]: Учебное пособие / О. Н. Шахматова – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2013. – 229 с.
4. Филатова, В. С. Проблема педагогических конфликтов, возникающих между учителем и родителями учеников [Текст] / А. С. Камынина, Е. И. Пикалова // Сборник статей Международной научно - практической конференции «Научные механизмы решения проблем инновационного развития» (Уфа, 1 апреля, 2017 г.) / Уфа: «Аэтерна», 2017. – 221 с.
5. Холмунинова, Б. А. Причины и некоторые особенности педагогических конфликтов [Текст] / Б. А. Холмунинова // Молодой учёный. - 2016. - №10. - 1312-1314 с.
6. Филатова, В. С. Проблема педагогических конфликтов, возникающих между учителем и родителями учеников [Текст] / А. С. Камынина, Е. И. Пикалова // «Аэтерна», 2017. – 221 с.

## ПРОБЛЕМА КОНФЛИКТОГЕННОГО ПОВЕДЕНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

*Павлова Алина Алексеевна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена изучению конфликтогенного поведения преподавателя в образовательном процессе, которое во многом обусловлено изменением характера взаимодействия в диаде «студент – преподаватель», а также необходимостью управленческих воздействий для снижения общей конфликтности в социальной среде вуза и профилактики ее возникновения. В работе рассматриваются результаты эмпирического исследования, посвященного данной проблеме.*

В настоящее время психологов и педагогов не перестает интересовать проблема конфликтогенного поведения преподавателя в образовательном процессе, ее возникновение, протекание и причины. Перед учеными остро встает вопрос о поиске наиболее конструктивных путей ее решения. В такого рода исследованиях фокусом внимания выступает ряд деструктивных последствий конфликта в практике высшей школы, инициирующих враждебность и неприязнь в процессе педагогического общения и взаимодействия педагога и обучающегося [1, с. 80; 2, с. 226].

Последствия конфликтогенного поведения преподавателя в учебно-воспитательном процессе в высшей школе могут выступать системообразующими факторами, способствующими возникновению напряженности в студенческой группе: несходство мнений студентов по оценке поведения определенного преподавателя в учебном процессе, неудовлетворительная организация учебно-воспитательного процесса, недовольство складывающимися межличностными отношениями с педагогом [3, с. 236].

К частным причинам педагогических конфликтов можно отнести следующие: недостаточная возможность преподавателя прогнозировать поведение студентов на учебном занятии; стремление педагога в конфликтной ситуации сохранить свой социальный статус; субъективная оценка преподавателем конфликтного действия студента; особый характер отношений между преподавателем и отдельными студентами; учебно-дисциплинарная модель общения, основанная на излишней строгости; отрицательные личностные качества педагога (раздражительность, мстительность, следование настроению); низкий педагогический уровень общения и др. [4, с. 84].

Целью нашего пилотажного эксперимента стало изучение доминирующих стратегий поведения и самооценки рационального поведения преподавателей и студентов в конфликтах. В исследовании приняло участие 50 респондентов, преподавателей (11 человек) и студентов (39 человек) Юго-Западного Государственного университета.

Для диагностики были применены: тест-опросника К. Томаса «Диагностика predispositionности личности к конфликтному поведению»; мето-

дика «Самооценка рационального поведения в конфликте» С.М. Емельянова.

Полученные результаты представлены в табл. 1 и рис. 1.

Таблица 1 – Результаты диагностики доминирующих стратегий поведения в конфликте преподавателей и студентов студентов (в %)

Уровень	Преподаватели	Студенты
Сотрудничество	70,1	15,8
Соперничество	19,8	54,1
Компромисс	70,5	52,7
Избегание	50,5	13,7
Приспособление	20,3	16,4

Результаты в группе студентов показывают, 54,1% опрошенных предпочитают избегать столкновений в конфликте, 52,7 % студентов стремятся к компромиссу в конфликте, 16,4% испытуемых стараются приспособиться, 15,8 % респондентов используют сотрудничество, а 13,7% предпочтение отдают избеганию.

Преподаватели предпочитают такие тактики поведения в конфликте, как (результаты представлены по степени значимости): сотрудничество или компромисс (70,1 % и 70,5% соответственно), избегание (50,5 %), приспособление (20,3 %), соперничество (19,8 %).

На рис.1 представлены результаты психодиагностики студентов и преподавателей по методике «Самооценка рационального поведения в конфликте».

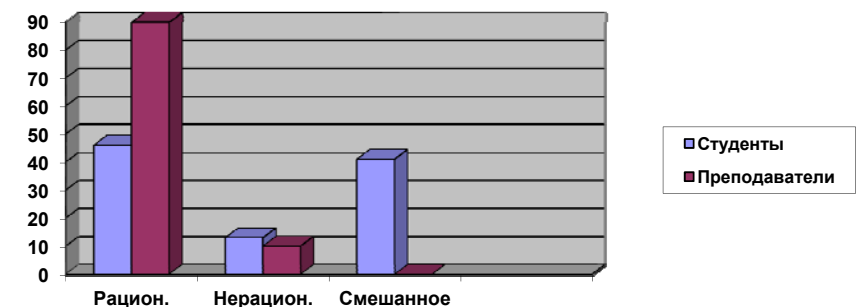


Рис. 1. Результаты самооценки рационального поведения в конфликте у преподавателей и студентов, %

Таким образом, можно сделать вывод, что у преподавателей высокие показатели рационального поведения в конфликте (90,1% респондентов) и низкий показатель по критерию «нерациональность». В группе студентов

мы можем наблюдать небольшой перевес в сторону рационального поведения (46,2 % испытуемых), однако, 41,1% опрошенных демонстрирует смешанный тип поведения.

Подводя итог, можно подчеркнуть мысль о том, что различная степень конфликтности преподавателей влияет на структуру личностных свойств обучаемых, определяет разные тенденции их личностного развития [5, с. 45]. Следовательно, для преподавателя, стремящегося уменьшить количество конфликтов в коллективе, весьма актуальна работа по самосовершенствованию; профессиональная помощь психолога по психокоррекции и оптимизации взаимоотношений с обучаемыми.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Юрченко, В.В. Педагогические конфликты в высшей школе [Текст] / В.В. Юрченко // В сборнике: Научно-технические достижения студентов, аспирантов, молодых ученых строительно-архитектурной отрасли: Сборник научных трудов V Республиканской конференции молодых ученых, аспирантов, студентов. – 2019. – С. 76-82.
2. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.
3. Найдёнова, А.И. Технологии безопасного поведения в педагогических конфликтах [Текст] / А.И. Найдёнова // В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей XIII Международной научно-практической конференции, 2018. – № 4. – С. 235-239.
4. Бондарев, В.Г. Социальный конфликт в поликультурной социально-образовательной среде ВУЗа [Текст] / В.Г. Бондарев // Конфликтология, 2019. – Т. 14. – № 1. – С. 78-89.
5. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

#### ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ МЕДИАЦИИ В РАБОЧЕМ КОЛЛЕКТИВЕ

*Панков Антон Михайлович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются перспективы внедрения механизмов урегулирования споров посредством медиации в профессиональной деятельности.*

Важную роль в деле развития науки и общества играют взаимоотношения в коллективе, ибо они напрямую влияют на эффективность производимых мероприятий. Одним из важнейших вопросов во взаимоотношениях коллектива становится разрешение внутренних конфликтов. Для их нивелирования руководитель вынужден использовать ряд методик формального и неформального свойства. Одной из них является медиация. Значительную роль ей выделяет Шамликашвили. Важное место она занимает в работах Коновалова, Кудрявцева, Максудова и Зера [1]. Целью же данной работы я считаю рассмотрение самой структуры подготовки и взаимодействия медиаторов и перспективы внедрения данного начинания в российские механизмы взаимоотношений коллектива.

В настоящий момент по оценкам Максудова Р.Р. для проведения массовых эффективных медиативных процедур недостаточно в полной мере подготовленных специалистов-медиаторов [2].

Впрочем, замедление процесса широкого внедрения данных практик влечёт и положительную роль: появляется возможность дополнительно доработать нормативную базу, применив её к локальным условиям. Вторым положительным аспектом становится дополнительное время на апробацию и рекламу данной методики пресечения конфликтных ситуаций и тем самым на снижение уровня недоверия со стороны населения. В какой-то степени это приводит и к усилению подготовки самих наставников и кураторов, что также положительно скажется на общем результате. Важной частью работы медиатора является взаимодействие не только с конфликтующими, но и, зачастую, с контролирующими органами, что выявляет также необходимость в дальнейшем изучении законодательной и правоприменительной базы, делая невозможной практическую работу без применения оной. И речь идёт даже не о работе с органами правопорядка и восстановительных процедурах, применяемых в рамках процедуры заглаживания вреда. Нет, даже во многих частных фирмах наличествует достаточно высокая бюрократизированность, что налагает свой отпечаток и на работу медиатора с членами данного коллектива [3].

Учитывая тот факт, что зачастую медиатором будет являться именно член коллектива, создаётся риск потери оным роли собственно медиатора и возврату к первоначальной роли и методикам, сформированным благодаря предыдущей деятельности. В таком случае неминуемо следует де-

формация позиции медиатора и последующая реализация функции другой роли, отход от восстановительной функции медиации и потеря так называемого «безопасного пространства».

Существует позиция, выдвигаемая в своё время, таким видным исследователем, как Зер, что это абсолютно нормальная часть практики, но вместе с тем она подрывает позиции самой идеи восстановительных практик и способствует формированию негативного образа в глазах участников медиации. С последствиями этих ситуаций придётся столкнуться не только непосредственно медиатору, но и всему (опосредованно) движению, примерная структура коего представлена на рисунке ниже.

Данная схема, разумеется, не является жёсткой, так как внедряющая организация может иметь различные юридические формы, но для координации усилий и расширения деятельности и повышения эффективности настоятельно необходимо тесное взаимодействие между региональными структурами и центром в виде Всероссийской ассоциации восстановительной медиации. В рамках данного взаимодействия должно также проводиться дальнейшее обучение специалистов-медиаторов, однако затем уже сама внедряющая организация, получив соответствующий практический и теоретический опыт, сможет проводить самостоятельное обучение и тренинг, а также развивать непосредственно саму структуру служб медиативного разрешения конфликта. При этом выделяют роли регионального координатора и «кустового координатора». Первый обеспечивает трансляцию восстановительной культуры и восстановительных практик на своей территории с учетом местных условий. Ему приходится решать организационные, финансовые, содержательные и многие другие вопросы [4]. Всероссийская ассоциация восстановительной медиации объединяет региональных координаторов и поддерживает их деятельность (организацию семинаров, конференций и многого другого).

Второй же обеспечивает связь организаций на районном уровне с региональной ячейкой, а также влияет на проведение процедур для повышения эффективности деятельности медиативных служб.

С учётом распространения данных структур во всероссийском формате на плечи этих работников ложится всё больше задач.

Для дальнейшего развития процесса применения практик медиации в текущих условиях, считаю необходимым дополнительно расширить процесс взаимодействия отдельных групп увеличить время и частоту проведения общих рабочих инструктажей [5]. Необходимо повысить частоту проведения совместных работ наставника и обучающегося медиатора. В случае успешного внедрения таковой процедуры образом повысится общая эффективность и частота применения данных методик разрешения конфликтов.

Таким образом, после рассмотрения данной тематики становится очевидной необходимость более тщательного налаживания процессов взаимодействия между собственно группами исполнителей и центральным аппа-

ратом [6], что позволит более эффективно создавать и внедрять методики и нормативную базу и тем самым повышать эффективность воздействия восстановительных процедур [7]. Это решение также создаёт предпосылки для повышения роли движения и тем самым для усиления возможностей по сглаживанию конфликтов не только в рамках одного рабочего коллектива, но и в обществе в целом.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Карнозова Л.М. Стандарты восстановительной медиации [Текст] / Л.М. Карнозова // Вестник восстановительной юстиции. Концепция и практика восстановительной медиации. – 2010. – №3. – С. 18-28.
2. Коновалов А.Ю. Школьная служба примирения и восстановительная культура взаимоотношений [Текст] / А.Ю. Коновалова. - М. : МОО Центр Судебно-правовая реформа, 2012. - 256 с.
3. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст]: / К.Р. Роджерс. - М. : Издательская группа Прогресс, Универс, 1994. – 204 с.
4. Максудов Р.Р. Восстановительная медиация: Практическое руководство для специалистов, реализующих восстановительный подход в работе с конфликтами и уголовно наказуемыми деяниями с участием несовершеннолетних [Текст] / Р.Р. Максудов. - М.: Программа сотрудничества ЕС и России. - 2011.
5. Уинслед. Д. Нарративная медиация. Новый подход к разрешению конфликтов [Текст] / Д. Уинслед, Дж. Монк. - М. : МОО Центр Судебно-правовая реформа, 2009. – 86 с.
6. Ворошилова О.Л. Анализ нарушения речи в контексте динамики возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Встреча поколений.. (февральские чтения): материалы конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Р.Е. Левиной, 2008. –С. 67.
7. Чернышова О.В. Формирование развивающей среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. -№ 1. –С. 78.



## ПРИЧИНЫ АГРЕССИВНОСТИ В МОЛОДЁЖНОЙ СРЕДЕ И ЕЁ ПРОФИЛАКТИКА

*Паикова Светлана Зурабовна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены основные причины и факторы, влияющие на характер и способы выражения агрессивности. Предложены профилактические рекомендации родителям по взаимодействию с агрессивными детьми.*

Современный подросток живёт в мире сложном, по своему содержанию и тенденциям социализации. Напряжённая, неустойчивая социальная, экономическая, экологическая, идеологическая обстановка, сложившаяся в настоящее время в нашем обществе, обуславливает рост различных отклонений в личностном развитии и поведении растущих людей. Расстройства поведения специфичны и существует множество вариантов, о чем свидетельствует клинический и педагогический опыт. [1]

Доля «законопослушных» подростков с 2010 по 2018 г. снизилась почти вдвое: с 32 до 15% от общего числа опрошенных. И наоборот: несовершеннолетние, которые периодически нарушают «нормы общежития» - дерутся, пьют, курят, воруют, хулиганят - это уже не 58%, как раньше, а целых 69%. И если 8 лет назад к числу "трудных" можно было причислить лишь каждого десятого подростка в России, то сейчас это уже каждый шестой (16%). [2]

Форма агрессивного поведения индивидуальна для каждого человека, но существуют факторы, влияющие на характер и способы выражения агрессивности [3; 4; 5; 6]. К ним относятся:

1. биологические: особенности нервной системы (но четко локализованного центра агрессии в человеческом мозге нет;
2. половые: мужчины чаще и сильнее проявляют физическую агрессию;
3. возраст: наибольшая агрессивность наблюдается в подростковом и юношеском возрасте; к 25-30 годам показатель выходит на более низкий, стабильный уровень;
4. образование: с повышением уровня образования понижается уровень агрессивности;
6. профессия: особенности деятельности, ее специфика;
7. состояние человека: боль, теснота, возбуждение, жар;
8. социальные аспекты: экономическая ситуация в стране; социальное окружение; влияние СМИ;
9. личностные особенности: тревога о том, что скажут или подумают окружающие, - могут послужить сильным сдерживающим фактором.

Многие ученые, исследуя основные причины агрессии у подростков, на первое место ставят семью. Исследования показывают, что родителями агрессивных детей очень часто являются люди, придерживающиеся в воспи-

тании политики невмешательства или предоставляющие слишком много свободы, доходя до того, что вообще не уделяют внимание ребенку. Дети, которые были оценены как чрезмерно агрессивные, напротив, часто испытывают авторитарное давление со стороны родителей. [7] Помимо подкрепления агрессивного поведения своих детей родители могут служить и образцом агрессивности. [8] Так, С. и Э. Глюки установили, что у подростков с отклонениями в поведении родители в прошлом с относительно высокой вероятностью имели судимость. [1]

Профилактика – это совокупность государственных, общественных, социально-медицинских и организационно-воспитательных мероприятий, направленных на предупреждение, устранение или нейтрализацию основных причин и условий, которые вызывают различного рода отклонения в поведении подростков. [9]

Можно выделить несколько типов профилактических мероприятий:

- нейтрализующие;
- компенсирующие;
- предупреждающие возникновение обстоятельств, способствующих социальным отклонениям;
- устраняющие эти обстоятельства. [10]

Анализ психологической литературы позволил сформулировать некоторые рекомендации родителям агрессивного ребёнка.

1. Контролировать ребёнка и одновременно учить его контролировать свою агрессию.
2. Замечать, когда ребёнок ведёт себя неагрессивно и поощрять его за это.
3. Показывайте личный пример эффективного поведения.
4. Запрет и повышение голоса – самые неэффективные способы преодоления агрессивности. [11]
5. Дайте ребёнку возможность выплеснуть свою агрессию, сместить её на другие объекты (например, поколотить подушку).
6. Не подавляйте попытки «самоутверждения» ребёнка, отнеситесь с пониманием, старайтесь спокойно договориться. [12]

Можно сделать вывод, что проблема подростковой агрессивности одна из самых значительных проблем современной психологии. На самом деле проблема такого поведения является сложно разрешимой, потому что не делается акцент на работу с родителями подростков. Важно помнить, что для любого подростка важно чувствовать поддержку, заботу и внимание. Как говорил Г. Эберлейн, агрессивность - это отчаяние ребёнка, который ищет признания и любви. [13]

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бандура, А. Подростковая агрессия. Изучение влияния воспитания и семейных отношений [Текст] : учебное пособие / А. Фадеев, Р. Уолтерс. - М. : Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2000. - 508 с.

2. Добрынина, Е. Уровень агрессивности в среде молодёжи [Электронный ресурс] : Е. Добрынина. - URL: <https://rg.ru/2012/06/01/pokolenie.html> (Дата обращения 24.04.2020)

3. Румянцева, Т.Г. Понятие агрессивности в современной зарубежной психологии [Текст] / Т.Г. Румянцева // Вопросы психологии. - 1991. - № 1. - С.81-87.

4. Копылова, Т.Ю. Особенности проявления критичности младших школьников при решении учебных задач [Текст] / Т.Ю. Копылова // Стратегии развития дошкольника и младшего школьника в XXI веке. Герценовские чтения : Тез. конф. 25-26 апр. 2001 г. / [Редкол.: Т. И. Бабаева и др.]. - СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. - С. 89-90.

5. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.

6. Солдатова, Д.А. Агрессивное поведение детей и подростков: методы диагностики и коррекции [Текст] : учебное пособие / Под ред. Г. У. Солдатовой, Д. А. Стебакова, О. М. Дерябиной. - М. : АСОУ, 2007. - 218 с.

7. Дышлевой, А.Ю. Агрессия как форма противоправного сексуального поведения [Текст] / А.Ю. Дышлевой // Международный медицинский журнал. - 2002. - №4. - Т. 8. - С. 69-72.

8. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности [Текст] : учебник / Э. Фромм. - М., 1994. - 363 с.

9. Ананьев, В.А. Концептуальные основы системной профилактики девиантного поведения [Текст]: учебное пособие / В. А. Ананьев, Я. В. Малыгина, М.А. Васильев. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003. - 171 с.

10. Бэрон, Р. Агрессия [Текст] : учебное пособие / Р. Бэрон, Д. Ричардсон. - СПб : Питер, 2001. - 108 с.

11. Смирнова, Т.П. Психологическая коррекция агрессивного поведения детей [Текст]: учебное пособие / Т.П. Смирнова. - М. : Ростов на Дону, 2003. - 76 с.

12. Самоукина, Н.В. Игры в школе и дома: психотехнические упражнения, коррекционные программы [Текст] : учебное пособие / Н.В. Самоукина. - М.: Ярославль, 2004.- 107 с.

13. Эберлейн, Г. Страхи здоровых детей [Текст] : учебник / Г. Эберлейн. - М.: Знания, 1981. - 192 с.

## РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Перцева Полина Владимировна, студентка*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье ставится задача рассмотреть развитие медиации как альтернативного метода разрешения конфликта в университетах.*

В настоящее время каждый человек может столкнуться с разными взглядами, убеждениями и интересами людей, которые его окружают. Подобные столкновения, вызванные личностными особенностями людей, их взаимодействием с окружающими, субъективными и объективными факторами, могут привести к возникновению конфликтных ситуаций.

Конфликты в образовательной среде ВУЗа неизбежны, поскольку ее субъекты являются носителями различных социальных статусов, отличающихся различием ролей и функций.

Среди конфликтов, возникающих в образовательных учреждениях можно выделить следующие группы:

1. Проблемы межличностных конфликтов;
2. Конфликты внутри группы;
3. Конфликты студентов с преподавателями.

Благополучие общества и университетов зависит от своевременного распознавания приближающегося, возникающего конфликта, который можно своевременно не только разрешить, но и предупредить. Актуальность изучения способов разрешения конфликтов в сфере высшего образования обоснована постоянным изменением характера взаимодействия между обучающими и обучаемыми.

Медиация рассматривается как альтернативный метод разрешения конфликта, в котором независимая третья сторона оказывает помощь, спорящие стороны должны провести переговоры и достичь добровольного соглашения без какого-либо принуждения или насилия. Данная процедура позволит учащимся более эффективно пользоваться навыками и инструментами для разрешения и урегулирования конфликтов.

К проблемам возникновения и эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и поиска согласия проявляют огромный интерес не только психологи и социологи, руководители, педагоги. Это связано с возрастающим интересом к проблемам в процессе взаимодействия преподавателей и студентов, с возникновением напряженности не только в социальной жизни человека, но и в его межгрупповых взаимодействиях.

Также внимание к конфликтам можно объяснить не только теоретическим интересом, но также и практическим: хочется понять, как их предупредить и что делать, если они возникли.

Процесс обучения и воспитания невозможен без противоречий и конфликтов. Опрос среди студентов 3 курса специальности государственное и муниципальное управление факультета государственное управление и ме-

ждународные отношения ФГБОУ ВО ЮЗГУ показал, что студенты относительно данной темы негативно реагируют на следующие факторы:

1. Отношение некоторых преподавателей;
2. Внезапные опросы на занятиях по не пройденным темам;
3. Получение отрицательных оценок из-за личной неприязни к студенту;
4. Предвзятое отношение преподавателей без всяких обоснований;
5. Ущемление прав;
6. Некомпетентность преподавателей;
7. Срыв занятий в связи с опозданием или отсутствием преподавателя на рабочем месте.

Причины конфликтов типа «студент-студент» по оценкам самих студентов имеют следующие основания:

1. Различия в ценностных ориентациях;
2. Разлад человека с самим собой;
3. Бестактность в общении, зависть к успехам другого;
4. Заниженная самооценка;
5. Низкое социальное положение.

Сама идея специального регулирования конфликта интересов в сфере образования, несомненно, заслуживает поддержки. Образовательный процесс в силу его специфики требует создания медиативных служб, направленных на предупреждение и преодоление конфликта интересов.

Однако в настоящее время правовая база, регламентирующая общественные отношения, связанные с предупреждением и преодолением конфликтов интересов в сфере образования, в окончательном виде еще не сформирована. Регулирование указанных вопросов в нормах Закона № 273-ФЗ весьма ограничено, фрагментарно. По сути, оно сводится к определению понятия «конфликт интересов педагогического работника», установлению запрета оказания платных образовательных услуг, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника, а также к закреплению основ создания и функционирования комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Необходимо подчеркнуть, что на законодательном уровне не установлена прямая обязанность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регулировать на локальном уровне вопросы, связанные с конфликтом интересов.

Повышение эффективности деятельности по выявлению конфликтов интересов в высших учебных заведениях можно осуществить за счет реализации следующих действий:

1. Включение в программу по повышению квалификации преподавателей высших учебных заведений курса «конфликтология», в целях формирования их конфликтной компетенции. Каждый педагог должен обладать умением эффективно улаживать споры и разногласия, чтобы отношения между студентами, студентами и преподавателями не портились с каждым

конфликтом, а наоборот, крепки вследствие роста умения находить выход и развивать общие интересы. Подготовка специалистов должна проводиться с учетом национального менталитета. Педагоги должны иметь в своем распоряжении различные подходы к конфликтным ситуациям, уметь гибко пользоваться ими, так как в ВУЗе обучаются интернациональные студенты.

2. Создание центров медиации в учебных заведениях, с привлечением квалифицированных преподавателей и наиболее подготовленных студентов, после прохождения специального курса по разрешению конфликтов в образовательной среде.

Таким образом, мы приходим к заключению, что урегулированный порядок предупреждения и преодоления конфликтов интересов, четко прописанные процедуры принятия решений, соблюдение паритетных начал при формировании и организации деятельности комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, реализация на всех этапах работы принципа независимости — залог эффективной деятельности по урегулированию конфликта интересов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аллаhverдова О.В. Карпенко А.Д. Медиация — переговоры с участием посредника. — СПб.: Издательский дом Роза мира, 2013 - 178 с.
2. Служба школьной медиации: практическое руководство: учеб. — метод. пособие // С.К. Рыженко, Л.М. Маркова. - Краснодар, 2017 - 47 с.
3. Базовый курс медиации: рефлексивные заметки // М. С. Бойко [и др.] ; под общ. ред. С. В. Лабода. — Минск : Медисонт, 2011 — 316 с.
4. Медиация в работе педагога высшей школы / Рябина Е.В. — Челябинск: Образование и наука. 2015. № 2 (121).
5. Модели медиации в условиях образовательных учреждений // Чуприс А.С. - Калининград, 2016, № 2, С. 108
6. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.
7. Ворошилова Е.Л., Ворошилова О.Л. К вопросу о профессиональной самореализации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья // Профилактика зависимостей. 2016. № 1 (5). С. 187-189.

## КОНФЛИКТ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И СПОСОБЫ ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ

*Платонов Александр Олегович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье представлены причины конфликтных ситуаций на рабочем месте. Рассмотрены способы разрешения и предотвращения конфликтов.*

На рабочем месте иногда происходят конфликты. В данных ситуациях мы можем являться непосредственным участником конфликта, так и наблюдающей стороной. Люди индивидуальны по характеру, темпераменту и многим другим критериям, поэтому они по-разному воспринимают жизненные ситуации. Ни один человек не способен избежать разногласий с окружающими людьми. Сколько людей - столько мнений, и часто интересы разных людей вступают в противоречия друг с другом. Различное восприятие часто приводит к тому, что люди не соглашаются друг с другом по определенным проблемным ситуациям. Конфликт определяется тем, что сознательное поведение одной стороны (личности, группы, организации) нарушает интересы другой стороны. Но как только возникла конфликтная ситуация, мы испытываем дискомфорт и напряжение, которые часто приводят нас к стрессовой ситуации, выйти из которой бывает порой нелегко [1].

Сущность конфликтов в организации подробно изучалась и продолжает изучаться и отечественными авторами: В. Адамчук, О. Ромашов, М. Сорокина, А. Анцупов, А. Шипилов и другие. Труды этих ученых являются теоретической основой для изучения сущности трудовых конфликтов, причин их возникновения, а также методов работы с ними [2].

По мнению Анцупова А.Я., Шипилова А.И. «конфликт – это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [3].

В современном обществе обостряются объективные и субъективные причины трудовых конфликтов. Под объективными причинами следует понимать недостатки, слабости, ошибки в организации труда, которые делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной. То есть объективные причины - это совокупность причин экономического, организационно-управленческого характера, которые побуждают работника организации к активной защите своих интересов и прав.

Под субъективными причинами понимают совокупность внутренних факторов, усиливающих влияние объективных условий и побуждающих работников к конфликтному взаимодействию. Базируются они на индивидуальных, субъективных особенностях личности человека, групп индивидов и делятся на две группы: личностные и социально-психологические. Поэтому такие трудовые конфликты сложно предсказать и управлять ими.

Объективные и субъективные причины трудовых конфликтов не во всех случаях можно различить, так как часто между ними нет точных границ. На сегодняшний день можно выделить следующие основные причины трудовых конфликтов: 1) задержка выплаты работникам заработной платы;

2) отсутствие индексации заработной платы в связи с увеличивающейся инфляцией в стране; 3) неудовлетворенность размером зарплаты работниками; 4) проблема распределительных отношений (возникает из-за несправедливого распределения благ); 5) нарушения трудового законодательства;

6) ухудшение охраны труда и рост производственных травм; 7) сложность функционального взаимодействия. Она проявляется тогда, когда в организации существует сложная дифференциация и кооперация трудовой деятельности; 8) ролевые противоречия (различные цели и способы поведения людей в трудовой сфере); 9) половозрастной состав организации (амбиции молодых и консерватизм старшего поколения, что в свою очередь сдерживает внедрение инноваций); 10) социальные различия (расовые, этнические, классовые, религиозные, политические различия людей); 11) лидерство, в форме нездорового соперничества, доминирования, излишние профессионально-деловые амбиции [4].

Способы урегулирования конфликта: в арсенале современного управления конфликтами находится различные технологии, которые можно разделить на две группы. В первую группу следует отнести технологии «регулирования» конфликта, а вторую – технологии его «разрешения». Различие между этими двумя способами управления заключается в том, что при «регулировании» стороны принуждаются к принятию решения, а для «разрешения» нужно, чтобы конфликт не был подавлен угрозой и он не должен регулироваться посредством навязывания прежних норм и правил. К технологиям «регулирования» относятся различные виды судебных процедур, разведение сторон и др. К технологиям «разрешения» – консультирование, посредничество, переговоры и другие [5].

В общем случае разрешение конфликтов на рабочем месте должно выполняться по следующему алгоритму: 1) прояснение ситуации. Следует выяснить причину появления конфликта. На данном этапе рассматривают претензии конфликтующих сторон. 2) продумывание «идеального результата». Необходимо выяснить у каждой из сторон конфликта цели, преследуемые данной ситуацией. Следующее, подключение логики, требуется описать конфликтующим сторонам сложившееся положение и попросить их перейти от эмоций к диалогу. Конструктивное разрешение конфликта невозможно без сосредоточенности сторон на поиске выхода из сложившейся ситуации. Поиск компромиссного решения. Когда конфликтная ситуация полностью раскрыта, необходимо найти выход, который устроит обоих участников. Такое разрешение конфликта может выполнить как лицо, выполняющее роль своеобразного арбитра, так и сами конфликтующие стороны. Примирение, когда способ разрешения конфликтной ситуации найден, важно призвать враждующие стороны к мирному сосуществова-

нию в рамках найденного компромисса. Они должны отчетливо понимать, что были услышаны, их интересы были учтены, и для дальнейшей комфортной работы в данном коллективе стороны должны следовать найденному способу решения проблемы [6].

Рабочие конфликты могут вести как к отрицательным, так и положительным последствиям [7]. Хотя при этом слове возникают ассоциации с обидами, угрозами, недопониманием, агрессией. Необходимо учиться управлять конфликтами и исправлять ситуацию [8]. Понимать причину возникновения разногласий. Находить правильные пути решения и нормализации отношений после него.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Хисматуллина З.Н. Организационные конфликты: понятие и типология: научно-теоретический журнал [Текст] / З.Н. Хисматуллина. – Пенза: Издательский Дом «Академия Естествознания», 2004. – 108.
2. Хисматуллина З. Н. Управление социальными конфликтами в организациях: научный и учебно-методический альманах [Текст] / З. Н. Хисматуллина. – Казань: Издательство Казанского университета, 2005. – 157.
3. Богданов, Е.Н. Психология личности в конфликте [Текст]: учебное пособие / Е.Н. Богданов. – СПб: Калужский государственный педагогический университет им. Циолковского, 2004. – 221 с.
4. Александрова, Е.В. Социально трудовые конфликты: пути их разрешения [Текст]: учебное пособие / Е.В. Александрова. – Москва: ПМБ РАУ, 1993. – 137 с.
5. Анцупов, А.Я. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – Москва: ЮНИТИ, 2000. – 531 с.
6. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.
7. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.
8. Шаталова, Н.А. Понятие «социальный капитал» и возможность его осознания студентами, будущими менеджерами [Текст] / Н.А. Шаталова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – №4 (25). – С. 140–148.

#### ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Плугатарев Алексей Владимирович, аспирант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена рассмотрению истории развития медиации, анализу причин возникновения и перспектив развития медиации в различных странах мира.*

На протяжении тысяч лет существования человека как общественного существа огромное значение в поддержании целостной системы общества играли методы разрешения конфликтов. Изменения экономических, политических систем, философских парадигм, менталитета человека заставляли их эволюционировать, что и позволило появиться медиации – методу решения конфликта с привлечением третьей нейтральной стороны.

Первые экспериментальные программы медиации с привлечением добровольцев-медиаторов начали проводить в США в 70-х годах прошлого века.

Первоначальной моделью медиации послужили методы разрешения бытовых, наследственных и семейных конфликтов, которые применяли еврейские общины, представляющие собой внедрение в конфликт третьего лица с целью урегулирования конфликта либо сглаживания негативных его функций. Очень интересен пример США, где вся система права направлена на то, чтобы большинство споров разрешалось добровольно до суда, а судья может прервать суд и посоветовать сторонам поработать с медиатором.

Таким образом, появление медиации, как технологии альтернативного урегулирования споров, можно считать естественным этапом эволюции методов разрешения конфликтов. Как и многие правовые институты, истоки медиации можно проследить в традициях того или иного общества. Роль, которую играет медиация в обществе, также прямо зависит от традиций, и национальных особенностей региона, где она применяется. Так, например, в азиатских странах господствует достаточно консервативный подход к регулированию споров, и методы медиации не получил в Азии такого распространения, как в Европе.

Однако далеко не во всех азиатских странах, в связи с доминированием государственного контроля в жизни общества, практика медиации отсутствует. Посреднические процедуры решения конфликтов, в частности, медиация, традиционно были широко распространены в Японии. В Японии были собственные причины популярности таких методов. Приверженность деловых кругов Японии данным методам объясняют этической стороной, а именно негативным отношением к выбору государственного суда как способа урегулирования разногласий.

Справедливо заметить, что не во всех Европейских странах медиация была принята без сопротивления. Во Франции, например, у медиации и по сей день слабые позиции. Исследователи связывают данную тенденцию с тем, что первопроходцем обширной практики медиации является США, и в остальные страны приходила именно американская модель, которая не принималась французами вследствие общей тенденции антиамериканских настроений. [1; 2]

Развитие медиации в Германии схоже с развитием ее в США – там медиация нашла распространение в экономической сфере. В Великобритании в коммерческих конфликтах эффективность медиации, согласно данным исследователей, около 90%. В Швеции существует мощный институт посредничества при Торговой Палате Стокгольма [3].

Как видно из мировой истории развития медиации, сферы её применения использовались, прежде всего, в тех конфликтах, где были важны не только вопросы урегулирования деловых отношений, но и аспекты межличностных отношений, сохранение которых было очень важно для разрешения конфликтной ситуации. Можно проследить, что медиация прижилась в тех странах, где люди непосредственно влияют на процессы, происходящие в обществе, с прямой демократией и развитыми рыночными отношениями. Это можно связать с тем, что люди в таких государствах более автономны, они осознают свою роль в своей судьбе и пытаются находить решения конфликтов самостоятельно. Иная ситуация в странах с ярко выраженным авторитаризмом власти. Появление института медиации в таких странах не будет нести смысловой нагрузки.

Не трудно заметить, что медиация популярна в странах с развитым гражданским обществом, что позволяет предположить причину их возникновения – желание людей самостоятельно организовывать процессы, в которых они принимают участие.

Вышеуказанные тезисы можно проследить и в истории России. Такой социальный институт как народное вече достигает наибольшего расцвета в Новгородской земле и позднее отделившейся от Новгорода Псковской республике. Эти земли плотно входили в торговые связи с Европейскими государствами, их политический уклад был прогрессивнее, так что, можно сказать, способность уметь договариваться была одной из ключевых для того уклада жизни.

Напротив, в СССР согласно идеологии, считалось, что почвы для конфликтов в обществе не существует. Государство непосредственно занималось разрешением конфликтов. Лишь на закате Советского Союза применяются первые попытки перенять опыт медиации у запада, когда их необходимость уже не подвергается сомнениям. В начале 1990-х годов приглашаются лекторы из Америки, принимаются программы развития медиации в России. Всё перечисленное можно связать с демократизацией общества тех лет и перестановкой государства на рельсы рыночных отношений [4]. Наконец, с 1 января 2011 вступил в силу федеральный закон от

27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»[5].

Ритм современной жизни растёт, количество социальных взаимодействий становится всё больше. Рыночные отношения заставляют людей вступать в большое количество взаимодействий между собой. Капитализм и процессы глобализации заставляют договариваться, мирно сосуществовать и оставаться в конфронтации как можно с меньшим количеством субъектов отношений. Глобализация приводит ко всё более цельному мировому сообществу. В недалёком будущем вероятно ситуация, при которой и на политическом уровне огромную популярность завоеует медиация, так как некоторые её проявления существуют сейчас и проявлялись ранее. Таким образом, медиация будет проникать глубже в различные сферы нашей жизни. Чтобы быть готовым к использованию такого эффективного метода разрешения конфликтов, сейчас особенно важно изучать и развивать альтернативные методы разрешения споров.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Панова, И.А. Медиация: проблемы и пути их решения [Текст] / И.А. Панова // Вестник высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. - 2011. - № 10 (227). - С. 73.
2. Давыденко, Д.Л. Посредничество по урегулированию коммерческих споров [Текст] / Д.Л. Давыденко. - М., 2006.
3. Нельсон, Р.М. Мировые достижения в области разрешения конфликтов [Текст ] / Р.М. Нельсон // Материалы конференции 29-30 мая. -М., 2000.
4. Шамликашвили, Ц.А. Медиация в России. Современное состояние. Справка. [Электронный ресурс] - URL: <http://www.mediacia.com/> (Дата обращения 3.04.2020)
5. Федеральный закон от 29.07.2002 № 102-ФЗ «О третейских судах в РФ» [Текст] // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 30. - Ст. 3019.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

*Попов Иван Сергеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье исследуются психологические аспекты профилактики трудовых конфликтов.*

В настоящее время общество как целостное образование характеризуется сложной системой отношений - экономических, социальных, политических, нравственных, духовных. В основе этих отношений лежат потребности и интересы людей. И если возникают помехи на пути реализации этих потребностей, это приводит к обострению противоречий между людьми, рождает напряжение, чреватое открытой конфронтацией, сознательным противоборством, приводящим к конфликтам.

Конфликт в организации - это осознанное противоречие между общающимися членами этого коллектива, которое сопровождается попытками разрешить конфликт на фоне эмоциональных отношений в рамках организации. Возросший интерес к проблеме конфликта объясняется повышением общего уровня конфликтности современного общества. Поэтому не случайно одной из наиболее интенсивно развивающихся областей современного теоретического знания и практической деятельности является конфликтология, в качестве междисциплинарного подхода к пониманию, описанию и управлению конфликтными явлениями разного уровня. Сложная система отношений в трудовом коллективе таит в себе возможность возникновения самых различных конфликтов, которые специфичны как по содержанию и динамике, так и по способам их разрешения [1; 2].

При изучении этой проблемы были рассмотрены работы следующих зарубежных авторов: Р. Дарендорф, М. Дойч, Г. Зиммель, З. Фрейд, Л. Коузер, К. Левин, К. Томас, К. Хорни, Э. Эриксон, у. Мак-Дугал, Д. Морено, Д. Мид, Т. Шибутани, Д. Доллард, А. Бандура, Дж. Мутон и др. А также труды отечественных исследователей: Л. С. Выготский, Д. Б. Эльконин, П. П. Блонский, К. А. Абульханова-Славская, Н. В. Гришина, В. С. Мерлин, В. Н. Мясищев, В. В. Столин.

Психопрофилактика является одним из видов психологической помощи и одним из основных направлений профессиональной деятельности практического психолога. Психологическая помощь - это комплекс мероприятий, направленных на содействие в предупреждении, разрешении психологических проблем, преодолении последствий кризисных ситуаций, в том числе путем активизации собственных возможностей для самостоятельного предупреждения, разрешения возникающих психологических проблем, преодоления последствий кризисных ситуаций и создания необходимых для этого условий, на информирование о причинах психологических проблем и способах, средствах их предупреждения и разрешения, на развитие

личности, ее самосовершенствование и самореализацию. Содержание понятия «психологическая помощь» представлено в совокупности основных направлений профессиональной деятельности практического психолога: психопрофилактике (психопросвещении), психодиагностике, психокоррекции, психологическом консультировании и психотерапии [3]. Все эти формы психологической помощи тесно взаимосвязаны и дополняют друг друга. Ряд исследователей, среди которых А. Е. Миронов (2002), М. А. Климов (1978), Г. В. Игумнова (1996) считают, что конфликты с психологической точки зрения - это осознаваемое противоречие, воспринимаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая активность, направленную на его преодоление [4]. Таким образом, в широком смысле конфликт можно определить как наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия сторон, который заключается в противодействии субъектов конфликта и сопровождается негативными эмоциями, переживаемыми ими по отношению друг к другу [5].

Авторами была разработана программа психопрофилактики конфликтных отношений в трудовом коллективе, включающая в себя мероприятия по психодиагностике, психопросвещению, коррекционно-развивающую программу «Мы вместе» и индивидуальное психологическое консультирование. Основу программы исследования составили: 1) авторская программа психопрофилактической помощи членам трудового коллектива «Мы вместе»; 2) тест «Самооценка психических состояний» (Г. Айзенк); 3) методика оценки поведения в конфликте К. Томаса в адаптации Н. В. Гришиной; 4) тест Ч. Д. Спилбергера - Ю. Л. Ханина «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности»; 5) протоколы индивидуальных консультаций.

Рекомендации по предотвращению и профилактике конфликтов на предприятии: 1) профилактика конфликта представляет такой вид управленческой деятельности, который состоит в заблаговременном распознании, устранении или ослаблении конфликтных факторов и ограничении таким путем возможности их возникновения или деструктивного развития в будущем. Следующее, поддержание и укрепление сотрудничества, отношений взаимовыручки является центральной проблемой всей тактики предупреждения конфликта. Ее решение носит комплексный характер и включает в себя методы социально-психологического, организационно-управленческого и морально-этического характера. Важнейшие из социально-психологических методов, ориентированных на корректировку мыслей, чувств и настроений людей, следующие: метод согласия, метод доброжелательности и метод сохранения репутации партнера. В целях оздоровления коллектива, предотвращения реальной опасности их развала в деловой жизни, используются услуги специалистов консалтинговых конфликтологических служб [7]. Таким образом, разработанная программа психопрофилактики конфликтных отношений в трудовом коллективе,

включающая в себя мероприятия по психодиагностике [8], психопросвещению [9], коррекционно-развивающую программу «Мы вместе».

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Егоров Е.Е. Инновационные тенденции в управлении персоналом организации [Текст] / Е.Е. Егоров, В.А. Бондаренко // Социальные и технические сервисы: проблемы и пути развития: сб. ст. по материалам III Всероссийской науч.-практ. конференции. - Н. Новгород, 2017. - С. 254.
2. Лебедева Т.Е. Управление стрессом специалистов сферы туризма [Текст] / Т.Е. Лебедева // Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сб. ст. по материалам IV Междунар. науч.-практ. конф. - Н. Новгород, 2017. - С. 147.
3. Маясова Т.В. Влияние профессиональной деятельности на стрессоустойчивость [Текст] / Т.В. Маясова // Вестн. Мининского ун-та. - 2014. - № 4 (8). - С. 13.
4. Гришина Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. - СПб.: Питер, 2008. - С.544.
5. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования [Текст] / Р. Кочюнас. - М.: Академ. проект, 2000. - С.240.
6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Текст] / Д.Я. Райгородский. - М.: Бахрах-М, 2011. - С.480.
7. Егоров Е.Е. Психологическая профилактика конфликтных отношений в трудовом коллективе / Е.Е. Егоров, Т.Е. Лебедева // Проблемы современного образования. - 2017. - № 6. - С.46.
8. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования / Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. -152 с.
9. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. -Volume VII, № 51. -P. 595.

#### МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ПРОЦЕДУРА РАЗРЕШЕНИЯ СЕМЕЙНЫХ СПОРОВ

*Потапенко Юлия Дмитриевна, магистрант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье анализируется медиация как альтернативная процедура урегулирования споров в сфере семейно-брачных отношений. Проанализирован опыт ее применения в России.*

Семейная медиация является одной из самых распространенных сфер, где чаще всего возникают разногласия между людьми. Семейные конфликты отличаются тем, что приносят душевные страдания и боль. Эмоции мешают людям сосредоточиться и решить, что же делать дальше. Семейная медиация учитывает высокую эмоциональность семейных конфликтов и очень эффективна в различных запутанных жизненных ситуациях. Так с помощью семейной медиации можно разрешать большинство конфликтов, возникающих в семейных отношениях, как например: споры между родителями и детьми; споры между супругами; споры между близкими родственниками [1].

Медиация – технология альтернативного регулирования споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной, не заинтересованной в данном конфликте стороны – медиатора, который помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, при этом стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения. В семейной медиации независимое третье лицо помогает участникам семейного конфликта [2].

Под семейной медиацией понимается процесс, в котором независимое третье лицо помогает участникам семейного конфликта (в частности, парам на грани расставания и развода) улучшить взаимодействие друг с другом и принимать приемлемые для обеих сторон осознанные решения по вопросам, связанным с расставанием/разводом, детьми, а также по финансовым или имущественным вопросам [2].

В России данная процедура еще находится на стадии развития. Для создания правового поля, в рамках которого медиация могла бы осуществлять свое становление, был разработан Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ, целью которого является создание правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица, содействие развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений. Основными принципами проведения медиации объявлены конфиденциальность, добровольность, сотрудничество и равноправие сторон, а также независи-



мость и беспристрастность медиатора. Акцент следует сделать на том, что процедура применяется при взаимном волеизъявлении сторон.

Процедура разрешения споров судом заслуживает отдельного анализа. За последние годы судебная практика по спорам, возникающим из семейных правоотношений, многократно подвергалась принципиальным изменениям. По многим вопросам было достигнуто единообразное толкование [3]. Вместе с тем большое количество правовых норм, регулирующих семейные правоотношения, еще не нашло согласованного понимания и применения. Не секрет, что один и тот же спор может быть разрешен по-разному.

В чем же заключается сущность медиации? Российское экспертное сообщество до сих пор дискутирует по этому поводу. Условно обобщив весь спектр высказываемых мнений, можно сформулировать, в самых общих чертах, следующие точки зрения:

- суть медиации состоит в качественном изменении коммуникации между спорящими сторонами, в восстановлении их способности к диалогу и пониманию интересов друг друга с помощью нейтрального помощника (Ц. А. Шамликашвили, М. А. Хазанова и др.);

- медиация - это, прежде всего, переговоры сторон с участием посредника (медиатора) (В. Ф. Яковлев, О. В. Алахвердова, Н. Н. Тарасов, М. А. Рожкова, В. Г. Румянцева, В. В. Папырин В. В. и др.);

- основной смысл медиации - в достижении посредством этих переговоров соглашения (в письменной или устной форме) между сторонами (А. Белов, Е. И. Носырева Е. И. и др.);

- некоторые эксперты отождествляют медиацию со сделкой, заключаемой в результате переговоров [4].

Разработано много рекомендаций по нормализации супружеских взаимоотношений, предупреждению перерастания спорных ситуаций в конфликты. Большинство из них сводится к следующему: 1) учитесь гасить свои эмоции, успокойтесь и уже после этого заводите разговор на серьезную тему; 2) не накручивайте себя, прежде чем устраивать скандал, выясните причину данного поведения вашего избранника; 3) время для серьезного разговора нужно выбирать правильно. Все серьезные разговоры в сторону, если человек голоден, занят чем-то, не выспался и др. Следующая рекомендация: если вы с чем-то не согласны, решите этот вопрос сразу, а не накапливайте ваши обиды на потом; если возник конфликт – решайте именно причину данного конфликта [5]. Еще один совет: не накапливайте обиды, решайте все вопросы по мере их назревания, а не собирайте их в одну кучу, которую потом свалите на голову своему партнеру [6]. Не таите обиды и не создавайте себе комплекс вины, когда вы чем-то недовольны или обижены, проговорите это, но без истерик. Достаточно выговориться и вам станет легче. Не опускайтесь до оскорблений, контролируйте свой тон и не употребляйте язвительных замечаний. Оскорбляют не столько слова,

сколько тон, которым они произносятся. Избегайте устраивать истерики [7].

Таким образом, следует активно развивать применение медиативных технологий при разрешении семейных конфликтов [8]. Требуется создание специальных центров для подготовки квалифицированных медиаторов. Предпочтительнее было бы создавать государственные службы, занимающиеся вопросами семейной медиации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Паркинсон Л. Семейная медиация [Текст] / Л. Паркинсон. - М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2016. - 316 с.

2. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): федер. закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения 26.04.2020 г.)

3. Комментарий к судебной практике по семейным спорам [Текст] / отв. ред. Ю. Ф. Беспалов. - М. : Юрайт, 2012. - 298 с.

4. Бюллетень Федерального Института Медиации [Текст] / Научный редактор Ц. Шамликашвили. - М.: ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2013. - 290 с.

5. Куприянчук, Е.В. Медиация в семейном конфликте [Электронный ресурс] . — Режим доступа: URL: <https://sfk-mn.ru/PDF/02SCSK418.pdf> (дата обращения 26.04.2020 г.).

6. Ворошилова О.Л. Особенности лексико-грамматической стороны речи детей с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению [Текст] / О.Л. Ворошилова // Информационные проекты в медицине и педагогике : материалы международной научно-практической конференции, 2014. –С.42.

7. Ворошилова, О.Л. Основные аспекты возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Культура. Образование. Человек: материалы Третьей Летней культурно-антропологической школы молодых ученых, 2003. – С.282.

8. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] /А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - № 4. – С. 121.

## ПРОБЛЕМА ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ В СТУДЕНЧЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

*Потапов Кирилл Анатольевич, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

По мнению специалистов, в современных условиях, проблема внутриличностных конфликтов в студенческом возрасте стоит особенно остро, так как на студентов оказывается давление со всех сфер жизни человечества, например социальная сфера, в которую входит такая область как образование, заставляет студента во многом разрываться между его желаниями, проблемами, заботами и учебой, что вызывает у студента тяжелый внутриличностный конфликт, который каждый обучающийся переживает по механизму его внутриличностных качеств, но для начала, давайте разберемся, что такое личность. Личность - четко выстроенная система поведения человека в обществе с учетом его сознания, сформированного его личным опытом в особых жизненных условиях, но специфика студенческого возраста заключается, во многом, из-за того что, студенты с проблемными жизненными ситуациями встречаются впервые в своей самостоятельной жизни, и не имеют опыта выхода из них, из-за чего возникают внутриличностные конфликты, но с удачным решением полученных проблем, личность студента становится более зрелой и закаленной, поэтому очень важно изучить, что такое внутриличностный конфликт, как его распознать и успешно разрешить.

Внутриличностный конфликт интегрирует психологические внутриличностные противостояния, состоящие в столкновении различных личностных качеств (мотивов, целей, интересов и т.д.), представленных в сознании личности соответствующими переживаниями. Такие конфликты представляют из себя противостояние двух начал в сознании студента, воспринимаемое и эмоционально переживаемое личностью, как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу, направленную на его преодоление. Изучение данной темы также дает возможность реально оценить способы преодоления таких конфликтов на практике. [1] Сначала необходимо решить следующие вопросы: рассмотреть понятие внутриличностного конфликта у студентов и его показатели в современной конфликтологии; изучить основные условия возникновения такого конфликта; охарактеризовать виды внутриличностных конфликтов - мотивационный, когнитивный, ролевой; проанализировать характер отношений конфликтующих сторон. Со стороны студента, нужно развивать в себе навык саморегуляции и целеполагания, так как это является основными составляющими предупреждения конфликта.[2; 3] Отметим, что оценка данного вида конфликтов у авторов разносторонняя существует несколько подходов. В данной работе будет предпринята попытка комплексно подойти к изучению темы и объективно оценить представленные суждения.

Сначала студенту необходимо научиться абстрагироваться и использовать критическое мышление, которое становится устойчивым личностным качеством уже в младшем школьном возрасте [4], это основа первого шага на пути к зрелости личности студента, дальше научиться выстраивать не долгосрочную цель, которую достичь можно за короткий промежуток времени, «Малыми шагами, к большой цели». Студенту надо обратить внимание на его образ жизни, именно от этого зависит окружающая его атмосфера, нужно пересмотреть будни студента, переформировать рутину, внести в жизнь спорт, отношения или найти легкую работу, это способствует выходу или даже избежать внутриличностного конфликта. [5]

В современном обществе риск возникновения внутриличностного конфликта, вероятно, больше у девушек, так как традиционные ценности материнства и семьи (в значительной степени подкрепляемые фиксированными формами поведения) сталкиваются с ценностями, пропагандируемыми СМИ, – карьерой, финансовой обеспеченностью, высоким социальным статусом, независимостью. [6] Выявлено, что у студенток – молодых девушек, находящихся в оптимальном репродуктивном возрасте, внутриличностный конфликт обусловлен противоречием в сферах, связанных с любовью и семейной жизнью (трансформация сексуального инстинкта), а также с материальной обеспеченностью и карьерой – ценностями капиталистического (постиндустриального) общества, сформировавшийся в России только в 1991 году, что также является серьезным осложнением ситуации внутриличностного конфликта, из-за отсутствия системы поколенного механизма взаимодействия с современным быстроразвивающимся миром. [7]

Учеными было проведено исследование, направленное на выявление особенностей внутриличностного конфликта у студентов высших учебных заведений. В исследовании принимали участие студенты старших курсов ВУЗОВ г. Волжского в 2015 г. в возрасте от 20 до 23 лет.

Доказано, что значительная часть студентов живет по принципу «здесь и сейчас», ценности: «Активная жизнь» «Интересная работа» «Красота и искусство» «Любовь» «Наличие друзей» «Познание» «Семейная жизнь» и «

Творчество», вызывают у них безразличие или вовсе являются чуждыми, это может свидетельствовать на наличие внутриличностных конфликтов у студентов, потому что данные ценности являются относительно важными для любой зрелой личности, так как игнорирование этих ценностей в будущем студентов может сыграть злую шутку, поэтому можно сделать вывод, что большая часть студентов не знает чего хочет от жизни, возможно не найдя цель в жизни. Но также, следует отметить, что данные исследования указывают на наличие проблем профессионального становления у данной группы испытуемых. Душевный покой связан с материальной обеспеченностью.

На основе анализа данных проведенного исследования экспертами сделаны следующие выводы:

1. У студентов как гуманитарных, так и технических специальностей высших учебных заведений с равной частотой встречаются средний и высокий уровни внутриличностного конфликта.

2. Внутриличностный конфликт у обследованного контингента выявлен в таких сферах, как здоровье, любовь, семейная жизнь, активный образ жизни, познание, друзья.

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема внутриличностных конфликтов в 21 веке у большого количества студентов стоит особенно остро, из-за множества проблемных факторов влияющих на их жизнь, но это проблему возможно решить психологическим вмешательством профессионала и саморегуляцией самого студента.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Особенности внутриличностного конфликта студентов обучающихся в вузе [электронный ресурс]:- URL: <http://refleader.ru/jgeqasjgemerotr.html> (Дата обращения 17.04.2020)

2. Эмпирическое исследование особенностей внутриличностных конфликтов в студенческом возрасте и работа по их предупреждению [Электронный ресурс] URL:-<https://studfile.net/preview/11790589/page:5/> (Дата обращения 17.04.2020)

3. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.

4. Копылова, Т.Ю. Особенности проявления критичности младших школьников при решении учебных задач [Текст] / Т.Ю. Копылова // Стратегии развития дошкольника и младшего школьника в XXI веке. Герценовские чтения : Тез. конф. 25-26 апр. 2001 г. / [Редкол.: Т. И. Бабаева и др.]. - СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – С. 89-90.

5. Внутриличностный конфликт в период студенчества [Электронный ресурс]: / Е.В. Никитина: URL- <https://novainfo.ru/article/2102> (Дата обращения 17.04.2020)

6. Особенности проявления внутриличностных противоречий в процессе профессионального становления студентов ВУЗа [Электронный ресурс]: / Л.Б Кузнецова. – URL:<http://childpsy.ru/dissertations/id/18868.php> (Дата обращения 21.05.2020)

7. Динамика внутриличностных конфликтов студентов-психологов в процессе обучения в вузе [Электронный ресурс]: / А.А Букина. – URL-<https://www.dissercat.com/content/dinamika-vnutrilichnostnykh-konfliktov-studentov-psikhologov-v-protse-ssesse-obucheniya-v-vuze> (Дата обращения 21.05.2020)

#### ОСОБЕННОСТИ РЕАГИРОВАНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

*Потупина Мария Владимировна, студент*

*Давыдова Арина Романовна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье представлены результаты исследования, проведенного с целью выявить наиболее характерные формы реагирования на конфликтные ситуации молодежи в студенческой среде.*

*Ключевые слова: конфликт; молодежь; студенты; стиль поведения; способы реагирования в конфликтных ситуациях.*

Конфликты – сложное явление, источники и причины возникновения которых имеют огромное количество способов их проявления, развертывания и регулирования. Установлено, что конфликты могут выполнять не только отрицательную, но и позитивную роль, если удастся уравновесить несовпадающие интересы сторон [1]. Функции конфликтов разнообразны и могут нести позитивные и негативные направленности и последствия, такие как: интеграция персонала, активизация социальных связей, сигнализация об очагах социальной напряженности, инновация, преобразование деловых отношений, информация об организации и персонале и профилактика противоборств [1]. Исследована структура конфликтов – то есть участники, предмет конфликта, условия, действия участников и его исход [2].

Студенческая молодежь разных возрастов составляет одну из основных движущих сил общества, поэтому важно в этой среде тщательное изучение конфликтов – для раннего их распознавания и принятия мер для их профилактики, а при их возникновении – эффективное управление ими [3].

Целью проведенного нами исследования было выявить наиболее характерные формы реагирования молодежи на конфликтные ситуации в студенческой среде.

Данная тестовая процедура по гипотетическим ситуациям взаимодействия в конфликтных ситуациях, которые предъявляются испытуемым, показывает в какой степени в поведении человека проявляются стратегии: соперничества (конфронтация), сотрудничества, компромисса, избегания (уклонения) и приспособления.

Данные стратегии поведения изучались у 84 студентов Юго-Западного государственного университета. В процентном соотношении опрос проводился среди 57,14% девушек и 42,86% юношей.

Выявленные стратегии поведения студентов в конфликтных ситуациях представлены на рисунке 1. В результате анализа данных (рисунок 1) можно констатировать, что у студентов наблюдаются все 5 стилей реагирования в конфликтах. Достоверно и наиболее часто поведение в конфликтах у студентов проявляется в виде компромисса (38%) по сравнению с другими видами. Это указывает на то, что в конфликтных ситуациях у молодежи

имеется предрасположенность к урегулированию разногласий на основе взаимных уступок. Этот стиль предполагает приложение, как индивидуальных, так и коллективных усилий в преодолении конфликтов и чаще всего преграждает путь к недоброжелательности [1].



Рисунок 1 – Стили поведения молодёжи в конфликтных ситуациях

Следующий по частоте и достоверности способ реагирования в конфликтах – сотрудничество (21%) по сравнению с другими типами поведения.

Сотрудничество очень выгодно, т.к. каждая сторона получает максимум пользы, неся наименьшие потери. Итог сотрудничества – совместно найденный оптимальный выход из конфликта, всех устраивающий результат, и укрепление взаимодействия сторон. Но путь к положительному исходу конфликта требует много времени и терпения, мудрости. Данный вид поведения нацелен на реализацию участниками конфликта собственных интересов и предполагает совместный поиск ими такого взаимоприемлемого решения, которое бы отвечало интересам всех конфликтующих сторон [1].

Такие стили поведения, как соперничество (9%), приспособление (10%) и уклонение (19%), в виде положительных ответов встречались достоверно реже, чем два предыдущих.

Для поведения в конфликтах в виде уклонения характерно у конфликтующего отсутствие намерений сотрудничать и применять усилие для реализации своих интересов, и есть лишь желание уйти от конфликта. Стиль уклонения используют: если проблема не представляется существенной и не заслуживает значительных затрат времени и сил; имеется возможность достичь цели неконфликтным путем; стороны избегают осложнений в от-

ношениях по различным причинам; необходимо выиграть время для получения лучшего результата.

Конфронтация (соперничество) направлена на стремление добиться личных интересов, не учитывая интересов оппонентов и даже в ущерб им и действуя самостоятельно и очень энергично. Конфликтующий не приемлет общих действий, желает отстоять и даже навязать свое решение проблемы любым путем (административное и экономическое давление, угрозы, шантаж и др.) и победить в конфликте [4]. Мы считаем, что данная стратегия поведения не всегда является правильной и выигрышной, так как стремление считать себя правым нарушит взаимопонимание и сотрудничество между окружающими.

Для приспособления характерна склонность конфликтующих сторон сгладить противоречия, сохранить взаимоотношения, используя при этом уступчивость и готовность к примирению [5].

Из научной социологической литературы следует, что приспособление можно использовать при любых конфликтах, но более подходящий вариант – это конфликты организационного характера, особенно по иерархической вертикали (нижестоящий – вышестоящий, преподаватель – студент и т.д.). В таких ситуациях рекомендуют поддерживать взаимопонимание, деловое сотрудничество, не прибегать к гневу и к угрозам, поступиться собственными мнениями, если они могут нанести вред партнеру

Не всегда приспособление как стиль поведения в конфликтной ситуации может быть эффективным, особенно в тех ситуациях, когда оппоненты сильно раздражены и оскорблены, а их интересы и цели невозможно согласовать [6,7].

Таким образом, проведенное исследование студентов по способам реагирования в конфликтах показало, что для них характерны все пять способов реагирования в конфликтных ситуациях – соперничество, уклонение, компромисс, приспособление и сотрудничество. Выявлены особенности реагирования в конфликтах в зависимости от пола. У девушек и юношей – одинаково часто проявляются следующие стратегии поведения: сотрудничество, компромисс, избегание. Однако у юношей преобладает поведение типа соперничества, у девушек – приспособления.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология. – М., 2018.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб., 2018.
3. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта. – М., 2018.
4. Основы конфликтологии / Под ред. В.Н. Кудрявцева. – М., 2018.
5. Основы психологии / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. – М., 2018.
6. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с оНР старшего дошкольного возраста // Ин-

тегративные процессы в образовании и медицине - 2015 Сборник научных трудов. Курск, 2015. С. 24-28.

7. Ворошилова О.Л., Якушева О.Ю. Особенности речевой деятельности детей с онр с позиции готовности к школьному обучению // Интегративные процессы в образовании и медицине-2014 Сборник научных трудов. Курск, 2014. С. 26-29.

## МЕДИАЦИЯ КАК НОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

*Применко Дмитрий Владимирович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В последние десятилетие набирает популярность такой способ разрешения конфликтов, как медиация. Данный процесс преобразовался в социальный институт и законодательно закрепился. В рамках данной работы будет проведен анализ феномена медиации, выявлены ключевые особенности и причины его популярности.*

В последние годы большой популярностью пользуется такой процесс разрешения конфликтных ситуаций, как медиация. Больше того, медиация как практика человеческого поведения, в процессе структурирования основных своих элементов, преобразовалась в новый социальный институт, который законодательно регулируется. Основные положения процесса медиации прописаны в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 N 193-ФЗ. Интерес к данному процессу объясняется достаточно просто. Но прежде чем перейти непосредственно к описанию данного процесса, необходимо определить сам феномен медиации.

Согласно Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 N 193-ФЗ процесс медиации определяется как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Исходя из определения, участниками данного процесса выступают непосредственно стороны конфликтной ситуации и медиатор. Медиатор, медиаторы - независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора [1]. В 4 статье ФЗ-193 прописано, что медиатором может быть физическое лицо, которое является профессионалом в данной области или же лицо, которое не имеет опыта проведения. Но стоит отметить, что требования к профессионалу и требования к новичку в данной области отличаются. Профессионалом выступает лицо, достигшее 25-летия, у которого имеется высшее образование и прой-

ден курс по подготовки медиаторов. Непрофессиональным считается лицо, которое достигло 18-летия, не имеет судимости и обладает полной дееспособностью. К медиатору, как одному из субъекта спора, предъявляются определенные требования:

- медиатор не имеет права отказа в консультативной помощи участникам спора;
- медиатор не имеет права выступать представителем одной из конфликтующих сторон;
- медиатор не имеет права курировать процесс медиации, если он заинтересован в победе одной из конфликтующих сторон;
- медиатор не имеет права публично распространять информацию о споре без разрешения конфликтующих сторон;
- медиатор не имеет права ставить одну из сторон выигрышное положение по отношению к другой [2].

Основными структурными единицами процесса медиации выступают:

- 1) стороны, пытающиеся решить сорную, конфликтную ситуацию;
- 2) процедура медиации;
- 3) медиатор, медиаторы;
- 4) организация, курирующая процесс медиации;
- 5) соглашение о применении процедуры медиации;
- 6) соглашение о проведении процедуры медиации;
- 7) медиативное соглашение.

Существует определенные организации, которые берут на себя обязанность проведения процедуры медиации. Как правило, это юридическое лицо, основной деятельностью которого является организация и проведения данной деятельности. Стоит отметить, что в Курске таких организаций нет. Своей популярностью данные организации пользуются в Москве, во Владимире, в Воронеже, в Екатеринбурге, в Краснодаре, в Ростове на Дону, в Санкт-Петербурге [3].

Процесс медиации осуществляется организациями только на платной основе. Согласно статье 10 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» оплата проведения процесса медиации юридическим лицом осуществляется только на платной основе. Оплата процедуры медиации по закону производится конфликтующими сторонами в равных долях, при условии, что не было другого соглашения. Стоит отметить, что если услугу оказывает медиатор, то по закону, она может быть им предоставлена бесплатно [4].

Проведение данного процесса может осуществляться, только если стороны подписали соглашение о применении и соглашение, о проведении процедуры медиации. Конечным результатом данного процесса является медиативное соглашение. Это письменное соглашение, которое достигается сторонами в результате проведения процедуры медиации [5,6].

Существуют следующие достоинства процесса медиации, благодаря которым она набирает популярность:

1) медиация позволяет снизить нагрузку с судов РФ, которые в данный момент достаточно загружены. В последствие, это приведет к тому, что суды смогут качественнее заниматься имеющимися у них делами;

2) свобода выбора у граждан. Граждане сами в праве выбирать себе медиатора и организацию, которая будет осуществлять данную процедуру, также они имеют права определения времени и места проведения;

3) конфиденциальность. Процесс медиации целиком и полностью конфиденциален: позволяет сторонам сохранить информацию о причинах и способах разрешения споров;

4) процесс медиации позволяет сохранить хорошие отношения между сторонами конфликта [7].

Говоря о том, что процедура медиации может снизить нагрузку на суды, стоит отметить, что, если она осуществляется по спорным вопросам, которые передаются третейским или обычным судам, то в этом случае медиацию может проводить только профессионал. Поэтому стоит отметить корреляцию между снижением, в данном случае, нагрузки на суды и процессом подготовки медиаторов.

Подводя итог данной работе, стоит сказать, что процесс медиации хоть набирает популярность, но, как правило, только среди юридических лиц. Среди физических лиц об этом процессе большинство даже не подозревает. Хотя, как мы убедились, данный процесс имеет достаточно много плюсов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения 27.07.2010)
2. Каргапольцева Н.И. К вопросу о понятии и сущности медиации // Правоохранительные органы: теория и практика. 2014. № 2. С. 59.
3. Реестры медиаторов по организациям // Министерство просвещения РФ «Федеральный институт медиации». URL: <http://fedim.ru/reestr-mediatorov/reestr-mediatorov-po-organizaciyam/> (дата обращения 12.04.2020)
4. Холодионова Ю.В. О правовых возможностях медиации // Академический вестник. 2015. №1 (31). С. 236.
5. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. С. 84-108.
6. Никитин И.В., Ворошилова О.Л. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте профессиональной идентичности // Молодежь и системная модернизация страны Сборник научных статей 3-й Меж-

дународной научной конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2018. С. 83-86.

7. Хилетина В.Ю. Правовые основы медиации и основные направления совершенствования действующего законодательства о медиации // Статья в сборнике трудов конференции «Теория и практика современной юридической науки». 2019. С. 194.

#### ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ В ИНТЕРНЕТ – СРЕДЕ

*Пылёв Павел Сергеевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена анализу конфликтов в интернет- среде, а также способам их разрешения.*

Неотъемлемой частью современной жизни является интернет-среда. Интернет несёт в себе не только позитивные моменты, связанные с расширением возможностей образования и общения. Необходимо принимать во внимание и отрицательные аспекты роста популярности интернета. Глобальная сеть предоставляет множество разнообразных возможностей маскировки своих действий, придания анонимности коммуникаторам» [1]. Данный факт придает неповторимую специфику Интернет- коммуникации, в том числе и в аспекте конкуренции, противоборства, соперничества, учитывая факт осознания коммуникаторами высокой степени безнаказанности за нарушение социальных норм в Интернете. На этом фоне в имеет место значительное число столкновений в Интернет- пространстве, которые встречаются не только в личном общении онлайн, но и на различных социальных порталах с большим количеством участников. Практически любой Интернет-портал, в котором поддерживается функция обсуждения, комментирования предоставляемой информации, позволяет наблюдать ряд предконфликтных и конфликтных ситуаций. Они являются причиной серьезных негативных последствий, как для отдельной личности, так и для ряда участников. Причем последствия могут нести психологический характер, вызывая личностные расстройства. В ситуации, если границы конфликта выходят за рамки Интернет - среды, последствия могут приносить существенный вред и в реальную жизнь оппонентов, влиять на социальные процессы в обществе. Следовательно, чрезвычайно актуально выяснение причин возникновения столь большого количества Интернет конфликтов, уточнение их специфики. Это позволило бы в дальнейшем управлять и контролировать процесс возникновения Интернет - столкновений, существенно снижать риск серьезных негативных последствий [2]. Конфликты в Интернет- среде тесно связаны с явлением, описанным психологом Д. Сулером – «эффектом растормаживания». Данный феномен характеризуется ослаблением психологических барьеров, ограничивающих выход скрытых

чувств и потребностей, который заставляет вести себя в Интернете так, как они обычно не поступают в реальной жизни

Писатель Л. Костюков, анализируя конфликты в Интернете, подметил, что они рождают толстокожесть «приобретённое свойство не обижаться на действительно обидные вещи, гнусности и мерзости, толерантность к пошлости».

Профилактика конфликтов - это деятельность, направленная на недопущение их возникновения и разрушительного влияния на ту или иную сторону, тот или иной элемент общественной системы, т. е. воздействие на субъектов или факторы среды, которые в будущем могут стать источником конфликта. Такая деятельность представляет собой активное вмешательство управляющего субъекта в реальный процесс общественных отношений людей, в их взаимодействие в различных сферах жизни [3].

Предупредить конфликты гораздо легче, чем конструктивно разрешить их. Поэтому проблема конструктивного разрешения конфликтов, кажущаяся на первый взгляд более важной, на самом деле не является такой. Профилактика конфликтов не менее важна, чем умение конструктивно разрешать их. Она требует меньше затрат сил, средств и времени и предупреждает даже те минимальные деструктивные последствия, которые имеет любой конструктивно разрешенный конфликт.

Способы и приёмы профилактики интернет конфликтов: 1) быть всегда вежливым и доброжелательным; необязательно говорить каждому участнику дискуссии «здравствуйте!». Вежливости будет достаточно; 2) оставаться спокойным к критике и не принимать её близко к сердцу. Помните, у каждого есть своё мнение, свой вкус, каждый из нас уникален. Что-то может кому-то не нравится, а нравится только Вам, этого достаточно. Но если вы выставляете своё творение на всеобщее обсуждение, будьте готовы, что найдутся недовольные. Кто-то может высказать аргументировано своё мнение, и вот к этому можно прислушаться. А кто-то может сказать «мне не нравится» не аргументировав, на что можно сказать себе: «Зато мне нравится!». Будьте самим собой; некоторые люди довольны собой, они высоко себя ценят [4]. Не надо придумывать себе образ суперчеловека, нужно оставаться тем, кто Вы есть на самом деле, заботится о снижении собственной тревожности и агрессии; не навязывать свою точку зрения; не стоит навязывать кому-то свою точку зрения, даже если вы уверены, что правы. Можете аргументировать своё мнение, этого будет достаточно, позвольте другому человеку самому решать что, хорошо, а что плохо.

Таким образом, не стоит забывать, что различные социальные конфликты и проблемы неизменно сказываются на качестве общения в сети, поэтому агрессивная среда Интернета постоянно будет вас окружать при малейшем социальном волнении [5]. Но чтобы избежать лишних стрессовых ситуаций, будьте выше всего этого и не обращайтесь на нервных людей [6]. Со своей же стороны будьте предельно вежливыми и корректными во всех отношениях [7]. Не ввязывайтесь в уже начавшийся спор

между другими пользователями, иначе в итоге вы останетесь еще и виновником всего произошедшего. И всегда сохраняйте эмоциональное спокойствие.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Жуйков А.А. Виртуальные конфликты в социальных сетях как угроза социальной безопасности [Текст] / А.А. Жуйков, А.Р. Каспаров, А.А. Нурахмедова // Вестник АГУ. 2019. – № 239. – С.89.
2. Дзейгова М.Х. Причины возникновения конфликтов в Интернет – среде [Текст] / М. Х. Дзейгова // Вестник удмуртского университета. 2015. – № 1.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом [Текст] / И. Б. Дуракова. – М.: Изд-во Москва, 2009. – С. 69.
4. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология [Текст] / А.Я. Анцупов: учебник для вузов. — СПб, 2013 – 551с.
5. Шаталова, Н.А. Структура феномена «социальный капитал» и его диагностика у будущих менеджеров / Н.А. Шаталова // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2013. – № 162. – С. 287.
6. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – 152 с.
7. Sycheva I.N. Human capital as a base for regional development a case study [Текст] / I.N. Sycheva, O.V. Chernyshova, T.A. Panteleeva, O.A. Moiseeva, S.A. Chernyavkaya, S.Y. Khout // International journal of economics and business administration. –Volume VII, № 51. –P. 595.

## ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

*Рагимова Лала Насиб Гызы, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена анализу эффективных методов разрешения конфликтных ситуаций. Автор проводит эмпирическое исследование и рассматривает переговорный процесс через стили поведения в конфликте.*

Конфликт представляет собой сложное и противоречивое явление, требующее надежных методов своего решения. Так, немецкий ученый и социолог Л. Козер считает, конфликтом «борьбу за ценности и притязания на обладание недоступными для всех статусом, властью и ресурсами, борьбу, в которой цель сторон заключается в нейтрализации своего противника, нанесении ему вреда или его уничтожении» [1 с. 542-556].

Одним из самых эффективных методов решения конфликтов является переговорный процесс. Переговоры – это метод взаимодействия субъектов конфликта, каждый из которых действует себе во благо для достижения своих целей, намерений и интересов, но при этом хотят прийти к соглашению, которое устроит все стороны. Российский психолог Б.И.Хасан утверждает, что «стороны должны проявить волю к достижению соглашения, осознания участниками их необходимости. Каждая из сторон должна иметь собственный интерес, как реальную потребность, так и определенный круг позиций и предложений разрешения конфликтной ситуации, стороны должны иметь подготовку и навыки ведения переговоров, стороны должны иметь ресурс для выполнения договоренностей и совместных решений» [2 с. 250].

В переговорном процессе два основных метода ведения переговоров. Первый это метод позиционного торга. Суть метода заключается в том, что занимают позиции, которые затем уступаются в некоторой последовательности. В целом метод малопродуктивен, поскольку характеризуется непредсказуемостью результата, большими затратами времени, возможностью ухудшения взаимоотношений с партнерами, соответственно, вероятностью отказа от сотрудничества в будущем.

Второй, метод принципиальных переговоров. Он предусматривает, что, вступая в переговоры по спорным проблемам, необходимо определить первопричину, приведшую к этим проблемам. Выделяются такая экспозиция конфликта, как претензии и притязания, которые представляют собой требования одновременно к ситуации (к динамике ее изменения) и к действиям партнера-соперника.

Целью нашего пилотажного исследования являлось изучение представлений студентов 2 курса направления подготовки «Конфликтология» факультета лингвистики и межкультурной коммуникации ЮЗГУ о собствен-

ных стилях поведения в конфликте. Общий объем выборки составил 13 человек, из которых 7 юношей и 6 девушек.

Стили поведения в конфликте испытуемых были рассмотрены с помощью опросника разработанного К. Томасом, адаптированного Н.В. Гришиной и предназначенного для изучения личностной предрасположенности к конфликтному поведению, выявления определенных стилей разрешения конфликтной ситуации [3, с. 33-41].

Для описания типов поведения людей в конфликтных ситуациях К. Томас предложил двухмерную модель регулирования конфликтов, главными измерениями в которой являются кооперация, связанная с вниманием человека к интересам других людей, вовлеченных в конфликт, и напористость, для которой характерен акцент на защите собственных интересов [4, с. 225-229]. Исходя из данных факторов, автор выделил следующие способы регулирования конфликтов:

1. соревнование (конкуренция) как стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому;
2. приспособление, означающее в противоположность соперничеству, принесение в жертву собственных интересов ради другого;
3. компромисс;
4. избегание, для которого характерно как отсутствие стремления к кооперации, так и отсутствие тенденции к достижению собственных целей;
5. сотрудничество, когда участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон [3, с. 35].

Полученные данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Типы поведения в конфликтах в студенческой группе

Типы поведения в конфликтах	Средний ранг по группе	%
Соперничество	5	3,5
Сотрудничество	4	6,2
Компромисс	1	7,2
Избегание	3	6,3
Приспособление	2	6,6

Анализируя ответы респондентов можно отметить, что в целом данные по группе, свидетельствуют, что наиболее часто используется такой стиль поведения в конфликте как компромисс, на втором месте – приспособление, далее – избегание, на четвертом месте сотрудничество, а на последнем соперничество.

Эмпирические данные, с учетом гендерного признака, позволили установить ведущие типы поведения в конфликте среди юношей и девушек первого курса. Полученные результаты представлены в таблице 2.



Таблица 2 - Типы поведения в конфликтах у юношей в студенческой группе

Типы поведения в конфликтах	Средний ранг по группе юношей	%	Средний ранг по группе девушек	%
Соперничество	5	4,2	5	2,6
Сотрудничество	1	7,1	4	5,1
Компромисс	2	6,8	2	7,6
Избегание	3	5,7	3	7,0
Приспособление	4	5,4	1	8,1

Анализ данных респондентов показывает, что среди юношей первого курса преобладают по уменьшению значимости такие стили поведения в конфликте как сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление и соперничество. Результаты исследования среди девушек показывают, что среди них доминируют такие стили поведения в конфликте как приспособление, компромисс, избегание, сотрудничество и соперничество.

Полученные экспериментальные данные можно использовать при решении конфликтных ситуаций в студенческой среде, а также при воспитательной работе с молодежью [5, с. 46].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Козер, Л.А. Функции социального конфликта [Текст] / Л.А. Козер // Американская социологическая мысль – Москва, 1996. – с. 542-556.
2. Хасан, Б.И. Конструктивная психология конфликта: Учебное пособие [Текст]. – СПб.: Питер, 2003. – с. 250.
3. Томас, К., Гришина, Н.В. Опросник «Стиль поведения в конфликте» / К. Томас, Н.В. Гришина // Большая энциклопедия психологических тестов [Текст] / авт.-сост. А.А. Карелин. – Москва: Эксмо, 2009. – С. 33-41.
4. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова. // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.
5. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

#### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТИ

*Сварич Николай Викторович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрено понятие интернет-зависимости. Описаны методы её профилактики.*

За последние пятнадцать лет Интернет прочно вошел в жизнь современного человека. Практически каждый современный человек посещает Интернет хотя бы один раз в день. Причин заходить огромное количество: общение, знакомство, работа, покупки, досуг. Но, к сожалению, есть и обратная сторона медали - это интернет-зависимость. Именно повсеместная компьютеризация делают актуальной эту проблему как никогда.

Интернет-зависимость - навязчивое желание подключиться к Интернету и болезненная неспособность вовремя отключиться от Интернета. Большую роль в изучении данного феномена внесли такие известные ученые, как Айвен Голдберг, К. Янг, Д. Гринфилд, С. Чен [1].

Психологические симптомы: хорошее самочувствие или эйфория за компьютером; невозможность остановиться; увеличение количества времени, проводимого за компьютером; пренебрежение семьей и друзьями; ощущения пустоты, депрессии, раздражения не за компьютером; ложь работодателям или членам семьи о своей деятельности; проблемы с работой или учебой [2]. Физические симптомы: синдром карпального канала (туннельное поражение нервных стволов руки, связанное с длительным перенапряжением мышц); сухость в глазах; головные боли по типу мигрени; боли в спине; нерегулярное питание, пропуск приемов пищи; пренебрежение личной гигиеной; расстройства сна, изменение режима сна [3]. По сути, это добровольная трата основного капитала человека (времени) на беспродуктивную переработку информации. Поэтому необходимо понимать, благодаря каким факторам человек приходит к данной зависимости [4]:

1. Возможность анонимных социальных интеракций — здесь особое значение имеет чувство безопасности при осуществлении интеракций, включая использование электронной почты, чатов, ICQ и т.п.;

2. Возможность для реализации представлений, фантазий с обратной связью - в том числе возможность создавать новые образы «Я»; вербализация представлений и/или фантазий, невозможных для реализации в обычном мире, например, ролевые игры в чатах и т.д.;

3. Чрезвычайно широкая возможность поиска нового собеседника, удовлетворяющего практически любым критериям — здесь важно отметить, что нет необходимости удерживать внимание одного собеседника, т.к. в любой момент можно найти нового;

4. Неограниченный доступ к информации («информационный вампиризм»):

Интернет-зависимость не является психическим расстройством по медицинским критериям (DSM-5 и МКБ-10), однако в МКБ-11(май 2019) включена зависимость от видеоигр. Основной целью данной статьи было создание социально-демографических портретов основных типов интернет-зависимых, выявленных на основе тестирования [5], проводимого в социальной сети «В-контакте»: 1) независимые, наименее подвержены влиянию сети бездетные и не состоящие в длительных отношениях мужчины (68,5% холосты), средний возраст — 20,5 лет. Большинство из них — неработающие студенты (84,2%), использующие сеть 5–10 лет (68,5%), проводя в ней менее часа с целью досуга. Большинство этих пользователей (85%) без проблем знакомятся с людьми, в реальной жизни имеют больше друзей, чем в сети (100%), однако с незнакомыми людьми в интернете чувствуют себя некомфортно (84,3%). Отсутствие постоянной работы дает им свободное время, которое они тратят на занятия спортом (52,7%), прогулки и путешествия (37%) и встречи с друзьями (31,5%). Следующий тип - слабовзависимые, таковыми являются преимущественно мужчины (62,3%) в среднем 23,5 лет, получающие высшее образование (73,6%) и не имеющие постоянной работы (53,8%). Большая часть слабовзависимых пользователей имеет большой стаж пользования интернетом — более 10 лет (61%) и делит оплату интернета с родственниками и друзьями (56,8%). Более половины опрошенных не планируют свой день и проводят в сети с не учебными/рабочими целями от часа до трех, однако всегда находят свободное время, для встречи с друзьями (83,2%), хобби (37,7%) и самообразования (35,8) [5].

Среднезависимые, интернет- пользователи этого типа - преимущественно холостые (81,7%), бездетные мужчины (73,1%) с неоконченным высшим образованием.

Сильнозависимыми интернет- пользователями в основном являются неработающие мужчины (82,3%) в возрасте 21,5 года со средним (43,4%) и неоконченным высшим (40%) образованием. Более 90% таких пользователей холосты и бездетны, сами сделали первый шаг к освоению интернета (42,6%) и стали регулярно им пользоваться более 10 лет назад (71,1%). Не имеют постоянной работы и проводят в сети от 6 до 10 часов ежедневно (34,9%), поручая оплату интернета родственникам (68%).

Абсолютно зависимые, пользователи данного типа интернет-зависимости - преимущественно женщины (61,2%), в среднем 21,5 года, с высоким уровнем образования. (58,3%). При этом 78,9% из них используют интернет для работы. Около 73,5% имеют постоянного партнера, но не проживают с ним. Несмотря на то, что 97,1% из них утверждает, что в сети атмосфера более располагает к общению, не испытывают сложностей при знакомстве в реальной жизни (58,3%). На основании проведенного опроса можно говорить о том, что одним из предикторов интернет зависимого поведения является социальная отрешенность, выражаемая в попытке избе-

гать живого общения, сторониться людей, предпочитая общение в виртуальном пространстве [6].

Таким образом, можно сформулировать следующие меры профилактики интернет - аддикции: 1) сокращение пребывания в интернете, использование только в случаях необходимости. Следующее: занятие спортом не только приводит в порядок физическую форму, но и благоприятно влияют на психоэмоциональное состояние человека [7]. Полезны ежедневные прогулки на свежем воздухе, больше общаться с друзьями и близкими в реальности, увлечение каким-либо хобби.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Янг К. С. Диагноз – интернет-зависимость [Текст] / Янг К. С. – М.: Мир Интернет, 2000. – 347 с.
2. Мартынов К. От слактивизма к республике. Почему интернет-революция становятся реальностью [Текст] / Мартынов К. – М.: Логос, 2012. – 452 с.
3. Марченкова Н.Г. Интернет-социализация молодежи: анализ взаимосвязи с интернет- зависимостью [Текст] / Марченкова Н.Г. – М.: Среднее профессиональное образование, 2010. – 322 с.
4. Корытникова Н. В. - Интернет- зависимость и депривация в результате виртуальных взаимодействий [Текст] / Корытникова Н. В. – М.: Социологические исследования, 2010. - 257 с.
5. Готлиб А. С. - Введение в социологическое исследование: качественный и количественный подходы. Методология [Текст] / Готлиб А. С. – М.: Исследовательские практики, 2005. – 392 с.
6. Никитина Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2015. - № 4 (17). - С. 129.
7. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. -№ 4. – С.121.

## МЕДИАЦИЯ КАК КЛЮЧ К РЕШЕНИЮ ПОДРОСТКОВЫХ КОНФЛИКТОВ

*Семенухин Алексей Александрович, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье описаны современные способы решения проблем и споров. Школьная медиация - служба урегулирования подростковых конфликтов.*

Медиация – это особая методика для разрешения конфликтов. Её особенностью является то, что в разрешении проблемы участвует третье лицо – медиатор. Этот человек является нейтральной, беспристрастной, незаинтересованной стороной. Его главная задача – достижение определённых соглашений или примирения сторон. Медиатор не выступает в роли судьи, не ставит себя выше спорящих, он внимательно выслушивает каждого из оппонентов, дает высказаться и не навязывает свое мнение.

Понятие медиации в России появилось более 30 лет назад, в период перестройки. В 1985 году отечественному читателю стали доступны работы знаменитого норвежского социолога Нильса Кристи. Он внедрил новый метод в сферу криминологии, пропагандировал медиацию как новый подход к раскрытию преступлений. Это были первые шаги к принятию медиации [1].

Становление школьной медиации в России проходило гораздо позже, начиная с 1999 года. Именно период с 2000 по 2001 год, дал толчок к созданию школьных служб примирения. Первая официальная медиация была проведена 16 декабря 2002 года в московской школе №464. Конфликт, возникший между учителем и учеником, благодаря процедуре медиации, был удачно разрешён. Именно эту дату можно считать началом деятельности школьных служб примирения. Вопросы медиации затрагивались в трудах таких авторов, как: О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко, А.А. Елисеева, С.А. Курочкина, В. В. Лисицына, Г. Пуна, А.А. Соловьева, Ц.А. Шамликашвили, В.Ф. Яковлева. Они внесли большой вклад в изучении данной темы [2].

Основной средой выяснения отношений у детей и подростков является школа. Это место, где они проводят большую часть своего времени, постоянно общаясь между собой. Одни успешно взаимодействуют, другие вступают в конфронтацию. Сейчас внедрение служб примирения в школах – это довольно частая практика. Ведь службы школьной медиации являются одним из главных инструментов урегулирования споров [1]. Это своего рода демократический институт. Необходимость создания таких институтов обусловлена тем, что количество детей с девиантным поведением и суицидальными наклонностями возрастает. В связи с этим, нужно искать нестандартные способы взаимодействия с обучающимися, чтобы максимально исключить негативные последствия и создать комфортную среду

для них [2]. Важным моментом при создании служб примирения является качественная подготовка и обучение персонала.

Рассмотрим опыт проведенный в Хабаровском крае. В 2016 - 2017 учебном году в целях оказания помощи семьям в образовательных учреждениях созданы службы медиации, осуществляющие свою деятельность в нескольких направлениях. Однако из-за плохой подготовки медиаторов и ригидности педагогов не было практического понимания как должна работать данная система. Это привело к низкой результативности.

При правильной организации и подготовке педагогов службы школьной медиации позволяют решить ряд сложных психологических вопросов, таких как: возможность правильно управлять школьными конфликтами, применять конфликты как воспитательный момент, приобретения новых знаний и практических навыков в области примирения, выстраивания межличностных отношений в детской и детско-взрослой среде, развитие методов и форм гражданского образования и воспитания, социализации школьников. Овладение нестандартными подходами и приемами для поддержания дисциплины в школьной среде, умение конструктивно общаться со сверстниками и взрослыми, укрепление роли школьного самоуправления, умение правильно формулировать свои мысли и убеждать других словами, а не физической силой, участвовать в интересной и общественно-полезной, волонтерской деятельности, развитие самоорганизации, ответственности и культуры, умение грамотно выходить из конфликта, ссоры, без каких-либо последствий, помочь другим в сложных ситуациях (своим друзьям, сверстникам и родителям) [3].

Так же рассмотрим исследование, проведённое в городе Радужный в МБОУ СОШ №3. В связи с тем, что с 2012 года был принят ряд нормативно-правовых документов, таких как: «Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»; План первоочередных мероприятий до 2014 года по реализации важнейших положений Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы; «Рекомендации по организации служб школьной медиации» (30.10.2013 г.), была создана служба примирения под названием «Фабрика дружбы». За первые два года существования данной службы было рассмотрено 6 конфликтных ситуаций, четыре из которых относятся к сфере подростковых взаимоотношений, две к сфере нанесения материального ущерба. В данном примере решение всех конфликтов было достигнуто благодаря восстановительной технологии и качественно обученному, квалифицированному персоналу [4].

Таким образом, медиация в современном обществе становится очень необходима. Во время медиации необходимо дать понять оппонентам, что каждая их, казалось бы, нерешаемая проблема имеет выход. И именно они сами, как никто другой, знают решение. Развитие школьных служб примирения – это особый ключ, который подходит каждому [5]. За счёт их функционирования, сокращается количество правонарушений, конфликтных

ситуаций, развиваются навыки конструктивного общения в ученическом сообществе [6]. Подростковый возраст – это сложный период становления личности. Полностью исключить какие-либо столкновения в школьной среде не получится [7]. Поэтому главное – научиться выходить из конфликтов с наименьшими потерями для всех сторон, именно для этого и служит школьная медиация [8].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Быкова, Л.В. Служба школьной медиации. Заметки практика [Текст] / Л.В. Быкова // «Прообраз» Фонд поддержки образования. – СПб, 2016. – №2 (4). – С. 84.
2. Рыженко, С.К. Служба школьной медиации: практическое руководство [Текст] / С.К. Рыженко, Л.М. Маркова. – Краснодар, 2017. – С. 28.
3. Жукова С.Л. Медиация: теория, практика, перспективы развития [Текст] // Сборник материалов научно-практической конференции. - М.: ФГБУ «ФИМ», 2017. – С. 76.
4. Кутюков, Д.В. Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных ситуаций [Текст] / Д.В. Кутюков // Государство и право: теория и практика: материалы Международной научной конференции. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 127.
5. Минкина, Н.И. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития [Текст] / Н.И. Минкина, Д.С. Рог // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2013. – № 4. – С. 95.
6. Никитина Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Никитина Е.А., Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2015. - № 4 (17). - С. 129-136.
7. Чернышова, О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. - №1. –С.79.
8. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования : материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.

#### РЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ПО ЗАДОЛЖЕННОСТИ ПО АЛИМЕНТАМ

*Сердюк Игорь Николаевич, студент*

*Нескородов Илья Юрьевич, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье исследуются алиментные обязательства на стадии взыскания через суд, а также взыскание неустойки на обеспечение несовершеннолетнего ребенка посредством привлечения должника через судебные органы и службу приставов. Также рассматриваем заключение соглашения между бывшими супругами.*

Воспитание детей, забота и их содержание – обязанность родителей. Родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей. Материальное содержание детей является необходимой предпосылкой для обеспечения всех иных родительских прав и обязанностей. Родители имеют равные права и обязанности по материальному содержанию детей. А в тех случаях, когда они уклоняются от выполнения этой обязанности, алименты взыскиваются с них по суду.

Актуальность темы состоит в том, что алиментные обязательства являются одним из важнейших институтов семейного права, т.к. он обеспечивает имущественные гарантии лиц, которым социально необходимы данные гарантии и предоставляет содержание нуждающимся нетрудоспособным лицам. На сегодняшний день алиментные обязательства членов семьи есть одна из актуальнейших проблем, стоящих перед современной юридической наукой.

Алименты (alimentum с лат. — «питание») — средства (деньгами или натурой) для питания (содержания), которые закон обязывает выплачивать одного из супругов другому, родителя— несовершеннолетнему ребёнку, взрослого ребёнка— пожилому родителю, ит.д. Могут выплачиваться или перечисляться добровольно или принудительно, в судебном порядке.

Таким образом, алиментное обязательство - это обязательство, в силу которого одно лицо обязано уплатить деньги другому лицу на его содержание или на содержание третьего лица на основании соглашения об уплате алиментов или решения суда. Само слово алименты произошло от латинского alimentum (питание, содержание) и означает средства, выделяемые одним членом семьи другому на содержание.

Таким образом, хотелось бы рассмотреть данную тему на примере. Условно 21.05. 2015 Прусь Т.В. с мужем развелась на основании решения мирового судьи мирового судебного участка. Ее бывший супруг никогда исправно не платил алименты на содержание ребенка, т.к. он скрывал свой истинный доход (т.е. свою заработную плату).

Прусь Т.В. обращается с исковым заявлением в мировой судебный участок 12.07.2017г. для рассмотрения дела о невыплате алиментов несовер-

шеннолетнему Прусь В.А. Прусь Т.В. ссылаясь на ст. 80,81 СК РФ, просит взыскать с Прусь А.В. алименты в размере  $\frac{1}{4}$  всех видов заработка ежемесячно на Прусь В.А. до его совершеннолетия. Председательствующий удовлетворяет данное требование.

Но должник не стремится выплачивать алименты на протяжении нескольких лет и задолженность по алиментам вырастает. А ст. 115 СК РФ устанавливает ответственность за несвоевременную уплату алиментов. Так, при образовании задолженности по вине лица, обязанного уплачивать алименты по решению суда, виновное лицо уплачивает получателю алиментов неустойку в размере одной второй процента от суммы невыплаченных алиментов за каждый день просрочки. Таким образом, Прусь А.В., уклоняясь от уплаты алиментов, получил еще дополнительную выплату (при задолженности), в виде неустойки на обеспечение своего несовершеннолетнего ребенка.

В качестве главного недостатка судебного разрешения данного вида конфликта можно отметить, что судебное решение не исключает уклонения от принятого решения. Также есть способы частичного уклонения от алиментов на законных основаниях. Например, когда мужчина уходит из семьи, обзаводится другой семьей. В ней появляется ребенок и новая жена (законная) подает на алименты, т.е. те проценты от зарплаты (в основном на одного ребенка – 25%, на двух – 33%), которые предназначались на ребенка от первого брака суд делит на двоих детей (ребенка от первого брака и на ребенка от второго брака). Соответственно в новой семье остается часть денег, которая, по сути, предназначалась для первого ребенка по алиментным обязательствам.

Родители вправе самостоятельно определять порядок и форму предоставления содержания несовершеннолетним детям, в том числе путем заключения соглашения об уплате алиментов. Оформление подобного соглашения зачастую исключает возможность возникновения конфликтов между родителями ребенка по вопросам взыскания алиментов, позволяет сократить издержки сторон, связанные с судебным разбирательством, экономит время и нервы. Соглашение об уплате алиментов представляет собой добровольное, взаимовыгодное решение, основанное на цивилизованном подходе родителей к вопросу содержания детей.

Соглашение об уплате алиментов на детей может быть заключено как во время брака, так и после его расторжения. Оно заключается в письменной форме и должно быть в обязательном порядке нотариально удостоверено. Отсутствие нотариального удостоверения влечет недействительность соглашения.

Существенными условиями соглашения являются: размер, способ и порядок уплаты алиментов на детей.

Размер алиментов на детей, уплачиваемых по соглашению, определяется сторонами самостоятельно, однако он не может быть менее следующих значений: на одного ребенка – одной четверти, на двух детей – одной тре-

ти, на трех и более детей – половины заработка или иного дохода плательщика алиментов.

Алименты на ребенка могут уплачиваться в долях к заработку или иному доходу плательщика; в твердой денежной сумме, выплачиваемой периодически (например, ежемесячно, ежеквартально, два раза в год); в твердой денежной сумме, выплачиваемой единовременно; путем предоставления имущества (например, жилого помещения, автомашины, земельного участка или ценных бумаг), а также иными способами, относительно которых достигнуто соглашение.

Порядок уплаты алиментов может быть определен: путем личной уплаты алиментов; путем уплаты алиментов через третьих лиц (бабушку, дедушку или других родственников); почтовым или телеграфным переводом алиментов по домашнему или иному указанному получателем алиментов адресу; путем перечисления алиментов на счет получателя в коммерческом банке или кредитном учреждении и т.п.

Соглашение об уплате алиментов может быть изменено или расторгнуто в любое время по взаимному согласию сторон. Изменение или расторжение соглашения об уплате алиментов на ребенка должно быть произведено в той же форме, что и само соглашение об уплате алиментов, т.е. в письменной форме с обязательным нотариальным удостоверением. Односторонний отказ от исполнения соглашения об уплате алиментов на детей или одностороннее изменение его условий не допускаются.

В случае существенного изменения материального или семейного положения сторон и при недостижении соглашения об изменении или о расторжении соглашения об уплате алиментов заинтересованная сторона вправе обратиться в суд с иском об изменении или о расторжении этого соглашения.

В рассматриваемом примере использовался способ альтернативного принятия решения: мировое соглашение. родители пришли к соглашению о частичной выплате неустойки в пользу несовершеннолетнего.

Таким образом, споры о взыскании алиментов составляют основную категорию среди всех дел. Каждое десятое дело, рассматриваемое судами – дело о взыскании алиментов. С этими спорами связаны вопросы об алиментных обязательствах, в правовое регулирование которых Семейным кодексом РФ внесены существенные изменения.

Если возникло алиментное обязательство, то лицо обязано уплачивать другому лицу на содержание несовершеннолетнего ребенка денежные средства в размере, установленном либо судом, либо приставом – исполнителем. Необходимо учесть, что, если должник не уплачивает алименты, то возникает неустойка, которую все равно поздно или рано надо будет выплатить. Также есть еще один вариант решения выплаты алиментов, посредством которого родители заключают так называемое мирное соглашение об уплате алиментов, которое представляет собой добровольное и взаимовыгодное решение, основанное на нормальном подходе родителей к

вопросу содержания несовершеннолетних детей. Такое соглашение исключает возникновение конфликтов между родителями и тем самым экономит расходы, которые связаны с обращением в суд. Следует помнить, что добровольное соглашение между бывшими супругами может быть либо изменено, либо расторгнуто по взаимному согласию сторон и не в коей мере не допускается отказ от исполнения соглашения об уплате алиментов в одностороннем порядке. Если же происходит изменение или расторжение соглашения, то заинтересованная сторона вправе обратиться в суд с иском об изменении или о расторжении этого соглашения.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ванюхин О.В. Алименты на содержание несовершеннолетних детей и меры их обеспечения// Российская юстиция.2014. №6
2. Малешин Д.Я. Исполнительное производство (функции суда).- М.: Городец, 2017
3. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.
4. Мамедова М.К. Проблемы исполнения решений судов по делам о взыскании алиментов на содержание несовершеннолетних детей // Юридический вестник ДГУ. 2016. №3
5. Мосиенко Т.А., Матчанова А.М., Храмова В.В. Актуальные вопросы исчисления задолженности по алиментным обязательствам. М.: 2016
6. Копылова Т.Ю. Проблема самоуправления в психологической науке // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 310-314

#### МЕДИАЦИЯ В РОССИИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

*Сергеевский Никита Александрович*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В работе рассмотрены механизмы альтернативных способов досудебного, судебного и внесудебного разрешения социальных и экономических конфликтов, определены проблемы и выявлены перспективы развития медиации в Российской Федерации.*

Медиация начала развиваться во второй половине XX в. и получила признание по всему миру при разрешении различных видов споров. В Российской Федерации в 2010 г. был принят Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», определяющий процедуру медиации как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добро-

вольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [1, с. 129-132].

Ориентируясь на международный и зарубежный опыт внедрения медиативных процедур, мы выделили следующие их преимущества:

- возможность снизить нагрузку на судебные органы (случаи судебного оспаривания медиативных соглашений единичны);
- возможность сэкономить финансы, время и эмоциональные силы участников спора, сохранить партнерские отношения в будущем;
- вероятность найти конструктивное решение, отвечающее реальному положению вещей;
- конфиденциальность, равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора, оперативность и простота процедуры и др.[2, с. 102]

Не смотря на то, что процедура медиации является достаточно эффективным способом разрешения конфликтов, по судебной статистике Российской Федерации посредством медиации спор был урегулирован менее, чем в 0,007% дел от числа рассмотренных.

Низкая востребованность процедуры медиации в России происходит, на наш взгляд, из-за ряда следующих причин:

- относительная новизна процедуры медиации;
- небольшое количество профессиональных медиаторов;
- отсутствие в большинстве судов специальных кабинетов для проведения примирительных процедур;
- невысокая активность просветительской работы о пользе медиации;
- неосведомленность конфликтующих сторон о медиации; необязательность проведения процедуры медиации до обращения в судебные инстанции;
- достаточно высокая стоимость услуг профессиональных медиаторов;
- процессуальная пассивность сторон при разрешении гражданских споров;
- относительно невысокий уровень правовой культуры граждан, отсутствие традиций по ведению переговоров [3, с. 107].

При разрешении конфликта мирным путем у сторон появляется возможность сохранить бизнес, партнерство и избежать судебных тяжб. В результате этого примирительные процедуры способствуют развитию экономических отношений, и в то же время освобождают суды от дел, которые могут быть разрешены добровольно.

Таким образом, ориентируясь на позитивный международный, зарубежный и отечественный опыт внедрения медиативных процедур, мы выделили их следующие преимущества: возможность снизить нагрузку на судебные органы, сэкономить финансы, время и эмоциональные силы участников спора, сохранить партнерские отношения в будущем, найти конструктивное решение, отвечающее реальному положению вещей, а также конфиденциальность, равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора, оперативность и простота процедуры и др.[4, с. 205-206]

Признавая ценность медиативных процедур, государство уделяет значительное внимание их совершенствованию. Верховный суд РФ по поручению Президента России внес в Государственную Думу пакет поправок (законопроект № 421600-7), уже принятых в первом чтении [5, с. 55-58].

В России, как и за рубежом, профессия медиатор является востребованной, общество и государство возлагают на деятельность данных специалистов большие надежды, т.к. именно медиатор является ключевой фигурой примирительных процедур и от уровня его профессионализма в большей степени зависит успех и эффективность альтернативных способов урегулирования конфликтов [6, с. 398].

В Российской Федерации с целью совершенствования и обеспечения более широкого применения примирительных процедур совершенствуется отечественное законодательство, в том числе и в отношении профессии медиатора [7, с. 85].

Таким образом, мы видим, что совершенствование регулирования примирительных процедур, осознание значимости медиации и привлечение внимания Президента РФ, Верховного Суда РФ позволит, на наш взгляд, судебной медиации эффективно реализовать основную функцию – оказание помощи конфликтующим сторонам в решении спорных вопросов [8, с. 21]; ускорить процесс разрешения спорных ситуаций, снизить количество судебных апелляций, обеспечить многообразие средств защиты прав граждан, способствовать повышению доверия к суду и в целом к институтам государства [9, с. 178; 10, с. 47].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамов, А.М. Альтернативные способы разрешения и урегулирования споров [Текст] / А.М. Абрамов. // Вестник ВЭГУ, 2012. – №4. – 305 с.
2. Актуальные вопросы применения медиации в различных сферах: сборник научных статей международной научно-практической конференции 19-20 апреля, 2018. – Ростов-на-Дону: ИП Беспаятнов С.В., 2018. – С. 102.
3. Архипкина, А.С. Медиация как способ защиты прав и свобод человека и гражданина [Текст] / А.С. Архипкина // Вестник БГУ, 2011. – №2. – С. 106-111.
4. Архипкина, А.С., Бабитинская, А.И. Медиативное соглашение как гражданско-правовая сделка: проблемы действительности [Текст] / А.С. Архипкина, А.И. Бабитинская // Сибирский юридический вестник, 2011. – №2. – С. 201-207.
5. Атабекова, А.А. Обучение студентов-юристов профессионально ориентированной лингвокультурной медиации [Текст] / А.А. Атабекова // Высшее образование сегодня, 2011. – №8. – С. 55-58.
6. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-

во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

7. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников [Текст] / Никитина Е.А., О.Л. Ворошилова // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. – Курск, 2018. – С. 84-180.

8. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

9. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2018. – № 4 (29). – С. 177-184.

10. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

#### ИНСТИТУТ ОМБУДСМЕНА - АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ФОРМА КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В ГОСУДАРСТВАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

*Скокова Анастасия Николаевна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье представлено исследование некоторых аспектов понятия омбудсмена как альтернативной формы разрешения споров в государствах Европейского союза.*

Лидерами и политическими деятелями большинства стран-членов Европейского союза проявляется высокая заинтересованность в сфере быстрого профессионального разрешения различного рода конфликтов с сохранением дружелюбных отношений между спорящими сторонами. Это свидетельствует о демократизации европейского сообщества, развитии диалоговых отношений между обществом и властью, а также усилении конструктивного сотрудничества по направлению «гражданин-государство».

Учитывая колоссальную загруженность судебной системы государств Европейского союза, а также длительность рассмотрения спорных вопросов, все более востребованной становится возможность достижения консенсуса посредством использования альтернативных способов разрешения

споров, не доводя дело до судебного разбирательства [1]. Альтернативные способы разрешения правовых конфликтов – это совокупность приемов и методов внесудебного урегулирования споров, в результате применения которых спорящие стороны заключают взаимоприемлемое соглашение. В качестве одного из таких способов конфликто разрешения в государствах Европейского союза можно привести институт омбудсмена [2].

Исследуя европейский опыт развития данной формы, уместно начать рассмотрение с раскрытия понятия «омбудсмен». По мнению международной ассоциации юристов данный термин трактуется следующим образом: «Служба, предусмотренная конституцией или актом законодательной власти, возглавляемая независимым публичным должностным лицом высокого ранга, которая ответственна перед законодательной властью, получает жалобы от пострадавших лиц на государственные органы, служащих, нанимателей или действующих по собственному усмотрению и уполномочена проводить расследования, рекомендовать корректирующие действия, представлять доклады» [3].

Немного иначе институт омбудсмена определяет Британская энциклопедия 1972 года, поскольку представляет его как орган, призванный для разбора жалоб граждан по вопросу злоупотребления бюрократического аппарата. Схожее понятие мы можем увидеть и во Всемирной энциклопедии: «Независимое публичное должностное лицо, расследующее жалобы граждан в отношении лиц правительственных органов». Юридическая энциклопедия акцентирует определение института омбудсмена в виде специального должностного лица парламента, которое уполномочено в наблюдении за законностью действий органов власти и соблюдении прав и свобод граждан той или иной страны.

Интересным является тот факт, что должность уполномоченного по правам человека в государствах Европейского союза имеет различные наименования в зависимости от территориального расположения государства. В Скандинавских странах установлено употребление названия «омбудсмен», в свою очередь, англоязычные государства наименовали омбудсмена Парламентским уполномоченным. В Северной Ирландии данная должность закреплена как Парламентский уполномоченный по делам администрации. Власть Португалии определила омбудсмена Блустителем справедливости, в Румынии омбудсмен имеет должность Адвоката народа, а государственная власть Польши видит в омбудсмене Представителя по правам граждан [4].

Для исследования уровня востребованности работы омбудсмена Европейского союза в сфере альтернативного разрешения правовых конфликтов был проведен анализ информационного ресурса уполномоченного. Омбудсмен Европейского союза координирует деятельность Европейской сети омбудсменов, которая объединяет более 90 национальных и региональных омбудсменов в Европе. Известно, что в среднем омбудсмен получает около 2000 жалоб в год от заявителей всей Европы, в том числе от

членов и сотрудников Европейского парламента. Около 60% от всех жалоб приходится на Европейскую комиссию, как и следовало ожидать, учитывая ее важную роль для граждан. Каждый год аппарат Европейского омбудсмена изучает около 500 запросов по вопросам простых и серьезных системных проблем [5]. Омбудсмен Европейского союза имеет право начать расследование и по собственной инициативе, но, как правило, более 95% его запросов основаны именно на жалобах. Известно, что подавляющее большинство запросов завершается выяснением отсутствия факта недобросовестного управления, но в случае выяснения ненадлежащей работы того или иного государственного органа омбудсмен дает рекомендации по исправлению ситуации и улучшению работы в будущем. Однако при возникновении серьезной проблемы и нежелании ответственных лиц Европейского союза следовать данным рекомендациям, омбудсмен имеет право на подготовку специального доклада Парламенту – редкий случай, но именно тогда омбудсмен официально призывает Парламент поддержать его рекомендации. Для института уполномоченного по защите прав и свобод человека и гражданина государств-членов Европейского союза, которые заинтересованы в использовании опыта разрешения правовых конфликтов посредством вступления в процесс омбудсмена, внесение в нормативную базу, регулирующую его деятельность, дополнений о возможных приемах и методах урегулирования споров в досудебном порядке может помочь в разработке общей стратегии и приоритетных целей обеспечения широкого распространения подобного процесса во многих странах мира [6]. Профессиональное содействие омбудсмена в поисках компромиссного соглашения будет актуально не только в решениях острых вопросов с органами власти, но и в бытовой сфере.

Таким образом, сегодня можно с определенностью утверждать, что институт омбудсмена имеет необходимость и достаточную эффективность не только как субъект контроля существующих государственных органов стран Союза, но и в качестве важного дополнения в решении споров на альтернативной основе, являясь при этом одним из наиболее эффективных способов урегулирования возникающих конфликтов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бондарчук Р. Ч. Роль и место института омбудсмена в современном мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25041656> (дата обращения: 18.04.2020 г.)
2. Ивашкевич Е. Ф. Значение института омбудсмена на современном этапе и развитие специализированных омбудсменов в зарубежных странах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36332963> (дата обращения: 18.04.2020 г.)
3. Колешко В. В. Институт омбудсмена как вид альтернативных способов разрешения споров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:



<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36620825> (дата обращения: 18.04.2020 г.)

4. Tarasova N.V. Civil and patriotic education of students by means of excursion activities in Russia in the second half of XIX - early XX centuries / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. - № 32 (2). - С. 262-265.

5. Официальный сайт Европейского омбудсмена [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.ombudsman.europa.eu/en/speech/en/109909> (дата обращения: 21.04.2020 г.).

6. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи [Текст] / О.В. Чернышова, // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.

#### **ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ**

*Соколов Евгений Александрович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются основные причины непопулярности альтернативных форм разрешения конфликтов в России.*

Многие авторы пишут о том, что в государствах, использующих альтернативные технологии урегулирования споров, более 70% гражданских дел заканчиваются до начала судебного разбирательства по существу. Например, И.В. Решетникова указывает, что в зарубежных странах до 95% дел, подаваемых в суд, заканчиваются урегулированием [1]. В литературе отмечается, что в настоящее время в России существует более 20 альтернативных способов разрешения споров (АРС). Однако Россия существенно уступает другим странам по количеству используемых АРС. Согласительные процедуры с участием посредников используются менее чем в 0,01% гражданских споров, наблюдается устойчивая тенденция к сокращению количества расчетов и их доли в общем числе судебных разбирательств. В 2015 году было заключено 121 тыс. судебных решений (0,8%), при этом общее количество рассмотренных судами гражданских и административных дел достигло почти 15 млн. В 2016 году этот показатель составил 103,573 населенных пункта из 18 млн случаев (0,7%), а в 2017 году – 94 тыс. населенных пунктов из 20 млн случаев (0,5%) [2]. Снижается и доля расчетов в арбитражных судах. Согласно статистике, дела были прекращены в связи с утверждением мировоззренческих решений в суде первой инстанции: в 2016 году – 35,1 тыс. дел (2,2%); в 2017 году – 29,5 тыс. дел

(1,7%); в 2018 году – 31 тыс. дел (1,6%). В результате осуществления арбитражной реформы в 2015 году благодаря принятию соответствующих законов осталось только четыре постоянных арбитражных учреждения, в то время как по некоторым оценкам, до 1 ноября 2017 года их было до 2,5 тыс. постоянных арбитражных учреждений [3]. По справедливому замечанию В. М. Жуйкова, альтернативный способ защиты в арбитражных судах практически разрушен. Несмотря на то, что примирение является обязательной задачей судопроизводства (ст. 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и ст. 2 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации), наличие специальных нормативных правовых актов, регулирующих арбитраж и медиацию, количество споров, разрешаемые с помощью АРС в России, крайне малы.

Многие авторы считают, что одними из главных причин непопулярности АРС в России являются отсутствие механизма выбора соответствующего метода разрешения споров и патерналистские настроения большинства граждан.

Если рассматривать проблему отсутствия механизмов выбора альтернативных форм решения споров, то одной из причин этого является недостаточная осведомленность юристов о видах и возможностях АРС [4], а также отмечается необходимость целенаправленной работы суда с целью формирования у конфликтующих сторон и их представителей осознания преимуществ мирного урегулирования споров по сравнению с обычной процедурой судопроизводства, повышения не только профессионального, но и общего образования [1].

Распространение АРС, безусловно, зависит от целенаправленной информационно-пропагандистской деятельности. Впрочем, только данных о том, что альтернативные техники урегулирования споров возможны, недостаточно. В настоящее время проблема заключается в необходимости правильного выбора метода АРС, соответствующего данному конфликту. Ф. Сандерс выдвинул идею, так называемого «суда со множеством дверей», которая заключается в использовании различных форм разрешения споров в зависимости от критериев, согласно которым споры должны проходить через те двери, которые подходят для разрешения конкретного спора. Следует отметить, что, несмотря на то, что идея «суда со множеством дверей» для разрешения споров проста, реализовать это непросто, потому что определение того, какие вопросы должны пройти через ту или иную дверь, не является легкой задачей [5]. Для решения этой проблемы в настоящее время во многих странах мира действуют многофункциональные центры разрешения споров. Таким образом, эффективность АРС напрямую зависит от определения соответствующего метода разрешения споров, а не просто от передачи информации о существовании таких методов сторонам [6].

Низкий процент примирительных процедур позволяет нам выдвинуть гипотезу о том, что Россия является судебным обществом. Однако это

предположение опровергается статистическими данными, согласно которым в случае возникновения конфликтных ситуаций, сложных или спорных, "терпеть" - это обычная стратегия для решения проблем для 53% населения России; 31% людей будет "жаловаться", искать помощи у вышестоящих органов или депутатов; 29% граждан обратится за профессиональной юридической помощью или в прокуратуру, или в суд [2]. Соответственно, в реальности гораздо меньше людей, которые сталкиваются с проблемами, требующими обжалования судебного решения. То есть половина населения страдает от проблем и ущемляет себя, а треть вместо судебных апелляций пытается искать защиты через другие патерналистские институты. Так, три четверти россиян на протяжении многих лет отрицательно отвечают на вопрос "Сможет ли большинство людей в России жить без постоянной поддержки, попечительства со стороны государства?". Следует отметить, что суды находятся на десятом месте среди способов разрешения конфликтов, играя меньшую роль в процессе разрешения споров в жизни простых граждан, чем президент, ФСБ, вооруженные силы, администрация президента, правительство, «олигархи», банкиры, финансисты, СМИ, прокуратуры. Разработка и активное использование АРС требуют инициативы, принятия ответственности за свои действия. Указанные качества появляются не в результате росчерка пера законодателя, а на определенном этапе развития гражданского общества [3].

Таким образом, для изменения ситуации в сфере альтернативных способов урегулирования споров в России необходимо реализовать концепцию «суда со множеством дверей» в разрешении споров; развивать свободу и инициативу граждан; тщательно продумать обязательные досудебные процедуры; отфильтровывать дела, которые могут быть урегулированы альтернативными методами как можно раньше.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Решетникова, И.В. И снова о медиации. Какой ей быть в России? [Текст] / И.В. Решетникова // Закон. – 2014. – № 1. – С. 84–89.
2. Воронежский, П.М. Некоторые причины непопулярности института медиации в Российской Федерации [Текст] / П.М. Воронежский // Российская юстиция. – 2016. – № 3. – С. 62–65.
3. Голубцов, В.Г. Примирительные процедуры в сфере экономического правосудия: тенденции и перспективы / В.Г. Голубцов // Закон. – 2013. – № 8. – С. 93–99.
4. Лескина, Э.И. Перспективы и проблемы деятельности судебных примирителей и медиаторов при урегулировании трудовых споров / Э.И. Лескина // Арбитражный и гражданский процесс. – 2019. – № 4. – С. 49–53.
5. Роцин, Д. Ю. Оптимизация института судебных расходов в гражданском процессе Российской Федерации / Д.Ю. Роцин // Администратор суда. – 2017. – № 2. – С. 25–28.

6. Никитина, Е.А. Психологические особенности самооценки в студенческом возрасте [Текст] / Е.А. Никитина, Т.Ю. Манаенкова. – Высшая школа и студенчество сегодня. Материалы Всероссийской научной конференции. – 2012. С.189-191.

#### ИССЛЕДОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ЗАВИСИМЫХ В РЕАБИЛИТАЦИОННЫХ ЦЕНТРАХ

*Сорокин Евгений Александрович, студент*

*Шаталова Надежда Анатольевна, старший преподаватель  
Юго-Западного государственного университета, г.Курск, Россия*

*В статье определена роль конфликтов для зависимых. Также изложено исследование конфликтов зависимых в реабилитационных центрах.*

Наркомания – это на сегодняшний день одна из самых главных проблем человечества. Она давно уже выбралась за рамки медицины. Наркомания – это всё-таки в первую очередь социальное явление. Наркотики обладают болеутоляющим эффектом, помогают отрешиться от неприятных мыслей, обязанностей, конфликтов и т.д. Для самого зависимого, членов его семьи и его окружения важно правильно, эффективно и корректно организовать взаимодействие. От этого зависит судьба человека, семьи, окружения и организации, в которой осуществляет трудовую деятельность зависимый.

Чаще всего в поле зрения исследователей попадают конфликты в семьях зависимых. Для этого есть как минимум две причины. Во-первых, именно наличие конфликтов приводит человека к употреблению ПАВ и соответственно к зависимости. Прежде всего, это конфликты в семье: родительской (отсутствие внимания или понимания), своей (неудовлетворенность аспектами семейной жизни) или потенциальной (межличностные проблемы в процессе поиска супруга). Во-вторых, именно в семью возвращается зависимый после лечения и реабилитации.

С другой стороны, кроме членов семьи с зависимыми контактируют сотрудники центров лечения и реабилитации зависимых. Стоит отметить, что от того каким образом будет организовано взаимодействие зависимых в процессе лечения и реабилитации зависят особенности и успешность их повторной социализации.

Вспомним, что любое взаимодействие характеризуется интегративными и дезинтегративными процессами. Последние проявляются в виде конфликтов. Конфликты зависимых, как и другие конфликты, могут быть деструктивными и конструктивными.

Осуществляя управление конфликтами в среде центра лечения и реабилитации зависимых его сотрудники способствуют конструктивному разрешению конфликтов. Это способствует личностному росту, обучению совместному проживанию и эффективному взаимодействию зависимых. По-

лучив опыт конструктивного решения конфликтов, зависимые не только не будут испытывать страх перед самим конфликтом, но и получают навыки управления им.

Прежде всего, выявим конфликты, с которыми встречаются зависимые в центре реабилитации. Для этого была проведена беседа с 25 зависимыми, проходящими реабилитацию в специализированном центре. Возраст участников беседы варьировался от 18 до 49 лет, из них было 4 девушки. Им был задан вопрос: С какими конфликтами вам приходится сталкиваться, находясь в реабилитационном центре?

Первым ответом, после небольшой паузы, было озвучено, что происходят конфликты между резидентом и резидентом. На этот ответ бурно отреагировала вся группа, что означало согласие всех опрашиваемых.

Следующим ответом практически единогласно был поддержан факт наличия конфликта между резидентом и консультантом. Данный факт вызвал активное обсуждение, в которую были включены порядка 20 человек.

Следующим прозвучал ответ «между резидентом и родственниками». Его поддержали 10-12 человек.

Одна из девушек отметила наличие внутреннего конфликта у зависимых. Ее ответ поддержала меньшая часть участников, в количестве 5 человек. Эта реакция (малая поддержка) была предсказуема, так как она своим поведением сформировала негативное отношение к себе.

Следующий ответ затронул конфликты, возникающие на бытовой почве (уборка, кухня, дежурства). Этот ответ поддержало около 15 человек, что указывает на актуальность данного конфликта.

Не обошли и тему конфликта между мужчиной и женщиной. Один из высказывающихся обозначил его как гендерный конфликт. Мужчины оживились, девушки заулыбались, из чего следует, что эта тема одна из актуальных.

Следом прозвучал ответ про преднамеренный конфликт. Группа оживилась начала приводить примеры. Большинство примеров относились к конфликтам типа «резидент – резидент». Исходя из этого, следует подчеркнуть, что это одна из его разновидностей.

Следующий ответ выделил наличие у зависимых неосознанных конфликтов. Группа задумалась, затем начала приводить примеры. Высказалось примерно человек 5, порядка 20 человек невербально подтвердили актуальность данного вида конфликта.

Конечно же, был затронут межвозрастной конфликт. Очень тяжело человеку употребляющего ПАВ долгие годы воспринимать информацию от человека, который на много моложе его.

Не успев остыть дискуссия по отношению к этому утверждению, следом возник еще один ответ: конфликт между веществами. Есть люди, которые употребляют разные виды наркотиков и наркоман употребляющий героин (медленный наркотик) будет тяжело воспринимать информацию от чело-

века который употреблял только алкоголь. Это происходит поскольку первый не сможет понять через что пришлось пройти второму и наоборот.

Заключительным был ответ от одного из лидеров данной группы, на которого большая часть группы опирается, чье мнение может являться авторитетным. Он отметил, что имеет место быть соревновательный конфликт и пояснил, что некоторая часть группы может стремиться к лидирующей позиции. Началась бурная дискуссия, в которую включилась большая часть группы примерно 20 человек.

Важно отметить, что в процессе опроса 5 человек принимали большую часть времени пассивное участие.

Конфликты являются причиной зависимости (как деструктивный метод их решения), но могут повысить эффективность лечения и реабилитации (при освоении конструктивных способов их решения). Тема конфликтов для зависимых актуальна и они с готовностью обсуждают ее. Беседа с зависимыми, находящимися в реабилитационном центре, позволила выделить следующие виды конфликтов: «резидент – резидент», «резидент – консультант», «резидент – родственники», гендерный, межвозрастной, внутренний, бытовой, соревновательный конфликт, преднамеренный и неосознаваемый конфликт, а также конфликт «между веществами».

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шаталова, Н.А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале: дис. ... канд. психолог. Наук:19.00.05 [Текст]/ Шаталова Надежда Анатольевна. – Курск, 2014 – 206 с.
2. Шаталова, Н.А. Взаимосвязь проблем лидерства, социального капитала и рефлексии / Н.А. Шаталова // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. научн. конф. (с междунар. участием). Курск, 21 – 22 октября 2011 г. Ч.1. / под общ. ред. А.С. Чернышева; Курск. гос. ун-т. – Курск: 2011. – С. 273–277.
3. Копылова Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления // Известия Юго-Западного государственного университета. 2012. № 5-1 (44). С. 285-288
4. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материалы V междунар. конф. молодых ученых 28–29 ноября 2013 года Москва / А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, Н.Е. Харламенкова, К.Б. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.
5. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.

## ПОСРЕДНИЧЕСТВО И ПРИМИРЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

*Стадниченко Никита Сергеевич, аспирант*

*Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается урегулирование конфликта в трудовом коллективе как неотъемлемая часть производственных отношений.*

Коллективные конфликты между работодателями и работниками организаций, регулярно возникают во всем мире, и поэтому большинство стран предлагают различные сторонние вмешательства и посреднические услуги для разрешения этих конфликтов. Кроме того, во многих странах развиваются профилактические формы обучения, содействия и примирения конфликтующих сторон. Одним из важных компонентов является поддержка социальных партнеров, особенно когда переговоры застряли, соглашения не могут быть достигнуты или может возникнуть эскалация конфликта. [1] В этом смысле традиции различаются между странами, поскольку в предоставлении такой посреднической помощи используются разные подходы. Конфликтующие стороны и конфликтные вопросы в коллективных трудовых конфликтах могут быть весьма разнообразными. Это может быть руководитель первой линии, конфликтующий со своей командой в рабочее время, директор школы в конфликте со спортивными учителями из-за спортивных сооружений в школе, управление банком в конфликте с заводским советом по выплате бонусов или высшее руководство горнодобывающей компании в конфликте с профсоюзами из-за условий труда. Конфликтующие стороны также могут быть на отраслевом или национальном уровнях. Конфликты на отраслевом и национальном уровнях обычно приводят к появлению других участников. Как правило, с обеих сторон профессиональные агенты представляют интересы основных сторон, ведя переговоры от имени работодателей, включая правительства и работников. [2]

Коллективные трудовые конфликты являются неизбежной частью жизни организации [3]. Противоречия между интересами и правами работников, руководства и владельцев, являющихся акционерами или государственными представителями, могут легко перерасти в деструктивные уровни [4]. По этой причине общества разрабатывают правовые рамки для урегулирования этих конфликтов. Важным элементом этих правил является роль третьих сторон в урегулировании конфликта. При традиционном подходе стороны обращаются в суд, предъявляют иск другому, и трудовой суд принимает окончательное решение. Коллективные конфликты часто являются дорогостоящими для организаций, а также для сотрудников, но не менее важно, они могут быть дорогостоящими для клиентов, пользователей и общества в целом. В этом смысле трудовые конфликты могут перерасти в социальные конфликты. Хотя насилие в отношении людей является

редкостью в большинстве развитых стран, увечья и даже убийство людей нередки в социальных конфликтах в странах со "сложной" историей и огромной дистанцией власти между компаниями и работниками, например во многих странах Южной Америки и Африки [5].

Коллективное управление конфликтами - это строго регламентированный процесс во всем мире. В большинстве стран действуют законы о труде, которые защищают объединение работников в союзы и рабочие советы, представляющие работников в организации. Кроме того, в большинстве стран мира работники имеют право на забастовку для защиты общих интересов. Поскольку забастовки и другие коллективные действия сопряжены с большими издержками, во многих странах эти действия являются законными только тогда, когда они организованы официально признанными организациями, такими как профсоюзы. Обычно стороны имеют возможность обратиться в суд, однако в некоторых западных странах судебная система рушится, что является дорогостоящим для партий и правительства, и их решение может не решить основополагающих вопросов. По этой причине государства облегчают использование посредничества для разрешения трудовых конфликтов. [6] Третьи стороны в коллективных конфликтах могут играть много разных ролей. И по всему миру мы находим большое разнообразие вариантов посредничества. Существует целый ряд арбитров и посредников, которые могут выступать в качестве третьих сторон. Когда ставки высоки и конфликт обостряется, часто публичные лица, политики, религиозные лидеры или мэры выступают в качестве третьих сторон. Третьи стороны в этом определении могут иметь разные роли и позиции, связанные с обществом, культурой, а также уровнем эскалации и конкретными вовлеченными сторонами. Существует широкий спектр используемых терминов, которые способствуют некоторой путанице. В некоторых странах мы наблюдаем, что то, что официально называется «посредничество», имеет в основном характеристики арбитража и часто является очень формальным процессом, когда представители конфликтующих сторон ведут переговоры о решениях, а третья сторона часто действует оценочным образом. [7]

Коллективные трудовые конфликты являются неизбежной частью трудовых отношений. Такие конфликты могут иметь место на разных уровнях; от цеха, внутри организаций, до отраслевого и национального уровня. Во всем мире наблюдается снижение количества обостренных трудовых конфликтов. Также во всем мире пропагандируются различные формы примирения и посредничества. Во многих странах конструктивное урегулирование коллективных трудовых конфликтов осуществляется посредством законодательства, социального диалога и посредничества. В настоящее время эмпирические исследования показывают, что наблюдается недостаточная разработанность различных механизмов регулирования для третьих сторон.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Браун, В. Стронные процессы в трудовых спорах [Текст] / В. Браун // Руководство по урегулированию конфликтов в организациях. – 2014. – С. 135–149.
2. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход. – 2018. – С. 254-260.
3. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
4. Копылова, Т.Ю. Поведение в различных жизненных ситуациях как объект психического самоуправления [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. - 2012. - № 5-1 (44). - С. 285-288.
5. Elgoibar, P. Укрепление доверия и конструктивное управление конфликтами в организациях [Текст] / P. Elgoibar, M. Euwema, M.L. Munduate // Разрешение конфликтов. – 2016. – С.46-48.
6. Сарычев, С.В. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / С.В. Сарычев, О.В. Чернышова. – Москва: Профессиональное образование, 2017. - 68 с.
7. Бадд, Дж. Улучшенные метрики для процедур разрешения споров на рабочем месте [Текст] / Дж. Бадд // Производственные отношения, журнал экономики и общества. – 2008. – С. 460–479.

**ВЛИЯНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПАБЛИКОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ НА РАЗВИТИЕ КОНФЛИКТА МЕЖДУ НАСЕЛЕНИЕМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ПАБЛИКА «КУРСКИЙ БОМОНД»)**

*Суховецкая Диана Геннадьевна  
Хачикян Наира Арамаисовна*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Интернет-коммуникации – это вид коммуникаций, обладающий мощным потенциалом для развития взаимодействия между населением и органами власти, причём движение информации по каналам может осуществляться в обоих направлениях*

В современной российской действительности отношения между населением и властью характеризуются недостаточной прозрачностью, наличием большого количества взаимных претензий. Принятие управленческих решений без учета мнения общественности не только усугубляет недоверие, но и снижает эффективность решения социальных и экономических про-

блем. Отсутствие доверия приводит к негативной оценке даже действий, реально отвечающих потребностям граждан. Недоверие – благодатная почва для возникновения конфликтов.

Традиционными формами коммуникации между гражданами и органами власти являются индивидуальные формы обращений – по почте, в рамках приемов и телефонных обращений. Ни одна из этих форм не обеспечивает публичности и прозрачности; имеются сложности с получением обратной связи. Например, человек пишет жалобу, получает формальный ответ о том, что она будет рассмотрена – и не может проследить дальнейшие действия ответственных лиц. Передача информации от органов власти населению также сопряжена с трудностями. Можно указать следующие коммуникационные барьеры такого взаимодействия:

- неверный выбор каналов коммуникации. Так, например, традиционным каналом оповещения являются газеты. Еженедельный тираж газеты «Курская правда» составляет 29 тысяч экземпляров [5], «Курские известия» - 30 тысяч экземпляров [6]. По состоянию на начало 2019 года численность населения Курской области составляет 1107 тыс. чел. [4, с. 12], соответственно, сложно говорить о достаточно полном охвате. При этом, по данным опросов ВЦИОМ, чаще печатную прессу читают люди пенсионного возраста: хотя бы иногда 84%, а опрошенные 18-24 лет – всего 61%. Если говорить о регулярном чтении газет, различия в разных возрастных группах усиливаются [0],
- культурно-исторические барьеры, выражающиеся в предрасположенности общества к эскалации противостоятий между населением и властью,
- организационные барьеры, проявляющиеся из-за недостатка квалификации сотрудников органов власти, на которых возложена работа с общественностью,
- ресурсные барьеры, обусловленные тем, что у органов власти нет достаточно технической и материальной базы, временные ресурсы, которые можно затратить на работу с общественностью, недостаточны [8, с. 110].

Ф.И. Шарков отмечает, что «одним из важнейших показателей развития государственности, и прежде всего в социальной сфере, является интенсивность и широта его информационно-коммуникативной активности» [9, с. 113]. При этом важной тенденцией развития общества является переход от массмедиа к гипермедиа. Это означает, что грань между читателями и создателями медиа размывается: читатель начинает участвовать в конструировании сообщений. Органы власти не могут полностью контролировать такие информационные потоки, но могут их инициировать, создавая условия для развития информационной культуры.

Интернет-коммуникации – это вид коммуникаций, обладающий мощным потенциалом для развития взаимодействия между населением и органами власти, причём движение информации по каналам может осуществ-

ляться в обоих направлениях [2, с. 67]. Одной из ключевых площадок при этом являются социальные сети.

В России самой популярной социальной сетью является ВКонтакте (в то время как в мире – Facebook). Распределение российских пользователей ВКонтакте по возрастным категориям представлено в таблице 1 [7].

Таблица 1  
Распределение пользователей ВКонтакте в России  
по возрастным группам

Возраст	Доля пользователей, %
До 18 лет	17,39
18-24 лет	22,22
25-34 лет	31,45
35-44 лет	16,75
45-54 лет	6,69
55 и старше	5,49

В социальной сети ВКонтакте создана официальная группа «Курская область» (30 тысяч подписчиков). Анализ активности за неделю (с 16 по 22 марта 2020 года) приведен в таблице 2.

Таблица 2  
Анализ активности в группе «Курская область»

Показатель	Значение
Число публикаций	70
Среднее число «лайков»	123,2
Среднее число комментариев	16,5
Среднее число репостов	16,1
Максимальное число комментариев к одной публикации	362
Число публикаций без комментариев	11

Для сравнения, в таблице 3 приведены аналогичные показатели одного из популярных курских пабликов – «Курский Бомонд» (134 тысячи подписчиков).

Таблица 2  
Анализ активности в группе «Курский Бомонд»

Показатель	Значение
Число публикаций	124
Среднее число «лайков»	354,5
Среднее число комментариев	85,8
Среднее число репостов	11,6
Максимальное число комментариев к одной публикации	654
Число публикаций без комментариев	15

При количестве подписчиков больше в 4,5 раза, среднее число комментариев больше в 5,2 раза. Необходимо учитывать, что в «Курском Бомонде» часть публикаций носит рекламный характер, и комментарии к ним закрыты. Ключевым отличием контента является то, что в «Курском Бомонде» любой пользователь может предложить новость, и если администратор сочтет ее актуальной, она будет опубликована. Администрация Курской области осознает значимость и потенциальную пользу от мониторинга пабликов ВКонтакте и отслеживает наиболее резонансные проблемы. Ряд публикаций повлек за собой оперативное решение поднятых проблем уполномоченными органами, после чего появился хештэг #магияКБ, которым отмечают публикации с региональными и местными проблемами, точки конфликта, а также последующее развитие событий. В частности, этим хештэгом были отмечены такие проблемы:

- сжигание отходов,
- заброшенные (не законсервированный должным образом) объекты незавершенного строительства на Льговском повороте (проблема решена),
- начисления ПАО «Квадра»,
- траншея на тротуаре на ул. Орловская (проблема решена),
- провал на мосту на ул. Фрунзе (проблема решена),
- незаконная свалка на ул. Бойцов 9-ой Дивизии (проблема решена).

Решение проблем вызывает активную положительную реакцию со стороны подписчиков (несколько десятков комментариев к каждой публикации).

Таким образом, не вызывает сомнений, что социальные сети имеют мощный потенциал как инструмент смягчения конфликтов между региональной и местной властью и населением. При этом речь идет об использовании не только официальных аккаунтов органов власти и отдельных должностных лиц, но и о различных пабликах, в которых люди активно обсуждают имеющиеся проблемы. Хотя в настоящее время в Курской области этот инструмент задействован не в полной мере (например, администрация практически не реагировала на серию публикаций про бездомных собак), можно видеть положительные тенденции.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. ВЦИОМ: большинство россиян предпочитают читать газеты и журналы в бумажном виде [Электронный ресурс] // ТАСС. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/1691624>
2. Киселева, А.М. Социальные сети в процессе коммуникации между властью и обществом / А.М. Киселева, Е.А. Шпак // Вопросы управления. – 2015. - №6 (18). – С. 66-76.
3. Курская область [Электронный ресурс] // ВК. – Режим доступа: <https://vk.com/kurskadm>

4. Курская область в цифрах: статистический сборник. – Курск: Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области, 2019. – 94 с.

5. О газете [Электронный ресурс] // Курская правда. – Режим доступа: <https://kpravda.ru/about/>

6. О проекте [Электронный ресурс] // Курские известия. – Режим доступа: <https://kursk-izvestia.ru/about/>

7. Самые популярные социальные сети в России в 2020 году [Электронный ресурс] // VC.ru. – Режим доступа: <https://vc.ru/marketing/106865-samyue-populyarnye-socialnye-seti-v-rossii-v-2020-godu>

8. Старцев, А.А. Социальные сети в процессе коммуникации между властью и обществом / А.А. Старцев, Н.В. Гришанин // *Communicology*. – 2018. - №5. – С. 108-119.

9. Шарков, Ф.И. Информационно-коммуникационная парадигма развития российской государственности: научные дискуссии // *Communicology*. – 2014. - №1. – С. 111-119.

## МЕДИАЦИЯ В РАЗРЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

*Тант Син Вин, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Автор статьи проводит анализ медиации, как эффективного способа разрешения конфликтов и споров в образовательной среде. Результаты экспериментальной работы призваны привнести новые знания в область понимания эффективности использования медиации в разрешении конфликтов.*

Конфликты различного рода всегда присутствовали в школах. Ученые в области разрешения конфликтов в школах утверждают, что определенные отвлекающие факторы и помехи являются конфликтами, поскольку действия одного из партнеров по конфликту препятствуют, блокируют или мешают другому в его усилиях достичь своей цели [1, с. 37-51].

На международном уровне в течение многих десятилетий ученые в области разрешения конфликтов были заинтересованы в том, чтобы внести теоретические и эмпирические знания в концептуализацию конфликта. Обсуждение этой концепции привело к общему мнению о том, что конфликт является многогранной концепцией.

Дойч утверждал, что конфликт может иметь как конструктивный, так и деструктивный потенциал. В рамках конструктивного потенциала мы можем понимать конфликты как призывы к обучению, личностному и социальному развитию, а также возможности для перемен [2, с. 19-35].

Учителя, являясь важными участниками процесса социализации, призваны помочь детям справляться с трудностями в обучении и развитии. В психолого-педагогических исследованиях взаимоотношения учителя и ученика определены как важный фактор школьной адаптации ребенка. Отношения «учитель-ученик» различаются по эмоциональному критерию, что в свою очередь определяет конфликтность поведения, психологическое единство и понимание между субъектами данных отношений. Конфликт возникает в образовательной сфере, чаще всего из-за диссонансного взаимодействия и отсутствия эмоциональной связи между педагогом и обучающимся [3, с. 1-15].

Саморегуляция обучающегося в процессе получения им основных знаний, умений и навыков, может стать ведущим звеном в разрешении конфликтов. Саморегуляцию можно определить как процессы, служащие для модуляции реактивности. Хорошая саморегуляция связана с улучшением школьной готовности и адаптации. Она помогает детям ориентироваться в общеобразовательном пространстве, направляя их поведение в преодолении негативных эмоций (например, страх, тревога) и побуждение их получать хорошие академические результаты, поддерживать тесные отношения с учителями и сверстниками, а также соблюдать школьные правила и нормы общественной жизни [4, с. 711-731].

При анализе экспериментальных данных различных ученых, занимающихся исследованием данной проблемы, было установлено, что большинство авторов рекомендуют рассматривать конфликт в ситуации «вне места». Этот прием направлен на то, чтобы заставить педагогов говорить о возникающих конфликтах. В качестве отправной точки для интервью были использованы следующие вопросы: «Как вы понимаете подобную ситуацию?», «А, что бы вы сделали при решении данного конфликта?», «Что это за конфликт?», «С чего начинается конфликт?» [5, с. 805-831].

Надо заметить, что все участники конфликта должны быть заинтересованы в его урегулировании. Задача медиатора видится, прежде всего, в тщательном рассмотрении различных, иногда полностью противоположных миров, встретившихся в конфликте людей [6]. Затем в открытом обсуждении предъявленных ими позиций пытаться сделать противостоящие стороны способными на контакт друг с другом и на обмен мнениями. Это предполагает освобождение от обязанности найти объективную истину [7, с. 20-26]. Речь идет о проработке различий существующих версий и, соответственно, значений проблемы, об обсуждении и взвешивании всех «за» и «против» со всеми заинтересованными лицами в поиске удовлетворяющего всех решения [8, с. 396].

Эксперт своими наводящими вопросами, должен подвести педагога к пониманию того, когда конфликтная ситуация переходит к конфликту [9, с. 62]. Педагог должен четко улавливать сигналы, устанавливать тактики поведения в конфликте, а также грамотно решать возникшее разногласия и

уметь проводить профилактическую работу, в том числе и с использованием медиативных техник [10, с. 226].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ilse H., Kristoffer L., Agneta L. Teachers' Understandings of Emerging Conflicts. [Text] / H. Ilse, L. Kristoffer, L. Agneta // *Scandinavian Journal of Educational Research*, 2020. – Vol. 64. – No. 1. – S. 37–51.
2. Johansson E., Emilson A. Conflict and resistance: Potentials for democracy learning in preschool [Text] / E. Johansson, A. Emilson // *International Journal of Early Years Education*, 2016. – Vol. 24. – No. 1. – S. 19–35.
3. Jian B. L., Eva Y. H.L. Teacher–student conflict and preschoolers' adjustment in the transition to primary school: the role of child self-regulation and parents' positive relations with others [Text] / B. L. Jian, Y. H.L. Eva // *Early education and development*, 2018. – S. 1–15.
4. Blair C., Raver C.C. School readiness and self-regulation: A developmental psychobiological approach [Text] / C. Blair, C.C. Raver // *Annual Review of Psychology*, 2015. – Vol 66. – No. 1. – S. 711–731.
5. Lönngrén J., Ingerman Å., Svanström M. Avoid, control, succumb, or balance: Engineering students' approaches to a wicked sustainability problem [Text] / J. Lönngrén, Å. Ingerman, M. Svanström // *Research in Science Education*, 2017. – Vol. 47. – No. 4. – S. 805–831.
6. Кузнецова А.А., Ворошилова О.Л., Никитина Е.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации: мультимедийное учебное пособие. – Курск, 2018.
7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // *Ожирение и метаболизм*, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20–26.
8. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // *Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова*. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
9. Пенионжек, Е.В. Правовое воспитание граждан как результат реализации процессов медиации [Текст] / Е.В. Пенионжек // *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. – 2017. – № 1 (75). – С. 62.
10. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // *Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции*. – Курск, 2009. – С. 225–229.

#### МЕДИАЦИЯ КАК СОВРЕМЕННЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ И СПОРОВ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

*Тарасова Ангелина Владимировна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Автор статьи проводит анализ медиации, как эффективного способа разрешения конфликтов и споров в сфере интеллектуальной собственности. В работе делается акцент на правовую базу развития медиации в Российской Федерации, использования которой позволит снизить нагрузку с судебных органов и соблюсти интересы всех участников спора.*

В настоящее время конфликты и споры в сфере интеллектуальной собственности (ИС) относятся к сложным делам по критерию их правовой сложности. Л.А. Новоселова говорит о том, что в делах, связанных с защитой ИС, смыкаются административное и гражданское право, причем порой в самых необычных сочетаниях, требующих определенных знаний [1]. Автор подчеркивает, как в Суде по интеллектуальным правам активно реализуется совокупность мер организационного характера, основным предназначением которых выступает, во-первых, популяризация в российской правовой практике процедуры медиации в качестве основной альтернативы судебному разрешению правовых споров, во-вторых, обеспечение доступности института медиации для всех заинтересованных лиц [2].

Медиация существует с того момента, как появились споры и конфликты. Для разрешения споров и конфликтов прибегали как к переговорам между конфликтующими сторонами, так и к медиации (посредничеству), которую можно назвать особым видом переговоров с участием нейтрального лица [3].

Правовую базу развития медиации в Российской Федерации на современном этапе составляют Федеральный закон РФ от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [4] и Приказ Минобрнауки РФ от 14.02.2011 г. № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» [5]. Вслед за ними необходимые изменения были внесены в ГПК РФ, АПК РФ, а также ФЗ от 24 июля 2002 г. № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации». Настоящее законодательство РФ содержит достаточное количество способов досудебного урегулирования указанных споров, включая процедуру медиации, которая в сфере интеллектуальной собственности представляется особенно актуальной в настоящий момент. Медиация в сфере ИС основана на принципах добровольности сторон при обращении к данной процедуре, конфиденциальности разбирательства, взаимоуважении и равноправии сторон конфликта, прозрачности данной процедуры, а также нейтральности, квалифицированности и ответственности медиатора. Целью проведения процедуры медиации является достижение



сторонами взаимоприемлемого решения, что позволяет удовлетворить интересы всех сторон спора по поводу объектов интеллектуальной собственности, в отличие от судебного способа рассмотрения данного спора, в котором одной из сторон будет отказано в удовлетворении её требований.

Согласно ст. 2 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [4], процедура медиации является способом урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими обоюдного принятого взаимоприемлемого решения. Медиаторы – это независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников для урегулирования спора и нахождения оптимального решения по существу вопроса. Ст. 3 данного нормативного акта указывает, что процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора. В результате проведения данной процедуры стороны заключают медиативное соглашение, которое по смыслу ст. 2 Закона является соглашением, достигнутым сторонами в результате применения процедуры медиации к спору или спорам, к отдельным разногласиям по спору и заключенное в письменной форме. Из приведенных законодательных норм следует вывод, что механизм государственного принуждения в данном случае отсутствует. Стороны должны проявить заинтересованность в исполнении достигнутого взаимоприемлемого решения самостоятельно.

Дело в том, что психология нашего общества на данный момент такова, что любыми способами привлечь к ответственности нарушителя права, восприятие судебного решения как более «ценного» судебного акта по сравнению с определением о прекращении производства по делу, нежелание брать ответственность за разрешение конфликта на себя, низкий уровень правовой культуры и т.д. [6, с. 24-28]. Это и является в большинстве случаев препятствием разрешать споры и конфликты в медиативном порядке. Их цель состоит в принудительном, а не взаимоприемлемом решении. Как показывает практика, участники спора редко настроены на мирное урегулирование конфликта и стремятся любыми способами привлечь к ответственности нарушителя [7, с. 20-26]. Чтобы с помощью медиатора (посредника) договориться по целому ряду вопросов, который, как правило, невозможно разрешить в ходе одного судебного процесса, продолжают идти в суд [8, с. 397]. А между тем в данном случае именно медиативная практика могла бы стать в большинстве случаев наиболее приемлемым и перспективным решением. Очень точно сформулировал суть спора Эрик Уилберс: «споры в суде – это спор о прошлом, а когда договариваетесь в медиативном порядке – взгляд в будущее» [9]. Данное мнение как нельзя лучше отражает перспективы развития медиации как одного из приоритетных направлений совершенствования существующих механизмов урегулирования споров и защиты нарушенных интеллектуальных прав [10, с. 46].

Несмотря на плюсы медиации, в РФ пока используют форму судебного делопроизводства. Возможно, медиацию нужно вносить как способ обязательного досудебного регулирования и на этапе мирного соглашения споров, потому что судебные разбирательства процесс небыстрый и для достижения каких-то результатов, лучший способ – урегулирование.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Не стоит ограничивать роль суда по интеллектуальным правам лишь рассмотрением дел. Интервью с Л.А. Новоселовой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://superpressa.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=658:2014-09-16-11-16-13&catid=3&Itemid=31](http://superpressa.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=658:2014-09-16-11-16-13&catid=3&Itemid=31) (дата обращения 11.04.2020).
2. Новоселова Л.А., Серго А.Г. О перспективах использования медиации для урегулирования конфликтов, связанных с интеллектуальной собственностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-perspektivah-ispolzovaniya-mediatsii-dlya-uregulirovaniya-konfliktov-svyazannyh-s-intellektualnoy-sobstvennostyu/> (дата обращения 11.04.2020).
3. Джалилов Э.А., Хусаинова О.В., Медиация в сфере интеллектуальной собственности, 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_42408500\\_38169991.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42408500_38169991.pdf) (дата обращения 11.04.2020).
4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2010г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения 11.04.2020).
5. Приказ Минобрнауки РФ от 14 фев. 2011г. № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» // Российская газета. – 2011. – 23 марта
6. Ворошилова О.Л., Россинская И.А. К вопросу формирования связной монологической речи у детей с ОНР старшего дошкольного возраста [Текст] / О.Л. Ворошилова, И.А. Россинская // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2015: сборник научных трудов. – Курск, 2015. – С. 24-28.
7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.
8. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

9. Уилберс Эрик, Дискуссия в рамках круглого стола Центра международной торговли Москвы: «Медиация в сфере интеллектуальной собственности в России», 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://wtcmoscow.ru/services/international-partnership/intel-invest/news/mediatsiya-v-sfere-intellektualnoy-sobstvennosti-alternativnyu-put-razresheniya-sporov.html> (дата обращения 11.04.2020).

10. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.

### ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕЖГРУППОВЫХ КОНФЛИКТОВ

*Тарасова Надежда Владимировна, к.пед.н., старший преподаватель  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена исследованию основных особенностей межгрупповых конфликтов на примере студенческой группы. Полученные экспериментальные данные способствуют пониманию механизмов конфликтного поведения в студенческой группе, нахождению эффективных способов разрешения конфликтов.*

В настоящее время целью современного образовательного процесса является не только усвоение обучающимся определенного объема знаний, умений, навыков, но и развитие у него способностей к сотрудничеству с другими людьми, готовности к быстрому реагированию на наступающие перемены в обществе, соответствия востребованным в настоящее время требованиям работодателя, самоактуализации и самообразованию [1, с. 142].

Знание психологических особенностей межгрупповых конфликтов: величины группы, ее сплоченности, единства, организованности, сферы развертывания конфронтации, его предмета, во многом определяет способ систематизации конфликтов [2, с. 45].

С целью оптимизации учебного процесса необходимо учитывать личностные характеристики, особенности процесса формирования отношений в группе, составляющие познавательной сферы [3, с. 382].

Нами было проведено пилотажное исследование по изучению личностных особенностей студентов и внутригрупповых отношений в студенческой группе. Исследование проводилось на группе студентов первого курса механико-технологического факультета Юго-Западного государственного университета (28 человек).

С помощью стандартизированных методов был рассмотрен ряд психолого-педагогических характеристик: «тип» восприятия индивидом группы (Методика А.Реан); уровень тревожности (Методика Ч.Д. Спилбергера - Ю.Л. Ханина); коммуникативные и организаторские склонности личности (Методика КОС-1); способность к управлению самопредъявлением в общении (Опросник М. Снيدر, Н.В. Амяга); уровень общительности (Опросник В.Ф.Ряховского); экстраверсия - интроверсия (Цифровой тест В. Мегедь, А.Овчарова); социальный интеллект (Тест Дж. Гилфорда, М.Салливана); тип темперамента (Опросник Г.Айзенка); индекс групповой сплоченности Сншора; направленность личности (Опросник Б.Басса); уровень развития эмпатийных тенденций (Опросник А.Меграбяна, Н. Эпштейна); социально-психологические свойства личности; лидерские способности (Методика Е. Жарикова, Е. Крушельницкова); оценка студентом психологического климата в группе (Методика А.Ф. Фидлера) [4, с. 17-78].

Математическая обработка результатов проводилась с помощью компьютерной программы STATISTICA 6.0. (корреляционный и кластерный анализ) на групповом уровне.

В ходе нашего исследования были выделены два кластера, в которые вошли как личностные характеристики, особенности групповых отношений, так и когнитивные характеристики.

Первый кластер с высокой степенью близости составляют такие личностные особенности, как коммуникативные и организаторские склонности, и такие когнитивные, как оригинальность, гибкость, полнезависимость и, с меньшей степенью близости, – категоризация. С категоризацией тесно взаимосвязаны личностные характеристики, как экстравертированность, под которой понимается общительность, импульсивность, гибкость поведения, большая инициативность и высокая социальная адаптированность (0,90,  $p \leq 0,05$ ); организаторские склонности личности - умение четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, участие в групповых мероприятиях, умение влиять на людей, стремление проявить инициативу (0,82,  $p \leq 0,05$ ); способность к управлению в общении (0,80,  $p \leq 0,05$ ); социально-психологические свойства личности (0,91; 0,85; 0,83,  $p \leq 0,05$ ). Отрицательная корреляционная зависимость выявлена между категоризацией и такими личностными характеристиками и особенностями групповых отношений, как индивидуалистический «тип» восприятия индивидом группы, когда индивид относится нейтрально к группе, уклоняясь от совместных форм деятельности и ограничивая контакты в общении (-0,76,  $p \leq 0,05$ ); ситуативная и личностная тревожность (-0,82; -0,72,  $p \leq 0,05$ ).

Во второй кластер с меньшей степенью близости вошли практичность, интуитивность, предметность, уникальность – характеристики познавательной сферы; прагматический тип восприятия индивидом группы, когда «группа оценивается с точки зрения полезности, устанавливаются контакты лишь с наиболее компетентными источниками информации, способны-

ми оказать помощь» и коллективистический тип восприятия – «группа рассматривается, как самостоятельная ценность, при этом наблюдается заинтересованность в успехах каждого члена группы и стремление внести свой вклад в жизнедеятельность группы», как составляющие внутригрупповых отношений [4, с. 262-265].

Стоит отметить, что в ходе нашего исследования студентов первого курса было выявлено, что с такой важной характеристикой групповых отношений, как «групповая сплоченность» (степень психологической общности, единства членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений и взаимодействия, степень эмоциональной привлекательности группы для ее членов) из всех исследуемых характеристик, как личностных, так и когнитивных, выявлена тесная отрицательная корреляционная связь только с одним показателем познавательной сферы – полезность (-0,76,  $p \leq 0,05$ ).

Выявленные закономерности необходимо учитывать при разработке и использовании инновационных технологий образования, организации воспитательной работы.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Тарасова, Н.В. Педагогический опыт добровольческой деятельности школьников в России второй половины XIX - начала XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Отечественная и зарубежная педагогика, 2014. – № 3 (18) – С. 142-154.
2. Тарасова, Н.В. Образовательный потенциал ученических экскурсий во второй половине XIX – начале XX вв. [Текст] / Н.В. Тарасова // Вестник Православного Свято-Тихоновского гуманитарного университета. Серия IV: «Педагогика. Психология», 2014. – выпуск 1 (32) – С. 45-56.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – С. 382-387.
4. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика: Уч. для вузов [Текст] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб.: Питер, 2006. – 351 с.
5. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES [Текст] / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014. – № 32 (2) – С. 262-265.

## ИНСТИТУТ МЕДИАЦИИ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

*Терских Андрей Борисович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Медиация рассматривается как основной альтернативный институт (неправительственный) и метод решения социальных конфликтов в переходном состоянии общества. Особое внимание уделено личности медиатора и выполняемым им ролям. В заключение названы трудности, осложняющие внедрение медиативных процедур в правовую жизнь России.*

Правовое закрепление процедура медиации получила благодаря Федеральному закону от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)", который вступил в силу с 1 января 2011 года. Согласно Закону № 193-ФЗ, привлекая медиатора, можно урегулировать споры, возникающие из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также возникающие из трудовых и семейных правоотношений. [1]

Практика показывает, что выбор использования медиации, во многом определяется интересами сторон и правовыми предпосылками. Однако если есть желание урегулировать спор мирно, не нанося ущерб собственной репутации и делу, достаточно бывает проявления воли сторон, направленной на урегулирование конфликта. [2]

Медиация – это метод и процесс примирения (консультации), который состоит в том, что независимая и нейтральная сторона (медиатор) помогает конфликтующим сторонам в течение короткого времени совместными усилиями и с учетом взаимных интересов прийти к приемлемому для обеих сторон решению конфликта, которое считается желательным или по меньшей мере допустимым для каждой из сторон.

Сегодня медиация распространилась и внедрилась в правовую и общественную практику почти во всех развитых странах – от Северной Америки до Европы, от Японии до Австралии и мусульманского Востока в виде профессионального содействия третьей стороны в поисках компромиссного соглашения как на международной арене, так и в обыкновенной бытовой сфере.

Медиация легко адаптировалась к христианской и мусульманской культурам; ее приняли в буддийской религии и конфуцианстве. Все религии мира (мусульманство, христианство, буддизм, конфуцианство) признают медиацию как таковую, лишь называя ее разными словами [3,4].

Решающая роль в медиационных процедурах принадлежит медиатору. Профессия медиатора достаточно сложна, человек, который хочет стать медиатором, кроме познаний в праве должен обладать большим жизненным опытом, быть незаурядным психологом с громадным запасом терпе-

ния. Далеко не каждый может взять на себя столь большую обязанность, как заглядывать в людские души, чтобы найти в них то рациональное зерно, из которого впоследствии может вырасти дерево добра и понимания, развить в человеке чувство толерантности и может даже указать на те или иные недостатки, убедить рассмотреть все возможные варианты выхода из конфликта и не заикливаться на одном моменте.

Осуществляя свои функции, медиатор может выступать в разных ролях:

Во-первых, как председатель (chairman), который только регулирует процедуру и не оказывает никакого влияния на содержание медиации.

Во-вторых, как «формулировщик» (enunciator), который расширяет информационную базу участников медиационного процесса, используя свои профессиональные знания и навыки.

В-третьих, как «подсказчик» (prompter), который не только направляет процесс, но и координирует его содержание.

В-четвертых, как «оценщик» (evaluator), который вскрывает нереалистические ожидания сторон, давая свою оценку ситуации.

В-пятых, как «лидер», который вносит свои предложения по решению спора.

Конечно, и третья, и четвертая, и пятая роли вступают в некоторое противоречие с общей трактовкой медиации, но жизнь простых схем не признает и в реальной деятельности медиатор использует то одну, то другую роль, иногда сочетая две-три роли одновременно. Он должен учитывать тот культурный багаж и самосознание, которые имеются у сторон.

Это могут быть люди с высшим образованием (специалисты или магистры) не связанные с юриспруденцией, но прошедшие обучение в области конфликтологии и альтернативного урегулирования споров. К этой же категории относятся те, кто получил образование в области права (бакалавр юриспруденции), но не намериваются заниматься юридической практикой. Существует мнение, что юристы-медиаторы работают более эффективно и чаще достигают нужного результата. [3]

В настоящее время самые авторитетные медиативные центры – научно-методический центр медиации и права (президент Ц.А. Шамликашвили), подтвердивший сертификат Лондонского CEDR, и Центр разрешения конфликтов (директор О.В. Аллахвердова). В странах ближнего зарубежья это Центр медиации при ОЮЛА (Лига потребителей Казахстана), Украинский центр медиации при Киево-Могилянской бизнес-школе, Белорусский центр медиации при Фонде правового сотрудничества Белорусского республиканского союза юристов. Благодаря их просветительской деятельности медиация распространилась по европейской и сибирской территории России. [6]

Медиация может использоваться в любых конфликтных ситуациях между несколькими конфликтующими субъектами, поэтому медиация актуальна во всех сферах жизни граждан.

С учетом наших социокультурных особенностей нам нужно перенять все то лучшее, что накопил мировой опыт в области медиации, и продвигаться в этом направлении, постепенно внедряя новый институт.

Таким образом, медиативный способ как альтернативное средство разрешения споров способствует повышению культуры примирения в условиях правового конфликта. Медиация – это новый уровень культуры общения между людьми. Именно благодаря медиации у сторон в конфликте появляется возможность быть услышанными и понять истинные потребности и интересы друг друга. И только в этом случае стороны могут прийти к согласию.

Хотелось бы надеяться, что в течение 10–15 лет медиация станет общепринятой, понятной и привычной процедурой. Это будет один из механизмов, который станут применять наиболее умные, творческие специалисты, стремящиеся повышать свой профессиональный уровень, помогая обратившимся к ним клиентам найти оптимальные решения.

Современное российское общество испытывает насущную необходимость в таком человеке, который, опираясь на правовые знания, смог бы профессионально помочь, причем не только ориентируясь на сиюминутную ситуацию, но и анализируя ее с точки зрения долгосрочной перспективы и возможных последствий для клиента. [7]

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кучура П.И. Анализ института медиации как альтернативного способа разрешения споров / Кучура П.И. // Общество с ограниченной ответственностью "Апробация" (Махачкала). – 2014. — №4 – С. 149-150
2. Шелковая Н.Ю. Медиация в России. / Шелковая Н.Ю. // Актуальные проблемы права и управления глазами молодежи. Материалы международной научной студенческой конференции. под общей редакцией И.Б. Богородицкого. — 2014. – С. 194-196.
3. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. С. 84-108.
4. Никитин И.В., Ворошилова О.Л. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте профессиональной идентичности // Молодежь и системная модернизация страны Сборник научных статей 3-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2018. С. 83-86.
5. Денисенко С.В. Современное понимание медиации / Денисенко С.В. // Южный федеральный университет (Ростов-на-Дону). – 2014 – №6(79) – С. 65-68

6. Марков С.М. Медиация как социокультурный фактор модернизации российской правовой системы / Марков С.М. // Вестник хабаровской государственной академии экономики и права. – 2011.— №4-5.— С. 59-73.

7. Геворкян Т.В. Медиация как один из альтернативных способов разрешения споров и ее влияние на правовую культуру общества / Геворкян Т.В. // Вестник волгоградского государственного университета. Серия 5: юриспруденция. – 2014 – № 4(25) – С. 155-158

## МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

*Тимохина Алина Романовна, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена рассмотрению проблем и возможностей применения медиации в деятельности образовательного учреждения.*

Испокон веков людям приходится сталкиваться с конфликтными ситуациями. Зачастую они, как и многие другие жизненные трудности, не решаются мирным путем. Инициаторы спора довольно часто не до конца понимают истинную причину конфликта, не хотят услышать мнение своего оппонента, и в результате чего не могут найти правильный выход из сложившейся ситуации. Одним из возможных способов урегулирования конфликтов является медиация.

Проблеме изучения конфликтов посвящены работы многих отечественных ученых, в том числе: «Социология конфликта» (А. Здравомыслов 1994), «Психология конфликта» (Н. Гришина, 2000), «Введение в общую теорию конфликта» (А. Дмитриев, В. Кудрявцев, С. Кудрявцев, 1993), «Конфликтология» (А. Кармин, 1999), «Основы конфликтологии» (Д. Зеркин, 1998), «Введение в конфликтологию» (Г. Козырев, 2000), «Социальная конфликтология» (Соколов, 2001), «Конфликтология» (Е. Бабосов, 2000) и др.

Определение медиации можно сформулировать разными способами. Кандидат психологических наук, медиатор О.В. Аллахвердова считает, что «медиация – это процесс переговоров, в котором медиатор-посредник является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному реалистичному и удовлетворяющему интересам обеих сторон соглашению, в результате выполнения которого стороны урегулируют конфликт между собой» [1].

Таким образом, медиатор выполняет не только роль третьей, нейтральной стороны, но и подводит конфликтующие стороны к поиску верного решения. Медиация является достаточно новой практикой в образовательной среде. Поскольку реалии начала XXI показали увеличение конфликтных ситуаций в школах и университетах, то возникла необходимость при-

влечения в образовательный процесс процедур медиации, способствующих урегулированию сложившихся разногласий.

Организация учебного процесса в современной образовательной среде происходит в динамично изменяющихся социальных, экономических и политических условиях. Преобразованию подвергаются взаимоотношения между учебными заведениями и обучающимися в плане влияния на студентов, их отношения к учебному заведению, характера контакта учебного заведения с ними. Зачастую эти перемены провоцируют конфликты сторон – участников образовательного процесса – и ставят перед педагогом задачу по оперативному налаживанию конструктивной коммуникации, снятию психологических барьеров, подведению сторон к пониманию интересов оппонента, адекватному восприятию противоречий и созданию условий для совместного поиска решения проблем. В некоторых случаях ситуация становится сложной для разрешения в силу того, что участники, руководствуясь эмоциями и импульсивными реакциями, теряют способность к её восприятию и конструктивному пониманию

Исследования Г.В. Михайловой, которые проводились на базе технического вуза, показали, что причины конфликтов можно разделить на четыре группы: 1) *психологические* – различия интересов, ценностей, точек зрения, характеров и темпераментов, нежелание или неспособность понять другого, уважать чужие интересы и мнения, оказывать помощь, агрессивность и грубость, бестактность и насмешки при общении; 2) *социально – психологические* – отсутствие сплоченности в коллективе, конкуренция, борьба за лидерство и др.; 3) *организационно – педагогические* – недостатки в организации учебной деятельности студентов и в деятельности преподавателей (несправедливые оценки, субъективное отношение); 4) *социально – экономические* – связанные с экономическим положением и социальным статусом [2].

Существует еще одна причина возникновения конфликтов среди студентов, которая в последние годы, в связи с обострившейся политической ситуацией в мире, приобрела крайне острое значение. Это межэтнические и межнациональные разногласия, усугубленные низким уровнем толерантности к представителям других этнических общностей. Состояние межэтнической напряженности в обществе, неприязненное и неуважительное отношение к национально – культурным особенностям этнических групп, отсутствие толерантного опыта общения с представителями других культур создает серьезные проблемы при межличностном взаимодействии в многонациональной студенческой среде [3]. Многие российские вузы уже занимаются преподаванием медиации, в том числе в рамках общеобразовательных программ. В процессе таких курсов обязательным является проведение тренингов и игровых процедур медиации, позволяющих каждому студенту попробовать себя в роли медиатора в смоделированном споре, основанном на реальном практическом опыте преподавателя.

В настоящее время для предупреждения конфликтов в образовательной среде используются такие средства, как формирование службы медиации внутри образовательного учреждения, проведение классных часов и тренингов на сплочение коллектива, а также организация различного рода акций [4]. Проводимые для профилактики конфликтов социально-психологические тренинги и ролевые игры, на мой взгляд, позволят студентам научиться определять причины и выработать возможные пути конструктивного выхода из конфликтов. Это позволит создать благоприятные условия для учебы, общения, профессионального и личностного роста студентов. Даст возможность им эффективно и с наименьшими потерями решать возникающие проблемы, успешно взаимодействовать с окружающими людьми [5].

Таким образом, медиация направлена на установление нормальных отношений между конфликтующими сторонами. Развитие данного направления психологии позволит сократить риски возникновения конфликтов, а также способствует принятию компромисса конфликтующих сторон [6]. Создание служб медиации на базе учебных заведений, волонтерских групп и медиативных сообществ позволит создать прочную базу гражданского общества в нашей стране, а также сформировать безопасное, комфортное пространство образовательного процесса для всех его участников.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аллахвердова О.В. Медиация – переговоры с участием посредника / О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко. – СПб: Издательский дом Роза мира, 2013 – 178 с.
2. Михайлова Г.В. Подготовка студентов к разрешению конфликтов в учебных группах (на примере технического университета) : дис. ... канд. пед. наук: 19.00.05 / Г.В. Михайлова. – Архангельск, 2004. –148с
3. Чернышова В.Н. Этнопсихологические аспекты превенции межэтнических конфликтов в образовательной студенческой среде / В.Н. Чернышова // Вестник Российского нового университета. 2014. – Вып. 1. – С. 41.
4. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.
5. Никитина Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни / Никитина Е.А., Кузнецова А.А. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2015. № 4 (17). С. 129-136.
6. Чернышова О.В. Проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи / О.В. Чернышова // Социально - нравственное развитие личности в условиях трансформации культуры и образования: проблемы и опыт: материалы X международной научно-практической конференции, 2014. – С. 189.

#### ПОДГОТОВКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РОССИЙСКИХ МЕДИАТОРОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Туев Никита Владимирович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются проблемы, посвященные обучению профессиональных российских медиаторов, а также анализируются перспективы развития этого направления в нашей стране.*

Использование технологии медиации в российском правовом пространстве приобретает большую известность. Серьёзным шагом к осуществлению мероприятий, связанных с внедрением примирительных процедур, регулирующих гражданские, трудовые, семейные правоотношения стал Федеральный закон № 193–ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», вступивший в силу с 1 января 2011 г. Медиация, в отличие от традиционных способов разрешения споров – это процедура внесудебного разрешения споров, позволяющая также сэкономить судебные издержки и снизить нагрузку на суд.

Медиация начала развиваться со второй половины XX века (прежде всего в странах англо-саксонского права) и получила признание во многих передовых странах мира. Общеизвестно, что медиационные правоотношения носят трехсторонний характер и предполагают наличие посредника, однако в нашей стране институт профессионального посредничества пока еще не совсем сформирован [1, с. 56]. Первоначальная ориентация на западных тренеров-медиаторов была направлена на обучение через демонстрацию технологий. Уже имеющийся российский опыт, на примере конфликтологических практик, показывает, что особенностью передачи гуманитарных технологий западными специалистами, является обучение конкретным способам и методам без объяснения цели и методологической основы их применения: что, зачем и для чего используется. При этом, оказывается, что конфликтологические методы работают, в основном, в рамках концепции западного управления конфликтами и базируются на западных «моделях демократии» [2, с. 11; 3, с. 49].

Основной ошибкой первого шага подготовки российских медиаторов, было привлечение иностранных специалистов без организации подготовки своих российских тренеров. Это создавало зависимость обучения от конкретных западных школ, монополизировало подготовку медиаторов в России через Москву и значительно, в несколько раз, ее удорожало.

Подготовленные за несколько лет, после вступления в силу закона, медиаторы, оказали определенное воздействие на различные сферы деятельности, подготавливая их к применению переговорного процесса. Пытаясь реализовать знания, они принесли информацию о медиации, вошли во взаимодействие с судебной системой [4].

Первый поток обучения в регионах обеспечивался преподавателями, пришедшими из социальных и юридических дисциплин, в большинстве своем, не прошедших базовый курс обучения. Они внесли свое отраслевое понимание медиации. Появились: юридическая, педагогическая, психологическая и психотерапевтическая медиации. Таким образом, было обучено около 1 тысячи медиаторов [5, с. 26-29].

При попытках внедрения медиации в практику возникли значительные трудности. Инновация медиации не смогла преодолеть сопротивления существующих систем работы с конфликтами и сложившихся укладов общества. Это привело к значительному спаду объемов обучения. В тоже время, произошло формирование нескольких школ обучения в регионах, а не только в Москве. К тому же, на основании появившегося негативного практического опыта, встал вопрос о качестве подготовки и об ответственности медиаторов [6, с. 26].

Второй поток обучения характеризуется появлением специально подготовленных тренеров-медиаторов и совершенствованием структуры обучения. Сейчас все больше признается необходимость учета следующих аспектов:

- конфликт и его динамика, как среда и фактор для применения медиации;
- переговорная основа медиации, как одна из технологических основ подготовки и проведения медиации [7, с. 397].

Все это приводит к базовой модели обучения классической медиации. Все остальные разновидности и подходы к медиации, достойны внимания и применения для специфических случаев и отраслевых подходов.

Исходя из этого, можно поддержать высказывания практиков: «Медиатор учится всю жизнь!». Развивая эту мысль, можно согласиться с тем, что первоначальное обучение недостаточно и, даже, не дает возможности практиковать на профессиональной основе, о чем и говорит уже имеющийся опыт.

В связи с этим, возникает определенная этапность профессионального обучения медиаторов. Ее можно выразить в виде базового обучения объемом около 120–140 часов, стажировки в отраслевой тематике, практической деятельности. Набранный практический опыт позволит развиваться дальнейшей специализации или переходу преподаванию медиации.

В целях более скорой адаптации в практике, законом была применена отраслевая модель медиации в виде примирительной процедуры, что сузило возможность работы с конфликтами, выводя медиационную технологию в государственный сектор и ограничивая ее спором. Скорее всего, понимая это, первоначально, к медиации у государства было определенное недоверие. Но, учитывая то, что медиация в мире достаточно успешно применяется в различных социально-экономических системах, ее все-таки, было решено попробовать ввести в практику. Регулирование подготовки медиаторов было поручено Министерству образования и науки РФ, а

контроль Министерству юстиции РФ через Федеральную программу подготовки медиаторов, что сформировало значительную правовую поддержку и обучению, и применению медиации. В тоже время, в силу различных причин медиация не была поддержана своей специальной государственной программой развития. Тем самым, ориентация медиации на государственные юрисдикционные органы осталась, а система финансовой поддержки не создана. По сути дела, медиаторы ориентированы работать на добровольных началах [8, с. 5-9].

Таким образом, предполагается, что медиация постепенно поднимется на должную ступень развития, а профессионализм медиаторов и разнонаправленность их действий придут на смену недостаточной информированности общественности о возможностях нового социально-правового института [9, с. 225-229].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гараев, С.Н. Проблемы и перспективы развития медиации в судах [Текст] / С.Н. Гараев // ФГБУ «ФИМ» МЕДИАЦИЯ: ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: сб. тезисов участников научно-практической конференции. – Москва, 2017. – С. 56.
2. Носырева, Е.И. Становление института медиации в России [Текст] / Е.И. Носырева // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сб. ст. – М.: Инфотропик Медиа; Берлин, 2012. – С. 1-13.
3. Саттарова, А.А. Формирование института медиации в современной России: проблемы и перспективы [Текст] / А.А. Саттарова // Юридический мир. – 2011. № 1. – С. 47-51.
4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст]: федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. От 23.07.13) // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162; 2013. – №27. – Ст. 3477.
5. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. Особенности речевой деятельности детей с ОНР с позиции готовности к школьному обучению [Текст] / Копылова Т.Ю., О.Л. Ворошилова // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2014: сборник научных трудов. – Курск, 2014. – С. 26-29.
6. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.
7. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
8. Шамликашвили, Ц.А. Медиация – междисциплинарная наука [Текст] / Ц.А. Шамликашвили // Сборник материалов Общероссийской на-

учно-практической дистанционной конференции «Психология и педагогика: современные методики и инновации, опыт практического применения». – Липецк: Кватра, 2013. – С. 5-9.

9. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

## ВИДЫ И ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДОЙ СЕМЬЕ

*Умеренков Андрей Алексеевич, магистр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются психологические особенности конфликтов в молодых семьях. Именно в молодых семьях свойственно наибольшее количество возникающих конфликтов, особенности возникновения и решения которых представлены в данной статье.*

Ежегодно в нашей стране создаются миллионы семей, которым предстоит крепнуть, расти. Молодой считается семья с детьми или без них со сроком брака до 5 лет и возрастом супругов не старше 30 лет. Таких семей в нашей стране примерно 18%. Благополучие, прочность этих семей является важной общественной проблемой. Семейные конфликты – это конфликты, возникающие между членами одной семьи как по поводу вопросов жизнедеятельности семьи, так и по поводу удовлетворения разнообразных потребностей ее членов, соответствия ролевого поведения ожиданиям [1].

Вопросами семейных конфликтов посвящены труды В.А. Сысенко, И.С. Голода, Н.Г. Юркевича, М.Я. Соловьева, Н.В. Гришиной, А.Г. Шмелева, А.Я. Анцупова, А.И. Шипилова. В работах данных авторов нашли отражение отдельные вопросы конфликтов в семье, в частности, развод, причины конфликтов, формы конфликтного взаимодействия и т.д.

Семья, как считает В.Н. Дружинин, для человека - главный и основной компонент среды, в котором он живет, как в коконе, первую четверть жизни, если повезет, и который он пытается построить всю оставшуюся жизнь. В настоящее время в большинстве случаев брак выступает как добровольный союз мужчины и женщины, основанный на взаимной договоренности, оформленный в установленном законом порядке, направленный на создание и сохранение семьи [2]. Основные причины конфликтов в молодой семье: *быт и домашнее хозяйство*. Особенно часто тема о роли мужа и жены и их обязанностях становится камнем преткновения у супругов, которые до брака не жили вместе и не вели общее хозяйство. Следующая проблема: *финансы и управление ими*. Финансовый вопрос совместного проживания становится одним из первых в череде семейных обсуждений.

Особенно тяжело переживают смену образа жизни молодые люди, которые еще не имеют своего собственного дохода - студенты или взрослые дети, находящиеся на обеспечении своих родителей. *Родители и отношения с ними*. Вмешательство родителей в жизнь своих детей — еще один подводный камень для молодой семьи. Причиной для неприязни могут быть разногласия в вопросах воспитания детей, ведения домашнего хозяйства, финансовых обязательств и отношений супругов друг к другу. *Борьба за лидерство*. У каждого человека еще до вступления в брак складываются свои представления о том, какой должна быть семейная жизнь, какие обязанности должны быть у супругов. Но складывающиеся семейные отношения нередко приходят в противоречие с тем, что ожидали от семейной жизни будущие супруги [3]. *Появление ребенка*, рождение малыша вносит определенные изменения в жизнь супругов - во все ее сферы. Меняется ритм и образ жизни, появляются определенные ограничения, обязательства, повышенная потребность в финансах и т.д. [3]. В разрешении семейного конфликта очень много зависит от того, насколько молодожены готовы уступать друг другу, меняться и идти на компромисс, от их зрелости в плане ответственности, восприятия других и принятия их несовершенства [4]: *метод смены полюсов*. Один из главных советов психологов в случае конфликта — сдерживать свои эмоции, то есть избегать деструктивных тактик поведения (криков, оскорблений, игнорирования, эгоцентризма и т.д.). *Метод предупреждения*, этот способ можно активно использовать в супружеских отношениях. Это может быть линия поведения — уважительное отношение к партнеру, понимание, взаимопомощь, поощрение положительных качеств и достижений. Сюда же можно отнести сдерживание гнева, злости, раздражительности и плохого настроения. *Метод одного повода*. Очень важно не превращать банальную ссору в грандиозный скандал, «цепляя» к невымытой посуде или выпитой после работы бутылке пива более существенные поводы — финансовую несостоятельность, измены, неуважительное отношение и т.д. *Метод тет-а-тет*. Если темой для семейных разборок стали поведение или поступки супруга или ребенка, не нужно делать замечания провинившемуся в присутствии других людей. Обсудите проблему без лишних глаз и ушей. Во-первых, это сбережет самолюбие виновника «торжества». Во-вторых, не нужно выносить «сор из избы»: вы решите свои разногласия и забудете о них. *Метод внимательного слушателя*. Еще один способ «потушить» семейный конфликт — научиться слушать своего партнера до конца. Не прерывая даже тогда, когда он говорит что-то совсем неприемлемое. Это дает возможность одному супругу полностью высказаться, а другому — понять его позицию. Актуальность исследования состоит в том, что для решения проблем, которые присущи молодым семьям необходимо выяснить их наличие, а также причины их возникновения [5]. В рамках исследования было проведено анкетирование супружеских пар на выявление наличия конфликтов в молодых семьях, их причин и способов разрешения. Срок состояния респондентов в



официальном браке варьируется от 3 месяцев до 5 лет. 70% опрошенных семей имели опыт совместного проживания до регистрации брака в органах ЗАГС на протяжении, в среднем, от полугода до двух лет. Можно предположить, что это является своеобразной профилактикой разводов. 80% молодых семей предпочитают жить отдельно от родителей, 3 семьи из 10 имеют свою собственную квартиру, 50% семей арендуют жилплощадь. Отдельное проживание от родителей большинства молодых семей благоприятно сказывается на взаимоотношениях респондентов с родителями супруга. 55% респондентов положительно относятся к родителям своего супруга, опрошенным нравится с ними общаться и они относятся к ним, как к родным. У 35% опрошенных выявлено нейтральное отношение к родителям супруга, у них не возникает конфликтов, но имеется ощущение «чужого человека». Среди основных трудностей, с которыми сталкивается современная молодая семья, респонденты выделили следующие: материальные, жилищные, психологические (непонимание друг друга), культурно досуговые. Конфликты в молодой семье неизбежны, поскольку идеальных отношений не бывает [6]. Но это не значит, что их нельзя постараться приблизить к идеалу [7]. Это потребует много сил, понимания, уважения и терпения, но именно в этом и есть секрет счастливых семейных пар.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов А. Я. Словарь конфликтолога [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2006. – 528 с.
2. Богданов Г. Т. Супружеская жизнь: гармония и конфликты [Текст] / Г. Т. Богданов, Л. А. Богданович, А. М. Полеев. - М.: Профиздат, 1991. - 19 с.
3. Шуман С. Г., Конфликты в молодой семье: причины, пути устранения [Текст] / С.Г. Шуман. – Мн.: Университетское, 2003. – 80 с.
4. Ковалев С. В. Психология современной семьи [Текст] / С. В. Ковалев. - М.: Просвещение, 1988. - 208 с.
5. Ковалев С. В. Психология современной семьи [Текст] / С. В. Ковалев // Информ.-метод. Материалы к курсу «Этика и психология семейной жизни» . - М.: Просвещение, 2011. - 13 с.
6. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – Курск, 2014. – № 4. – С. 121.
7. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.

#### КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В КОММЕРЧЕСКОЙ РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ПРОБЛЕМА МЕДИАЦИИ

*Фомин Дмитрий Вадимович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются распространённые факторы конфликтов в сфере ИТ при ведении коммерческих проектов по разработке программного обеспечения*

Возникновение конфликтных ситуаций в бизнес-разработке программного обеспечения (далее ПО) обусловлено в первую очередь фактором коммерческих следствий [1, р. 41] принятых решений, оказывающим влияние на внутренние взаимоотношения в командах разработчиков, отношения самих разработчиков с проект- и продукт-менеджментом и отношение компании с заказчиком. Для непрофильных организаций (не специализирующихся на разработке ПО, где разработчик (программист, системный администратор) не является основным производящим специалистом), в которых имеются ИТ-подразделения, тоже характерны аналогичные ситуации. Фактические обстоятельства при исследовании данного фактора различаются в зависимости от размера и дохода, а также целей компании. Расчёт и оценка коммерческих следствий принимаемых решений являются причиной возникновения конфликтных ситуаций, что допускает назвать фактор финансирующим при рассмотрении ряда примеров. Формулировка проблемы конфликтных ситуаций в коммерческой разработке ПО как проблемы медиации и возможна только с позиции независимого беспристрастного исследователя, наблюдателя, не являющегося интегрированным в конфликтную среду участником с какой-либо из сторон.

Обращая внимание на стороны, принимающие решения, следует учитывать не только бинарные оппозиции заказчик-исполнитель, работодатель-сотрудник, руководитель-подчинённый и т.д., но и систему отношений в компании. Вопрос воспитания разработчика ПО или дизайнера достаточно разносторонний и обширный, чтобы истолковывать его только в контексте формирования и совершенствования специализированных профессиональных навыков. Система отношений в компании (или в подразделении компании) зависит и от данного вопроса, т. к. там взаимодействуют личности с собственными мировоззрениями [2]. Принимаемые ими решения не всегда мотивированы коммерчески, но могут иметь коммерческие следствия как положительные, так и отрицательные. Например, от характера ИТ-специалиста, как отмечает Стив МакКоннелл, зависит его профессионализм [1, р. 820].

Апеллируя к лекциям Эдгера Дейкстры [3], МакКоннелл постулирует скромность и понимание ограниченности способностей собственного разума как важное качество профессионала данной сферы. Проявление характера, эгоцентризма и отсутствие скромности препятствуют такому

осознанию и признанию собственных ошибок [1, С. 821]. Такое осознание коррелирует с повышением профессиональных навыков и предотвращает повышение самооценки и переоценку собственных возможностей.

Зачастую разработчик не рефлексит (если не брать во внимание рефлексии на уровне программного кода как технологии используемого языка программирования [4; 5; 6]), применяя на практике рецепты, выработанные предшественниками, а иногда повторяя их раз за разом. Такой подход не всегда ведёт к генерации нового знания, а напротив, лишь к вариантам реализации уже имеющегося в арсенале. Поиск и осуществление таких вариантов могут занять внушительное количество времени. Чрезмерная увлечённость также отбирает инициативу у интроспективных начал. Причиной возникновения конфликтов может стать проявление выработавшихся в профессиональной среде качеств в целях финансовой выгоды.

Коммерчески мотивированные отношения в компании, IT-департаменте компании или в команде разработчиков имплицитно отражаются на личностях. Результатом могут стать события, пусть и не являющиеся конфликтами сами по себе, но создающие дисбаланс в дальнейшей коммуникации коллег: отказ в помощи с написанием или усовершенствованием программного кода с целью продолжать свой проект не отвлекаясь, либо в случае помощи сокрытие написанных участков кода, а затем, если не признание всего проекта, то изгнание с проекта того разработчика, у которого возникли затруднения (т.е. предпринимается всё возможное, чтобы он не смог понять как решается поставленная задача или в чём была его ошибка); отказ от объяснения структуры проекта новому сотруднику, либо при передаче проекта другому разработчику ввиду отсутствия дополнительной финансовой поощрения подобного консультирования; недовольство со стороны менеджмента за помощь, объяснение или обучение других менее опытных сотрудников в рабочее время и др. Последний пример приводит к генезису конфликтной среды.

Однако причиной происходящего далеко не всегда могут быть руководители. Речь идёт о совместном результате. С одной стороны, возможно применение перечисленных выше примеров для усиления бизнеса и личной власти, но с другой, именно таким руководством способен сделать коллектив сотрудников, идентифицируя себя в соответствии с желаемым отношением к себе. (Что не исключено и за пределами сферы IT).

Урегулирование возникших конфликтов есть организация деятельности. Организация практической деятельности неотделима, согласно методологической системе Г.П. Щедровицкого, от организации мыслительности, описанием которой и является методика. Избранная методика должна иметься в виду и подразумеваться на всех этапах конструирования мыслительности [7; 8]. Включение в представление знания [9] о проблемах медиации понятий коммерчески мотивированных взаимоотношений, коммерчески мотивированной гордости позволит расширить исследовательский кругозор в изучении и осмыслении противоречий, связанных с полу-

чением некой прибыли, при этом необходимо учитывать, что практическое разрешение конфликта зависит от действий или бездействия его участников [10]. Причинами их действий или бездействия могут стать независимые альтернативные точки зрения, рекомендации и действия незаинтересованных субъектов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. McConnell, Steve. Code Complete [Текст] / Steve McConnell. - 2-nd ed. - Redmond, WA: Microsoft Press, 2004.
2. Ойзерман, Т.И. Мировоззрение [Текст] / Т.И. Ойзерман // Новая философская энциклопедия. - В 4 т. - Ин-т философии РАН, Нац. общ.-науч. фонд; Научно-ред. совет: предс. В. С. Степин, заместители предс: А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. - М.: Мысль, 2010. - Т. 2. - С. 578-579.
3. Dijkstra, Edsger. The Humble Programmer / Edsger Dijkstra // Communications of the ACM 1. - 1972. - no. 10 (October). - P. 859-866.
4. Шилдт, Герберт. Java. Полное руководство. [Текст]. Пер. с англ. - 8-е изд. / Герберт Шилдт. - М. ООО "И.Д. Вильямс". - 2012. - 1104 с.: ил.
5. Рихтер, Дж. CLR via C#. Программирование на платформе Microsoft .NET Framework 4.5 на языке C# [Текст] - 4-е изд. / Джеффри Рихтер. — СПб.: Питер, 2013. — 896 с.: ил.
6. PHP: Reflection. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.php.net/manual/ru/book.reflection.php> (Дата обращения: 21.04.2020)
7. Щедровицкий, Г.П. Программирование научных исследований и разработок [Текст] / Из архива Г.П. Щедровицкого. - Т.1. - М., 1999. - 288 с.
8. Копылова, Т.Ю. Особенности проявления критичности младших школьников при решении учебных задач [Текст] / Т.Ю. Копылова // Стратегии развития дошкольника и младшего школьника в XXI веке. Герценовские чтения : Тез. конф. 25-26 апр. 2001 г. / [Редкол.: Т. И. Бабаева и др.]. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. - С. 89-90.
9. Мирский, Э.М. Представление знания [Текст] / Э.М. Мирский // Новая философская энциклопедия: В 4 т. - Ин-т философии РАН, Нац. общ.-науч. фонд; Научно-ред. совет: предс. В. С. Степин, заместители предс: А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. - М.: Мысль, 2010. - Т. 3. - С. 335-336.
10. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. - С. 396-398.

**МЕДИАЦИЯ В ШКОЛЕ***Фомина Валентина Петровна, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается проблема медиации в школьной среде. Представлена статистика буллинга в школьных образовательных учреждениях.*

На протяжении многих столетий человечество сталкивалось с конфликтными ситуациями. Как и многие другие жизненные трудности, конфликты не всегда можно решить конструктивным путём. Одним из способов решения спорных ситуаций выступает медиация [1].

Медиация - это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения [2]. Школьная медиация - это демократический институт. Появление таких институтов обусловлено тем, что количество асоциальных семей, детей с суицидальным поведением детей с девиантным поведением возрастает. В связи с этим школе необходимо искать способы воздействия и нестандартного взаимодействия с обучающимися, чтобы минимизировать споры, конфликты и их негативные последствия и создать в школе благоприятную, комфортную для учащихся среду [2].

По статистике прошлого года каждый второй подросток в России сталкивался с травлей в школе. О буллинге со стороны сверстников рассказали 52% опрошенных в возрасте от 10 до 18 лет — в первую очередь они жалуются на психологическую агрессию (32%) и физическую, проявляющуюся в толчках и побоях (26,6%). По мнению подростков в возрасте от 16 до 18 лет, школьников чаще всего травят за их внешний вид (43,8%) или принадлежность по национальности (33,6%). Каждый пятый опрошенный (19,7%) говорит о случаях агрессии со стороны учителей. 22% респондентов заявили о буллинге учителей учениками. При этом 65% подростков считают атмосферу в своей школе дружелюбной [3]. В основе деятельности служб школьной медиации лежит:

- обеспечение формирования и обучения «групп равных» («группы равных») — это группы детей, которые объединены для обучения процедуре медиации и медиативному подходу с целью последующего применения этих знаний и умений при разрешении споров, предупреждения конфликтов среди сверстников, а также для распространения полученных знаний, умений и опыта среди сверстников, младших и старших школьников).
- использование медиативного подхода в рамках работы по профилактике безнадзорности и беспризорности, наркомании, алкоголизма, табакокурения, правонарушений несовершеннолетних;
- применение медиативного подхода, а также технологий позитивного общения в коррекционной работе с несовершеннолетними правонарушителями, в том числе в общении с работниками правоохранительных орга-

нов и представителями комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Система медиации развита во всем мире. Учреждены Международные Союзы поддержки медиации. В России процедура медиации законодательно обеспечивается положениями ФЗ РФ № 193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника» от 27.07.2010 г. с редакцией и дополнениями от 2013 г. [4].

Современная система образования и развития школьников не может обойтись без службы медиации. Данное направление необходимо развивать посредством постоянных повышений квалификации специалистов. Необходимо объяснять школьникам, что обращаться за помощью в решении конфликта к специалисту не является чем-то постыдным или унижительным. Необходимым ввести в практику Служб школьной медиации анкетирование, беседы и тренинги не только с учащимися, но и с преподавательским составом. Нужно понимать, что конфликты между учениками и преподавателями зачастую возникают из-за недопонимания и перенапряжения учителей. Например, в школе № 565 было проведено анкетирования по выявлению наиболее частых причин возникновения конфликтов среди обучающихся 5- 11 классов. В результате исследования, службой школьной медиации было выявлено, что чаще всего у учащихся возникают конфликты с одноклассниками (23,0 %), с родителями (23 %) и учителями (20,5 %), наиболее часто конфликты между учащимися возникают из-за оскорбления плохими словами (46,0 %). Среди учеников, отметивших возникновение конфликта с учителями, 80 % отметили причину, связанную с их проблемным поведением (не сделал домашнее задание, не слушал учителя, прогулял урок, получил плохую оценку), а также они отметили что в конфликтной ситуации 25% обучающихся просят оппонентов остановиться [5].

Специалисты отметили, что в результате анализа анкет можно сказать - чаще конфликты у учащихся возникают с одноклассниками, родителями, учителями, наиболее чаще конфликты возникают из-за оскорбления в словесной форме. В ситуации конфликта 25% обучающихся пытаются повлиять на разрешение конфликта в вербальной форме [5]. Невозможно обойти вопрос, связанный с трудностями, с которыми сталкивается школьная Служба медиации. Опрос действующих Служб школьной медиации, организованный Фондом поддержки образования, показал, что на разных стадиях своего развития Службы сталкиваются с различными трудностями. На этапе становления Службам школьной медиации не хватает подготовленных специалистов, уверенности и опыта, существуют сомнения. Затем следует этап интеграции Службы в систему учебно-воспитательной работы школы, на котором возникают проблемы с разграничением областей деятельности воспитательной службы, психологической службы, преодолением консерватизма педагогических коллективов в способах урегулированию школьных конфликтов, а также трудностей в распространении информа-

ция о конфликтах, которая часто просто не доходит до специалистов Служб школьной медиации [5]. На этапе поддержания эффективной деятельности Служб школьной медиации возникают трудности, связанные со сменой поколений специалистов, набором и обучением взрослых и ребят, передачей накопленного опыта [6]. В тоже время опрос подтвердил вклад Служб в развитие коммуникативной и конфликтологической компетентности всех участников образовательного процесса и, как следствие, в повышение безопасности школьной среды [7].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гугеева Д.А., Еремина А.С. Медиация в образовательной среде, ОБЗОР.НЦПТИ, 2018г [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-v-obrazovatelnoy-srede> (дата обращения: 15.03.2020)
2. Кославская О.В. Что такое медиация? (заметки) [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.b17.ru/blog/mirposrednik/> (дата обращения: 15.03.2020)
3. Статистика дня: 52% подростков сталкиваются с травлей в школах, 2019г [Электронный ресурс]. – URL: [https://news.rambler.ru/sociology/43085636/?utm\\_content=news\\_media&utm\\_medium=read\\_more&utm\\_source=sourlink](https://news.rambler.ru/sociology/43085636/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=sourlink) (дата обращения: 15.03.2020)
4. Рыженко, С.К. Служба школьной медиации: практическое руководство [Текст] / С.К. Рыженко, Л.М. Маркова. – Краснодар, 2017 – 49 с.
5. Результаты анкетирования по выявлению наиболее частых причин возникновения конфликтов среди обучающихся 5-10 классов, 2019 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://sc565.spb.ru/wp-content/uploads/-2019.pdf> (дата обращения: 15.03.2020).
6. Tarasova N.V. CIVIL AND PATRIOTIC EDUCATION OF STUDENTS BY MEANS OF EXCURSION ACTIVITIES IN RUSSIA IN THE SECOND HALF OF XIX - EARLY XX CENTURIES [Текст] / Tarasova N.V., Nikitina E.A., Chernishova O.V., Letapurs T.V., Dumina S.V. // Былые годы. Российский исторический журнал, 2014.- № 32 (2). - С. 262-265.
7. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования [Текст] / Е.О. Карасева, Т.Ю. Копылова, А.А. Кузнецова, М.В. Кузнецова, Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова, Н.А. Шаталова. – Курск, 2018.

#### ТИПОВЫЕ КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ В ПЕРИОД ПРИЕМНОЙ КАМПАНИИ В ВУЗЕ

**Фурсов Владислав Владимирович, аспирант**

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрены типовые конфликтные ситуации в период приемной кампании и способы их решений.*

Ежегодно в вузы поступают примерно 500000 школьников, при этом только четверть из них пополняет ряды студентов бюджетной основы обучения. Работа сотрудников вуза в приемной комиссии, связанная с непосредственным взаимодействием с абитуриентами и их родителями, не лишена сложностей общения. Нередко такие трудности приводят к конфликтным ситуациям. «Конфликтная ситуация – ситуация, объективно содержащая явные предпосылки для конфликта, провоцирующая враждебные действия, конфликт» [1]. Рассмотрим возможные примеры возникающих конфликтов в период приемной кампании.

Во-первых, часто конфликтные ситуации возникают из-за невысокого балла абитуриента, набранного по результатам ЕГЭ или вступительных испытаний. Истерика вокруг ЕГЭ колоссальная. Перед родителями стоит сложная задача: задача родителей помочь ребенку в успешно преодолеть выпускной экзамен ЕГЭ. Можно найти рекомендации по психологическому сопровождению ЕГЭ для участников (то есть выпускников). О благополучном переживании ЕГЭ и его результатов родителями участников не беспокоятся. Поэтому нередко родители поступающих направляют свои негативные эмоции, связанные с результатами абитуриента, на сотрудников приемной комиссии. Они обвиняют в некомпетентности или некачественном выполнении своих должностных обязанностей.

Для решения этого конфликта приемная комиссия должна подстраивать свои действия под защитную по отношению к детям позицию родителей, объясняя, что при поступлении в высшее учебное заведение играет ключевую роль сумма баллов по вступительным испытаниям, наличие льгот и т.д. Наиболее общим способом решения данного конфликта является совместный разбор правил приёма уполномоченным лицом от приёмной комиссии и родителями поступающего. Чтобы избежать в будущем таких конфликтных ситуаций, родителям следует объективно оценить сумму набранных баллов, изучить проходные баллы на интересующие их специальности за прошлые годы, а также проконсультироваться с представителями выбранного факультета.

Во-вторых, не менее частые конфликты со стороны родителей абитуриентов возникают в период окончания «волн» (этапов) зачисления. Особенно актуально это для поступающих, оказавшихся в пограничной ситуации в ранжированном по убыванию баллов рейтинг-списке (на последнем или предпоследнем месте). Отказавшись от первично выбранного направления

или вуза в пользу того, где шансы на зачисление казались выше или перспективнее, абитуриент во многих случаях не попадает на бюджетное обучение из-за ошибочного выбора и возвращается с требованиями о его зачислении.

К сожалению, единого способа решения данной ситуации не существует. Многие сотрудники и секретари приёмных комиссий советуют абитуриентам в подобных случаях рационально взвесить все преимущества и недостатки возможных решений, пробуют проанализировать ситуацию в другом вузе по открытым данным. Ответственность за принятое решение полностью лежит на абитуриенте и его родителях, проанализировав все варианты развития событий необходимо понять потенциальную выгоду, чтобы поступить на желанное место.

В-третьих, частым конфликтом является наличие претензий абитуриентов и их родителей о том, что работники вуза должны были спрогнозировать незаявленные поступающими индивидуальные особенности (потенциальные льготы, тонкости соблюдения ключевых дат приемной кампании, наличие неуказанных индивидуальных достижений и т.д.). Подобные случаи наиболее часто встречаются на завершающем этапе приемной кампании, когда абитуриент осознает допущенные ранее ошибки и старается переложить ответственность на других.

Урегулирование данных ситуаций зачастую происходит в присутствии ответственного секретаря приемной комиссии, который, выступая как медиатор, разъясняет абитуриенту, почему сотрудники вуза не могут предсказать поведение поступающего, старается предложить возможные альтернативные решения проблемы, приведшей к конфликту. Причиной возникновения данной проблемы является нежелание абитуриента или его родителей разбираться в тонкостях приема или своевременно получать консультацию, несмотря на то, что вуз максимально заинтересован в наиболее полной отражении ситуации.

В-четвертых, следует выделить конфликт, связанный с неосведомленностью и невнимательностью абитуриентов. Приняв неправильные решения, помешавшие абитуриенту поступить на бюджетное обучение, поступающие возвращаются в приемную комиссию и предъявляют претензии.

С одной стороны, на нормативно-правовом уровне урегулировано, с какими сведениями абитуриент обязан ознакомиться под роспись при подаче заявления о приеме, но многие поступающие относятся к этому формально, несмотря на попытки работников вуза максимально подробно обратить внимание на каждый пункт от наличия аккредитации направления подготовки до необходимости прохождения медицинского осмотра.

С другой стороны, в реалиях современного мира, где потоки данных окружают нас со всех сторон, потеряться в большом количестве новой информации очень просто. Поэтому вузы со своей стороны делают все, чтобы информировать поступающих, их родителей и всех заинтересованных

посредством: сайта, социальных сетей, памяток абитуриентов, буклетов, рассылок, чатов и телефонных звонков.

Подводя итоги хотелось бы отметить, что большинство конфликтных ситуаций, возникающих в процессе работы приёмных комиссий, сотрудники стараются предупредить или решить в их начальной стадии. Для систематического решения данных ситуаций во многих вузах отсутствует регулирующий орган, который бы являлся независимым медиатором в конфликте между вузом и абитуриентом. Внедрение и развитие такого института значительно снизило бы риски возникновения конфликтов, не только в приёмной комиссии, но и в образовательном, научном и административном процессах деятельности университета.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Овчинкин О.В. Способы решения отдельных социальных проблем управления при проведении приемных кампаний в вузах / Овчинкин О.В., Пыхтин А.И., Емельянов И.П // ИЗВЕСТИЯ Юго-Западного государственного университета – 2013. - №1. – С. 283-287
2. Конфликтология: учебное пособие /Король Л.Г., Малимонов И.В., Рахинский Д.В.// Ульяновск: Зебра, 2015. – 248 с.
3. Пыхтин А.И. Основные проблемы организации централизованной приемной кампании в вузы России// Современные наукоемкие технологии. – 2017. - №3 – С. 38-42
4. Пыхтин А.И. Оценка роли индивидуальных достижений абитуриента при приеме в вузы России// Высшая школа – 2017. - №3 – с.82-83
5. Зарубина Н.К. Оценка качества подготовки абитуриентов при приеме в вуз по результатам ЕГЭ и итоговому сочинению / Зарубина Н.К., Овчинкин О.В., Пыхтин А.И. // Фундаментальные исследования – 2015. - №8-3 – 481-485
6. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. С. 84-108.
7. Кузнецова А.А., Ворошилова О.Л., Никитина Е.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации // Мультимедийное учебное пособие / Курск, 2018.

## СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

*Харченко Роман Юрьевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье поднимается проблема конфликтов на предприятии, и способы их разрешения.*

В современном обществе конфликты – часть работы предприятий, организаций. Трудовой коллектив организации представляет собой группу людей, объединенных общей целью, зависящей от основного направления деятельности. Но при этом каждый человек является индивидуальностью, со своими привычками, мировоззрением, отличительными чертами характера, желаниями и амбициями [1, с. 119].

Изучению проблемы конфликтов посвящены исследования ряд выдающихся философов, общественных деятелей, психологов, педагогов, социологов таких, как: З.Фрейд, У. Мак-Дуглас, К. Лоренс, К. Левин, Г. Спенсер, К. Маркс, Г. Зиммель, Л. Козер, К. Боулдинг, И. Ф. Смолянинов, П. О. Гриффин, М. И. Могилевский, О. В. Левин, В. А. Кременюк, Л. С. Выготский, Б. Т. Лихачев, Л. А. Петровская, Д. П. Зеркин, Е. М. Дубовская, А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов и другие.

Конфликт – это взаимодействие социальных субъектов, которое характеризуется противоборством, наличием острых противоречий, сопровождающиеся отрицательными эмоциями. Трудовой конфликт – это столкновение интересов и мнений, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений [2]. То есть трудовые конфликты являются видом социального конфликта, объектом в котором выступают трудовые отношения и условия их обеспечения. К основным формам трудовых конфликтов относятся: собрания, митинги, демонстрации, забастовки.

К видам конфликтов в трудовом коллективе относят: конфликты между управляемыми и управляющими; адаптационные конфликты – это конфликты между правилами и нормами, которые сложились в организации и новичками, которые не знают этих правил и норм; конфликты на управленческом уровне, которые связаны с разработкой стратегии поведения организаций, с разработкой условий эффективности ее деятельности [3, с. 133].

Причины возникновения трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные. Объективные причины трудовых конфликтов – это совокупность экономических, правовых и организационно-управленческих причин, которые побуждают работников к защите своих прав и интересов. Субъективные причины трудовых конфликтов – это совокупность внутренних факторов, которые усиливают влияние объективных условий или ситуаций или побуждают людей к конфликтному взаи-

модействию, иногда при отсутствии реальных глубоких причин для этого. К основными же причинами конфликтов в трудовом коллективе можно отнести: неудовлетворенность размером заработной платы; задержка выплаты заработной платы; отсутствие индексации заработной платы в связи с увеличением инфляции; взаимные неплатежи между потребителем и производителем; нарушение трудового законодательства; ухудшение охраны труда и рост травматизма на производстве; недостатки связи между членами отдельных структурных подразделений [2].

Процесс урегулирования конфликта можно разбить на четыре основных этапа. Первый этап состоит в обнаружении конфликта и убеждении в том, что наличие конфликта признано всеми участниками. Раннее обнаружение признаков зарождающегося конфликта поможет предпринять необходимые меры для его урегулирования. Если конфликт не был замечен на ранних стадиях и никем не решался, то начинают возникать группировки конфликтующих сторон. На этом этапе необходимо добиться признания наличия конфликта сотрудниками. Второй этап начинается, когда конфликт признан его участниками, когда конфликтующие стороны не могут найти выход из конфликтной ситуации самостоятельно и вынуждены прибегнуть к вмешательству третьей стороны. Третий этап заключается в создании общего плана действий по урегулированию конфликта, его практической реализации. Четвертый этап состоит из контроля, оценки и закрепления полученных результатов. Важно следовать точно намеченному плану урегулирования конфликта, и если нужно, то внести в него поправки [4].

Основными принципами урегулирования конфликтов являются: принцип признания конфликта – наличие желания для разрешения конфликта с обеих сторон; принцип взаимной ответственности, который заключается в попытке сближения двух сторон; принцип «нет победителей, не проигравших»; принцип устранения эмоций; принцип своевременного урегулирования конфликтов; принцип прямоты и откровенности, который заключается в том, что стороны должны точно сказать друг другу, как они воспринимают данную ситуацию и что они хотят от противоположной стороны; принцип приоритета самостоятельности в урегулировании конфликта, который заключается в том, что стороны должны постараться самим урегулировать конфликт без вмешательства посторонних лиц; принцип поэтапных мер с посторонней помощью, которые заключаются в том, что вмешательство нейтрального лица в некоторых случаях помогает урегулировать конфликт [5].

К методам предупреждения и разрешения трудовых конфликтов можно отнести: механический метод, при котором происходит изъятие из обращения объекта конфликта или его подмена другим объектом; изменение отношения сторон конфликта к объекту; деловые переговоры – способ сохранения мирного взаимодействия между сторонами конфликта [6]; заключение коллективного трудового договора; обращения работника в комиссию по трудовым спорам или в суд посредничество, при котором кон-

фликтующим сторонам предоставляется право решить проблему выработкой решения третьей стороной.

Таким образом, конфликт – это нормальное явление для предприятия, организации, поскольку работающие здесь люди каждый день имеют непосредственный контакт друг с другом, и все они отличаются своими социально-психологическими характеристиками и восприятием мира [7], поэтому руководителю организации не стоит бояться, возникновения в трудовом коллективе конфликта [8].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гелета И. В. Экономика организации (предприятия) [Текст] / : учебное пособие / И.В. Гелета, Е. С. Калининская., А. А. Кофанов. - М.: Магистр, 2007. – С.12.
2. Нечепуренко Е. К. Социально-трудовые конфликты и протестное поведение рабочих [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://web.snauka.ru/issues//2011/05/287> (дата обращения: 29.11.2014 г.).
3. Панина Е. С. Трудовые конфликты на предприятиях [Текст] / Е.С. Панина // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 6. С. 132.
4. В России увеличивается число трудовых конфликтов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://newsland.com/news/detail/id/1166010/> (дата обращения: 28.11.2014г.).
5. Грызунова В. Д. Урегулирование конфликтов в трудовом коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://web.snauka.ru/issues//2013/01/19611> (дата обращения: 29.11.2014г.).
6. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.
7. Чернышова О.В. Особенности социально-психологической адаптации студентов к условиям обучения в вузе [Текст] / О.В. Чернышова, А.А. Грищенко // Высшая школа и студенчество сегодня: материалы Всероссийской научной конференции, 2012. – С. 214.
8. Шаталова, Н.А. Понятие «социальный капитал» и возможность его осознания студентами, будущими менеджерами [Текст] / Н.А. Шаталова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – №4 (25). – С. 140–148.

#### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВИРТУАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ ГЛАВАМИ РЕГИОНОВ ДЛЯ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

*Холецкая Ангелина, студент*

*Карапетян Евгения, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Данная статья посвящена теме Интернета и социальных сетей, а именно – теме их использования губернаторами с целью общения со своими гражданами, оперативного оповещения и общения с ними. На конкретных примерах рассматриваются критерии эффективности страничек глав регионов в Instagram и реакция общественности на данное явление.*

В эпоху интернета и электронных гаджетов сложно отыскать человека, который бы никогда не слышал или не сталкивались с ними. Люди используют интернет для всевозможных целей, особенно сейчас, во время пандемии, когда так важно оставаться дома, чтобы не подвергать себя и окружающих опасности: учеба, работа, освоение онлайн-курсов по различным темам, просмотр фильмов и сериалов, прослушивание музыки, чтение новостей и интересных статей, игры, заказ продуктов, одежды и, конечно же, общение – общение со своими родными, близкими, друзьями, коллегами и даже незнакомцами с разных уголков планеты, страны, города.

По статистике, на 2019 год в социальных сетях зарегистрировано 3,48 миллиарда пользователей. По сравнению с данными на начало прошлого года этот показатель вырос на 288 миллионов.

И чтобы не отставать от трендов и подстраиваться под изменяющиеся условия, чтобы быть со своими гражданами на одной волне, губернаторы начинают осваивать для себя интернет и социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram и другие.

Попробуем разобраться, в чем заключается причина популярности социальных сетей и Интернета среди властей, и что заставило их выбрать именно такой вариант общения со своими гражданами.

С одной стороны, По мнению политологов, задачу наиболее активно общаться с населением перед губернаторами ставят федеральные власти. «Тренд спущен непосредственно сверху в связи с падением рейтинга институтов власти. Этого никто не скрывает, федеральный центр призывает глав субъектов больше общаться с жителями в целом. Соцсети становятся одним из таких инструментов», — говорит политолог Дмитрий Фетисов [2].

С другой стороны, это возможность получения оперативной информации об «узких» конфликтных «местах» в управлении регионом. Если исключить участие рядовых граждан в решении вопросов, то глава региона со своей командой попросту не смогут заметить или посчитать нужным разрешение каких-либо проблем, которые им кажутся малозначимыми, но

которые, на самом деле, являются очень животрепещущими и обсуждаемыми среди населения. Ведь некоторые недоработки и оплошности можно обнаружить только лишь столкнувшись с ними лицом к лицу, побывав на месте происшествия, прочувствовав лично на себе эти неприятные ситуации. Именно поэтому так важно поддерживать связь со своим народом, который как никто другой наиболее тесно и повседневно сталкивается с какими-либо незаметными для власти вещами.

В качестве близкого примера, можем взять во внимание нашего губернатора Курской области – Романа Старовойта, за работой которого я тоже иногда наблюдаю в Instagram. Он также активно ведет свой профиль, освещает граждан о важных событиях, например, о ситуации с распространением коронавируса: сколько заразившихся и вылечившихся в каждом районе Курской области появляется ежедневно, какие меры принимаются для предотвращения распространения заболевания, с какими проблемами сталкиваются власти при решении этих вопросов, сколько масок, медикаментов, аппаратов искусственного дыхания, свободных коек в больницах на данный момент и какие требования в связи с пандемией у власти к гражданам.

Еще до событий, связанных с пандемией, мы могли наблюдать у Романа Старовойта в его профиле многочисленные посты, которые демонстрировали нам его деятельность. Например, моя родственница была заинтересована его фотографиями и постами, как он лично ездит по региону и проверяет состояние дорог, после чего, в случае необходимости, дает распоряжения на их ремонт и починку. Пользователи также могли сами оставить в комментариях адрес и место, где располагается разбитая дорога, чтобы привлечь к ней внимание.

Также, помимо постов с текстом и фотографиями, важно не забывать самолично знакомиться с комментариями пользователей под своими публикациями и своевременно отвечать на них, чтобы люди действительно чувствовали заинтересованность в общении и поддержку, чем губернатор Курской области и занимается.

Но не все страницы губернаторов, как отмечает Фетисов, интересны людям. Если одним главам регионов удастся наладить контакт с гражданами и заинтересовать их своим живым и креативным профилем с постоянными красочными фото- и видеотчетами, опросами и ответами на волнующие вопросы, то другие справляются с этим хуже. Как правило, такими примерами служат странички губернаторов, которые в довольно сухой форме излагают лишь новости, не прикладывая какого-то усилия и оригинальности к созданию своего контента, что, соответственно, сказывается на низкой заинтересованности пользователей в таком профиле.

Также Петров считает, что вряд ли губернаторы в социальных сетях смогли бы привлечь большое количество зрителей, если бы не были искренними, иначе бы люди сразу бы распознали такое отношение и ответили бы негативом. Даже если не особо вчитываться, иной раз будет понят-

но, от себя ли писал губернатор, делясь своими мыслями, эмоциями и чувствами, или же за него это сделали его сотрудники, сухо вкинув нам какую-то статистику или новость.

При этом Петров отмечает, что ситуация, когда посты, подготовленные пресс-службой, чередуются с записями, которые глава региона оставляет лично, является нормальной и не воспринимается аудиторией негативно.

Таким образом, эффективность страницы, и в том числе способность с ее помощью решать конфликты с населением, губернатора Курской области Романа Старовойта можно обосновать тем, что именно искренность в отношении своих подписчиков, зрителей, своих граждан играет ключевую роль в ведении его социальной сети. Даже если глава региона оступится, допустит ошибку, но поделится этим с народом своими словами и без лишних формальностей – люди это оценят.

Также Старовойт не забывает интересоваться мнением граждан, проводить всевозможные онлайн голосования и опросы, делиться с ними полезной и актуальной информацией, вести диалог на равных, пытаться стать как можно ближе к народу, делиться такими же повседневными фотографиями и видеозаписями, как делают это остальные рядовые пользователи интернета и социальных сетей, чтобы продемонстрировать им, что вы с ними «на одной волне», что и обуславливает эффективность его профиля в Instagram в решении местных вопросов.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дмитрий Саркисов [Электронный ресурс]: Российские губернаторы начали массово лайкать и шарить. Ради чего они пришли в соцсети? – Режим доступа: <https://lenta.ru/>
2. Мария Волуйская [Электронный ресурс]: Губернаторы-блогеры. Как главы регионов общаются с населением в соцсетях. – Режим доступа: <https://aif.ru/politics/russia/>
3. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.
4. Шаталова, Н. А. Психолого-педагогическая программа становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале [Текст] / Шаталова, Н. А. – Курск: ООО Планета, 2014. - 43 с.
5. Чернышова О.В., Тарасова, Н.В., Ковалева Т.В. Исследование проблем творческого и профессионального развития студентов [Текст] / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова, Т.В. Ковалева / Региональное развитие индустрии моды: материалы Региональной научно-практической конференции. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 20010. – С. 29-34.
6. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения



студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.

## **КОНФЛИКТЫ, ВЫЗВАННЫЕ ОШИБКАМИ ПРИ ПОСТРОЕНИИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ**

*Чыкова Кристина Витальевна, студент*

*Кузнецова Юлия Романовна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*На практике нередко бывает, что механизмы, предназначенные для повышения эффективности работы сотрудников, реально приводят к возникновению конфликтов, и, как следствие, снижению мотивации персонала.*

Любая организация стремится к повышению эффективности своего функционирования, то есть получению максимального результата (соответствующего целям ее функционирования) при минимальных затратах ресурсов. Производительность труда является одним из основных показателей эффективности социально-экономического развития на разных уровнях исследования – от отдельного рабочего места до страны в целом. На протяжении всего XX века основное внимание при управлении производительностью труда было сосредоточено на увеличении физического объема путем эффективного использования и модернизации оборудования. Сегодня акцент смещается в сторону управления производительностью интеллектуального труда, в частности, путем мониторинга эффективности деятельности работников умственного труда и разработки системы их мотивации [1, с. 38].

Построение системы мотивации – сложная задача. На практике нередко бывает, что механизмы, предназначенные для повышения эффективности работы сотрудников, реально приводят к возникновению конфликтов, и, как следствие, снижению мотивации персонала. Можно указать следующие распространенные причины трудовых конфликтов, связанных с системой мотивации:

- проблемы отношений, связанных с распределением. Между группами и индивидами возникают конфликты по вопросам присвоения ценностей и благ [2, с. 15]. Этот конфликт может возникать, когда руководители пытаются ввести элемент состязательности в работу: например, лучшее подразделение или лучший сотрудник по итогам периода получают награду (материальную или нематериальную). По задумке, такие условия должны стимулировать работников выполнять свои трудовые функции с максимальной отдачей, принося компании дополнительную прибыль. На практике они могут дать обратный эффект: сотрудники начнут мешать друг

другу, чтобы результаты «конкурента» оказались хуже. Предметом распределения могут быть и трудовые задания, плановые показатели и другие аспекты деятельности. Невозможно определить алгоритм, позволяющий осуществлять распределение абсолютно справедливым и неконфликтным образом,

- сложности функционального взаимодействия. Наиболее ярко они проявляются, когда система мотивации одних сотрудников связана с результатами деятельности других сотрудников. Причиной конфликтной ситуации тогда становится бездействие (или мнимое бездействие). Показатели эффективности конкретных сотрудников часто нерелевантны – иными словами, у работника нет возможности в рамках своих должностных полномочий влиять на их величину. В результате сотрудник принимает решение даже не стараться что-то сделать – «все равно ничего не получится изменить»,

- ролевые противоречия, обусловленные ролями, которые выполняют группы или индивиды. У разных субъектов организационно-трудовых отношений есть разные задачи и функции – в том числе в рамках системы мотивации. Например, непосредственный руководитель должен оценивать своего подчиненного, результаты его работы, и на основании этой оценки принимается решение о премировании (или штрафе). Эту функцию может выполнять и специальное подразделение (центр оценки) или отдельный контролер. Нереализация взаимных ролевых ожиданий сотрудников приводит к возникновению конфликта,

- ненормальные условия труда. Часто в системах мотивации прописываются правила, которые воспринимаются работниками как чрезмерно строгие или бессмысленные. Если человек чувствует, что за ним постоянно следят, он – из чувства противоречия – может начать искать «лазейки», пытаться обойти действующие правила [3].

Типичными формами трудовых конфликтов являются:

- абсентеизм – поведенческая модель, выражающаяся в избегании работником своих должностных обязанностей или отсутствии на рабочем месте,

- рестрикционизм – сознательное использование работником своих способностей (умственных и физических) не в полную силу, ограничение производительности труда,

- саботаж – скрытое противодействие путем небрежного исполнения обязанностей [4, с. 18].

Итак, мероприятия в сфере мотивации могут иметь как запланированные позитивные, так и иные – негативные – последствия. Поэтому столь значим мониторинг системы мотиваторов и демотиваторов применительно к группам сотрудников и отдельным индивидам [5, с. 221]. Можно указать ряд типичных ошибок разработки и реализации системы мотивации персонала, порождающих конфликты:

– системные ошибки при стимулировании труда. Компании вводят такие оценочные показатели, которые стимулируют нежелательное для самой компании поведение. Например, перед сотрудниками салона сотовой связи ставится задача продать определенное количество сим-карт; при невыполнении плана их ждет большой штраф. Сотрудникам оказывается выгоднее выкупить сим-карты за свои деньги (оформив на вымышленных людей) и просто выкинуть их. Компании же на самом деле интересна не продажа как таковая, а подключенные абоненты, которые будут реально пользоваться услугами связи. Другой пример: перед продавцами поставлена задача повысить сумму среднего чека (ожидается, что они будут производить продажи сопутствующих товаров, что приведет к росту выручки). В итоге они не пробивают мелкие покупки, не выдают покупателям чек, а в конце смены проводят множество мелких продаж как одну большую. Невыдача чека сама по себе является нарушением, а в дополнение увеличивается риск появления ошибок учета, пересорта и недостач,

– формирование чувства несправедливости. Если человеку кажется, что система вознаграждения несправедливая, он будет стремиться к равновесию путем снижения своего вклада в работу. Например, если объем работ распределен по месяцам неравномерно, а заработная плата всегда одинаковая, человеку будет казаться, что в «тяжелые» месяцы ему недоплачивают, а в «легкие» – платят справедливо (не переплачивают) [6]. Также люди склонны сравнивать свои заработки с заработками других работников – даже если открытые обсуждения доходов запрещены политикой компании, информация (часто недостоверная) циркулирует в коллективах,

– отсутствие видимых и понятных результатов. Человек – чтобы избежать внутриличностного конфликта, снижения мотивированности и выгорания – должен понимать, что его работа результативна, приносит пользу. Если человек не получает обратную связь, он приходит к выводу, что его работа не нужна – а значит, не нужно ее выполнять,

– чрезмерный контроль и регламентированность. С одной стороны, человек должен четко понимать, что от него требуется. Но при этом должна оставаться свобода творчества, возможность проявить инициативу. Если контроль излишен, работник привыкает делать только то, что ему было приказано – а в крайней форме перестает делать и это при малейшем ослаблении контроля,

– некорректная коммуникация. Работники – это люди, каждый из которых обладает индивидуальностью. Как на похвалу, так и на порицание каждый реагирует по-своему. Одного похвала мотивирует развиваться дальше, другого – провоцирует «почивать на лаврах». Аналогично и с порицанием: один захочет доказать собственные способности путем достижения высоких результатов, а другой будет страдать от собственной никчемности. В этом вопросе менеджер должен проявлять индивидуальный подход [7].

Таким образом, ошибки при построении системы мотивации персонала могут провоцировать разнообразные трудовые конфликты – как внутриличностные, так и межличностные, и групповые. Универсальных механизмов избежать этих конфликтов не существует, менеджеры должны тщательно анализировать ситуацию на конкретном предприятии. В то же время есть определенные принципы построения системы мотивации, позволяющие не совершать типичные ошибки.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ветрова, Е.А. Трудовая конфликтология: учебно-методическое пособие / Е.А. Ветрова, Е.Е. Кабанова. – М.: Директ-Медиа, 2019. – 187 с.
2. Балакин, М. 6 ошибок при построении системы мотивации персонала / М. Балакин // PromDevelop. – Режим доступа: <https://promdevelop.ru/rabota/oshibki-pri-postroenii-sistemy-motivatsii-personala/>
3. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – М.: Директ-Медиа, 2019. – 418 с.
4. Копылова Т.Ю. Способность к самоуправлению как психологический феномен // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2012. № 2. С. 227-230
5. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.
6. Ворошилова О.Л., Ворошилова Е.Л. К вопросу об организации психолого-педагогического сопровождения студентов с инвалидностью в образовательных учреждениях высшего образования // Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья Сборник материалов круглого стола. Ответственный редактор Л.В. Широкова. 2018. С. 29-32.
7. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение представлений о ценностных ориентациях и стремлений к их реализации у современного студенчества [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Личность и творчество в современном мире: научный альманах. Юго-Западный государственный университет; под редакцией П.Ф. Кравчук, Ю.М. Резника. – Курск, 20011. – С. 237-245.

## ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Чернов Александр Александрович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматриваются правоприменительные аспекты такого института как медиация. Автор рассуждает о практике применения вышеуказанного института, а также о проблемных вопросах, которые не позволяют высокими темпами развиваться медиации в России.*

Судебная форма защиты прав и охраняемых законодательством интересов является в России традиционно приоритетной.

Однако в последнее время политическая и правовая системы Российской Федерации претерпевают серьезные изменения: обсуждаются вопросы дальнейшего развития государства, варианты управления обществом, предпринимаются попытки создания и функционирования правовых механизмов устройства общественной жизни и обеспечения государственной власти. Как следствие формируются новые и изменяются уже сложившиеся социальные институты.

«Российское общество, а также законодатели предпринимают попытки поиска наиболее эффективных способов урегулирования и разрешения конфликтов. Все чаще используются неюрисдикционные средства разрешения правовых конфликтов, в числе которых выделяют и другие методы разрешения споров, к которым относится медиация» [1].

Правовые основания для развития медиации в России были сформулированы Федеральным законом №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредников (процедуре медиации)», вступившим в силу с 1 января 2011 года [2]. Вышеуказанный Закон содержит сложный и подробный правовой механизм медиации, а также различные поправки и дополнения в гражданское право, гражданское процессуальное право и арбитражное процессуальное право. Ранее российским законодательством посредничество прямо не предусматривалось, и ни один закон не содержал подробного описания или процедуры для него [3].

В большинстве случаев посредничество позволяет сторонам достичь наилучшего и взаимовыгодного компромисса без привлечения судебных органов или снижения эффективности процесса урегулирования. Предполагается, что посредничество может быть инициировано соглашением сторон. Посредник может организовать встречи с обеими сторонами совместно или индивидуально. Это может завершиться разрешением спора, который может быть оформлен в гражданско-правовом договоре или мировом соглашении, утвержденном судьей, если спор уже передан в суд [4].

В случае если спор не разрешен, участники не могут раскрывать в ходе судебного разбирательства какую-либо информацию, предоставленную другой стороной для заключения посреднического соглашения, или о сво-

их намерениях сделать это. Запрещено также разглашать любые мнения или предложения, сделанные сторонами в процессе посредничества, и любую информацию о готовности стороны принять любые предложения [5].

Несмотря на то, что процедура медиации является достаточно эффективным способом разрешения конфликтов в России, подобная практика применяется не так широко, как в зарубежных странах.

Низкая востребованность процедуры медиации в России происходит ввиду следующих причин [6]:

- относительная новизна процедуры медиации;
- отсутствие единой централизованной системы медиации;
- малое количество профессиональных медиаторов;
- отсутствие в большинстве судов специальных кабинетов для проведения примирительных процедур;
- недостаточная информированность населения и бизнес-сообществ;
- неосведомленность конфликтующих сторон о медиации;
- необязательность проведения процедуры медиации до обращения в судебные инстанции;
- высокая стоимость услуг профессиональных медиаторов;
- процессуальная пассивность сторон при разрешении гражданских споров;
- невысокий уровень правовой культуры граждан, а также отсутствие традиций по ведению переговоров.

Однако факт развития медиации в России неоспорим, поскольку нарастает интерес судебной системы к применению данного института в виде примирительных процедур в гражданском и арбитражном судопроизводстве, а также крупнейших компаний и банковского сектора [7].

Таким образом, устранению проблем, связанных с применением медиации на практике будет способствовать обязательность проведения медиативных процедур, которая снимет колоссальную нагрузку с судебной системы, должна наращиваться процессуальная активность сторон при разрешении гражданских споров, для конфликтующих сторон процедура медиации должна быть простой и понятной, что повысит уровень заинтересованности в практической реализации таких процедур. Не стоит забывать о том, что главной целью указанного института является восстановление и укрепление согласия в социуме.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лысенко К.Н. Медиация как способ разрешения конфликтов [текст] / Лысенко К.Н., магистрант Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. Выпуск № 2 (апрель - июнь) 2016, с. 48.
2. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ(ред. От 23.07.13)

«Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. - 2010. - №31, - ст. 4162; 2013. - №27. - ст. 3477.

3. Каратаев И. А. Актуальные проблемы процедуры медиации в России и пути их решения [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2016 г.). — М.: Буки-Веди, 2016.

4. Христоф Бесемер. Медиация. Посредничество в конфликтах [Текст] / Бесемер Христоф. -М.: Духовное познание, 2004.

5. Рехтина И.В. Медиация в России как альтернативный способ разрешения споров и элемент интеграции в Европейское сообщество // Юрист. 2012. № 11. интеграции в Европейское сообщество // Юрист. 2012. № 11.

6. Никитина Е.А., Ворошилова О.Л. Психолого-педагогические условия развития самооценки одаренных старшеклассников // Актуальные проблемы современной психологии образования Карасева Е.О., Копылова Т.Ю., Кузнецова А.А., Кузнецова М.В., Никитина Е.А., Ворошилова О.Л., Чернышова О.В., Шаталова Н.А. Курск, 2018. С. 84-108.

7. Никитин И.В., Ворошилова О.Л. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте профессиональной идентичности // Молодежь и системная модернизация страны Сборник научных статей 3-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых. В 4-х томах. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2018. С. 83-86.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАЦИИ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

*Чув Андрей Алексеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрена возможность использования медиации при разрешении конфликтов в высшем учебном заведении. Проанализированы требования к преподавателям и сотрудникам для успешной деятельности в роли медиатора.*

Человечество на протяжении многих столетий сталкивалось с конфликтными ситуациями, которые, как и другие жизненные трудности, не всегда разрешались конструктивным путём. В споре стороны довольно часто не могут понять истинную причину конфликта, услышать мнение другого человека, а также найти правильный выход из сложившейся ситуации. Одним из возможных способов управления конфликтами и их завершения является медиация. Так, в ситуацию вступают третьи участники, которые дают сторонам выразить свои эмоции и помогают установить контакт между ними.

О.В. Аллаhverдова писала, что «медиация – это процесс переговоров, в котором медиатор-посредник является организатором и управляет переговорами таким образом, чтобы стороны пришли к наиболее выгодному и удовлетворяющему интересам обеих сторон соглашению, в результате выполнения которого, стороны урегулируют конфликт между собой» [1]. Медиатор, как и любой специалист в своем деле, должен иметь достаточный уровень знаний и способность правильно применять их в зависимости от ситуации. Медиатор не только выполняет роль третьей, нейтральной стороны, но и подводит конфликтующие стороны к поиску верного решения, удовлетворяющего их. Человек, планирующий стать посредником, должен осознавать, что, даже пройдя курс обучения и получив сертификат на право работы по специальности, он должен будет постоянно пополнять багаж своих знаний, улучшать приобретенные навыки, проходить переквалификацию, повышая уровень профессиональной компетентности.

Одной из главных составляющих профессионализма педагога высшей школы является конфликтологическая компетентность. Для выстраивания конструктивной коммуникации каждый преподаватель должен обладать, как минимум на начальном уровне, навыками медиаторской деятельности. [2]. Деятельность медиатора в вузе предполагает выполнение определенных задач: осознание природы противоречий и конфликтов между студентами; развитие у себя конструктивного отношения к студенческим конфликтам; овладение навыками неконфликтного общения в трудных жизненных ситуациях; умение анализировать возникающие проблемные ситуации; наличие навыков управления конфликтными ситуациями, умение прогнозировать возможные последствия развития студенческих конфликтов; умение конструктивно регулировать противоречия и конфликты в студенческой группе; наличие навыков устранения негативных последствий студенческих конфликтов [3].

Многие ученые занимались проблемой подготовки высококвалифицированных специалистов, в современном обществе, обусловленной стремительным развитием научно-технического прогресса, конкуренцией на рынке труда. «В вузе необходимо создавать не только технологическую базу для обучения студентов, но и развивающую социальную среду» [4]. Создание такой среды, комфортной для всех участников образовательного процесса высшей школы, невозможно без изучения и использования современных средств разрешения конфликтов, являющихся неотъемлемой частью любого социального взаимодействия. Здесь необходимо подчеркнуть, что требуется применение именно современных средств конфликтологии, т.к. студенты во все времена были наиболее прогрессивной частью общества, и проблемы их социального взаимодействия не всегда могут быть решены известными средствами. Это и обуславливает актуальность данной работы.

По словам Кузнецовой А.А. в условиях педагогической деятельности традиционными являются мотивационные конфликты, возникающие меж-

ду педагогом и обучающимся по причине слабой учебной мотивации последних (в школе учитель и ученик всегда находятся в возрастном соподчинении, в высшем образовании данная категория элиминируется, что может накладывать отпечаток на его протекание) [5].

Никулина И.В. в работе описывает эмпирическое исследование, проведенное с целью изучения предпочитаемых преподавателями Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева стилей разрешения педагогических конфликтов [6]. Анализ результатов, полученных в процессе исследования, показал, что: 25% опрошенных преподавателей выбирают сотрудничество в качестве способа разрешения педагогического конфликта, обеспечивающее продуктивное разрешение конфликта со взаимным удовлетворением потребностей и интересов всех сторон и участников конфликта; 22% преподавателей в качестве способа разрешения педагогического конфликта выбирают компромисс, направленный на урегулирование разногласий, столкновений через взаимные уступки; 18% преподавателей уходят от разрешения конфликта, оставляя конфликт нерешенным; 17% преподавателей разрешают конфликт только в свою пользу, при этом они не считают с чужим мнением, стремятся удовлетворить только свои интересы и потребности, ущемляя интересы и потребности других участников конфликта; 15% преподавателей разрешают конфликт посредством сглаживания противоречий, вызвавших конфликт, жертвуя своими интересами и потребностями [6].

Таким образом, медиация, являясь специальным видом деятельности преподавателя [7], направлена на нормализацию отношений между конфликтующими сторонами в вузе [8].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аллахвердова О.В. Медиация – переговоры с участием посредника [Текст] / О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко. – СПб.: Издательский дом Роза мира, 2013. – 178 с.
2. Гугуева Д.А. Медиация в образовательной среде [Текст] / Д.А. Гугуева, А.С. Еремина // Обзор НЦПТИ. – Р-на-Д., 2018. – № 1 (12). – С. 80.
3. Рябинина Е.В. Медиация в работе педагога высшей школы [Текст] / Е.В. Рябинина // Образование и наука, 2015. – № 2 (121). – С. 52.
4. Чернышова О.В. Формирование развивающей социальной среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – Курск, 2014. – № 1. – С. 78.
5. Кузнецова, А.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации: мультимедийное учебное пособие [Текст] / А.А. Кузнецова, О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина. – Курск.: ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет», 2018. – С. 12.

6. Никулина И.В., А.Э. Снежкова. Исследование уровня сформированности мотивации учебной деятельности обучающихся [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://journals.ssau.ru/index.php/hpp/article/view/7435> (дата обращения 26.04.2020 г.).

7. Копылова Т.Ю. К вопросу о методах исследования удовлетворенности студентов различными аспектами деятельности преподавателей и кураторов студенческих групп [Текст] / Т.Ю. Копылова, О.Л. Ворошилова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: лингвистика и педагогика. 2018. – Т.8. – № 4(29). – С.162.

8. Карасева Е.О. Актуальные проблемы современной психологии образования: монография [Текст] / Е.О. Карасева, Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова [и др.] – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. – С. 15.

#### УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

*Шатунов Михаил Николаевич, магистрант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматривается механизм урегулирования конфликтов, применение которого может способствовать повышению эффективности управления организацией.*

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что конфликты неизбежны в нашей жизни, и поэтому управление конфликтами в организации является одним из важнейших направлений деятельности руководителя.

Вопросами изучения конфликтов занимались многие исследователи, среди них: Александрова Е.В., Андреевкова Н.В., Анцупов А.Я., Гришина Н.В., Гусева А.С., Данакин Н.С., Козлов В.В., Патрушев С.В., Соловьев А.В., Сперанский В.И., Уткин Э.А., Чумиков А.Н., Шипилов А.И., Якимец В.Н. и другие, в работах которых освещены отдельные теоретико-методологические аспекты управления конфликтами взаимодействием.

По мнению А.Я. Анцупова, конфликт интерпретируется как отсутствие согласия между двумя или более сторонами - отдельными лицами или группами. Каждая сторона пытается «продвигать» свою собственную точку зрения или цель и не дает другой стороне сделать то же самое [1, с. 92].

Управление конфликтом – это целенаправленное воздействие на процесс конфликта, обеспечивающее решение социально значимых задач. Организация – это группа людей, действующих совместно для достижения общих целей. Этапы развития конфликта выглядят следующим образом: первый этап - возникновение конфликта (характеризуется всеобщей вовлеченностью участников во всевозможные отношения. Конфликты на этой стадии потенциально существуют); второй этап - созревание конфликта (субъект начинает выбирать социальные отношения, которые он считает приемле-

мыми. Это может быть форма поведения, вид деятельности и т.д.); третья стадия – инцидент (перед инцидентом может произойти некоторое ожидание, некоторое передышка. Выделяют следующие позиции в конфликте: борец за справедливость; провокатор; судья; жертва; «рыночная женщина»; четвертая фаза - прямой конфликт - эта фаза конфликта, в котором происходит «взрыв», столкновение противоположных позиций.; пятый этап - развитие конфликта (меняются некоторые характеристики, присутствующие в ситуации, а также факторы, влияющие на конфликт).; шестая стадия - это постконфликтная ситуация [2, с. 21].

Зачастую конфликты в организации сопровождаются развитием стресса у участников [3]. Стресс - это физиологическое или психическое состояние человеческого напряжения, которое возникает под воздействием сильных воздействий, значимых для данного человека [4, с. 101]. Стресс может быть выражен следующим образом: повышенная, чрезмерная раздражительность; бессонница в связи с предстоящим важным событием - поступлением в университет, экзаменом, публичной речью, докладом и т.д. На предприятии можно использовать следующие методы управления стрессом: разработать систему приоритетов (что важнее, а что меньше) в своей деятельности; установить хорошие отношения с руководителем; не соглашаться с начальством, которое предъявляет противоречивые требования; определить цель, задачи своей карьеры; находить время для отдыха в выходные дни [5, с. 120]. Таким образом, конфликт определяется как отсутствие консенсуса между двумя или более сторонами - отдельными лицами или группами (организациями, департаментами и т.д.).

Предотвращение конфликтов достигается посредством организации специальных мероприятий для всех департаментов и собственной деятельности для каждого подразделения [6, с. 12]. К. Томас выделяет следующие виды поведения отдельных лиц, групп в конфликтных ситуациях: конкуренция (конкуренция); адаптация; компромисс; обход; сотрудничество.

Конкуренция - навязывание решения, выгодного другой стороне конфликта, происходит под давлением и оправданно в следующих случаях. Причин для принятия такой стратегии в конфликте может быть несколько: осознание человеком того, что он не прав; необходимость поддерживать хорошие отношения со своим оппонентом [7, с. 107].

Уклонение от конфликта, избегание проблемы (т.е. избегание) - это попытка избежать конфликта при минимальных затратах (физических, моральных, материальных). Сотрудничество - это взаимная ориентация оппонентов на эффективное и конструктивное обсуждение и решение общей для них проблемы [4, с. 122]. Скорее всего, т.е. конфликтующие стороны чаще используют компромисс, поскольку дружественные шаги по отношению к одной из конфликтующих сторон позволяют достичь асимметричного (одна сторона может дать больше, другая - меньше) или даже симметричного соглашения (стороны пытаются пойти на примерно равные уступки друг другу) [8].

Урегулирование конфликта является его завершающим этапом. Различают следующие методы разрешения конфликтов: а) арбитраж, это - стратегия, когда третья сторона выступает в качестве арбитра, судьи, принимающего решение в спорах между другими лицами (группами), имеет долгую историю и реализуется в различных формах (официальная - суд, руководитель фирмы, где работают стороны в конфликте; неофициальная - разрешение спора другим лицом по просьбе сторон в конфликте) [1, с. 212]. Медиация, это - помощь третьей стороны двум другим сторонам в достижении соглашения в конфликтной или конфликтной ситуации. Посредник - лицо (группа лиц), занимающееся посредничеством. Переговоры, когда стороны пытаются достичь хотя бы части желаемой цели, достичь определенных компромиссов [6, с. 14]. Постконфликтный период характеризуется опытом, размышлениями об их поведении. Проводится коррекция самооценки, претензий, отношения к партнерству [4, с. 127].

Таким образом, урегулирование конфликтов - это вид деятельности управленческой структуры, связанный с ее завершением. Урегулирование является заключительной стадией управления конфликтами. Основными причинами конфликтов являются ограниченность ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях и ценностях, различия в поведении, уровне образования, плохая коммуникация, несбалансированный труд, отсутствие мотивации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Милгром П. Экономика, организация и управление [Текст] / П. Милгром. - Санкт-Петербург: Школа экономики, 2013. – С. 517.
2. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации [Текст] / С.М. Емельянов. - М.: Азбука, 2012. – С. 391.
3. Вершинин М.С. Конфликт [Текст] / М.С. Вершинин. - Санкт-Петербург: Питер, 2013. – С. 164.
4. Мельников В.И. Механизмы социального регулирования в технологии управления конфликтами [Текст] / В.И. Мельников // Менеджмент. – 2016. – № 3. – С. 12.
5. Здравомыслов А.Г. Социология конфликтов [Текст]: учебник для студентов вузов / А.Г. Здравомыслов. - М.: Пресса Аспектов, 2015. – С. 317.
6. Машков В.Н. Психология управления [Текст]: учебник / В.Н. Машков. - Санкт-Петербург: Питер, 2015. – С. 403.
7. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.
8. Чернышев А.С. Экспериментальное исследование социально-психологических условий становления успешных лидеров [Текст] / А.С.

Чернышев, С.В. Сарычев, С.Г. Елизаров, О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – Курск, 2014. – № 4. – С. 121.

## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

*Шевцов Алексей Николаевич, аспирант*

*Цыкалова Полина Сергеевна, бакалавр*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрены перспективы развития медиации в Российской Федерации, а также проблемы применения законодательных положений, регулирующих данную процедуру.*

Институт посредничества (медиации) – новый для современной России механизм внесудебного урегулирования разногласий, конфликтов и споров, возникших в различных сферах правоотношений, целью которого является выработка взаимовыгодных или взаимоприемлемых условий их разрешения и добровольное заключение сторонами соглашения в соответствии с выработанными условиями.

Термины "посредничество" и "медиация" носят тождественный характер ("медиация" употребляется в международной терминологии).

Пункт 2 статьи 2 Закона о медиации содержит достаточное емкое определение процедуры медиации: "процедура медиации – способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения".

Статья 3 Закона о медиации закрепляет следующие основные принципы медиации:

1) Добровольность - значение данного принципа состоит в том, что начало и проведение процедуры, а также заключение и исполнение соглашения осуществляются только по воле участников медиации. Принцип добровольности по отношению к участникам процедуры действует в нескольких аспектах:

Во-первых, должна быть достигнута договоренность сторон о проведении процедуры медиации.

Во-вторых, дальнейшее продолжение медиации также зависит от воли сторон. Любой из участников имеет право в одностороннем порядке прекратить процедуру, не обрета при этом никаких последствий.

В-третьих, при поиске решений по урегулированию конфликта не должно оказываться какое-либо внешнее давление. Каждая из сторон обладает правом принять или отклонить выработанный вариант разрешения спора.[1]

2) Конфиденциальность - данный принцип исходит из

профессиональных обязанностей медиатора (согласно пункту 2 статьи 5, статья 6 Федерального закона). Конфиденциальный характер процедуры медиации – одно из главных преимуществ по сравнению с судебным разбирательством.

Конфиденциальность распространяется на все полученные медиатором сведения в ходе проведения процедуры. Это создает необходимость точного определения момента начала и окончания процедуры, поскольку от этого зависят пределы действия конфиденциальности. Она распространяется на все участников процедуры, а также третьих лиц.

3) Сотрудничество и равноправие сторон - данный принцип состоит из двух взаимосвязанных компонентов: принципа сотрудничества сторон и принципа равноправия сторон. Принцип сотрудничества подразумевает собой содействие сторон друг другу при выработке решений по урегулированию спора с целью достижения конечного результата. Отличие от судебного процесса состоит в том, что в ходе проведения процедуры медиации стороны занимаются не доказыванием своих требований и возражений, а выработкой решений для урегулирования проблемы. По своему содержанию данный принцип схож с принципом солидарности интересов и делового сотрудничества.

4) Беспристрастность и независимость медиатора. Как и в предыдущем случае, основу данного принципа составляют два взаимосвязанных элемента – принцип беспристрастности и принцип независимости медиатора.[2]

Принцип беспристрастности подразумевает наличие у медиатора свободы от эмоциональных оценок сторон (проявление антипатии или симпатии); отсутствие права делать выводы относительно какого-либо рассматриваемого вопроса в ходе процедуры медиации и вынесения решения, носящего даже рекомендательный характер. Действовать "беспристрастно" – значит действовать объективно и справедливо по отношению к каждой из сторон. Принцип независимости заключается в запрете на любое постороннее вмешательство или воздействие на медиатора.

Принятие Закона о медиации – это серьезный шаг в совершенствовании российской правовой системы и развитии общества в целом; этот закон является свидетельством перехода к гуманизации российского правосудия, а также сигналом гражданам о доверии к ним со стороны государства и проявлению ими более активной гражданской позиции.[3]

Основные задачи Федерального закона:

1) определение понятия "процедура медиации" как способа урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения сторонами спора взаимоприемлемого решения. В этом смысле процедура медиации является альтернативой судебному разбирательству;

2) определение сферы применения процедуры медиации;

3) установление юридических последствий использования сторонами спора процедуры медиации;

4) создание правовой базы для деятельности медиаторов. Цель закона – предложить удобный и быстрый способ разрешения споров, отличающийся гибкостью и гарантирующий исполняемость решений, принятых в ходе процедуры медиации, помогающий сэкономить судебные издержки. Закон направлен на регулирование процедуры медиации. Процедура медиации основана на том, что стороны при участии медиатора должны прийти к консенсусу и достигнуть взаимоприемлемого соглашения;

5) создание условий для формирования корпуса профессиональных медиаторов. В настоящее время во всем мире ведется активная работа, направленная на создание специализированных организаций, оказывающих услуги по проведению процедуры медиации, и на объединение их в профессиональные ассоциации (союзы). Такие организации самостоятельно разрабатывают требования, предъявляемые к деятельности медиаторов, регламенты (правила) соответствующих процедур, осуществляют обучение медиаторов, проводят их аттестацию и обеспечивают контроль за качеством оказания услуг в сфере медиации. В качестве примера можно привести такие организации, как: "Национальная организация медиаторов", "Альянс профессиональных медиаторов".[4]

Необходимыми условиями проведения процедуры медиации являются добровольное участие в ней всех сторон спора, их готовность включиться в процесс поиска путей его урегулирования, а также отказ от обращения к другим (судебным, административным) способам разрешения споров на время проведения процедуры медиации.

Цель Закона о медиации заключается в способствовании развитию в Российской Федерации процедуры медиации, становлении ее как отдельного правового института, а также в повышении охраны прав и законных интересов физических и юридических лиц.

Практика процедуры медиации выделяет 2 основные юридические модели, которые ее реализуют:

- 1) Частная
- 2) Интегрированная

Частная медиация считается самостоятельным видом профессиональной деятельности по урегулированию конфликтов. Ее реализация подразумевает принятие отдельных нормативных актов, регламентирующих медиацию как внеюрисдикционную процедуру, раскрывающих ее принципы, закрепляющих правовые гарантии посредничества, а также требования, которые предъявляются к медиаторам и саморегулируемым организациям медиаторов.

Интегрированная медиация – форма деятельности судов, нотариата, приставов, ставящих перед собой цель примирить стороны, но в рамках юридического процесса.

Для развития медиации в Российской Федерации необходима реализация *комплексного подхода*, направленного на развитие указанных моделей посредничества и различных техник ведения процедуры в профессиональной деятельности медиаторов.

Очевидно, что на сегодня одной из самых острых проблем, мешающих реализации целей Закона о медиации (а именно разгрузке судов), является отсутствие как такового корпуса профессиональных посредников (медиаторов). Согласно части 3 статьи 16 Закона, в случае нахождения дела на рассмотрении в суде или третейском суде, сторонами выражено желание урегулировать свой спор путем применения медиации, то она может быть проведена только лишь профессиональными медиаторами. Однако, учитывая нехватку профессиональных, квалифицированных посредников, стороны фактически лишены такой возможности, в связи с чем реализация данного положения Закона о медиации находится на низком уровне. Поэтому существует необходимость в формировании сети учебных центров, которые способны в обозримом будущем подготовить достаточное количество профессиональных медиаторов для реализации положений Закона о медиации.[5]

Помимо развития частной модели медиации необходимо внедрение интегрированной медиации в деятельность юрисдикционных органов. Интегрированная модель примирения рассматривается в качестве одной из дополнительных компетенций субъектов юрисдикционной деятельности, правовое регулирование интегрированной медиации осуществляется не конкретным законом, а в рамках отраслевого законодательства, регламентирующего сферу деятельности того или иного юрисдикционного органа. Поэтому реализация данной модели возможна в деятельности судов, нотариусов, исполнительного производства.

Опыт иностранных государств показывает, что медиация в виде обязательной досудебной процедуры должна быть введена в несколько этапов:

1) Предоставить судье право в определении конкретных дел, для которых процедура медиации могла бы быть обязательной, и в назначении при подготовке дела к разбирательству в суде медиации. Решение этой задачи обеспечит специальное ознакомительное обучение судей, позволяющее им узнать возможности и ограничения медиации, основные ее положения. Итоговый результат таких действий – обобщение практики и выявление категорий споров, благодаря урегулированию которых с помощью медиации произойдет реальное снижение нагрузки на судебные органы;

2) Закрепить в Законе о медиации категории споров, в которых применение посредничества являлось бы обязательным. Процедуру медиации на данном этапе можно будет предусмотреть в качестве обязательного внесудебного порядка урегулирования споров, сохранив при этом для судей возможность принимать решение об обязательном



проведении процедуры медиации после возбуждения гражданского дела по категориям споров, для которых медиация не является обязательной. Данные вопросы должны быть урегулированы в процессуальных кодексах.

Таким образом, институт медиации в Российской Федерации находится на начальном этапе своего развития, что показывает наличие многих проблем с применением процедуры и ее дальнейшим развитием. Однако значение принятого Закона о медиации, а вместе с ним и постепенного внедрения медиации в систему способов урегулирования конфликтов все равно является достаточно весомым. Поэтому можно считать это стимулом для законодателя по усовершенствованию уже имеющейся базы.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Калашникова, С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. [Текст]: учебник / С.И. Калашникова. – М.: Инфотропик Медиа, 2011. – 326 с.
2. Лисицын, В.В. Медиация: примирительное урегулирование коммерческих споров в России (Прошлое и настоящее, зарубежный опыт) – выпуск второй. [Текст]: учебник / В.В. Лисицын. – М.: Издательство "Радуница", 2013. – 287 с.
3. Матевосян, М.Г. Эволюция института медиации в России и в зарубежных странах / М.Г. Матевосян // Кубанский государственный университет (КубГУ). – 2014. – №3 – С. 91–97.
4. Панова, И.В. Медиация: проблемы и пути их решения / И.В. Панова // Вестник ВАС РФ. – 2011. – № 10. – С. 75-82.
5. Павлушина, А.А. История становления и развития института медиации в зарубежных странах / А.А. Павлушина, Е.Е. Жеребцова // Юрист Поволжья. – 2011. – №1 – С. 31-33.

#### РЕШЕНИЕ ЭТНИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ В МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ СЕМЬЯХ

*Шевцова Ирина Павловна, студентка*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье я рассмотрела взаимоотношения представителей разных культур и национальностей во время проживания в одной семье. Разобрала причины возникновения конфликтов между ними и способы их предотвращения и решения.*

Межнациональные браки становятся всё более распространённым явлением в современном мире, поэтому их специфика активно исследуется. Казалось бы, межнациональный брак- это обычная попытка людей создать счастливую семью, но, по сути, наблюдение за совместным проживанием 2 совершенно разных людей, проживавших ранее в совершенно разных

странах, воспитывавшихся по разным порядкам, отличающихся менталитетом и темпераментом, является большим вкладом в сферы науки, психологии и политики. Также мир постоянно тревожат межнациональные конфликты, поэтому попытка изучить вероятность конфликтов в межнациональных семьях, возможно, помогут разобраться в сути возникновения межэтнических напряженностях и найти разные способы разрешения межнациональных конфликтов.

Конфликт - это неотъемлемая часть жизни человека, семья- не исключение. Люди постоянно сталкиваются с трудностями, разногласиями во сферах жизни общества. Особое место во всей массе разновидностей ссор является супружеский конфликт. Ведь именно в этой сфере отношений одни и те же люди постоянно взаимодействуют между собой большую часть дня, а то и жизни, разногласия между ними ни возникать не могут.

Ведь именно семейные супружеские конфликты являются важным условием построения конструктивных взаимоотношений внутри семьи.

Если разобраться, почему стали возникать межнациональные браки, то ответ на этот вопрос очень прост:

1. люди путешествуют, знакомятся, процесс коммуникации при нахождении человека на абсолютной новой территории неизбежен.

2. за последний век происходило очень много войн, политических потрясений внутри стран и за их пределами, люди, в попытках защитить себя и своих близких, переселялись на новые, более безопасные территории, тем самым взаимодействуя с другими народами и продолжая эволюционировать и функционировать уже вместе с ними.

В психологии существуют различные взгляды на природу супружеских конфликтов и их социальную роль. В условиях глобализации и укрепления межкультурных связей вопрос межэтнической напряженности и межнациональных конфликтов приобретает всё большее значение. Поэтому многие исследователи сходятся во мнении о том, что семья является важным условием гражданского мира и стабильности в обществе. Предлагается очень много определений межнационального брака. О.Мусаева дает следующее определение: «Межнациональный брак - это брачный союз между двумя людьми разных наций, рас, этносов, а также различных религиозных убеждений, в котором соединяются разные типы культур, традиций, языков, поведения.»

Основная проблема, которая встает перед межнациональной семьей на протяжении всего ее существования –это проблема взаимодействия национальных культур, к которым принадлежат супруги. Повседневная бытовая жизнь, как правило, в наибольшей степени хранит в себе национальную специфику, вызывающую непривычную реакцию у партнеров. Межнациональная семья является сложным социальным институтом и малой социальной группой, имеющей свои особенности. Во многом эти особенности связаны с тем, что супруги, взаимодействуя друг с другом, сталкиваются с нормами и традициями двух разных национальных

культур. Происходит обмен культурными особенностями или, иными словами, аккультурация в рамках одной семьи. При этом, данный процесс может приводить к разным как позитивным, так и негативным последствиям. Необходимо сказать и о том, что у исследователей так и не сложилось определенного мнения касательно влияния разных культурных национальностей супругов на стабильность семьи и качество брака. Одни говорят, что смешанные семьи нельзя считать прочными, другие считают, что такие семьи наоборот являются более устойчивыми, нежели мононациональные семьи, а третьи приходят к выводу о том, что принадлежность к разным национальным культурам супругов не оказывают никакого влияния на стабильность семьи.

В межнациональных семьях процесс формирования и развития супружеских взаимоотношений, как правило, сложнее, чем в мононациональных семьях. Это связано с тем, что у каждой национальности он осуществляется по собственным законам и включает в себя ряд последовательных этапов: первичное знакомство с семейной жизнью, психологию и формирование общих представлений о ней, формирование взглядов на свою собственную семью, реализацию собственных представлений о семье в личном браке, совершенствование индивидуальных представлений по вопросу жизнедеятельности семьи. Супружеские взаимоотношения имеют свою внутреннюю динамику и, при этом, постоянно находятся в состоянии развития и изменения.

Супружеские взаимоотношения в межнациональной семье имеют свои особенности, которые проявляются в динамике их образования и развития. Однако при этом, они подчиняются общим закономерностям возникновения и прохождения кризисов семейной жизни, которые в конечном итоге приводят либо к укреплению, либо к распаду межнациональной семьи.

Супружеские конфликты, проявляющиеся в межнациональных семьях, объясняются проблемами, возникающими у партнеров на фоне столкновения двух самобытных культур. Именно различия в ценностных ориентациях супругов приводят к повышенной конфликтности в межнациональных семьях. Непосредственно сами конфликты, возникающие между супругами, как правило, связаны с неудовлетворенными потребностями в той или иной сфере жизнедеятельности межнациональной семьи.

Супружеские конфликты в межнациональных семьях несколько отличаются от супружеских конфликтов в мононациональных семьях, так как имеют свой национально-специфический окрас. Динамика развития конфликта, а также быстрота его разрешения будут зависеть от того, какой тип конфликтного взаимодействия в данной ситуации выберут партнеры.

Существует множество способов решения семейных конфликтов. Они относятся к межэтническим, так и моноэтническим семьям. Самые распространенные:

- 1) при помощи семейного психолога (медиатора);
- 2) юридическое влияние (юридизация).

Разберемся каждый поподробнее.

Очень часто супруги не могут найти способов и сил для решения конфликтов, возникающих в семье. Чтоб сохранить семейный очаг, хорошую дружную семейную атмосферу необходимо как можно скорее разбираться с возникшими недопониманием. В этом прекрасно может помочь семейный психолог (медиатор), ведь он представляет из себя объективный взгляд со стороны на проблемы и на факторы её возникновения, поэтому это и поможет разобраться. Также психолог(медиатор) владеет не только теоретическими знаниями в способности решения подобных недопониманий в семье, но может научить применять определённые методики на практике. Как доказывает статистика, 70% семей после посещения психолога либо медиатора становятся ещё более счастливые, в личной жизни пропадают все проблемы, и ситуация складывается самым благоприятным образом для всех домочадцев. Чаще всего к психологу(медиатору) обращаются семья на начальном этапе недопониманий, когда с этим всем ещё легко можно и без серьёзных последствий разобраться.

Но складываются ситуации, когда без юридизации конфликта уже не обойтись. Среди ключевых фигур участников переговоров должны быть юристы. Очень важна также роль посредников, о которой будет сказано несколько позже. Но, разумеется, само по себе подписание каких-либо соглашений еще не гарантирует погашения конфликта. Определяющей является готовность сторон их выполнять, а не использовать в качестве «дымовой завесы» для продолжения попыток добиваться своих целей неправыми средствами. Это предполагает: во-первых, прекращение насилия; во-вторых, организацию диалога между сторонами конфликта; в-третьих, обеспечение участия в таком диалоге полномочных и ответственных представителей каждой стороны, лучше всего – государственных органов; в-четвертых, формулирование требований и претензий каждой из сторон в категориях, хотя бы в принципе подлежащих юридическому переформулированию и правовой оценке; в-пятых, юридическую фиксацию итогов каждой из стадий переговоров, в том числе поддающихся контролю обязательств каждой из сторон; в-шестых, максимально определенное формулирование условий итогового соглашения, придание этому соглашению легитимности с помощью какой-либо из форм его ратификации или народного одобрения. Среди ключевых фигур участников переговоров должны быть юристы. Очень важна также роль посредников, о которой будет сказано несколько позже. Но, разумеется, само по себе подписание каких-либо соглашений еще не гарантирует погашения конфликта. Определяющей является готовность сторон их выполнять, а не использовать в качестве

ве «дымовой завесы» для продолжения попыток добиваться своих целей неправыми средствами.

Медианное решение межэтнических конфликтов и юридизация одинаково важны и нужны. Конечно, медианный метод пользуется большей популярностью, т.к. помогает решать случаи конфликтов на начальной стадии их зарождения, а таких случаев гораздо больше. Однако юридизация конфликтов помогает окончательно разрешить конфликт на законодательном уровне с документальным заверением. Таких случаев пусть гораздо меньше, но их разрешение имеет особое значение.

Вывод: межнациональные семьи ничем не отличаются от моногамных, но снижение уровня и интенсивности проявления супружеских конфликтов в межнациональных семьях возможно путем повышения уровня толерантности в отношении традиций и культуры своего партнера.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Валиуллина Гульнара Гайсаевна, Тимашева Лариса Владимировна Особенности супружеских конфликтов в межнациональных семьях // Russian Journal of Education and Psychology. 2018. №2-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-supruzheskih-konfliktov-v-mezhnatsionalnyh-semyah> (дата обращения: 23.06.2020).

3. Лысенко К.Н. Медиация как способ разрешения конфликтов // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mediatsiya-kak-sposob-razresheniya-konfliktov> (дата обращения: 23.06.2020).

4. Осьмук Л. А. Глобализация как фактор роста конфликтов в межэтнических семьях // Семья в XXI веке: сб. материалов междунар. эксперт. симп. (28 нояб. - 2 дек. 2013 г.). Новосибирск: Манускрипт, 2013. С. 73-75.

5. Шаталова, Н.А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале: дис. ... канд. психолог. Наук:19.00.05 [Текст]/ Шаталова Надежда Анатольевна. – Курск, 2014 – 206 с.

6. Корнев В.А., Эль-Журди А. Проявления этнопсихологической интерференции в области семейных отношений при смешанных браках // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук. Воронеж, 2000. Вып. 22. С. 50-52.

#### ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Шеховцов Михаил, студент*

*Алтухов Владислав, студент*

*Товмосян Манук, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье освещается проблема определения причин этнического конфликта. Рассматриваются основные психологические, социальные и политические подходы, объясняющие природу современных этнических конфликтов.*

В современном государстве необходимо иметь стратегию по управлению этническими отношениями. Навык разрешения межэтнических конфликтов для России актуален в связи с тем что:

Во-первых, Россия славится, как многонациональное государство. На территории страны проживает более 190 народов. В России живут разные народы: русские, татары, чуваша, башкиры и многие другие. Большинство из них оказалось в РФ мирным путем, благодаря присоединению новых территорий.

Во-вторых, процессы глобализации коренным образом изменили жизнь в современном мире и оказали огромное влияние на взаимоотношения народов, государств, социальных слоев. Приток мигрантов в страну ежегодно растет. На территории РФ живут представители еще более шестидесяти народов, у которых основное место жительства находится за пределами Российской Федерации.

Психологическая практика обладает потенциалом для изучения этнического взаимодействия в глобальном масштабе, его причин и последствий для общества. Вместе с тем новые современные реалии предъявляют особые требования к изучению особенностей этнического взаимодействия на мезоуровне и микроуровне, делая актуальным наше пристальное внимание к проблеме конфликтности взаимоотношений различных этносов в трудовом коллективе.

Практика свидетельствует, что большинство руководителей многонациональных коллективов, особенно низшего звена, испытывают частые и серьезные затруднения в управлении межнациональными отношениями, прежде всего на начальном этапе своей деятельности. Многонациональный трудовой коллектив требует особого внимания со стороны руководителя и с точки зрения регулирования существующих в нем взаимоотношений между представителями различных этнических общностей.

Как известно, поведение представителей того или иного народа характеризуется национально-этническими стереотипами, которые человек усваивает с детства и которые в дальнейшем функционируют преимущественно на подсознании. Отсюда этническим конфликтам свойственны такие особенности бессознательного поведения, как эмоциональность, алогичность,

символизм и слабая обоснованность рациональными доводами совершаемых действий.

В зарождении и развитии межэтнического конфликта значительную роль играет завышенная самооценка «своих» и необъективно заниженная самооценка «чужих», а также «мифологическое мышление», суть которого заключается в том, что память сохраняет различные факты прошлого (победы и поражения, обиды и образы врага), а интеллект «дорабатывает» возможные варианты успешных деталей: в результате создается модель того, что могло бы быть, а, возможно, и было. Созданная таким образом «фантомная модель» может превратиться в программу действий для разжигания ненависти в межэтническом противостоянии. В силу перечисленных особенностей межэтнические конфликты отличаются остротой протоборства и жестокостью форм ведения борьбы.

Степень этнической напряженности зависит от структуры и содержания межэтнических коммуникаций, особенностей этнической культуры взаимодействующих общностей и исторического характера отношений между ними. Эти компоненты обретают свое существование в виде представлений, мнений, убеждений, выражающих отношение к существующей практике межэтнических отношений в государстве; в виде этнокультурных установок, поведенческих моделей, а также в виде отдельных фрагментов исторической памяти этноса, включающей оценочное знание исторических событий в сфере межэтнических отношений.

Разрешение межэтнических противоречий и урегулирование межнациональных конфликтов является неременным условием обеспечения национальной безопасности Российской Федерации. Закон Российской Федерации от 28.12.2010 №390-ФЗ «О безопасности» определяет безопасность как, состояние защищенности жизненно важных интересов личности общества и государства от внутренних и внешних угроз. Стоит отметить, что это нормативные акты решения этических конфликтов на макро уровне. То есть решение этнических конфликтов на уровне государств, но не трудовых коллективов.

К успешным методам разрешения межэтнических конфликтов в трудовом коллективе относятся: деконсолидация (разделение) сил, вовлеченных в конфликт; конфликтное прерывание; переговорный процесс

Деконсолидация вовлеченных в межэтнический конфликт сил является успешным методом управления ситуацией, благодаря системе мер, которые позволяют заблокировать или дискредитировать в восприятии обществу наиболее радикальные элементы, группы и сформировать, укрепить силы, более ориентированные на компромисс и переговорный процесс. В процессе регулирования конфликта необходимо сократить воздействие тех факторов, которые способны консолидировать конкретную конфликтующую сторону. К подобным факторам следует отнести применение силы или угрозу её использования (шантаж).

Самым быстрым способом завершения межэтнического конфликта в коллективе является увольнение/отстранение от задания наиболее активных субъектов. Данный способ подавления конфликта расширяет воздействие прагматических подходов к его регулированию. В результате подавления меняется эмоциональный фон конфликта, спадает общая сплоченность конфликтующих групп. Однако существует риск того, что межэтнический конфликт выйдет за рамки коллектива, станет неуправляемым.

При разрешении межэтнического конфликта в коллективе следует помнить об эффективности переговорного процесса. Для того чтобы добиться успеха в медиации, процесс переговоров в организации важно прагматизировать. Прагматизация переговоров заключается в разделении глобальной и единой цели на ряд последовательных задач. Переговоры должны проводиться так, чтобы каждый субъект межэтнического конфликта стремился найти удовлетворительные варианты не только для себя, но и для партнёра другой этничности. Установление эмоциональных связей между людьми через идентификацию как достижение общности чувств, тесное личное знакомство людей разных национальностей, выработка общих целей, имеющих равную привлекательность для разных этносов в какой-то мере могут способствовать снижению агрессии против другого народа, а значит, предупреждению или локализации межэтнического конфликта. Конечно, участие посредников и медиаторов в переговорах рассматривается положительно, особенно если в коллективе предусмотрены гибкие возможности модерирования отдела кадров.

Таким образом, можно сделать вывод, что конфликт – это неотъемлемая часть развития общества на протяжении всего существования человечества. Он является очень важной частью взаимодействия людей в социуме. Но всегда стоит помнить о том, что любого конфликта можно избежать, всё, что для этого нужно это умение тщательно оценивать, анализировать ситуацию, предвидеть возможное развитие событий, ведь каждый необдуманный шаг даже в самом безобидном на первый взгляд конфликте, может привести к серьёзным последствиям. Межнациональный конфликт – это конфликт, в котором *противодействующие группы различаются по национальному признаку и они отстаивают интересы своей нации, а не всего общества. Разрешение таких конфликтов возможно с помощью юридических и неюридических способов. Первые закреплены на законодательном уровне, а вторые исходят от непосредственного руководителя организации. К более успешным методам для решения этнических конфликтов в организации относятся неюридические способы.*

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Курбачева О.В. Проблема этнических конфликтов в условиях глобальной нестабильности // Социологические науки. – 2018. – №. 7. – С. 114-124.

2. Степанова А.А. Конфликтность межэтнического взаимодействия в современной России // <http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/1873/1/konf000223.pdf>

3. Румачик И.А., Корягина А.С., Кшов А.С. Проблема межэтнических конфликтов в трудовом коллективе при усилении миграционных процессов // «Экономика и социум» №6(25) 2016 [www.iurp.ru](http://www.iurp.ru)

4. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всероссийской научно-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

5. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.

6. Шатная Е.С., Ворошилова О.Л. Развитие инклюзивного образования в вузе (на примере центра сопровождения инклюзивного образования ЮЗГУ) // Профессиональное Развитие И Трудоустройство Студентов И Выпускников С Ограниченными Возможностями Здоровья: Вопросы, Проблемы, Перспективы сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. 2018. С. 21-24.

## ПСИХОПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ ЧЕРЕЗ СЕМЕЙНОЕ ВОСПИТАНИЕ

*Шпилёв Иван Алексеевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассмотрено влияние семейного воспитания как метода профилактики конфликтных ситуаций и влияние стилей воспитания в семье на поведение человека.*

Семья, являясь основной ячейкой структуры общества, сопровождает человека в течение всей его жизни. Несомненно, семья оказывает огромное влияние на личность ребенка. Опираясь на взаимоотношения между взрослыми членами семьи, дети учатся взаимодействовать с другими людьми, выстраивают поведение и формы отношений, сохраняющиеся у них в подростковом возрасте и в зрелые годы [1, с. 158].

Одна из важнейших функций семьи – воспитательная, которая должна выражаться в осознанном подходе к возможности эффективного социального воздействия на ребенка, особенно в первые годы его жизни. Присутствие интеллекта, эмоций, вкусов, собственных взглядов, привычек родителей – залог воспитания при обязательном присутствии супружеской и родительской любви, собственного положительного примера, а также умелого словесного воздействия, через непосредственное общение, трудовую

деятельность, личный пример окружающих, поощрение и наказание, оценку реального поведения [2, с. 126].

Во все времена воспитание опиралось на опыт, накопленный несколькими поколениями, осуществлялось во всех социальных институтах с учетом нормативно-правовой базы. Процессы в обществе оказывают свое влияние и на семью. Процессы, происходящие в экономике нашей страны, а именно экономическая нестабильность, кризисные явления, провоцируют в семье бытовую неустроенность, психологические стрессы, повышение тревожности членов семьи. Все эти процессы приводят к увеличению уровня агрессии. Под агрессией будем рассматривать любое поведение, направленное на причинение физического или психического вреда.

Одной из причин повышения агрессивности у детей, является недостаток воспитания в семье. Надо отметить, что существуют различные стили воспитания в семье. Рассмотрим три основных стили воспитания: авторитарный, либеральный и демократический. Родители в авторитарных семьях пытаются сформировать личность ребенка по своему усмотрению, без учета собственных интересов ребенка. В семьях с авторитарным стилем воспитания требуют беспрекословного подчинения со стороны детей, строго контролируют все стороны жизнедеятельности ребенка. Нередко в таких семьях родители используют некорректные методы воспитания. Родители, придерживающиеся либерального стиля воспитания, идут на уступки в отношениях с детьми, зачастую не применяют строгие меры воспитания, если поведение ребенка выходит за рамки разрешенного. В семье с таким стилем воспитания детям предоставляется полная свобода действий. Родители в либеральных семьях считают, что ребенок на основе приобретенного жизненного опыта, придет ко всему самостоятельно [3]. Наиболее оптимальный и редко встречающийся стиль воспитания в семье – это демократичный. В семье с таким стилем поведения родители руководствуются не только собственными нравственными убеждениями, но и желаниями и интересами своих детей. Родители в такой семье поощряют любую инициативу ребенка, прислушиваются к его мнению. В семье с демократичным стилем воспитания детям разрешено участвовать в обсуждении внутрисемейных проблем, причем родители учитывают мнение детей при принятии решений. Родители требуют осознанного поведения от ребенка, при этом проявляют твердость и последовательность в выполнении норм и правил поведения. Они контролируют поведение своего ребенка, но этот процесс не носит тотального характера. Постепенно у ребенка при таком стиле воспитания формируется понятие самостоятельности и ответственности за поступки. Взаимопонимание между родителями и детьми в семье с демократическим стилем воспитания достигается частым общением, обсуждением всех проблем и трудностей.

Рассмотрим влияние стилей воспитания в семье на поведение человека. В семье с авторитарным стилем воспитания ребенок по мере взросления становится нетерпимым к требованиям авторитарных родителей. При та-

ком стиле воспитания дети в подростковом возрасте провоцируют конфликты, относятся к окружающим с враждебностью. Решения за ребенка в авторитарной семье принимают родители, следовательно, дети в таких семьях не несут ответственности за свои поступки. Активные подростки сопротивляются в авторитарной семье и становятся еще более агрессивными. Неуверенные в себе дети привыкают слушаться авторитарных родителей и не предпринимают попыток решать проблемы самостоятельно, они всецело доверяют родителям и полагаются на их решения [4, с. 76]. Родители в либеральной семье выстраивают тесные взаимоотношения со своими детьми, они внимательны и заботливы к своим детям. Кроме того, либеральные родители дают возможность ребенку раскрыть свои творческие возможности, проявить свою индивидуальность. Зачастую в семьях с либеральным стилем воспитания, родители расширяют границы дозволенного поведения детей, тем самым провоцируя слишком раскованное поведение своего ребенка. Дети в либеральных семьях вырастают эгоистичными и конфликтными. Они не любят уступать другим, слушаться старших, соблюдать установленные правила поведения. Вседозволенность в воспитании приводит в либеральной семье к психологическим проблемам у детей, развитию депрессий и фобий [5, с. 44]. Дети, воспитанные либеральными родителями, не умеют контролировать себя и свое поведение. Во взрослой жизни детям из семьи с либеральным стилем воспитания сложно преодолевать жизненные трудности, у них возникают проблемы с взаимодействием в социуме, возникают конфликты со всеми, кто противостоит их желаниям [6, с. 225-229]. В семьях с демократичным стилем воспитания родители поощряют самостоятельность и ответственность детей, но вместе с тем требуют от ребенка выполнения правил, установленных родителями [7, с. 26-29]. Дети растут в таких семьях уверенными в своих силах, с развитым чувством собственного достоинства. Они внимательны к мнению родителей, дисциплинированы, умеют строить отношения со своими сверстниками [8, с. 20-26]. Дети в демократичных семьях вырастают полноценными личностями, у них развито чувство собственного достоинства и ответственности. Они чаще всего становятся отличниками в учебе, находят общий язык со своими одноклассниками [9, с. 396].

Итак, можно сделать вывод о том, что уровень агрессивности ребенка очень тесно связан со стилем воспитания. Перед родителями стоит очень важная задача создания оптимального психологического климата в семье, выбора оптимального стиля воспитания, способствующего благоприятному психологическому развитию в семье и становлению личности человека.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фетисова, Е.В. Роль семьи в воспитании личности ребенка: исторический аспект [Текст] / Т.А. Новичкова, А.В. Рышкова, Е.В. Фетисова // Семья в современном мире : сборник трудов Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. В.А. Лазаренко, Т.А. Шульгиной, Т.Д. Василенко. – Курск : КГМУ,

2017. – С. 158 - 162.

2. Рышкова, А.В. Многофункциональная роль женщины в современной семье [Текст] / А.В. Рышкова, Т.А. Новичкова, Е.В. Фетисова // Семья в современном мире : сборник трудов Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. В.А. Лазаренко, Т.А. Шульгиной, Т.Д. Василенко. – Курск: КГМУ, 2017. – С. 126 - 129.

3. Бреслав, Г.Э. Особенности проявления детской агрессивности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://adalin.mospsy.ru> (дата обращения: 03.10.2018).

4. Бютнер, К. Жить с агрессивными детьми [Текст] / К. Бютнер. – М.: Педагогика, 1991. – 144 с.

5. Гарбузов, В.И. Нервные дети [Текст] / В.И. Гарбузов. – М.: Педагогика, 1990. – 176 с.

6. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

7. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. Особенности речевой деятельности детей с ОНР с позиции готовности к школьному обучению [Текст] / Копылова Т.Ю., О.Л. Ворошилова // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2014: сборник научных трудов. – Курск, 2014. – С. 26-29.

8. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

9. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

## ПРАВИЛА РАБОТЫ С КЛИЕНТАМИ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТА

*Шумакова Жанна Викторовна, студент*

*Болтинкова Ксения Олеговна, студент*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрены правила работы с покупателями в конфликтных ситуациях. Выявлены причины, поводы конфликтов и как себя вести в таких ситуациях.*

В сфере обслуживания и торговли конфликты с покупателями неизбежны. Для начала разберемся с понятиями: предконфликтная ситуация, конфликтная ситуация и конфликт, послеконфликтная ситуация

Конфликт – это столкновение несовместимых взглядов, интересов, позиций, противоборство взаимосвязанных целей двух и более сторон [1, с. 25].

Существует два основных современных подхода к пониманию конфликта:

- обобщенный, или конфликтологический подход (он рассматривает конфликт как любое столкновение противоположных сторон, сил и т. д.);

- психологический подход (он делает акцент на человеческую сущность взаимодействующих сторон, рассматривается как столкновение мнений, взглядов и позиций и предполагает обязательное наличие субъекта конфликта – либо отдельного лица, либо группы людей).

Противоречие лежит в основе любого конфликта. Противоречия – это недостаточные, но необходимые условия конфликта. Они превращаются в конфликт только через носителей противоречий (государства, социальные слои, конкретные люди, группы, политические партии).

Необходимые условия возникновения конфликта:

- наличие ситуации, которая воспринимается у участников как конфликтная;

- значимость ситуации для участников конфликта;

- неделимость объекта конфликта;

- наличие угрозы со стороны одного из оппонентов по достижению целей другим участником;

- желание участников продолжить конфликт для достижения своих целей.

Первым этапом и основой конфликта является предконфликтная ситуация, которая возникает обычно постепенно. Предконфликтная ситуация – это возможность, а не действительность конфликта, который не возникает на пустом месте, а вызревает постепенно, по мере развития и обострения противоречий, его вызывающих. Важно вовремя понять, что эмоциональный накал спора начинает превышать допустимый, и грамотно прекратить его.

Признаками обостренного конфликта является:

- покраснение лица;

- мимика;

- содержание речи;

- тембр речи;

- темп речи.

Вторым этапом является конфликтная ситуация – это возникновение разногласий (столкновение желаний, мнений, интересов) [2, с. 104]. Конфликтная ситуация бывает при дискуссии, споре. Спор – это такая дискуссия, когда ее участники не просто обсуждают проблему, а «кровно» заинтересованы в ее решении в свою пользу при несогласии другой стороны.

Конфликтующие стороны, как правило, настолько втягиваются в борьбу друг с другом, что она кажется единственно возможным способом является единственным способом решения проблемы, что могут добиться большего и жить лучше, если выйдут из конфликтной борьбы.

Причины конфликта могут быть с двух сторон: со стороны покупателя (раздражительность и усталость, плохое самочувствие, пренебрежительное отношение к собеседнику, грубость и бестактность в общении, невнимательность друг к другу, личные проблемы любого характера) и со стороны магазина (низкое качество товаров, теснота и духота в торговом зале, загруженность продавцов, незнание товара, плохие условия для демонстрации товара, отсутствие упаковочного материала, отсутствие сдачи) [3, с.59].

Поводы для конфликтов:

- продавец ничего не ответил на вопрос покупателя;

- покупателя обидела реплика продавца;

- покупателю не понравился тон продавца, его насмешливый взгляд, ироничная улыбка;

- покупателю показалось, что продавец обслуживает его с подчеркнутой медлительностью;

- продавец посчитал, что требования покупателя выходят за рамки правил торговли;

- продавец заподозрил покупателя в попытке похитить товар.

Инциденты с покупателями как правило скоротечны, отсутствие времени для обдумывания каждого шага. По этой причине конфликтующие стороны часто прибегают к угрозам и взаимным оскорблениям, что почти всегда приводит к срыву покупки [4].

В конфликтной ситуации продавцу можно проигнорировать конфликт; согласиться с претензиями и требованиями покупателя; активно противодействовать (может привести к плохим результатам).

Правильная реакция на конфликт заключается в следующем: не стоит видеть в конфликтах лишь отрицательную сторону, ведь они нас учат тому, как правильнее осуществить процедуру обслуживания покупателей [5].

Главное правило продавца – это быть предупредительным и вежливым со всеми покупателями [6].

Третьим и последним этапом является послеконфликтная ситуация. Послеконфликтный период – это последняя стадия в динамике конфликта, когда ликвидируются основные виды напряженности, отношения между сторонами окончательно нормализуются и начинают преобладать сотрудничество и доверие. Хотя не всегда завершение конфликта приводит к миру и согласию. Важно понимать, даже если продавец смог решить конфликт, будет ли удовлетворен им клиент (покупатель). Ведь реакция покупателя может быть разной. Например, что он будет говорить о Вашей организации, какие отзывы оставит, будет ли рекомендовать своим знакомым Вашу организацию и многое другое. Случается и так, что окончание одного (первичного) конфликта может дать толчок другим, производным конфликтам, причем совершенно в других сферах жизнедеятельности людей.

Таким образом, конфликтная ситуация – состояние достаточно подвижное, неустойчивое, легко может измениться при изменении любого из составляющих элементов: взглядов оппонентов, отношений, при подмене объекта конфликта, появлении условий, затрудняющих или исключающих взаимодействие оппонентов, отказе одного из субъектов от дальнейшего взаимодействия, т.е. условие возникновения конфликта. Для перерастания такой ситуации в конфликт, в динамику необходимо внешнее воздействие, толчок или инцидент.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Исаева О.М. Управление персоналом [Текст]: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 244 с.
2. Леонов Н.И. Основы конфликтологии [Текст]: Учеб. пособие/ Н.И. Леонов. — Ижевск, 2019.-418 с.
3. Салменкова М.В. Управление конфликтами в условиях современного предприятия / М.В. Салменкова [Текст] // Форум молодых ученых. 2019. № 2 (30). С. 1321-1323
4. Разгонова Е.Ю. Управление конфликтами / Е.Ю. Разгонова [Текст] // Молодежь и наука. — 2018. — № 7. — С. 25.
5. Кузнецова Т.А. Управление конфликтами в организации / Т.А. Кузнецова [Текст] // Вестник современных исследований. — 2018. — № 10.4 (25). — С. 108-110.
6. Шаталова, Н.А. Рефлексивные процессы и уровни исследования образа будущего у менеджеров / Н.А. Шаталова // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: материалы Всерос. науч.-практической конф. (24–27 ноября 2006 г.). – Курск: КГУ, 2006. – С. 88–91.

## ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИАТИВНЫХ СЛУЖБ

*Щербаков Иван Александрович, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Статья посвящена вопросу проблем подготовки специалистов- медиаторов. Одной из проблем процесса обучения медиаторов на современном этапе является отсутствие учебных и методических материалов для профессиональной подготовки и деятельности медиаторов.*

На основе действующего законодательства в Российской Федерации заниматься медиацией можно на непрофессиональной и профессиональной основе. На основании Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" [1], установлены общие требования к лицам, которые могут действовать на непрофессиональной: совершеннолетие, полная дееспособность, отсутствие судимости, по статистическим данным чаще всего такими медиаторами становятся юристы и психологи. 15 января 2014 г. министерством труда России был принят приказ "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области медиации (медиатор)" [2], в котором выделены три обобщенные трудовые функции: ведение процедуры медиации (без специализации); ведение процедуры медиации в специализированной сфере; супервизия в специализированной сфере медиации.

Понятие «медиация» происходит от латинского «mediare» - «посредничать» [3]. Впервые в США при урегулировании споров стали прибегать к помощи медиатора. Институт медиации получил также распространение в странах Европы, Канаде, Австралии хорошо зарекомендовав себя.

Изначально медиация имела путь развития в двух параллельных направлениях: посредничество и примирение в семейных делах, спорах между соседями, с одной стороны, и в предпринимательских отношениях внутри торгового сообщества. Помощь для определения сторонам соглашения по спору предоставляет медиатор. Процесс принятия решения полностью контролируют стороны. Медиатор - это специалист, призванный разрешать конфликты с помощью медиации. Роль в процедуре медиации как третья, нейтральная, незаинтересованная и независимая сторона.

Следует отметить, что медиатор может осуществлять свою деятельность как на профессиональной, так и непрофессиональной основе. Осуществлять деятельность медиатора на непрофессиональной основе могут лица, которые достигли 18 лет; обладают полной дееспособностью; не имеют судимости.

На основании ст. 16 Федерального закона осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе могут лица, достигшие возраста 25



лет, имеющие высшее образование и получившие дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации.

При осуществлении процедуры внедрения медиации и обучения медиаторов существует проблема подготовки специалистов такие как отсутствие учебных и методических материалов для профессиональной подготовки и деятельности медиаторов.

Специалисты не могут решить вопрос о том, кто может стать медиатором, в каждой сфере деятельности присутствуют навыки для профессиональной и качественной работы медиатором, таких как юрист, психолог или представители иных профессий.

Существует проблема обучения и поддержания квалификации медиаторов. Отсутствие нормативной проработки вопроса повышения квалификации профессиональных медиаторов (периодичность, профессиональные требования к итоговой аттестации и т.п.), пройдя курс обучения и получив право работы медиатором, специалист должен будет постоянно совершенствоваться, поддерживая и улучшая приобретенные навыки, проходить дополнительное обучение, углубляя знания и повышая профессиональную компетентность.

Для подготовки медиаторов могут подойти судьи, прокуроры, адвокаты или иные профессиональные юристы, конфликтологи или специалисты в области человеческого общения – или все перечисленные специалисты по соответствующим образовательным блокам.

Необходимо более активно информировать граждан о возможности разрешение споров с помощью квалифицированного посредника [4].

Проблемы с подготовкой специалистов в силу существования законодательно закрепленного статуса имеют представители юридических профессий: судьи, адвокаты, нотариусы; действующее законодательство также не позволяет быть медиаторами и судьям в отставке (согласно п. 3 и п. 4 ст. 3 закона Российской Федерации от 26.06.1992 № 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" судья, пребывающий в отставке, не вправе заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности и деятельности, прямо названной в п. 4 ст. 3 закона о статусе судей) [5], а также лица, замещающие государственные должности Российской Федерации и субъектов РФ, должности государственной гражданской службы, должности муниципальной службы.

По опыту специалистов зарубежных стран, судья в отставке является наиболее профессионально подготовленным и компетентным медиатором, о чем свидетельствует и международный и зарубежный опыт.

Судьи в отставке, безусловно, более профессионально смогут дать правовую оценку спора и спрогнозировать возможный исход судебного разбирательства.

По мнению специалистов, сложность состоит в том, что для занятия медиативной деятельностью необходимо из состязательного процесса пере-

ориентироваться на сотрудничающий процесс, в процедуре медиации не допускается консультирование сторон и оценка ситуации медиатором, именно поэтому, для выполнения возложенной миссии – содействовать примирению сторон, экс-судьям необходимо обучаться медиативному подходу. [6]

Профессия медиатор может является востребованной, общество и государство возлагают на деятельность данных специалистов большие надежды, т.к. именно медиатор является ключевой фигурой примирительных процедур и от уровня его профессионализма в большей степени зависит успех и эффективность альтернативных способов урегулирования конфликтов [7, с. 257].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html> (дата обращения 11.05.2020)
2. Приказ Министерства труда России от 15.12.2014 N 1041н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области медиации (медиатор)".
3. Панова, И.А. Медиация: проблемы и пути их решения [Текст] / И.А. Панова. - «Вестник высшего Арбитражного Суда Российской Федерации». 2011. № 10. - С.73.
4. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 февраля 2011 г. № 187 «Об утверждении программы подготовки медиаторов» // - Российская газета, № 60 от 23.03.2011.
5. Закон РФ от 26.06.1992 N 3132-1 (ред. от 29.07.2018) "О статусе судей в Российской Федерации". [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_648/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_648/) (дата обращения: 11.05.2020)
6. Ефименко Е., Верховный суд подвел итоги работы судов за 2017 год. Дата публикации: 21 февраля 2018 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://pravo.ru/story/200608/> (дата обращения: 11.05.2020).
7. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О.Л. Ворошилова. - Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход», КГМУ. - 2018. - С. 254-260.

**ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ***Щербаков Павел Сергеевич, магистрант**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассматривается перспектива и популяризация медиации как одной из форм разрешения конфликтов в России, рассматриваются ее преимущества и недостатки.*

Актуальность данной темы заключается в том, что на данный момент привлечение медиаторов для урегулирования гражданско-правовых конфликтов осуществляется все чаще, поэтому использование медиационной процедуры, как инструмента для принятия решений в конфликте является инновационным, современным и перспективным способом урегулирования конфликтов, заслуживающего большого внимания. Однако сегодняшнее состояние медиации в РФ отличается наличием ряда проблем, требующих разрешения

По мнению Носырева Е.И, медиация является альтернативной формой разрешения конфликта с участием третьей нейтральной, беспристрастной стороны, не заинтересованной в конфликте - посредника, который помогает сторонам выработать конкретное соглашение по данному спору, в то время как стороны полностью контролируют процесс принятия решения по урегулированию спора и условия его разрешения [1, с. 14-18].

Перспективы развития медиации в Российской Федерации являются важным формальным показателем ее создания. Преобладание и тенденции в распространении медиации в России также значимы [2, с. 212]. На момент принятия закона о медиации в России было всего 8 тем. После этого темпы роста за 3 года были почти в два раза выше. Говоря об эффективности медиации, следует отметить, что наиболее продвинутыми являются регионы, где на практике зарекомендовали себя активные и хорошо подготовленные посредники, или где сочетаются интересы судебной системы и инициативы уже практикующих профессиональных медиаторов.

Для определения преимуществ посредничества считается приемлемым сравнивать его не только с другими альтернативными методами разрешения споров, но и с судебными процедурами [3]. В частности, сравнение со следующими качествами демонстрирует его преимущество: экономическая эффективность; конфиденциальность процедуры; материальный результат процедуры; эмоциональный результат процедуры. Однако, поскольку медиация является относительно новым явлением в российском обществе, она уже столкнулась с рядом проблем [4, с. 15-19].

В первую очередь, в научных кругах активно обсуждаются проблемы судебной медиации, которая используется в тех случаях, когда стороны имеют право прервать процесс на любой его стадии и обратиться к процедуре медиации. Федеральный закон № 193-ФЗ четко регламентирует условия судебного посредничества: не более шестидесяти дней, но неясно, что

должен делать посредник и суд по истечении срока примирения и по желанию сторон продолжить работу над соглашением о посредничестве [5, с. 41-62]. Кроме того, наличие временного ограничения противоречит основным принципам добровольного посредничества, поскольку оно оказывает определенное давление на участников посредничества.

Также проблематичным является вопрос о правовых последствиях соглашения о посредничестве, заключенного сторонами в рамках судебного посредничества [6, с. 88-89]. Процедура медиации уступает судебной процедуре, поскольку суд обладает полномочиями, профессионализмом и широкими полномочиями в сфере отправления правосудия. Медиация в большей степени ориентирована на бизнес, а потребность в медиации в гражданских спорах, помимо организационных и экономических причин, зависит от правовой культуры общества [7].

В России онлайн разрешение споров (ОРС), автоматизированное разрешение споров онлайн делает лишь первые шаги. В качестве прототипов мобильных сервисов можно рассматривать разработки Центра: «Медиация. РФ» - социальный сервис содержит модуль для начала переговоров на этапе семейной медиации / бракоразводных процедур в автоматизированном режиме и может стать основой виртуальных комнат примирения в судах. «eDogovog.ru» - это коммерческий сервис также для автоматизированного онлайн разрешения споров (есть и бесплатный режим), основа для торговых систем и работы судов по имущественным спорам. Динамично изменяющийся мир требует, чтобы претензии и иски рассматривались онлайн, компетентно, внимательно и уважительно, без волокиты.

Важно отметить положительный международный опыт внедрения ОРС в Соединенном Королевстве Великобритания и США в ряде сфер: семейная медиация, страхование, споры по потребительским кредитам, по налоговым спорам. Во всех случаях ОРС системы органично встроены в основной документооборот. Параллельно Комиссия ООН по праву международной торговли, сокр. ЮНСИТРАЛ 5 разрабатывает модельные правила ОРС для урегулирования небольших по цене исков в международных спорах, возникающих в электронной коммерции.

Есть мнение, что России, в силу её геополитических особенностей, широты охвата часовых поясов, ориентации на открытость к международному сотрудничеству, очень желательно развивать: массовые открытые электронные курсы в сфере медиации, онлайн разрешение споров и социальные сервисы онлайн.

Таким образом, введение процедуры медиации на законодательном уровне не влечет ее автоматического внедрения в жизнь современного российского общества [8]. Его полноценное функционирование и широкое применение требует проведения ряда мероприятий: от совершенствования законодательства до популяризации медиации в российском обществе.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Носырева Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. - М.: Городец, 2005. - 320 с.
2. Шатихина Н.С. Институт медиации в российском уголовном праве [Текст] / Н.С. Шатихина. – СПб., 2004. - 228 с.
3. Ярков В.В. Гражданский процесс [Текст] : учебник / В.В. Ярков. - М., 2015. - С. 317.
4. Ситдикова Л.Б. О внедрении элементов медиации в деятельность судьи в контексте развития судебно-процессуальной культуры [Текст] / Л.Б. Ситдикова, А.Л. Шиловская // Российский судья. 2015. - № 4. - С. 15-19.
5. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре разрешения споров с участием посредника (процедуре медиации)» [Текст] // Сборник законодательных актов Российской Федерации, 2010. – № 31. – с. 41.
6. Харзеева С.Э. Профессионально важные качества и психологические особенности студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Современные проблемы высшего профессионального образования: материалы II Международной научно-методической конференции, в 2 частях. – Курск, 2010. – С. 180.
7. Чернышова О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии [Текст] : автореферат дисс... канд. псих. наук 19.00.05 / О.В. Чернышова. – Курск, 2007. – С.11.
8. Шаталова, Н.А. Понятие «социальный капитал» и возможность его осознания студентами, будущими менеджерами [Текст] / Н.А. Шаталова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – №4 (25). – С. 140–148.

## МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

*Щиголева Ирина Викторовна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются формы организации медиации в системе образования в России. Дается краткая информация об ее особенностях и приводятся данные по числу служб примирения и проводимых ими программ.*

С 1 января 2011 года вступил в силу Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», согласно которому процедура медиации понимается, как «способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» [1].

«Медиатор – это независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредника в урегулировании спора для содействия в выра-

ботке сторонами решения по существу спора» [1]. Ведущий нужен, так как конфликтующие стороны порой находятся в состоянии эмоционального напряжения, им тяжело общаться конструктивно, самим вести поиски решения изложившейся ситуации. Ведущий, занимающий нейтральную позицию, в равной степени поддерживает обе стороны.

В образовательных организациях в России развиваются службы школьной медиации. «Школьная медиация – способ разрешения противоречий в образовательном социуме с применением воспитательных, образовательных практик, а также непосредственным применением процедуры медиации» [2, с. 63].

Школьные службы медиации уже работают во многих образовательных организациях. Особенности организации такой службы в школе регулируются Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2013 г. № ВК-844/07 «О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации» [3].

Особенности данной модели:

- 1) деятельность модели носит правовой характер, в центре внимания ответственность обидчика по отношению к жертве за причиненный вред и восстановление разрушенных отношений;
- 2) в состав школьной службы примирения входят учащиеся, которые могут решать конфликты в своей среде, скрытые от взрослых;
- 3) школьная служба может привлекать к восстановительной медиации школьное сообщество для урегулирования конфликтов в виде других восстановительных программ: «Круг поддержки сообщества» и «Школьная восстановительная конференция»;
- 4) большое внимание уделяется воспитательному результату;
- 5) взаимодействие школьной службы с территориальной службой примирения и/или региональными центрами медиации;
- 6) стремление распространить опыт школьной медиации на всех участников образовательного процесса (педагогов, родителей, учеников и т.д.) посредством проведения мероприятий и информационных дней [4, с.217-220].

Первая медиация школьниками-медиаторами была проведена 16 декабря 2002 г. в школе № 464 г. Москвы. Эту дату можно считать началом деятельности Школьных служб медиации в России.

По данным ежегодного мониторинга [5, с. 149-181], проводимого Всероссийской ассоциацией восстановительной медиации, за 2018 года в 18 территориях действуют 914 школьных служб примирения. Из них 847 в организациях среднего общего образования, 36 – высшего и профессионального образования (большая часть в Кировской области – 29), 24 – дошкольного образования, 27 – специального образования и 25 в иных образовательных организациях. В 2018 году ими в ходе проведения различных восстановительных программ было разрешено около шести тысяч конфликтных и криминальных ситуаций, в которых участвовали более два-

дцати тысяч человек. Медиаторами этих служб за 2018 год было проведено 5788 восстановительных программ, из них 4309 медиаций или примирительных программ. В год в среднем одна школьная служба примирения проводит шесть восстановительных программ (больше, чем в прошлом году). 74% из них составляют программы медиации.

Из данных мониторинга следует, что в организациях высшего и профессионального образования подобные службы медиации фактически отсутствуют (за небольшим исключением) [6, с. 27-29]. Тем самым, можно сказать, что в образовательном процессе вуза адекватная педагогическая позиция в отношении управления конфликтами не сформирована. Это сказывается на характере взаимодействий между участниками конфликтов.

Компетентность педагога высшей школы в разрешении конфликтов как составляющая профессионализма имеет большое значение в функционировании студенческого социума и шире – в повышении качества работы образовательной организации [7, с. 20-26].

Важным фактором, влияющим на эффективность деятельности педагога по оптимизации отношений между студентами, является наличие у него навыков медиаторской деятельности [8, с. 397].

Медиаторская деятельность педагога вуза предполагает:

- осознание природы противоречий и конфликтов между студентами;
- развитие у себя конструктивного отношения к студенческим конфликтам;
- овладение навыками неконфликтного общения в трудных жизненных ситуациях;
- умение анализировать возникающие проблемные ситуации;
- наличие навыков управления конфликтными ситуациями.
- умение прогнозировать возможные последствия развития студенческих конфликтов;
- умение конструктивно регулировать противоречия и конфликты в студенческой группе;
- навыки устранения негативных последствий студенческих конфликтов [9, с. 52-61].

Обладая вышеперечисленными навыками и умениями студенты и преподаватели смогут предотвратить конфликт или разрешить его [10, с. 225-229].

Таким образом, медиация, являясь специальным видом деятельности педагога, направлена на нормализацию отношений между конфликтующими сторонами. Развитие и распространение данной технологии в России ведет к уменьшению рисков возникновения конфликтов в педагогической деятельности, а также верному и разумному их разрешению.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_103038/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103038/) (дата обращения 11.04.2020).
2. Коряковцева, О.А. Медиация в образовании: учебно-методическое пособие [Текст] / М.А. Юферова, О.А. Коряковцева, Т.В. Бугайчук, А.И. Стрелова. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – 67 с
3. Рекомендации по организации служб школьной медиации в образовательных организациях: Письмо Минобрнауки России от 18 ноября 2013 г. № ВК-54/07вн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70447852/> (дата обращения 11.04.2020).
4. Кушекова, Б.К. Школьная медиация: из опыта внедрения медиации в систему образования [Текст] / Б.К. Кушекова // Вестник института развития образования. – 2019. – № 2 (26). – С. 217-220
5. Коновалов, А.Ю. Мониторинг деятельности школьных служб примирения за 2018 год, проведенный в рамках всероссийской ассоциации восстановительной медиации [Текст] / А.Ю. Коновалов // Вестник восстановительной юстиции. – 2019 - № 16. – С. 149-181
6. Копылова Т.Ю., Ворошилова О.Л. Особенности речевой деятельности детей с ОНР с позиции готовности к школьному обучению [Текст] / Копылова Т.Ю., О.Л. Ворошилова // Интегративные процессы в образовании и медицине - 2014: сборник научных трудов. – Курск, 2014. – С. 26-29.
7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.
8. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.
9. Рябинина, Е.В. Медиация в работе педагога высшей школы [Текст] / Е.В. Рябинина // Образование и наука. – 2015. – № 2 (121). – С. 52-61
10. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

## ТИПЫ АЛЬТЕРНАТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Щитов Алексей Николаевич*

*Шевцов Алексей Николаевич*

*Щитова Екатерина Николаевна*

*Цыкалова Полина Сергеевна*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Гражданско-правовые споры на незначительные суммы, включая споры с участием потребителей, образуют наиболее массовую категорию дел, создают проблему перегруженности судов, что сказывается на качестве правосудия. Данную проблему в современном обществе вызвали решить внесудебные процедуры разрешения споров.*

В современном обществе существует множество определений различных типов альтернативного разрешения споров.

Альтернативные формы разрешения споров (конфликтов) представляют собой совокупность приемов и способов разрешения споров вне системы государственного правосудия, включающую в себя комплекс механизмов разрешения противоречий, который во многих случаях может заменить собой, ввиду своей высокой эффективности и гибкости, традиционные методики урегулирования конфликтных ситуаций [1,2].

Рассмотрим наиболее распространенные способы разрешения споров (конфликтов):

- посредничество;
- соглашательство;
- арбитраж.

Обратимся к каждому инструменту разрешения споров и рассмотрим его более подробно.

Посредничество – это процесс, в котором независимая третья сторона, посредник, помогает спорным людям выявлять спорные вопросы, разрабатывать варианты, рассматривать альтернативы и пытаться достичь соглашения.

Тем не менее, посредник не дает своих советов и не играет какую-либо роли в решении вопроса о результате посредничества.

Роль посредничества заключается в основном в проведении сеансов сглаживания конфликтных ситуаций, лицом к лицу, в некоторых случаях сеансы могут проводиться на расстоянии, по телефону.

Так же существуют другие варианты посредничества – челночное посредничество, когда спорные люди находятся в разных местах, и определённый человек ведёт с каждым из них диалог и выступает в качестве посредника.

Определим основные механизмы, которые может выполнять посредник. Посредник может:

- объяснять процесс посредничества и установить принципы его работы;
- обеспечивать конфликтующим сторонам возможность высказать свою точку зрения, ответить на необходимые вопросы;
- выявлять цели и желания конфликтующих сторон;
- помогать прояснять вопросы;
- помогать разработать варианты и анализировать возможные решения;
- направлять конфликтующие стороны в необходимые службы, если это необходимо.

Посредник не будет:

- принимать решения самостоятельно;
- управлять действиями сторон;
- решать, кто прав или неправ;
- давать юридическую, или другую консультацию.

Перед посредничеством возможна юридическая консультация о правах и обязанностях сторон, а также о том, какие альтернативы доступны, если стороны пришли к соглашению.

Если все участники согласны, то в таком случае в посредничестве могут участвовать люди поддержки, адвокаты или другие специалисты. Роль юристов в посредничестве обычно зависит от типа дела.

В случае крупных или сложных споров, которые связаны в основном с правовыми вопросами, чаще присутствуют адвокаты, которые участвуют в процессе медиации [2].

Согласительная процедура – это процесс, когда независимая третья сторона, посредник, помогает людям в конфликте выявлять спорные вопросы, разрабатывать варианты, рассматривать альтернативы и пытаться достичь соглашения.

Примиритель может иметь профессиональный опыт в предмете спора и, как правило, предоставлять консультации по вопросам и вариантам решения. Тем не менее, примиритель не будет принимать решение или решение по спору.

Согласительная процедура может проходить, если:

- необходимо достичь соглашения по некоторым техническим и юридическим вопросам;
- нужен совет по фактам в имеющемся споре.

Согласительная процедура также может подойти, если необходимо получить посредничество и все еще невозможно прийти к соглашению с другими участниками.

Адвокаты участников обычно могут присутствовать во время согласительной процедуры, а также могут присутствовать эксперты. Некоторые согласительные процессы не требуют участия юристов. Если есть необходимость присутствия адвоката в согласительной процедуре или эксперта, данный вопрос должен быть обговорен с посредником до начала процесса.

Арбитраж – это процесс, при котором стороны представляют аргументы и доказательства независимой третьей стороне, арбитра, который выносит

решение. Арбитраж особенно полезен, когда предмет спора является технически сложным, или когда стороны стремятся к большей конфиденциальности, чем в открытом суде [3].

Арбитраж может быть добровольным, постановлением суда или обязательным требованием в рамках договора.

Арбитраж может быть гораздо более формальным и структурированным процессом, чем посредничество или примирение. В некотором смысле это больше похоже на суд, потому что в конце заседания арбитр принимает обязательное решение [4].

Некоторые из основных различий между арбитражем и другими формами, такими как посредничество и примирение, включают в себя следующие особенности:

- стороны должны заведомо быть согласными, что решение арбитра будет обязательным и подлежит исполнению;
- существовать необходимость представления доказательств или фактов;
- может быть некоторое количество арбитров для рассмотрения спора;
- арбитр может быть специалистом по предмету спора или иметь юридическую квалификацию;
- в конце процесса арбитр применяет решение для сторон.

После вынесения решения арбитром, существует возможность обжалования решения, но при таком обстоятельстве необходимо чётко указать на конкретные проблемы, связанные с несогласием по вынесенному решению [5].

Доступность эффективных внесудебных процедур разрешения потребительских споров выступает одним из основополагающих прав потребителей. Признавая обеспечение лучшего доступа потребителей к внесудебным процедурам как неотъемлемое условие надлежащего функционирования единого рынка, в области альтернативного разрешения потребительских споров [6].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шляхтин И.С. Альтернативное разрешение споров с участием потребителей в ЕС и ЕАЭС [Текст] / И.С. Шляхтин // Международное право. Европейское право. 2015.
2. Juss A. Types of dispute resolution [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.courts.justice.nsw> (дата обращения: 15.04.2020).
3. Кобелев С.Н. О разрешении споров посредством медиации// Международный деловой совет. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.abc.kg/ru/download/61> (дата обращения: 15.04.2020).
4. Silvestri E. Alternative dispute resolution in the European Union: an overview [Текст] / E. Silvestri // Russian Law. 2013.
5. Resolution 39/248 “Guidelines for consumer protection” adopted by the General Assembly on 16 April 1985 // United Nations: [Official website]. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/documents/ga/res/39/a39r248.htm> (дата обращения: 15.04.2020).

6. Копылова, Т.Ю. Удовлетворенность как субъективный показатель эффективности саморегуляции эмоциональных состояний и поведения студентов в различных жизненных ситуациях [Текст] / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. - 2018. - № 4 (29). - С. 177-184.

#### АКАДЕМИЧЕСКОЕ РЕПЕТИТОРСТВО: ВЛИЯНИЕ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ (ОПЫТ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL (UTE), КИТО, ЭКВАДОР)

*Эстрелья Иразабал Алексис Литвинов, аспирант  
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В статье рассматриваются проблемы современного образования, в частности уделяется внимание академическому репетиторству. В работе представлен опыт работы на факультете туризма, гостеприимства и сервиса, UTE университета, Кито, Эквадор.*

Начиная с 2009 года в Эквадоре начался этап реструктуризации высшего образования, основанный на государственной политике, социальных потребностях, отражающих потребности современного мира.

Университет UTE принял вызов современных реалий, предложив разработать образовательную модель, основанную на антропологической и философской составляющей, которая способствует развитию личности, рассматривая каждого человека, как уникальное и неповторимое существо, способное сосуществовать и гармонизировать различные аспекты жизни [1, с. 14-23].

В Эквадоре социальная реальность, как и в других развивающихся странах, становится сложной не только из-за экономического или социального разрыва, но также из-за очень активного культурного обмена, который происходит между различными обществами из-за внутренней миграции, а также набор новых моделей поведения, мотивированных различными источниками. Эта реальность способствует усилению социального дискомфорта и потере личного благополучия [2, с. 79].

В Эквадоре, согласно действующей Конституции, закону о высшем образовании (LOES), принятом в 2010 году, гражданину гарантируется право на высшее образование, соблюдается принцип равных возможностей. К сожалению, в ходе получения высшего образования, более 26% студентов отчисляются из вуза и: низкий уровень мотивации при выборе будущей профессии; материальные сложности, связанные с оплатой обучения; неудовлетворение качеством предлагаемой подготовки и др. [3, с. 316].

Интересен опыт работы на факультете туризма, гостиничного бизнеса и услуг, UTE, связанный с использованием академического репетиторства. Согласно Положению о репетиторстве UTE, принятому в 2017 г., «репети-

торство – это стратегия поддержки в процессе обучения, которая направлена на повышение качества образования учащихся посредством надлежющего руководства и мониторинга» [4, с. 22].

При академическом репетиторстве происходят: консультации и рекомендации по справочным вопросам по темам карьеры; сбор информации о новых студентах; анализ личных или социальных академических условий студентов; академическая, личная и социальная направленность студентов; мотивация и поддержка студентов для получения степени; мониторинг и поддержка студентов второго и третьего зачисления; ориентация, мониторинг и поддержка студентов с ограниченными возможностями; контроль успеваемости всех студентов [5, с. 127]. Анализ полученных результатов среди студентов факультета туризма, гостиничного бизнеса и услуг, представлен в таблицах 1, 2.

Таблица 1  
Академическое репетиторство (октябрь 2017 года - март 2018 года)

Карьера	Студенты									% всего студентов, утвержденных
	Первый семестр	2-й возможности	Утверждено 2-й возможности	3-й возможности	Утверждено 3-й возможности	% утверждено 2-й и 3-й возможности	Стипендиаты со 2-го по 9-е семестр	Всего лидирующих студентов	Всего студентов, утвержденных	
Гастрономия	65	131	122	9	8	90	38	243	211	87
Туризм	42	76	71	1	0	93	29	148	129	87
Администрация		53	49	2	2	89	14	69	66	90

Таблица 2  
Академическое репетиторство (апрель - август 2018 года)

Карьера	Студенты									% всего студентов, утвержденных
	Первый семестр	2-й возможности	Утверждено 2-й возможности	3-й возможности	Утверждено 3-й возможности	% утверждено 2-й и 3-й возможности	Стипендиаты со 2-го по 9-е семестр	Всего лидирующих студентов	Всего студентов, утвержденных	
Гастрономия	24	171	154	7	7	90	50	270	251	93
Туризм	36	96	89	4	4	93	70	206	193	94
Администрация		34	30	4	4	89	16	54	49	91

Как можно видеть, с одного семестра к другому наблюдалось снижение отсева и рост доли одобренных студентов несмотря на то, что число студентов было выше [6]. Из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

- Работа посредничества и разрешения конфликтов в образовательных учреждениях требует системной структуры для правильного функционирования [7, с. 26].
- Медиативные процедуры в образовательных учреждениях должны быть конкретными и специально рассчитаны на определенное академическое сообщество [8, с. 396].
- Академическое посредничество требует персонала с определенными навыками и постоянным уровнем повышением квалификации [9, с. 225-229].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Bou Javier Una mirada a la actualidad del modelo sistémico y varios e inciertos vaticinios de su futuro [Text] / Javier Bou // Información Psicológica. – Dialnet, 2010 г. – S. 14-23.
2. Castells Manuel La sociedad en red: una visión global (versión castellana Martínez y Albores) [Text] / Manuel Castells. – Madrid: Alianza, 2006. – S. 79.
3. Castiñeira A, Elzo J Valors tous em temps durs [Text] / A Castiñeira, J Elzo. – Barcelona: Barcino, 2011. – S. 316.
4. Elzo J Joves i valors, la clau per a la societat del futur [Text] / J Elzo. – Barcelona: Fundació La Caixa, 2006. – S. 22.

5. Lipovetsky Gilles La sociedad de la decepción [Text] / Gilles Lipovetsky. – Barcelona, 2008. – S. 127.

6. Кузнецова А.А., Ворошилова О.Л., Никитина Е.А. Педагогическая психология: теория и практика медиации: мультимедийное учебное пособие. – Курск, 2018.

7. Лескова, И.В., Ершова, Е.В., Никитина, Е.А., Красниковский, В.Я., Ершова, Ю.А., Адамская, Л.В. Ожирение в России: современный взгляд под углом социальных проблем [Текст] / И.В. Лескова, Е.В. Ершова, Е.А. Никитина, В.Я. Красниковский, Ю.А. Ершова, Л.В. Адамская // Ожирение и метаболизм, 2019. – Т. 16. – № 1. – С. 20-26.

8. Шаталова, Н.А. О содержании понятия «социальный капитал» [Текст] / Н.А. Шаталова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. – С. 396–398.

9. Тарасова, Н.В., Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию [Текст] / Н.В. Тарасова, О.В. Чернышова // Настоящее и будущее регионов Центральной России: материалы всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. – С. 225-229.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА МЕДИАЦИИ В СИСТЕМЕ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Яценко Максим Васильевич, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье рассмотрены особенности развития и проблемы применения метода медиации в школьном и дополнительном образовании в России.*

Опыт применения медиации при урегулировании различных споров применяется в зарубежных странах достаточно давно, причем использование этого метода уже уходит довольно далеко за рамки только юридической сферы. В России популярность медиации начинает увеличиваться только в последние годы. Наиболее актуально это в сфере образования. Как упоминает в своих работах профессор Ц. А. Шамликашвили, научный руководитель и председатель Координационного совета Федерального института медиации, организация служб школьной медиации в образовательных учреждениях, свидетельствует о постепенном расширении сферы применения медиации на социальную сферу, напрямую не связанную с разрешением правовых споров [1].

Активное развитие служб медиации в школьном образовании началось с момента публикации письма Минобрнауки России от 18.11.2013 № ВК-844/07 «О направлении методических рекомендаций по организации служб

школьной медиации в образовательных учреждениях». В данном письме в качестве основных причин развития служб школьной медиации указываются обеспечение защиты прав детей, представление им возможности равного получения знаний, продвижения каждого учащегося именно на основании его талантов и способностей, а также развития практики досудебного решения конфликтов. Кроме того, указывается что успешное применение школьной медиации в сфере образования позволит более оперативно внедрить этот метод и в другие сферы общества [2].

Основные принципы медиации в сфере образования аналогичны данному методу в юридической сфере: добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, равноправие, признание прав обеих сторон конфликта и принятие их мнений, комплексный системный подход к рассмотрению спора, прозрачность процедуры, нейтральность и беспристрастность самого медиатора. В то же время школьная медиация имеет свои собственные особенности, связанные с культурой взаимоотношений в современной российской школе и спецификой школьных конфликтов [3]. В школах наиболее часто встречается четко выраженная «вертикальная» культура взаимоотношений школе. При этом учителя обычно в качестве цели воспитания видят послушание, и в ответ на неправомерное действие учащегося обычно возникает в направлениях острого наказания (в том числе через родителей): выгнать из класса (школы), отправить к специалистам на исправления поведения, и другими подобными методами. В то же время, по мнению многих взрослых, конфликтов в школе не существует, а есть только недопустимое поведение со стороны учеников, которое необходимо строго пресекать, а также при рассмотрении конфликтов используется юридическая практика, предполагающая четкого выделения виновника и наказания как «несение ответственности».

В результате таких взаимоотношений при возникновении конфликтной ситуации она может переходить в длительное скрытое состояние. При этом усиливается напряженность во взаимоотношениях, недопонимание и безответственность друг к другу. Если такое возникает достаточно часто, то общая обстановка в школьном коллективе становится неблагоприятной для проведения учебного процесса [4].

Для решения данных проблем предлагается использовать восстановительный подход при применении медиации. В данном случае такой метод направлен на восстановление человеческих отношений, на сглаживание обидчиком нанесенного ущерба и восстановлении от причиненных страданий [5]. При этом необходимо делать упор на следующие аспекты: самостоятельное принятие ответственности и исправления негативных последствий; разрешение конфликтов без применения власти и силы; принятие конфликта не как отрицательного факта, а как наличия и возможности взглянуть на сложившуюся ситуацию с различных точек зрения и рассмотреть различные пути решения проблемы; действительное решение конфликта с подробным рассмотрением его причин, мотивации всех сторон и



принятием общего решения, для того, чтобы избежать подобных конфликтов в дальнейшем; формирование у детей и подростков правильного правового воспитания для решения сложных и конфликтных ситуаций во взрослой жизни без применения силы [6]. Для того чтобы избежать описанных выше проблем необходимо концентрироваться не только на самом медиационном процессе, но и обратить отдельное внимание при подготовке к нему, особенно обучению медиаторов.

При подготовке медиаторов требуется выделить отдельный аспект обучения не только проведения медиации, чтобы медиатор помогал наладить конструктивный диалог между участниками конфликта, направлял их осознание своих поступков и принятия ответственность за исправление негативных последствий, но и чтобы он проявлял особую сосредоточенность на том, что происходит перед медиацией. Хотя обязательными условиями проведения медиационного процесса и является добровольность и открытость, медиатор обязан направлять участников на проведения медиации, по возможности указывая на мирные пути разрешения конфликта в самом начале его зарождения. Школьному медиатору необходимо постоянно проводить беседы со всеми возможными участниками спора (учениками, учителями и родителями), указывая на преимущества медиации и морально подготавливая в случае необходимости ей воспользоваться. Довольно часто происходит так, что участники конфликта не хотят мирно решить сложившуюся проблему, выслушав позиции друг друга. Для этого необходим специальный подготовленный человек, способный устанавливать контакт между участниками – медиатор. Он должен помочь наладить конструктивный диалог, направить на осознание своих поступков и принять ответственность за исправление негативных последствий.

Таким образом, медиация раскрывает широкие возможности в разрешении небольших межличностных конфликтов, а и решение проблем и развитие школьной медиации позволит ознакомить и подготовить людей к возможному применению такого процесса, а также ускорит распространение медиации на другие сферы общественной жизни.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бюллетень Федерального Института Медиации. 2013 год [Текст] // Научный редактор Шамликашвили Ц.А. - М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2013. - 290 с.

2. О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации" (вместе с "Рекомендациями по организации служб школьной медиации в образовательных организациях"): письмо Минобрнауки России от 18.11.2013 №ВК-844/07 [Электронный ресурс] . –URL : <https://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rossii-ot-18112013-n-vk-84407/> (дата обращения 2.04.2020 г.)

3. Садовникова, М.Н. Конфликты в образовательных и социальных учреждениях, их разрешение и профилактика с использованием медиативных технологий. Опыт внедрения служб примирения в Иркутской области [Текст]: методическое пособие для практических работников / М.Н. Садовникова. - Иркутск : Изд-во ИГУ, 2013. – 162 с.

4. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека [Текст] / общ. ред. и предисловие Е.И. Исениной - М.: Издательская группа Прогресс, Универс, 1994. – 204 с.

5. Ворошилова, О.Л. Основные аспекты возрастного развития ребенка [Текст] / О.Л. Ворошилова // Культура. Образование. Человек: материалы Третьей Летней культурно-антропологической школы молодых ученых, 2003. – С.282.

6. Чернышова О.В. Формирование развивающей среды в вузе [Текст] / О.В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика, 2014. -№ 1. –С. 78.

#### РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

*Яценко Мария Владимировна, аспирант*

*Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*В данной статье автором даётся понятие института медиации, анализируется его роль и значение для современного общества, подробно рассматриваются основные роли медиатора как посредника между конфликтующими сторонами.*

Институт медиации берёт своё начало с древнейших времён. Так, в Древней Греции уже применялась практика использования посредников, в кодексе Юстиниана (530-533 вв. н. э.) также упоминается институт посредничества. Но медиация в современном понимании этого термина получила развитие лишь во второй половине XX в. и изначально применялась для разрешения семейных конфликтов. Далее медиация стала использоваться для разрешения широкого спектра конфликтов и споров, включая сложные многосторонние конфликты в коммерческой и публичной сфере.

Медиация как форма разрешения конфликтов представляет собой особый социально-психологический феномен. Суть медиации заключается в том, чтобы создать определённые психологические условия, которые приведут к снижению эмоционального напряжения, принятию конструктивных решений и, в конечном итоге, разрешению той или иной конфликтной ситуации. Ключевую роль в процессе медиации, т. е. переговоров с участием третьей нейтральной стороны, играет медиатор, деятельность которого включает в себя определённый ряд психологических особенностей и требований. [1, с. 151].

Переговоры как средство урегулирования конфликтов становятся всё более востребуемыми. Тем не менее, стороны, находясь в спорной ситуации, сопровождаемой сильными негативными переживаниями, чаще всего не в состоянии самостоятельно провести переговоры. Именно по этим причинам и возникли переговоры с привлечением третьего нейтрального лица – посредника, в международной терминологии – медиатора. Основная цель и роль посредника (медиатора) – организовать переговоры таким образом, чтобы стороны пришли к взаимовыгодному решению. Одним из ключевых принципов медиации является то, что конфликтующие стороны участвуют в данном процессе на добровольной основе. Сам процесс переговоров принадлежит сторонам. Как оказалось, медиация эффективна в 90% случаев, и при этом договорённости, достигнутые в процессе медиации, по разным данным, выполняются в 80 % случаев. [1, с. 151- 152].

Медиация представляет собой особый социально – психологический процесс, в котором поведение конфликтующих сторон сильно отличается от их поведения при административной или судебной процедурах. В России многие юристы поддерживают идею медиации (хотя редко её правильно понимают), другие же считают медиацию либо ненужной процедурой, либо не реалистичной для России, привыкшей к административному или судебному урегулированию всех проблем. Данная позиция, на наш взгляд, связана с неточным пониманием того, что же именно представляет собой институт медиации. Медиация представляет собой структурно организованный процесс группового взаимодействия, в котором один из участников взаимодействия облегчает коммуникацию между двумя (и более) другими участниками, которые находятся в эмоциональном противостоянии друг к другу и не способны самостоятельно осуществить конструктивную коммуникацию. [1, с. 152].

Ключевая роль медиатора, как уже упоминалось, - организация процесса медиации. Также медиатор должен быть активным слушателем. Он обязан понимать как содержательную, так и эмоциональную составляющие речи конфликтующих сторон, а далее доказать сторонам, что он их услышал. [1, с. 154].

Медиатор как анализатор конфликта помогает сторонам осознать существенные аспекты для будущего решения проблемы. Суть данной функции заключается в том, чтобы помочь конфликтующим сторонам разобраться в ситуации, тщательным образом исследовать варианты выхода из неё.

Помимо прочего, медиатор помогает сторонам составить соглашение. Данная функция заключается в том, что медиатор отслеживает корректность, точность и полноту содержания соглашения. При этом он должен помочь сторонам проверить, насколько реалистично то, о чём договорились между собой конфликтующие стороны. В случае, если какие – то формулировки несут неоднозначное понимание, медиатор просит стороны вместе обсудить, что именно имеется в виду и как стороны это понимают. Медиатор следит за тем, чтобы все пункты, обсуждаемые на переговорах,

и все предложения, которые важны для урегулирования спора, были внесены в соглашение. [1, с. 158].

Медиатор – хранитель психологического климата. Данная роль медиатора тесно связана с функцией организатора процесса. Роль медиатора заключается в том, чтобы поддерживать конструктивное взаимодействие между сторонами, избегая взаимных оскорблений и унижений сторон. [1, с. 158].

В процессе медиации снятие негативных эмоций позволяет перейти на конструктивное обсуждение возможных вариантов разрешения конфликтов. С данного момента конфликтующие стороны самостоятельно начинают вести переговоры. На данном этапе роль медиатора заключается в том, чтобы включиться в переговоры в случае, если конфликтующие стороны будут испытывать какие – либо затруднения. [1, с. 158].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что медиация – это последовательное и целенаправленное развитие ситуации, при котором меняется ментальность и поведение человека. Это определяет особый тип психологического поведения участников в медиации, отличный от поведения людей в процессе, например, третейского суда или психологического тренинга. В этом состоит основной социально – психологический феномен медиации: ситуация взаимодействия конфликтующих сторон из, казалось бы, неразрешимой ситуации превращается в конструктивную. [1, с. 158 - 159].

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Аллахвердова, О. В. Медиация как социально – психологический феномен [Текст] / О. В. Аллахвердова // Вестник Санкт - Петербургского университета - 2007. – С. 151-159.
2. Ворошилова, О. Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О. Л. Ворошилова, О. В. Чернышова. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018.
3. Гришина, Н. В. Психология конфликта. / Н. В. Гришина – Спб.: Питер, 2008. – 54 с.
4. Трофимов, Я. В. Современное развитие медиации в РФ [Текст] / Я. В. Трофимов // Вестник Волгоградского государственного университета. – Сер.5, Юриспруд. – 2013. - №1. – С.76 – 86.
5. Цыганенко, А. И. Процедура медиации в Российской Федерации: проблемы применения [Текст] / А. И. Цыганенко // Студенческий: электрон. научн. журн. – 2017. - №18. – С.96-101.
6. Ворошилова О.Л., Чернышова О.В. Социально-психологические аспекты обучения студентов с ограниченными возможностями здоровья // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 152-159.
7. Ворошилова О.Л., Ворошилова Е.Л. К вопросу об организации психолого-педагогического сопровождения студентов с инвалидностью в образовательных учреждениях высшего образования // Содействие профессиональному развитию и трудоустройству студентов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья Сборник материалов круглого стола. Ответственный редактор Л.В. Широкова. 2018. С. 29-32.

*Научное издание*

## **ПРОБЛЕМЫ КОНФЛИКТОРАЗРЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**

Материалы  
Всероссийской  
научно-практической конференции

23 апреля 2020 года

ISBN 978-5-907311-99-2



Редактор *Горохов А.А.*  
Компьютерная верстка и макет *Горохов А.А.*

Подписано в печать 08.06.2020 г.  
Формат 60x84 1/16, Бумага офсетная  
Уч.-изд. л. 25,2 Усл. печ. л. 22,8 Тираж 500 экз. Заказ № 1013

Отпечатано в типографии  
Закрытое акционерное общество "Университетская книга"  
305018, г. Курск, ул. Монтажников, д.12  
ИНН 4632047762 ОГРН 1044637037829 дата регистрации 23.11.2004 г.  
Телефон +7-910-730-82-83