

**Олексій ШЕВЯКОВ**  
професор кафедри  
фінансів та економічної безпеки  
Дніпровського державного  
університету науки і технологій,  
доктор психологічних наук, професор

**Фрол БИЧКО**  
**Валерія БОРОВСЬКИХ**  
**Діана ГЛОВА**  
здобувачі вищої освіти  
Дніпровського державного  
університету науки і технологій

### **МЕДІАЦІЯ В ГАЛУЗІ ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ: ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ**

У всьому світі медіація є однією з найпопулярніших форм урегулювання економічних конфліктів. Медіація (від лат. mediation – посередництво) – це приватне та конфіденційне використання посередників для виходу з конфліктної ситуації. Вона дає можливість уникнути втрати часу в судових розглядах та додаткових і непередбачуваних матеріальних витрат.

Медіація – це процес, в якому нейтральна третя сторона, медіатор, допомагає вирішити конфлікт, сприяючи виробленню добровільної угоди між конфліктуючими сторонами. Медіатор полегшує процес спілкування між сторонами, допомагає глибше зрозуміти їхні позиції та інтереси, шукає ефективні шляхи вирішення проблеми, надаючи можливість сторонам дійти власної згоди.

У стародавні часи правосуддя було швидким, непередбачуваним і суб'єктивним. Людям, які потребували ділового вирішення справ, не подобалося ризикувати під час ухвалення рішень, тому ними створювалися свої власні системи, такі як торгові палати. Це дозволяло підприємцям тих часів залагоджувати конфліктні ситуації без убивств і непередбачуваних рішень суддів і присяжних. Так виник прообраз сучасних арбітражних судів.

Його перевага полягала в тому, що результат був більш передбачений і рішення було остаточним. Недоліком була абсолютна перемога або абсолютна поразка через те, що обидві сторони зобов'язані були підкоритися результату, незалежно від того, згодні вони з ним чи ні. Найчастіше арбітражне рішення завершувало не лише конфлікт, а й відносини між його сторонами. Чимало змінилося з тих часів. Деякі речі стали набагато кращими, більш швидкими та більш дешевими. На превеликий жаль, це не стосується вітчизняного судочинства. Розгляд справи в судах став набагато довшим і дорожчим. Тому в багатьох розвинених країнах відродився стародавній метод медіації.

У багатьох випадках, якщо люди можуть вирішити проблему шляхом обговорення і переговорів, вони досягнуть швидшого і кращого результату, ніж під час протистояння або судового розгляду. Проте здебільшого їм цього не вдається зробити без допомоги когось третього. Сильні емоції, ворожість, тактика протистояння та нерівність соціального положення можуть стати перепонами на шляху до конструктивних переговорів.

Як стверджує конфліктолог О. В. Корнелюк, статистика розвинених країн показує, що 83–85 % усіх конфліктів з використанням медіаторів успішні [1, с. 80]. Навіть якщо бажаного результату не досягнуто, то залучення медіаторів сприяє порозумінню між сторонами та позитивно впливає на сприйняття дії протилежної сторони в судовому процесі.

Принципами медіації є:

1. Неупередженість. Медіатор має виконувати свою роботу об'єктивно і чесно. Він повинен проводити медіацію тільки тих справ, в яких він може залишатися неупередженим і справедливим. Ідея неупередженості є центральною в процесі медіації. У будь-який час, якщо медіатор не здатен проводити процес безпристрасно, він зобов'язаний припинити медіацію.

Медіатор повинен уникати такої поведінки, яка давала б привід відчуті упередженість щодо певної сторони. Якість процесу медіації підвищується, коли у сторін є упевненість у безсторонності медіатора. Коли медіатор призначається судом або іншою інституцією, то ця організація повинна докласти максимум зусиль щодо забезпечення безсторонності послуг медіатора.

Медіатор повинен остерігатися упередженості або упереджень, заснованих на особистих характеристиках сторін, їх соціального походження або поведінки на медіації. Зворотною стороною безсторонності є відсутність зацікавленості в конфлікті. Медіатор повинен виявити наявні або потенційні власні інтереси в конфлікті. Після цього він повинен відмовитися від медіації або ж отримати згоду сторін на проведення медіації. Якщо всі сторони погодяться на медіацію після того, як були поінформовані, медіатор може продовжити медіацію. Проте якщо інтерес у конфлікті породжує деякі сумніви в об'єктивності процесу, медіатор має відмовитися від процесу.

2. Конфіденційність. Медіатор повинен забезпечити очікування сторін щодо конфіденційності, яка залежить від обставин медіації та будь-якої угоди, до якої прийдуть сторони. Медіатор не повинен розголошувати процес і результати медіації, якщо на це немає дозволу всіх сторін або якщо цього не вимагає закон.

Оскільки гарантія конфіденційності є важливою для сторін, медіатор повинен обговорити її з конфліктуючими сторонами. Якщо медіатор проводить приватні засідання із сторонами, зміст таких засідань, з погляду конфіденційності, має бути обговорений з усіма сторонами заздалегідь. З метою захисту цілісності процесу медіації медіатор повинен уникати передачі кому-небудь інформації про поведінку сторін під час процесу медіації, якості проходження справи або пропоновані рішення. Якщо сторони домовилися, що вся або частина інформації, виявленої під час процесу медіації, є конфіденційною, то така угода сторін має бути для медіатора обов'язковою.

Конфіденційність не може тлумачитися як обмеження або заборона на моніторинг, наукові дослідження або оцінку програм медіації відповідними людьми. За відповідних обставин науковцям може бути дозволений доступ до статистичних даних і, з дозволу сторін, до зареєстрованих справ, на присутність під час самого процесу медіації та на інтерв'ю з учасниками медіації.

3. Добровільність. Процедура медіації є суто добровільною. Ніхто не може примусити сторони скористатися медіацією або хоча б спробувати це зробити. Медіація – це добровільний процес, заснований на прагненні сторін досягти чесної та справедливої угоди.

Добровільність проявляється в тому, що:

- жодну сторону не можна примусити до участі в медіації;
- кожен учасник може вийти з процесу медіації на будь-якому етапі;
- згода з результатом процесу медіації є також суто добровільною;
- сторони самі контролюють процес і результати медіації;
- послуги медіатора протягом усієї процедури приймаються обома сторонами добровільно.

Медіатором може бути хто завгодно, проте є групи людей, які через їхній статус належать до офіційних медіаторів:

- міждержавні організації (ООН);
- державні правові інститути (арбітражний суд, прокуратура);
- державні спеціалізовані комісії (наприклад, щодо врегулювання конфліктів);
- представники правоохоронних органів (дільничний інспектор у побутових конфліктах);
- керівники щодо своїх підлеглих;
- громадські організації (профспілки);
- професійні медіатори-конфліктологи.

До неофіційних медіаторів, до яких можна звернутися за допомогою завдяки їхній освіті або великому життєвому досвіду, можна віднести:

- представників релігійних організацій;
- професійних психологів;
- соціальних педагогів;
- юристів.

У ролі спонтанних медіаторів можуть бути свідки конфліктів, ваші друзі та

родичі, неформальні лідери та колеги по роботі. Проте у цьому випадку не йдеться про професійну допомогу.

Медіація необхідна в таких випадках:

1. Коли потрібно прийти до того чи іншого рішення внаслідок переговорів і зафіксувати його документально.
2. Коли між сторонами є домовленості, які вони не можуть або не бажають розкривати третім особам (а тим паче в суді) і хочуть зберегти конфіденційність.
3. Коли роздратування та емоції конфліктуючих сторін перешкоджають ефективному спілкуванню сторін.
4. Коли сторони обмежені часовими межами й економлять кошти.
5. Коли сторони хочуть залишатися в партнерських або дружніх відносинах.

Медіація дозволяє сторонам вийти з тупикової ситуації, продемонструвати високий рівень культури спілкування сторін, тоді як після судового розгляду зазвичай усе закінчується розривом відносин чи іншими неприємними наслідками.

Отже, медіація – це процес урегулювання економічного конфлікту між двома конфліктуючими сторонами за участю третьої нейтральної сторони. Будучи альтернативою судовій процедурі й іншим силовим способам розвитку подій, медіація має низку переваг, найголовнішою з яких є те, що вирішення конфлікту досягається шляхом ухвалення сторонами рішення на добровільній і рівноправній основі, що однаково влаштовує зацікавлені сторони.

1. Корнелюк О. В. Щодо питання про медіацію як альтернативний спосіб вирішення конфліктів в економічній сфері. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 5. Т. 2. С. 78–81.

**Олексій ШЕВЯКОВ**

професор кафедри  
фінансів та економічної безпеки  
Дніпровського державного  
університету науки і технологій,  
доктор психологічних наук, професор

**Анжеліка ВЕЧІРСЬКА**

**Антон ГРЕБЕНЮК**

**Ірина НАЗАРЕНКО**

здобувачі вищої освіти  
Дніпровського державного  
університету науки і технологій

## **ВРЕГУЛЮВАННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СИЛОВИХ СТРУКТУРАХ: МОЖЛИВОСТІ МЕДІАЦІЇ**

Однією з найактуальніших соціальних проблем сучасності стало поширення агресії та насильства у суспільстві, у тому числі у силових структурах. Конфлікти виникають найчастіше через невміння спілкуватися, небажання зважати на потреби інших людей, надмірну агресивність. Велику частину свого життя військовослужбовці проводять у колективі. Тут вони не лише одержують основи знань, а й спілкуються і взаємодіють з однолітками і наставниками. І одним з основних чинників, що впливають на ставлення до навчання, є психологічна атмосфера у групі. Вона залежить від взаєморозуміння, співпраці, від гнучкості поведінки військовослужбовця та відсутності в нього відкритих агресивних тенденцій [1, с. 81].

Прагнення жити за своїми ідеалами часто-густо призводить до зіткнення поглядів та створює конфліктні ситуації. Це ускладнює і без того важкий внутрішній стан військовослужбовця в період діяльності у силовій структурі. У деяких військовослужбовців спостерігається вияв неадекватної самооцінки й завищеного рівня домагань, критичне ставлення до слів і вчинків інших. Це погіршує взаємини з наставниками та ровесниками, провокує вияви негативізму, грубу й самовпевнену поведінку, конфлікти.

Всі дослідники психології силових структур визнають, що велике значення має