

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

МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Материалы
Всероссийской
научно-практической конференции

30 апреля 2019 года

Курск
2019

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

МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 30 апреля 2019 года). – Курск: Юго-Запад. гос.ун-т, 2019. – 252 с.

ISBN 978-5-907205-30-7

В сборник вошли статьи научных и педагогических работников, аспирантов и студентов, принявших участие во Всероссийской научно-практической конференции «Медиация в современном мире: проблемы и перспективы развития», посвященной 55-летию ЮЗГУ. Конференция проходила 30 апреля 2019 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 978-5-907205-30-7

© Юго-Западный государственный университет, 2019
© ЗАО «Университетская книга», 2019
© Коллектив авторов, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>Абдуллин А.И., Анохин Е.С.</i> КОНФЛИКТЫ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ.....	7
<i>Акинъшина А.В.</i> АГРЕССИЯ КАК УСЛОВИЕ ВЫБОРА ДЕСТРУКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ	10
<i>Аксентьев А.А.</i> МЕДИАЦИЯ КОНФЛИКТОВ С КЛИЕНТАМИ ПОСРЕДСТВОМ CRM-СИСТЕМ.....	13
<i>Алтухов Д.О.</i> РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	16
<i>Антипова О.А.</i> САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ.....	19
<i>Бадин К.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	23
<i>Баймаков Д.В.</i> МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ.....	26
<i>Барбашина Е.А.</i> ПРИМЕНЕНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	29
<i>Белкин А.А.</i> ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ МЕДИАТИВНЫХ УСЛУГ	32
<i>Белюсова О.А., Елисева Л.Н.</i> СЛУЖБА ШКОЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	35
<i>Березин Н.М.</i> О МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	38
<i>Беседин А.А.</i> МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ	41
<i>Булатникова В.А., Павлова А.А.</i> ОСОБЕННОСТИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ.....	43
<i>Бурцев А.П.</i> ИССЛЕДОВАНИЕ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО МЕТОДА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....	46
<i>Варшавский К.А.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ	51
<i>Виноградов А.К.</i> МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРОВ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ	54
<i>Волкова Д.С.</i> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕДИАЦИИ В РОССИИ	57
<i>Выдрина И.П., Хардинова Е.Л.</i> РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ	60
<i>Выдрина И.П.</i> ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА РАСКРЫТИЯ ОБЩИХ ПОНЯТИЙ И ГЛАВНЫХ АСПЕКТОВ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА	63
<i>Галеев Д.Т.</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОЙ НЕЙРОННОЙ СЕТИ В ЦЕЛЯХ МЕДИАЦИИ.....	66
<i>Горбань А.А.</i> ПРИРОДА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДОЙ СЕМЬЕ ...	69
<i>Губанова В.И.</i> ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МЕДИАЦИИ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ	72
<i>Дубков Д.М., Мирзоян Д.М.</i> ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ.....	75

<i>Евдокимов Е.В.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	78
<i>Емельянов В.Э.</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: КОНФЛИКТ МЕЖДУ ПРОДАВЦОМ И ПОКУПАТЕЛЕМ.....	80
<i>Епифанова Ю.А.</i> СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТАХ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ	82
<i>Ермошкин М.В., Елизаров С.Г.</i> ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА ХАРАКТЕР ОБЩЕНИЯ В БЛИЖАЙШЕМ СОЦИАЛЬНОМ ОКРУЖЕНИИ С ПОЗИЦИИ СФЕРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ	85
<i>Жеглова С.А.</i> ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ	89
<i>Илюхина Е.А.</i> КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ РЕШЕНИЕ.....	91
<i>Иорданова А.В.</i> КОНФЛИКТЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	94
<i>Князев Н.В., Бойко Е.И.</i> МЕЖГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ	97
<i>Копорев А.В.</i> ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	100
<i>Коптев Д.С.</i> АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ.....	103
<i>Копылова Т.Ю.</i> СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ	107
<i>Корнеев К.К.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ.....	109
<i>Куковьякин Н.И., Болдовская Е.А.</i> ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	113
<i>Лысенко С.Н.</i> ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....	116
<i>Маркин М.И., Шаталова Н.А.</i> ХРИСТИАНСТВО И КОНФЛИКТЫ	119
<i>Мартинез Л.А.С.</i> ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ПРИЧИНЫ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ.....	122
<i>Масюков М.И.</i> СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА	126
<i>Мелкумов Д.Н.</i> МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ВАЖНЕЙШИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	129
<i>Меркулов В.С.</i> ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ	132
<i>Мидцева М.В., Евдокимова А.Ю.</i> КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ	134
<i>Мирошников А.В.</i> ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕДИАТОРОВ В РОССИИ	137
<i>Митрофанова А.В.</i> ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ: ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ	140
<i>Михайлов А.Н.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ.....	143

<i>Михайлов И.Б.</i> РОЛЬ ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В КОНТЕКСТЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ	146
<i>Михайлов М.М.</i> МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	149
<i>Мищенко О.С.</i> К ВОПРОСУ СОЗДАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	152
<i>Мяснянкин М.Б.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В МЕДИЦИНЕ И КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	155
<i>Никитин И.В.</i> УСТАНОВКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ КАК УСЛОВИЕ КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ (НА ПРИМЕРЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЕЕННОГО И ГРАЖДАНСКОГО ВУЗОВ)	159
<i>Никулин Д.А.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ	162
<i>Новиков Е.А.</i> КОНФЛИКТЫ В НАУЧНОЙ СРЕДЕ: ПРИЧИНЫ И СЛЕДСТВИЯ	166
<i>Озеров А.А., Делова И.Н.</i> КОНФЛИКТЫ В ОСНОВЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЗАВИСИМОСТЕЙ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ	169
<i>Оладипупо Джордж О.О.</i> «СТОИМОСТЬ КОНЕФЛИКТА» КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СПОРОМ	172
<i>Панкова А.В.</i> ВЕРБАЛЬНАЯ И НЕВЕРБАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ	175
<i>Панкова А.В.</i> СЕМЕЙНАЯ МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ	178
<i>Поздняков Н.С.</i> ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННО ОБЩЕСТВЕ	181
<i>Постникова А.М.</i> ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СУДЕБНОЙ СИСТЕМЕ РФ	183
<i>Рагимова Л.Н.Г., Брахнова А.А.</i> КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТАХ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ	186
<i>Разумов С.Е.</i> МЕТОДЫ НЕЙРОБИОЛОГИИ В МЕДИАЦИИ	189
<i>Руденко А.С., Епишева А.Ю.</i> КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ПЕРЕГОВОРЫ, КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ	192
<i>Рудяков А.А.</i> ФИЛОСОФИЯ СУЩЕСТВОВАНИЯ И КОНФЛИКТЫ	195
<i>Сабельников Б.Н.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ	199
<i>Сафонов Иван А., Орлов Д.С.</i> ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ У СТУДЕНТОВ	202
<i>Сорокин Е.А.</i> ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ О КОНФЛИКТАХ И ИХ РАЗРЕШЕНИИ	205
<i>Стародубцев Н.С.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ ЗА РУБЕЖОМ	208
<i>Сулета Д.П., Цурик С.М.</i> ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ: «РЕАЛЬНОСТЬ, КОТОРАЯ ДОЛЖНА БЫТЬ РАССМОТРЕНА ВСЕСТОРОННЕ»	210
<i>Тарасова Н.В.</i> СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ	213
<i>Титова А.В.</i> ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ КАК КОНФЛИКТ ЧЕЛОВЕКА С САМИМ С СОБОЙ	216

<i>Чаплыгина А.А.</i> МЕДИАЦИЯ КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ	219
<i>Чернов А.С.</i> КОНФЛИКТЫ МОЛОДЕЖИ С ИНСТИТУТАМИ СОЦИАЛИЗАЦИИ	222
<i>Черноусов Р.Р.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ	224
<i>Чернышев Ю.В., Чернышова О.В.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	227
<i>Шамакина В.В.</i> КОНФЛИКТЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	231
<i>Шатная Е.С.</i> УСПЕШНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ К УСЛОВИЯМ ОБУЧЕНИЯ ВУЗА КАК ПРОФИЛАКТИКА ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ	234
<i>Шапкина Е.А., Никитина Е.А.</i> К ВОПРОСУ О ФАКТОРАХ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ РАЗВИТИЮ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	237
<i>Шукуров С.М.</i> АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ И КОНФЛИКТЫ В ШКОЛАХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН	240
<i>Шумайлова В.А.</i> ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В РОССИИ	245
<i>Яровая Д.И.</i> «ЛЕВЫЙ» И «ПРАВЫЙ» ПОЛИТИЧЕСКИЙ РАДИКАЛИЗМ	248

КОНФЛИКТЫ В ИНТЕРНЕТ-СРЕДЕ*Абдуллин Арслан Ильнурович, бакалавр**Анохин Евгений Сергеевич, бакалавр**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

Статья посвящена исследованию ведущих проблем виртуальной среды, в частности вопросам в выборе никнеймов. Полученные экспериментальные данные помогают рассмотреть представления юношей и девушек о выборе собственного никнейма.

В настоящее время интернет стал одним из динамично развивающихся реалий современного общества. Ведущая функция интернета, состоящая в получении информации, сегодня перестает быть ведущей. На первое место выходит коммуникативная функция, состоящая в обмене информации между индивидами [1, с. 247].

В последнее время виртуальное общение, 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 и половое, национальное и даже имущественное различие [2, с. 325-328].

В настоящее время в России еще не запретили анонимную регистрацию в Интернет-сети [3, с. 64-68]. Регистрируются под вымышленными именами, указывают «левые» данные, а в случае плачевных ситуаций невозможно будет найти виновника.

Никнейм (англ. «кличка, прозвище, другое имя») - псевдоним, используемый пользователем в Интернете, обычно в социальных сетях или игровых чатах [4, с. 26-28]. На данный момент никнейм в Интернете важнее имени и фамилии из реальной жизни. Он может быть более уникальным, чем ваше фамилия, имя и отчество. Никнейм является вашим лицом в сети, которое при желании может отражать вашу сущность, характер, интересы.

Целью нашего пилотажного исследования явилось установление групп причин интернет-конфликтов, изучение особенностей никнеймов пользователей популярных социальных сетей в России. Общий объем выборки составил 60 человек в возрасте от 15 до 20 лет.

В одной из социальных сетей пользователям был задан вопрос: «В чем причина выбора вашего собственного никнейма?». Среди наиболее популярных ответов были выделены:

- Придумав себе имя, мы создаем некий образ, который нам нравится, по сути это наш внутренний мир.

- Анонимность это свобода и главное безопасность.

- При рождении, я не выбирал себе имя. Родители выбрали мне его сами, основываясь на причинах, известных только им.

Исходя из ответов, мы выделили несколько мотивов:

- Попытка реализовать свое идеальное «Я», чаще всего не совпадающее с реальным.

- Уход от барьеров в «живом» общении, а также от норм и правил, сопровождающих коммуникацию с другими людьми.

- Эксперимент с поиском своего собственного «Я».

Второй вопрос был сформулирован следующим образом: «Какие Вы выбираете себе никнеймы в виртуальной жизни и почему?».

Было установлено, что 36 % испытуемых используют свое настоящее имя, а 64 % респондентов используют никнейм. Исходя из этого, мы сделали вывод, что большая часть людей предпочитает использовать никнеймы, чтобы их никто не узнал.

Мы также выяснили, что сверстники имеют даже не по одному виртуальному имени, а по 2-3 никнейма. В основном участники опроса используют виртуальные имена: в социальных сетях – 80 %, в онлайн-играх – 14 %, на различных форумах – 6 %.

Было установлено, что среди респондентов: полное имя используют всего лишь – 34 %, уменьшительно-ласкательные – 18 %, с заменой различных символов – 20 %, никнеймы, связанные с названиями животных, растений – 1 %, никнеймы, связанные с профессиями – 9 %, виртуальные имена, связанные с различными героями и актерами – 18 %.

На вопрос «Зачем нужны никнеймы?» были получены следующие ответы: 54 % опрошенных считают, что никнеймы нужны для того, чтобы их никто и не при каких обстоятельствах не узнал; 16 % респондентов используют никнеймы просто так; 24 % испытуемых ответили, что никнейм дает им некую определенную свободу общения; 6 % юношей и девушек используют никнейм в целях безопасности.

Нами были выделены наиболее распространенные категории никнеймов в Интернете:

- Полные: обычно просто имя, реже имя+отчество, совсем редко полное ФИО. Все это пишется латинскими буквами. Например, Igor Lubimov, Анна Владимировна и так далее.

- Уменьшительно-ласкательные: может быть имя с уменьшительным суффиксом, а может быть любое слово с ласкательным уменьшительным оттенком. Например: *Кошечка*, Milashka, Солнышко, Катюшка, и прочее.

- Имена с заменой символов: это обыкновенные имена, где определенные звуки или буквы заменены цифрами, собачкой, заглавными буквами. Например: Наташ@, Sl@va, Ане4ка.

- В основе которых лежат названия животных и растений: например: Зверь, Кошечка, Алое и т.д.

- Связанные с профессиями: означающие или какие-то профессии или определенные виды деятельности или вещи достаточно связанные с какой-то профессиональной деятельностью. Например: Доктор, Банкир и т.д.

- Употребляемые в связи с именами героев/музыкантов/актеров: например: Железный человек, Бэтмен, Супергерой и т.д.

- Самооценки: такими никами, человек либо характеризует себя, либо хочет посмеяться. Например: Красоточка, Милая девушка и т.д.

- Психоземotionalные: отображают психические и эмоциональные состояния своих владельцев. Примеры: Депрессивная, Бессонница Грусть, Злой.

Результаты пилотажного исследования вопросов виртуальной среды показывают важность обозначенной проблемы и открывают перспективы ее дальнейшего рассмотрения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Москальчук, А.А. Никнейм — виртуальное имя человека [Текст] / А.А. Москальчук // Записки горного института, 2009. — С. 246-248.

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. 325-328.

3. Хорикова, В.С. Когнитивный анализ никнеймов пользователей сети интернет [Текст] / В.С. Хорикова // Вопросы когнитивной лингвистики, 2010. — № 3. — С. 64-68.

4. Журавлева, Е.А., Корнелюк, А.А. Никнейм как разновидность антропонимов [Текст] / Е.А. Журавлева, А.А. Корнелюк // Сборник материалов международного форума студенческой и учащейся молодежи «Первый шаг в науку — 2009», 2009. — С. 26-28.

5. Аникина, Т.В. Имя собственное в интернет-коммуникации [Текст] / Т.В. Аникина // Известия Уральского государственного университета, 2010. — № 2 (75). — С. 71-76.

АГРЕССИЯ КАК УСЛОВИЕ ВЫБОРА ДЕСТРУКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ

Акиншина Анна Валериевна

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается такой психологический феномен как агрессия, ее влияние на выбор способов разрешения конфликта. Представлены результаты исследования агрессивности студентов и соответствующие ей стратегии поведения.

Ключевые слова: агрессия, агрессивное поведение, агрессивность, конфликт, метод разрешения конфликта, юношеский возраст.

Жизнь современного человека до предела перегружена конфликтными ситуациями, которые возникают во всех социальных сферах. Конфликт — это один из видов социального взаимодействия, участниками которого могут выступать отдельные индивиды, социальные группы и организации. В основе конфликтов лежит отсутствие согласия людей, наличие противоречий и противоположных сторон со своими взаимонесовместимыми потребностями, интересами, целями. [1, с. 40]. Особенно актуальной на сегодняшний день является проблема межличностных конфликтов в коллективах. Отличительные признаки конфликта здесь состоят в том, что он возникает и протекает в сфере непосредственного общения людей, как соответствующий результат обострившихся противоречий между ними. Чаще всего не сами конфликты разрушительно действуют на людей и затрудняют их взаимоотношения, а следствия некоторых форм поведения в конфликтной ситуации [2, с. 113].

Одной из таких форм поведения является агрессивное поведение, основанное на превалировании негативного эмоционального фона, с минимальным участием волевого усилия, нацеленного на подавление или причинение вреда другому человеку, не желающему подобного обращения [3].

Существует множество способов классификации агрессивных проявлений на различных основаниях (направленность на объект, мотивированность, способ выражения, конечная цель). А. Басс дает наиболее развернутую классификацию агрессивного поведения. Он выделил три основных параметра, которые характеризуют формы агрессивного поведения: 1) физическая — вербальная агрессия; 2) активная — пассивная агрессия; 3) прямая — косвенная агрессия. За счет комбинирования этих форм он выделил 8 видов агрессивного поведения.

Позже совместно А. Басс и А. Дарки создали опросник в котором разделили все агрессивные реакции на следующие виды.

Физическая агрессия — связана с использованием физической силы против другого человека.

Косвенная агрессия — действия, которые окольными путями направлены на другое лицо (сплетни, злобные шутки), или ни на кого не направленные взрывы ярости (крик, топанье ногами, хлопанье дверьми).

Вербальная агрессия — проявление негатива в словесной форме.

Склонность к раздражению — готовность проявлять при малейшем возбуждении вспыльчивость, резкость, грубость.

Негативизм — обычно направленная против авторитета или руководства оппозиционная манера поведения.

Обида — обусловленные чувством горечи и гнева зависть и ненависть к окружающим, за действительные или мнимые страдания.

Подозрительность — осторожность и недоверие по отношению к людям, убеждение, что окружающие намерены причинить вред.

Чувство вины — ощущение субъектом угрызений совести, убежденность в том, что он поступает зло [3, с. 145].

Агрессивность в поведении человека включает качественную и количественную составляющие. Как у всякого свойства, у агрессивности есть определенная степень выраженности: от полного отсутствия до неяркого выражения, поэтому каждая личность должна иметь определенную степень агрессивности. Если агрессивность отсутствует, то мы можем наблюдать конформность личности, её пассивность, некоторую ведомость и т.д. В конфликте люди, у которых отсутствует агрессивность, скорее всего, выберут такие стратегии поведения, как приспособление и уклонение (уход). Приспособление предполагает ущемление собственных интересов, уступки одного человека ради выгоды другого. Уклонение выражается в игнорировании, избегании и фактическом отрицании конфликта [2, с. 117].

Личности со средней степенью проявления агрессии в конфликте, вероятнее всего, воспользуются такими стратегиями поведения, как сотрудничество и компромисс. Сотрудничество – это форма разрешения конфликта, при которой удовлетворение интересов обеих сторон более важно, чем решение вопроса. При сотрудничестве ни одна из сторон не стремится добиться цели за счет другой. Компромисс подразумевает открытое обсуждение мнений и позиций, направленное на поиск решения, наиболее удобного и приемлемого для обеих сторон, взаимные уступки [2, с. 117].

Высокий уровень агрессивности, критичности человека часто не дает ему трезво смотреть на конфликтную ситуацию со стороны и затрудняет выбор конструктивного поведения в каждой конкретной ситуации. Люди склонные к агрессивному поведению в большинстве случаев склонны выбирать стратегию соперничества. Они игнорируют интересы других, пытаются отстоять свои, проявляют эмоциональность и агрессивность. Именно метод соперничества приводит к доминированию одного партнера над другим и использует девиз: «Чтобы я победил, ты должен проиграть».

Целью нашего исследования стало выявить, влияет ли агрессивное поведение на выбор стратегии разрешения конфликтных ситуаций. В исследовании принимали участие 30 студентов 1 и 3 курсов факультета лингвистики и межкультурной коммуникации Юго-Западного государственного университета. Анализ результатов исследования показал, что 50% студентов 1 курса имеют ярко выраженное проявление агрессивного пове-

дения. Из них в качестве методов разрешения конфликтов 33% первокурсников выбирают соперничество, 8% - компромисс, 7% - сотрудничество. Таким образом, 33% студентов 1 курса с высоким уровнем агрессивности выбирают деструктивный метод разрешения конфликтов. Среди студентов 3 курса 13% студентов имеют высокую степень агрессии, из них в качестве метода разрешения конфликта 10% выбирают соперничество, 3% - компромисс.

В целом наше предположение о том, что агрессивное поведение человека обуславливает выбор деструктивных методов разрешения конфликтов, подтвердилось. Однако выбор студентов 1 курса является неравномерным. Это можно объяснить возрастными особенностями ранней юности, когда еще сохраняются признаки подросткового периода. Характерные для этого возраста негативизм, стремление к самоутверждению, эмоциональная неустойчивость, агрессивность, склонность к крайним суждениям и оценкам провоцируют выбор юношами и девушками метода конкуренции. К юношескому возрасту (3 курс) стабилизируются основные личностные критерии и характеристики, уровень агрессивных проявлений снижается, молодой человек приобретает признаки взрослости и готов к конструктивному решению проблем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитина, Е.А. Этика деловых отношений. Организация самостоятельной работы студентов [Текст]: учебное пособие / Е.А. Никитина; Юго-Зап. гос. ун-т; Курск, 2011.
2. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова; Юго-Зап. Гос. Ун-т. Курск, 2014. - 187 с.
3. Ильин Е. П. Психология агрессивного поведения [Текст]/ Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2014. - 368 с.
4. 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.
5. Долгова, В.И. Психолого-педагогическая коррекция агрессивного поведения старших подростков [Текст]/ В.И. Долгова, Е.Г. Капитанец. Челябинск, АТОКСО, – 2010. – 111 с.

МЕДИАЦИЯ КОНФЛИКТОВ С КЛИЕНТАМИ ПОСРЕДСТВОМ CRM-СИСТЕМ

Аксентьев Андрей Александрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Данная статья рассматривает способы разрешения конфликтных ситуаций, возникающих при работе с клиентами предприятия, ведущего деятельность в сфере торговли.

Для современного бизнеса в сфере торговли свойственна работа в высококонкурентной среде, поскольку крайне редко встречаются ниши, в которых предприятие будет единственным, оказывающим услуги либо предлагающим определенные товары. Сегодня покупатель, которого не устраивает уровень качества обслуживания предприятия в сфере торговли, просто выбирает другое предприятие, в котором и совершает в итоге покупку.

Рассматривая бизнес в сфере торговли, стоит заметить, что важную роль в возвращении недовольных клиентов играет медиация [1] коммуникации между клиентом и менеджерами по продажам со стороны профильных специалистов, способных определить и оценить причину недовольства клиента, а также возможные пути решения или обхода возникшей проблемы [2].

Возникает вопрос: как может осуществляться эффективная медиация в том случае, если факт недовольства клиента еще не определен? Можно было бы возложить функцию оценки настроения клиента на менеджера по продажам, но едва ли этот метод будет эффективен хотя бы с точки зрения того, что продажа, сорванная по вине менеджера – это все же минус именно самого менеджера. В то время, как крупные компании могут позволить себе нанять супервайзеров контакт-центров, для малого и среднего бизнеса такая задача может стоить неадекватных затрат как денег, так и рабочего времени [3].

Тем не менее, эффективные и экономные системы оценки качества обслуживания существуют и, скорее всего, с ними сталкивались многие клиенты коммерческих банков, которые после посещения отделения, регистрации в системе ДБО или звонка в контакт-центр получали входящие звонки, SMS-сообщения или письма по электронной почте с просьбой оценить недавний визит. Некоторые компании предлагают оценить качество обслуживания по 5-ти или 10-ти балльной шкале, а некоторые – по двоичной системе (например, «была ли решена Ваша проблема»). Как правило, клиенты охотно отвечают на такие вопросы в том случае, если они не были довольны качеством полученных услуг либо не смогли их получить вовсе.

Система мониторинга качества обслуживания не должна быть раздражающей своего целевого потребителя. В случае, если клиент ежедневно проводит несколько операций, спрашивать его о качестве обслуживания по каждому факту было бы излишне. В данном случае, показателем неудовле-

творенности качеством обслуживания в некоторой степени может служить прекращение проведения регулярных операций. В то же время, индикативными являются случаи, когда клиент прекращает совершать регулярные покупки, периодичность которых в течение длительного времени не нарушалась. Например, если клиент арендовал в течение года выделенный сервер, оплачивая пользование ежемесячно, но в текущем месяце прошло уже семь дней, как сервер отключен за неуплату – это показатель того, что намерения клиента изменились. Что послужило причиной изменения этих намерений – тема для изучения.

При этом, суть схемы с использованием CRM-системы в части экономии средств и рабочего времени предприятия заключается в том, что сбор данных об удовлетворенности клиентов качеством обслуживания полностью автоматизирован – менеджер, исполняющий роль медиатора в данном случае принимает в разработку только те сделки, в отношении которых имеется явный негативный опыт клиента [4].

Учитывая возможности современных систем учета взаимоотношений с клиентами, ответственному менеджеру не составит труда изучить недавние обращения клиента с вопросами или жалобами, а также прослушать переговоры с менеджерами предприятия. Практика показывает, что многие клиенты желают урегулировать возникшие недопонимания, а лишь не получив обратной связи от предприятия, задумываются о пересмотре взаимоотношений. Практика показывает также, что в некоторых случаях некачественная или несвоевременная реакция предприятия на обращения граждан не только приводит к тому, что клиент теряет желание урегулирования возникших разногласий, но и ускоряет подбор замены для поставщика. Факторами, принимающими роль катализаторов в вопросе отказа от услуг предприятия при неуспешных попытках разрешения конфликтов, являются достаточно часто такие, как:

- Пассивная агрессия.
- Отсутствие обратной связи. Формы обратной связи на сайтах, социальные сети и мессенджеры – это очень хорошо, но обращения с них нужно еще и рассматривать, желательно своевременно.
- Некачественная обратная связь.
- Запрос лишней информации. Во многих случаях, предприятию достаточно получить минимум информации об обратившемся гражданине для его идентификации как клиента.

Когда вся необходимая информация о причинах возникновения конфликта собрана, наступает время определения возможных вариантов возвращения данного клиента в число активных.

Рассматривая случай медиации конфликтной ситуации, приведшей к уходу клиента, возникает необходимость в установлении таких условий обслуживания [5], при которых возвращение к прежнему поставщику товаров или услуг будет интересно самому клиенту. Подобные методы заинтересовать клиента в возвращении можно разделить на категории:

- Материальные: скидки на товары или услуги предприятия, какие-либо сувениры или подарки;
- Коммуникационные. Относятся к клиентам, которые выражали свое недовольство обратной связью. CRM-системы позволяют закрепить за клиентом персонального менеджера, причем в некоторых случаях это даже не требует закрепления ответственного лица в реальности;
- Статусные. Методы из данной категории имеют своей целью подчеркнуть статус клиента и его важность для предприятия.

Таким образом, использование автоматизированных средств оценки качества обслуживания клиентов с участием CRM-систем, а также участие опытного менеджера-медиатора позволит предприятию не только определить потенциально «узкие места» во взаимоотношениях с клиентами, но и определить стратегию возвращения клиентов, отказавшихся от сотрудничества по причинам, связанным с факторами, оказав влияние на которые, предприятие сможет снова сделать сотрудничество интересным с точки зрения отказавшегося от него клиента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Христоф Бесемер. Медиация. Посредничество в конфликтах [Текст] / Бесемер Христоф . - М.: Духовное познание, 2004.
2. Герда Мета. Медиация – искусство разрешать конфликты [Текст] / Мета герде. - М.: VERTE, 2004.
3. Памбухчиянц, В.К. Организация, технология и проектирование торговых предприятий [Текст] / В.К. Памбухчиянц. - М.: Экономика, 2010.
4. Хруцкий, В.Е. Современный маркетинг [Текст] / В.Е. Хруцкий, И.В. Корнеева, Е.Э. Автухова. - М.: Финансы и статистика, 2011.
5. Николаева, Т. И. Адаптация торговли к условиям рынка [Текст] / Т.И. Николаева. - М.: Урал, 2005.

РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Алтухов Дмитрий Олегович

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Медиация представляет собой достаточно новое явление. В данной статье будет рассмотрена сущность метода медиации, основные проблемы, а также направления и перспективы ее развития.

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]. Медиация и заключение медиативного соглашения, как примирительная процедура, относительно новое явление в российском праве.

Понятие медиации понимается как способ разрешения споров с помощью посредника, основанный на добровольном согласии сторон на достижение взаимоприемлемого решения, применяемого в соглашении.

Не смотря на то, что медиация в настоящее время является одним из самых распространенных внесудебных способов урегулирования конфликтов в мире, детальное регулирование данный процесс на законодательном уровне во многих странах получил значительно недавно.

Так как данный процесс применяется как альтернатива судебному урегулированию спора, и происходит привлечение независимых физических лиц, это должно освободить суды от споров, разрешение которых может пройти с помощью медиаторов. Процесс медиации предполагает, что только сами стороны при наличии желания и интереса смогут разрешить спорную ситуацию в процессе социальной коммуникации.

В зарубежных странах количество заключаемых мировых соглашений значительно выше, чем в России. В нашей стране подобная практика применяется не так широко, как 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 существует несколько проблем, препятствующих формированию медиации. В первую очередь, количество нормативных актов и их слабое содействие государством. Вместе с этим, в отечественном законодательстве не раскрыты суть и цели примирительных процедур, а также нет системности и единства [3; с. 88]. Затруднение вызывает поиск и выбор физического лица, который может выступить медиатором, так как это должен быть человек, на которого в равной степени могут полагаться обе стороны. Следует сказать об информационной проблеме. Зачастую недостаток или полное отсутствие информационного обеспечения и реализации правил гласности, законности, доступности оказывает отрицательную ди-

намику развития медиации, как процедуры альтернативного урегулирования споров.

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].

Для решения имеющихся проблем могут послужить следующие действия, которые будут способствовать развитию медиации:

- повышение эффективности использования возможностей судейского корпуса, особенно в информационной составляющей;
- создание информационной среды, на которой можно ознакомиться с содержанием нормативных правовых актов, регламентирующих порядок внесудебного рассмотрения дел, а также узнать полную информацию об исходе того или иного дела;
- создание рейтинга лучших медиаторов с историей их работы в данной области;
- создание научной дисциплины в области медиации для обучения квалифицированных специалистов.

Важно понимать, что в настоящее время альтернативная процедура урегулирования, которая существует в России, находится на начальной стадии формирования. Необходимым шагом для решения имеющихся проблем представляется внесение нужных поправок в действующее процессуальное законодательство в соответствии с изменениями, так как процедуры посредничества и примирения в пределах досудебного урегулирования споров являются многообещающим инструментом их разрешения и стабилизации гражданско-правовых отношений, а также административные и общественные отношения.

Следует также отметить, что широкое применение процедуры медиации позволило бы снизить нагрузку на отечественную судебную систему, а также сформировать в гражданских правоотношениях, экономической и предпринимательской сферах иной способ разрешения возникающих споров, основанный на доверии и обоюдном согласии и уважительном отношении к действующему законодательству.

Чтобы придать институту медиации положительную динамику развития, видится необходимым определение пути развития, принятие определенных мер, на данной стадии в большей мере разъяснительного и информационного характера. Помимо этого, 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.

Инструменты медиации, которые находятся на уровне правового регулирования, как альтернативной процедуры решения споров с участием третьего лица, приобрело статус прогрессивного фактора развития в отрасли частного права российского государства.

В настоящее время одним из приоритетных направлений считаются гарантия и защита прав личности, в том числе неимущественных благ, таких как жизнь, здоровье, достоинство, честь, деловая репутация и др. [5; с.107]. Правовыми органами Российской Федерации предусмотрены действенные внесудебные инструменты, использование которых является одним из важных аспектов в области гарантий и защиты прав личности.

Подводя итог, необходимо отметить, что в современном мире разрешение споров при помощи альтернативных способов является необходимым как для коммерческих организаций, так и для государства. При этом использование альтернативного разрешения споров должен носить добровольный, а не принудительный характер.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. 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.
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]. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=289589#0> (дата обращения: 11.10.2016).
5. Вирченко, Ю.А. Генезис морального вреда в отечественной юриспруденции [Текст] / Ю. А. Вирченко // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2013. - № 1. - С.107-110.

САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Антипова Ольга Александровна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассматривается самосовершенствование личности как философская и психологическая категория, его роль в предупреждении внутриличностных конфликтов

Проблема внутриличностного конфликта в современном обществе, выработка средств психологической защиты от него является на сегодняшний день очень актуальной проблемой. В самом общем смысле внутриличностный конфликт можно охарактеризовать как противоречие, борьбу между внутренними потребностями личности и возможностями их удовлетворения. [1] **Самосовершенствование** – это сознательная работа по личностному росту и развитию. Самосовершенствование личности протекает на протяжении всей жизни. Оно характеризуется осознанностью и постоянностью, что формирует новые личностные качества и свойства. [2] В наше время становится все более очевидным, что важнейшей жизненной задачей каждого сознательного человека становится постоянное самосовершенствование, формирование определенных качеств, навыков и свойств личности при ее движении к реализации индивидуальных интересов и целей. Современная социально-экономическая обстановка требует от каждого человека постоянных усилий в борьбе за самосовершенствование, непрерывность своего профессионального роста и развития. [3] Преодолевая конфликтную ситуацию, человек приобретает возможность для сознательного понимания моральных ценностей, для приобретения новых адаптивных умений, для самореализации. Если выход из конфликта не найден или использование психологических защит не ведет к устранению, сведению к минимуму чувства тревоги или страха, то такой конфликт является источником неуверенности личности, неустойчивости ее поведения, неспособности добиваться сознательно поставленных целей. [4]

В последнее время резко возросло значение для каждого человека умения управлять собой, использовать свои творческие способности и профессиональные навыки, которые превратились сегодня в самый ценный капитал. [5] Самосовершенствование человека лежит в своеобразном самовоспитании или является целенаправленным действием личности по отношению к себе для дальнейшего развития. Основой этой деятельности является образование и самообразование, т.е. совершенствование уже имеющихся знаний, умений и навыков. Можно выделить 6 основных этапов самосовершенствования. На первом этапе определяется цель самосовершенствования. Затем создается идеальный образ или идеальный результат действий по совершенствованию себя. Следующий этап заключается в определении временных границ реализации и выделении

вторичных целей. А последующие этапы базируются на самопознании и самосознании, самоконтроле и саморегуляции, саморазвитии. Постоянное самосовершенствование – это стопроцентный результат жизненного процветания и успеха.

Четкое планирование - еще одна важная предпосылка успешного самосовершенствования. Если при традиционных формах образования задачу планирования выполняла главным образом школа, то в условиях самообразования планирование становится собственной задачей обучающегося. [6] Планирование представляет собой своеобразный проект размещения процессов труда, учебы, других форм деятельности во времени на более или менее продолжительный период: от одного дня и до всей жизни человека. Важно постоянно помнить, что главная цель планирования - конкретный результат. Поэтому должен вестись постоянный контроль итогов и результатов планирования как по срокам, так и по качеству. Научившись планировать, человек сможет изменить к лучшему не только свою карьеру, но и свою жизнь, достигнуть высшего уровня самосовершенствования, предупредить возникновение внутриличностных конфликтов, связанных с невыполнением важных задач, спутанностью приоритетов. Однако и работа по самопознанию, и планирование деятельности по самосовершенствованию будут поставлены под угрозу, если одновременно с этим не будет уделяться должное внимание своему здоровью, его психофизическому регулированию.

В качестве одного из вероятных мотивов самосовершенствования можно выделить стремление индивида к личностному изменению, улучшению себя, которое носит название стремление к самосовершенствованию. Социально определенная мотивационная готовность к свершениям, осознанная личностью, является стремлением. Т.е. стремление заключается не только в желании и потребности, побуждении к деятельности. Стремление можно отобразить в качестве некоторой формы проявления активности, объединяющей в себе два последовательных действия «хочу» и «могу», которые поддерживая друг друга, при этом плавно преобразуются друг в друга.[2]

Важным в процессе самосовершенствования является вера в себя, в свои способности, в возможность достичь успеха. Любой, кто думает, что он не может добиться успеха, обречен на провал. Чтобы избежать провала, нужно прилагать максимальные усилия для достижения своей цели, а это означает самосовершенствование. Успешный человек, это тот который побеждает, тот, кто думает, что может победить. [6]

Роль конфликтов в нашей жизни противоречива. Ситуация внутриличностного напряжения и противоречивости в известных рамках и степени не только естественна, но и необходима для развития и совершенствования личности. Любое развитие не может осуществляться без внутренних противоречий, а там, где есть противоречия, есть и основа конфликта. И если внутриличностный конфликт протекает в рамках меры, он действи-

тельно необходим, ибо недовольство собой, критическое отношение к собственному «Я», как мощный внутренний двигатель, заставляет человека идти по пути самосовершенствования и самоактуализации, тем самым наполняя смыслом не только свою собственную жизнь, но и совершенствуя мир. [7]

Сегодня становятся все более очевидными причины, которые на рубеже третьего тысячелетия привели к выдвигению на первый план в жизни каждого человека, особенно квалифицированного специалиста, задачи самовоспитания, самосовершенствования. Возрастание роли самосовершенствования личности, как показывают исследования, происходит по следующим причинам. Стремительное развитие компьютерной техники, технического процесса и Интернета, которые широко используются в обучении. В таких новейших системах образования, основанных на электронных источниках информации, как дистанционное обучение, интернет-образование, непосредственное общение преподавателя с обучающимся сводится до минимума и резко возрастает роль самого обучающегося в выборе направления, темпов и сроков обучения. В итоге процесс образования в значительной мере превращается в самообразование. Лавинообразный рост объемов информации во всех областях человеческой жизнедеятельности, ее постоянное и быстрое обновление. В связи с этим резко сократились «сроки годности» образования, выяснилось, что оно представляет собой «скоропортящийся продукт» и возникла необходимость его постоянного обновления. Если раньше 20 лет учебы человеку хватало на 40 лет профессиональной деятельности, то теперь запаса профессиональных знаний, полученных в школе, едва хватает на несколько лет. [8] Постоянное самосовершенствование и развитие индивидуальных потенциальных способностей и ресурсов, а также использование их в неповторимой творческой деятельности - это и есть реализация своего шанса прожить свою жизнь в этой занимательной игре наиболее полно и интересно. Задача самосовершенствования кажется бесконечной, но при ежедневном использовании простых, но точных законов человеческой природы жизнь становится не только захватывающим приключением, но и удивительной радостью.

Самосовершенствование личности – путь долгой и кропотливой работы над собой стремление к достижению гармонии тела и души, это значит сознательно развивать в себе положительные качества, способности и умения.[2] Люди совершенствуются разными способами: кто-то «грызет гранит наук», пытаясь стать умным и эрудированным, кто-то занимается спортом, чтобы обеспечить себе здоровье и хорошую фигуру и т. д. И для того, чтобы добиться совершенства, необходимо прежде всего сильное желание и упорный труд, ведь способность к самосовершенствованию присуща всем, но раскрывается отнюдь не в каждом. Совершенство достигается не всякой личностью не только потому, что самому совершенству нет

пределов, но и потому, что среда и жизненные обстоятельства могут оставить человеку слишком мало шансов многого добиться на этом пути. Да и бывает такое, что работа над собой пугает нас своей сложностью. Однако, стоит только сильно этого захотеть и сделать первый шаг, как все станет таким легким и понятным. [6]

Внутриличностные конфликты - явление достаточно распространенное, которое может иметь положительное значение. [8] В то же время, самосовершенствование личности будет способствовать постепенному уменьшению напряженности таких конфликтов и возрастанию их конструктивности, лучшему пониманию человеком самого себя.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст] : учеб. пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск: Юго-Зап. гос. ун-т, 2014. – 187 с.
2. Ворошилова, О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.Л. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. – 2010. – С. 17-19.
3. Гаранина, О.Д. Философия человека [Текст] / О.Д. Гаранина. - М.: Science Press, 2011. - 224 с.
4. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. - СПб.: Питер, 2008. - 318 с.
5. Моторина, Л. Философия человека [Текст] / Л. Моторина. - М.: Приор, 2011. - 152 с.
6. Спиркин, А.Г. Философия [Текст] / А.Г. Спиркин. - М.: Гардарики, 2014. - 736 с.
7. Философия. Человек и жизнь [Текст] / под ред. Н. Кожеуровой. - М.: Юнити-Дана, Единство, 2010. - 320 с.
8. Здравомыслов, А.Г. Социология конфликта [Текст] / А.Г. Здравомыслов. - М.: Наука, 2006. - 359 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

Бадин Константин, студент

Юго-Западный государственный университет г.Курск, Россия

В статье проанализированы теоретические аспекты конфликтов в организациях. Проанализированы основные методы их урегулирования: административные, педагогические, организационно-управленческие.

Необходимость исследования конфликтов в организациях обусловлена важностью создания благоприятного психологического климата в группе людей. Кроме того, актуальность темы обусловлена недостаточным количеством научных работ по профилактике конфликтов.

Исследованием этой проблемы занимались многие ученые. Например: В. Дружинин написал «Введение в теорию конфликта»; А. Дмитриев, и В. Кудрявцев - «Введение в общую теорию конфликта»; «Введение в конфликтологию» - А. Анцупов, и А. Малышев; «Введение в военную конфликтологию» - В. Щипков; «Конфликтология» - А.Я. Анцупов; «Основы конфликтологии» А.Дмитриев, Ю. Запрудский, а также многие другие публикации и учебные пособия.

Слово «конфликт» в своей жизни мы употребляем, характеризуя как разногласия в семье, так и противостояние стран друг с другом, например, военные конфликты.

Что же такое конфликт и как этот термин появился? Слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus*, что означает столкновение. Если проанализировать определения понятия «конфликт», в различных современных энциклопедиях, то можно заметить их сходство [1]. Рассматривая конфликт в организации, можно сказать, что он представляет собой столкновение субъектов совместной деятельности (индивидов, групп, структур) в пределах организации или межорганизационном пространстве.

В современном обществе организация представляет собой социальное образование. Каждый человек входит в какую-либо организацию, будь то производственная, государственная, финансовая, система образования. Во всех структурных подразделениях организации имеются оборудование, здания, технологии, система информационного обеспечения. Но самым основным и важным в функционировании любой системы являются люди. Любые организации создаются для достижения определенных целей, например, производственных. Эти цели и задачи объединяют людей в данной организации. Не всегда эти цели совпадают с целями устраивающихся на работу сотрудников.

Под трудовым конфликтом понимается противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами людей. Формальные параметры коллектива, такие как: структура, количественный и качественный состав,

отношения власти и субординации, вертикальные и горизонтальные связи, нормы и правила поведения, задаются спецификой и параметрами самой организации

Причиной возникновения конфликта могут выступать противоречия, связанные с различиями представлений о целях, ценностях, интересах, способах деятельности. Все причины организационно-трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные. Основу объективных причин составляют объективные недостатки организации, такие как плохая организация труда, слабая материально-техническая база, недостатки финансирования. В свою очередь, в основе субъективных причин лежат субъективные особенности и состояния членов организации [2].

Существует классификация конфликтов в организации по типу функциональных систем:

1. Организационно-технологические конфликты в организации возникают, с одной стороны, по причине рассогласования формальных организационных начал. Например, в случае нарушения руководством ранее принятых и согласованных с трудовым коллективом правил и норм. Либо в случае неформального поведения членов трудового коллектива (прогулы, опоздания, нарушение графика работы). Возможны позиционные конфликты, которые возникают из-за противоположности ролевых и профессиональных позиций. То есть, причиной конфликтов является низкий уровень организации труда и управления [3].

2. Конфликт в социально-экономической системе организации. Экономическая система трудовой организации является основным механизмом совмещения общеорганизационных целей с целями каждого члена. Когда человек вносит свой вклад в достижение целей организации, то он преследует свои личные цели, в первую очередь, социально-экономические. Причиной конфликта может быть: задержка и невыплата зарплаты; увеличение норм выработки или снижение тарифов в оплате труда; низкие заработки; несправедливое распределение заработной платы; дисбаланс в распределении ресурсов и финансов между фондом развития и фондом заработной платы (конфликт по поводу присвоения результатов труда).

3. Конфликты в административно-управленческой системе.

4. Конфликты, связанные с функционированием неформальной организации.

5. Конфликты в организации, связанные с функционированием социально-психологической системы отношений: конфликты целей, ценностей, интересов; ролевые конфликты; конфликты, вызванные нарушением групповых норм; конфликты доминирования и лидерства; межгрупповые конфликты [4].

Для того чтобы разрешить конфликт необходимо его урегулировать. В качестве способов разрешения конфликтов можно выделить комплекс методов: административных, педагогических, организационно-управленческих [5]. Административные методы включают в себя различ-

ные формы наказания: выговор, перевод на другую работу, увольнение. Педагогические методы – это беседы, лекции, разъяснения. Организационно-управленческие методы включают в себя определенную формулировку требований, установку общих целей, систему поощрений, управленческое решение. Также переговоры, согласительные процедуры и индивидуально-психологические методы.

Таким образом, быстрое и полное разрешение конфликтов в организации очень важно и необходимо для коллектива. Для достижения этой цели используется комплекс методов: административных, педагогических, организационно-управленческих.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гришина, Н. В. Психология конфликта. / Н.В. Гришина. – СПб.: Питер, 2008. – С. 54.
2. Козырев, Г.И. Введение в конфликтологию: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / Г.И. Козырев. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – С. 17.
3. Агафонова, М.С. Социальная роль конфликтов и пути их разрешения / М.С. Агафонова, Е.В. Баутина, Л.С. Маркова // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2017. – С.10.
4. Чернышова, О.В. Сравнительная диагностика различных видов педагогических специальностей в целях профориентации [Текст] / О.В. Чернышова, А.Н. Воробьев // Психология и образование. Современное состояние, проблемы, перспективы: тезисы докладов Республиканской научно-практической конференции. – Курск, 1995. –С. 43.
5. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018.- С. 34.

МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Баймаков Дмитрий Владиславович, студент

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматриваются особенности применения Федерального Закона №193–ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредников (процедуре медиации)», определение медиации, его анализ, раскрываются три основных элемента для становления и развития медиации. Так же рассматриваются проблемы применения процедуры медиации и их устранение.

27 июля 2010 г. был принят Федеральный Закон №193–ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредников (процедуре медиации)» (далее – Закон), который вступил в силу с 1 января 2011 года и тем самым создал правовые основания для становления и развития медиации в России. Он «явился практическим шагом к реализации мероприятий по внедрению примирительных процедур» [6, с.76]. Каким правовым явлением является медиация?

Медиация в России – это относительно новый, реально существующий, действующий институт; действенный способ разрешения споров.

Процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения или взаимоприемлемого решения.

Справедливо было отмечено профессором Ц.А. Шамликашвили, что три основных элемента для становления и развития медиации уже существуют:

- 1) сам Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»;
- 2) информирование населения и различных групп как возможных пользователей медиации;
- 3) возникновение и формирование профессионального сообщества медиаторов.

Согласно Закону процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Иными словами, это альтернативная суду процедура разрешения споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной стороны, незаинтересованной в конфликте, которая помогает выработать соглашение. [5, с.73].

Выделяют пять типов медиаторов:

- третейский судья - обладает максимальными возможностями для решения проблемы. Он изучает проблему всесторонне и его решение не обжалуется;

- арбитр - то же самое, но стороны могут не согласиться с его решением и обратиться к другому;

- посредник - нейтральная роль. Обладает специальными знаниями и обеспечивает конструктивное разрешение конфликта. Но окончательное решение принадлежит оппонентам;

- помощник - организует встречу, но не участвует в обсуждении;

- наблюдатель - своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение.

Процедура медиации может быть применена как до обращения в суд или третейский суд, так и после такого обращения. Используются три вида соглашений: соглашение о применении медиации, о проведении медиации и медиативное соглашение. Особенно важно подчеркнуть, что судебный процесс может быть отложен на время проведения медиации, а затем суд может утвердить соглашение, выработанное в ходе медиации, в качестве мирового соглашения.[7, с.4]

Медиатор не является арбитром, представителем какой-либо стороны спора или посредником между сторонами, не обладает правом принимать решение по спору. Он способствует урегулированию конфликта, помогает сторонам в ходе дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти решение, удовлетворяющее всех участников. Медиатор не должен демонстрировать слабость позиции одной стороны в присутствии другой. По сути, он выполняет следующую работу: организует процесс переговоров, выслушивает мнения сторон, рассматривает аргументы, исследует перспективы решений, стараясь привести стороны к компромиссу. Это обычно происходит следующим образом: стороны встречаются с медиатором, излагают свои позиции и мнения по проблеме.[3, с.10] Медиатор, предварительно ознакомившись с представленными документами по теме вопроса, уточняет моменты, выясняет, правильно ли расставлены акценты в позициях сторон, рассматривает острые моменты с разных точек зрения, но не высказывает своего решения. Затем, проанализировав полученную информацию, собрав все детали, встречается с каждой стороной отдельно, уточняет, чего именно хочет сторона, помогает ей увидеть пути разрешения спора, затем доносит информацию до другой стороны, проделывая такую же процедуру, сообщая стороне то, на что дала согласие другая. Постепенно стороны двигаются к решению, почти никогда не встречаясь, пока не приходит время подписывать соглашение.[2, с.34]

Но несмотря на преимущества медиации, такие как ориентация на интересы сторон, неофициальность и конфиденциальность процедуры, выбор посредника (медиатора), быстрота разрешения спора и некоторые другие, остались нерешенными проблемы применения процедуры медиации и не устранены пробелы в законодательстве.

Одна из первых проблем процедуры медиации заключается в недоверии граждан к относительно новому способу разрешения споров. Часто это можно объяснить низким уровнем правовой культуры и правосознания на-

селения, отсутствием навыков дружественного урегулирования споров, высоким уровнем агрессии в обществе и конфликтности. Решение такой проблемы видится в просветительской работе органов государственной власти, в том числе органов местного самоуправления, средств массовой информации, а также самих медиаторов.[5, с. 75]

Необходимо учитывать и тот факт, что Законом прямо не установлены какие-либо нормы о проверке и распространении информации о медиаторах и организациях, осуществляющих медиативные услуги. Часто не только граждане, но и суды недостаточно осведомлены о медиаторах, которые практикуют в том или ином регионе Российской Федерации.

Можно также выделить следующие проблемы правового регулирования и применения медиации: во-первых, в Законе отсутствует требование к наличию профессионального (именно юридического) образования медиаторов; во-вторых, курсы, на которых обучаются медиаторы занимают очень мало времени; в-третьих, отсутствуют необходимые требования к организациям, оказывающим услуги по медиации; в-четвертых, не проработана система гарантий независимости медиаторов.

Медиация является очень «хрупким» институтом, и, только решив все проблемы, мы сможем добиться эффективного внедрения ее в российских условиях и извлечь все ее достоинства. Следует заметить, что перечисленные в данной статье проблемы законодательного закрепления и реализации данного института не умаляют его значение. Они являются стимулом для дальнейшего развития законодательства, посвященного альтернативным процедурам урегулирования споров, дающим необходимую для этого свободу и надежду.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Алексеев С.С. Тайна права. Его понимание, назначение, социальная ценность. М.: Издательство НОРМА, 2001. 176 с.
2. 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.
3. Николукин, Станислав Вячеславович. Правовые технологии посредничества (медиации) в Российской Федерации [Текст] : научно-практическое пособие / С. В. Николукин. - Москва : Юстицинформ, 2013.
4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника(процедуре медиации): Федер. закон от 27 июля 2010 №193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 31.– Ст. 4162.
5. Панова И.В. Медиация: проблемы и пути их решения // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2011. – № 10. – С.73–83.
6. Шаталова, Н.А. Спонтанное изменение субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Материа-

лы 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.

7. Трофимов Я.В. Современное развитие медиации в РФ // Вестник Волгоградского государственного университета. – Сер. 5, Юриспруд. - 2013. - №1. - С.76-86.

8. Цыганенко А.И. Процедура медиации в российской федерации: проблемы применения // Студенческий: электрон. научн. журн. 2017. № 18(18).

ПРИМЕНЕНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Барбашина Екатерина Александровна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье представлены результаты исследования, посвященного основным формам альтернативного конфликта разрешения в современном мире. Определены факторы, обуславливающие их несомненную актуальность и практическую значимость.

С каждым годом события последних лет показывают существенную значимость альтернативных методов разрешения споров. Все больше людей начинают понимать, что судебных процессов можно избежать, если применять методы альтернативного разрешения конфликтов. Даже самый небольшой судебный процесс способен разрушить деловые взаимоотношения, испортить репутацию и потребовать большого количества времени и денег.

Большинство специалистов расценивает любой метод урегулирования и разрешения конфликтов, не связанный с судебным разбирательством, как альтернативный. В зарубежных научных концепциях широко используется выражение «альтернативное разрешение споров и конфликтов» (АРСК) для обозначения всех технологий, альтернативных судебному урегулированию социального конфликта [1].

Альтернативы судебному разбирательству конфликтов существуют довольно давно, но как официально признанная и принятая в науке технология АРСК возникла только в 1970-е гг. в США и Западной Европе

Острые гражданские разногласия разрешаются без подачи иска и без обращения в суд. В свою очередь, суды предлагают различные альтернативные методы разрешения споров, чтобы облегчить гражданам разрешение конфликтов.

Важность альтернативных методов разрешения споров была признана Европейской комиссией, и данные методы были направлены на содействие мирного урегулирования споров путем использования посредничества и

обеспечения сбалансированности между посредничеством и судебной практикой.

Альтернативные методы разрешения споров обычно являются менее формальными, менее дорогими и менее трудоемкими, чем обращение в суд. Альтернативные методы разрешения споров относятся к методам и способам, призванным помочь несогласным сторонам прийти к соглашению не обращаясь в суд [2].

Различные методы этого процесса урегулирования обычно включают судебное решение, арбитраж, примирение, переговоры, посредничество, мини-суд и омбудсмен.

Судебные решения в основном представляют собой решения, принятые нейтральной третьей стороной. Многие люди ссылаются на судебное решение как разрешение судебных споров или других конфликтов, которое осуществляется в суде судьей. Этот судья чаще всего является экспертом в области, на которую вы жалуетесь.

Арбитр принимает решение на основании фактов. На арбитражном слушании у вас может быть представитель, который говорит за вас, или вы можете говорить за себя. Арбитраж использует независимого арбитра, обычно со стороны властей. Все дело основано на бумажных доказательствах, которые вы и другая сторона присылаете. Арбитр, который работает над делом, объясняет, как было принято решение.

Согласительная процедура – это метод, при котором стороны в споре используют посредника, который встречается с обеими сторонами по отдельности, и вместе стараются разрешить свои разногласия. Это процесс урегулирования споров происходит в дружеской манере, без юридического вмешательства [3].

Ранняя нейтральная оценка – это когда спорящие стороны представляют свой вопрос нейтральному оценщику конфиденциально. Нейтральный оценщик отражает позицию каждой стороны и оценивает вопрос.

Переговоры – это метод, с помощью которого две или более стороны разрешают спор или приходят к взаимному согласию, избегая споров и разногласий. В свою очередь, в бизнесе важны не только неофициальные повседневные взаимодействия и формальные сделки, но и навыки ведения переговоров.

Процедура посредничества является сложным методом ведения переговоров. Если конфликт можно урегулировать путем переговоров, то его также можно решить путем посредничества, но только на более ранней стадии.

Опыт применения альтернативных методов разрешения конфликтов в разных странах показывает, что данные методы способны решать дорогостоящие и сложные споры.

Медиация – это процесс урегулирования, осуществляемый путем создания независимого лица между двумя противоборствующими сторонами, с тем чтобы помочь им в урегулировании их разногласий. Данное явление

относится к процессу, в котором прежде чем обсуждать вопрос, стороны участвуют в обмене информацией через их краткое изложение своей позиции в совместной группе, в состав которой входят представители руководства от каждой стороны.

Лицо назначается для рассмотрения жалоб физических лиц на компанию или организацию. Апеллируя к чувству справедливости людей, крайне важно вести хорошие записи о том, кто, что и когда сказал, предполагая, что лучше всего, проговаривая все варианты разрешения конфликта. При ведении переговоров необходимо делать перерыв, который поможет сохранить мир и спокойствие.

Необходимо перечислять проблемы ясно и позволять другому человеку выразить его мнение, во время обсуждения вопроса необходимо отстраниться от чувства ярости и каких-либо убеждений. Сначала крайне важно выслушать, затем задавать вопросы [4].

На данный момент не может быть никакой гарантии, что альтернативные методы разрешения споров будут успешны. Опыт, который был проведен в ведущем центре альтернативного разрешения споров в Великобритании, показал, что более 85% мероприятий и решений конфликтов посредством альтернативных методов были успешны и значительно сэкономили бюджет людей, которым не пришлось обращаться в суд.

Современное мнение гласит, что альтернативное разрешение споров и конфликтов может увенчаться успехом только в постоянном и тесном взаимодействии с институтами гражданского общества [5]. В этом плане представляет определённый интерес опыт участия отдельных общественных организаций в 1980-х гг. в разрешении несложных споров и конфликтов, например, в области охраны общественного порядка.

Необходимо сконцентрировать усилия на создании центров альтернативного разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества. Особенно важно проводить эту работу в регионах России, используя все возможности в данном направлении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Газл, Ф. Конфликт-менеджмент [Текст] / Ф. Газл. – Калуга, 2014. - 214 с.
2. Носырева, Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. – М., 2015. - 427 с.
3. Давыденко, Д.Л. Из истории примирительных процедур [Текст] / Д.Л. Давыденко // Вестник Высшего арбитражного суда Российской Федерации. – 2014. – №1. - С.42-49.
4. Никитина, Е.А. Динамические особенности рефлексивно-смысловых механизмов регуляции состояния психического выгорания у педагогических работников в аспекте внутрипрофессиональной дифференциации: структурно-процессуальный подход [Текст] / Е.А. Никитина, Л.Н. Молча-

нова, А.А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №2. С. 125-132.

5. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №4 (17). С.129-136.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОКАЗАНИЯ МЕДИАТИВНЫХ УСЛУГ

Белкин Александр Анатольевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена изучению экспертных мнений по вопросам развития медиации в России. В работе рассматриваются необходимые изменения в современном законодательстве для эффективного регулирования споров.

Медиация на сегодняшний день до сих пор не укрепилась в российском обществе. При этом медиация является междисциплинарной областью знания и несет колоссальный социальный потенциал, приобретающий все большую значимость на фоне вызовов современного стремительно меняющегося мироустройства [1, с. 5-14].

Однако, существует ряд проблем, связанных с оказанием медиативных услуг:

1. Недостаток информации о медиаторах. Закон о медиации не устанавливает каких-либо норм относительно того, каким образом должна или может собираться, проверяться и распространяться информация о медиаторах и организациях-провайдерах медиативных услуг. Не только граждане, но и российские суды часто не обладают достаточной степенью осведомленности о наличии медиаторов, практикующих в ближайших районах и регионах, - недостаток медиаторов и образовательных организаций, которые могут осуществлять качественную подготовку профессиональных медиаторов, отмечается во многих регионах страны [2, с. 207-230; 3, с. 16; 4, с. 17].

Ситуация усугубляется неравномерностью представленности медиаторов на территории России, что влечет проблему доступности медиативных услуг. Некоторые суды формируют реестры медиаторов, однако остается открытым вопрос: на каких основаниях, в соответствии с какими критериями формируются такие реестры. Из исследований, проведенных Федеральным институтом медиации, известно, что какие-либо критерии зачастую отсутствуют и суды публикуют информацию о любом лице, которое позиционирует и заявило себя медиатором или провайдером медиативных услуг. Вместе с этим ведение судами списков или реестров медиаторов неизбежно создает коррупционные риски.

2. Подготовка медиаторов.

Закон о медиации содержит общую формулировку о необходимости прохождения специальной подготовки для получения статуса профессионального медиатора – «дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации» [2, с. 120-123] (в результате поправок, внесенных в п. 1 ст. 16 Закона о медиации в связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании»). В настоящее время размытость данной формулировки только усиливает дискуссии о том, какую подготовку должны проходить медиаторы, какое базовое образование должны иметь медиаторы [2, с. 18-53], и должны ли вообще [2, с. 127].

Это также создает условия для распространения представления о медиации среди потенциальных пользователей на основании опыта обращения к медиации, который может быть и негативным по причине некомпетентности, непрофессионализма медиатора. Причем по формальным признакам такой медиатор может считаться профессиональным, так как у него имеется документ об образовании, который в настоящее время может быть получен в обширном количестве образовательных организаций. Таким образом, имеется риск дискредитации медиации в целом в общественном сознании.

3. Разобщенность медиаторов.

Сегодня при формально зарегистрированных трех СРО медиаторов лишь одно является активно действующим. НП «Национальная организация медиаторов» в то же время является единственным СРО, созданным по смешанному принципу; оно объединяет более 100 индивидуальных медиаторов и 5 юридических лиц. Опираясь на данные из различных источников, можно предположить о наличии в целом по стране 2 - 3 тыс. медиаторов и около 100 организаций, позиционирующих себя в качестве провайдеров медиативных услуг.

При этом в целом наблюдается разобщенность медиаторов и организаций-провайдеров медиативных услуг. Разобщенность, на наш взгляд, во многом связана с отсутствием осознания участниками развивающейся медиативной отрасли степени ответственности, уровня социальной значимости деятельности, которой они занимаются, а также недооценкой реальной ситуации, в которой находится сегодня институт медиации. За прошедшие 10 лет созданы опоры и заложен фундамент в виде правовой основы, законодательства, определенного уровня информированности общества, ядра профессионального сообщества, а теперь происходит постепенное строительство и развитие отрасли [5, с. 127].

Таким образом, в Российской Федерации в течение 5 лет действует Закон о медиации. Этот срок позволяет нам сделать первые выводы относительно необходимых изменений в действующее законодательство, регулирующее применение процедуры медиации. Можно говорить о необходимости повышения гарантий высокого качества оказания медиативных услуг, профессионализма медиаторов. Это, в свою очередь, будет содейство-

вать развитию медиативной практики в Российской Федерации [6, с. 88-89].

Необходимо более активное и скоординированное взаимодействие медиаторов, организаций-провайдеров медиативных услуг, СРО медиаторов и судебной системы [7, с. 37-39].

Для повышения эффективности мер, направленных на распространение медиативной практики, следует продолжить последовательные усилия по уточнению терминов, понятий, прояснению смыслов и сути относительно самого института медиации (обладающего особыми специфическими чертами и преимуществами) и смежных с ним форм разрешения споров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамликашвили, Ц.А. Медиация как междисциплинарная наука и социально значимый институт [Текст] / Ц.А. Шамликашвили // Психологическая наука и образование. – 2014. – №2. – С. 5-14
2. Шамликашвили, Ц.А. Бюллетень Федерального института медиации. 2013 год [Текст] / Науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. – М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – С. 21-230.
3. Шамликашвили, Ц.А. Бюллетень Федерального института медиации. 2014 год [Текст] / Науч. ред. Ц.А. Шамликашвили. – М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2015. – Т.1.– С. 5-310.
4. Носырева, Е.И., Фильченко, Д.Г. Развитие медиации в России: теория, практика, образование: Сб. ст. [Текст] / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г. Фильченко. – М.: Инфотропик Медиа; Берлин, 2012. – С. 17-216.
5. Шамликашвили, Ц.А. Медиация - междисциплинарная наука [Текст] / Ц.А. Шамликашвили // Сборник материалов Общероссийской научно-практической дистанционной конференции «Психология и педагогика: современные методики и инновации, опыт практического применения». – Липецк: Кватра, 2013. – С. 5-9.
6. Королева, Н.В. Некоторые характеристики психологического портрета студентов технического университета [Текст] / Н.В. Королева // Управление качеством в учебном процессе: тезисы докладов научно-методической конференции. – Курск: КГТУ, 2004. – С. 88-89.
7. Королева, Н.В., Ткачева, А.А. Взаимовлияние личностных характеристик и статуса студента технического университета в обучаемой группе [Текст] / Н.В. Королева, А.А. Ткачева. Отв. ред. Д.Ф. Ильясов // Психолого-педагогические исследования в системе образования III Всероссийской научно-практической конференции. – М.; Челябинск, 2005. – С. 37-39.

СЛУЖБА ШКОЛЬНОЙ МЕДИАЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Белоусова Олеся Александровна, аспирант

Юго-Западный государственный университет г.Курск, Россия

Елисеева Лилия Николаевна, учитель

*МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением
отдельных предметов №32» г.Курска*

Статья посвящена изучению развития школьной службы медиации. В работе анализируются основные причины применения медиативных практик: постоянно усиливающееся социальное напряжение, споры и конфликтность в обществе, повышенная конфликтность между учащимися.

В современном мире в результате стремительного развития науки, техники, нанотехнологий меняется мировоззрение человека. Кроме того, меняются и жизненные приоритеты: духовные ценности уступают свое место материальным. Темп жизни становится стремительным, а среда агрессивной. Конечно, при этом велика вероятность развития конфликтных ситуаций. Школьная жизнь – это сложный процесс, включающий в себя не только учебные ситуации, но и совершенно разные уровни взаимодействия большого количества людей: родителей, педагогов, учащихся. В ходе этих отношений не редко возникают конфликтные ситуации [1, с. 84].

Служба школьной медиации предназначена для того, чтобы создать условия, где две конфликтующие стороны смогли бы снова понимать друг друга и договариваться о приемлемых для них вариантах разрешения проблем. Основная задача – сделать так, чтобы максимальное число конфликтов разрешалось восстановительным способом позволяющим избавиться от обиды, ненависти и других негативных переживаний, самостоятельно разрешить ситуацию (возместить ущерб, договориться, извиниться, простить), избежать повторения подобного в будущем.

Медиация – это инструмент помощи в разрешении конфликтов между детьми-школьниками, между детьми и взрослыми, благодаря медиации можно хотя бы в какой-то мере снизить уровень подростковой преступности. Можно разрешать споры и конфликты, не доводя их до более тяжелых последствий. То есть можно на ранних стадиях помочь детям, чтобы они не стали преступниками или не попали в сложную жизненную ситуацию [1, с. 86].

Школьная медиация создает основу для формирования безопасного пространства в образовательном учреждении. А лишь удовлетворив эту базовую потребность, потребность в безопасности, мы можем рассчитывать на эффективность работы системы и появление глубинной потребности к получению знаний, познанию мира, открытости к нему.

Участие подростков в деятельности Службы школьной медиации создает условия для реализации их социальных, лидерских потребностей и способствует успешной социализации. Владение процедурами медиации помогает подросткам договариваться и исправить ошибки, восстанавливать отношения и самостоятельно компенсировать нанесенный ущерб, способствует повышению самооценки и самоуважения подростков, росту их способности к самоконтролю и пониманию своей ответственности [2, с. 28-29].

Сегодня школьники самостоятельно, без участия взрослых, разбирают конфликты, и даже приглашают посредников – ребят из своего окружения – чтобы «рассудить конфликт». Из собственного личного школьного опыта, из литературных источников, взрослые представляют, что может произойти на этих «переговорах», и, по-возможности, пресекают проведение этих встреч. С другой стороны, ребята нуждаются в приобретении собственного опыта урегулирования конфликтов, и в случае, если они пойдут после школы самостоятельно «выяснять отношения», хочется, чтобы они знали и умели использовать современные инструменты разрешения конфликтов. Навыки анализа ситуации, грамотная коммуникация, самоконтроль и ответственность – помогут подросткам использовать силу слова, контролировать ситуацию, избежать драк и насилия. Но, основной целью внедрения школьной медиации является создание такой атмосферы и таких условий в школе, чтобы у ребят не возникало необходимости уходить из школы для выяснения отношений. Каждый учащийся должен иметь возможность обратиться за помощью в урегулировании конфликта в Службу медиации своей школы и выбрать медиатора, с которым ему было бы удобно решать свою проблему – взрослого или кого-нибудь из школьников [3, с. 127-129].

Служба школьной медиации позволяет решить ряд психологических вопросов:

- Возможность управлять школьными конфликтами.
- Возможность использовать конфликты как воспитательную ситуацию, которая при правильной организации может помочь развитию школьников.
- Приобретение 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.
- Инструменты для разрешения трудных ситуаций и конфликтов;
- Овладение подходами и приемами для поддержания порядка в подростковой среде.
- Укрепление роли школьного самоуправления.
- Научиться конструктивно общаться со сверстниками и взрослыми.
- Научиться убеждать других словами, а не силой.

- Участвовать в интересной «взрослой» и общественно-полезной (волонтерской) деятельности.
- Научиться самоорганизации, стать более ответственными и культурными.
- Научиться нормально выходить из конфликта, ссоры, обиды, чтобы конфликты не перерастали в правонарушения.
- Помогать другим помириться (своим друзьям, сверстникам и родителям) [4, с. 95].

Таким образом, Служба школьной медиации – это направление воспитательной работы, это массовое просвещение и учащихся, и педагогов, и родителей, это разнообразные образовательные программы, соревнования, семинары и другие мероприятия, направленные на развитие медиации подростков. Деятельность школьных медиаторов направлена на профилактику и разрешение конфликтов, возникающих в образовательной среде, а интеграция медиативных принципов в систему взаимодействия участников образовательного процесса в целом создает основу для комплексной профилактической работы. Реализация в образовательной организации процедуры медиации позволяет в оптимально короткие сроки достичь взаимопонимания между участниками конфликта и найти решение, ориентированное на будущее сотрудничество [5, с.128].

Можно сказать, что служба школьной медиации направляет энергию конфликта между участниками образовательного процесса из деструктивного русла, в созидательное. Это в свою очередь закладывает основу воспитания будущих поколений с развитым правосознанием и социальным интеллектом, умеющих сотрудничать, опирающихся на гуманистические ценности, ставящих человеческую жизнь, здоровье и позитивное общественное взаимодействие на первое место.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Быкова, Л.В. Служба школьной медиации. Заметки практика. [Текст] / Л.В. Быкова // Журнал «Прообраз» Фонд поддержки образования – СПб, 2016. – №2 (4). – С. 84-87.
2. Рыженко, С.К., Маркова, Л.М. Служба школьной медиации: практическое руководство [Текст] / С.К. Рыженко, Л.М. Маркова. – Краснодар, 2017. – С. 28-29.
3. 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.
4. Минкина, Н.И., Рог, Д.С. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития [Текст] / Н.И. Минкина, Д.С. Рог // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2013. – № 4. – С. 95.

5. Васильева, Е.Н. Проблемы обеспечения качества современного образовательного процесса» [Текст] / Е.Н. Васильева. – М.: Прогресс, 2011. – С.128-130.

О МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Безин Никита Михайлович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается медиация как одна из самых популярных форм урегулирования споров в современном обществе и этапы реализации медиативного подхода.

Одной из самых известных форм для решения споров в современном обществе является медиация. Под медиацией понимают процесс разрешения конфликта с помощью привлечения третьей стороны, являющейся авторитетной и незаинтересованной для участников спора.

В современном мире процессы познания, преодоления, принятия сопровождаются разнообразными конфликтными ситуациями. Для разрешения конфликтов и споров в общественной жизни мы, не подозревая своего участия, часто выступаем медиаторами по отношению к окружающим. Личностные качества человека, его мировоззрение, толерантное отношение к окружающим, влияют на успех медиатора. Каждый человек развивает эти качества в большей или меньшей степени. Накапливая свой собственный жизненный опыт, разное отношение и принятие мира, каждая личность имеет исключительное мнение на реалии, происходящие в обществе.

В любом развитом обществе конфликты неизбежны. Однако чаще конфликт, спор носит деструктивный характер. В подобных случаях стороны, вовлеченные в конфликтную ситуацию, не видя другого выхода, прибегают к помощи правосудия, заведомо занимая позиции и лишая друг друга возможности быть услышанными и понятыми, и, как следствие, это приводит к новым обидам и отдаляет стороны от истинного решения проблемы [1].

Медиация позволяет всем участникам выйти из конфликта победителем при отсутствии побеждённых. Между тем, каждый участвующий в медиации может приобрести опыт эффективного общения, способствующий совершенствованию и развитию личности. Также медиация позволяет не только сэкономить финансы и время, но ещё и эмоциональные ресурсы. Процесс медиации в полной мере работает с эмоциональной стороной возникшего спора, что является необходимым и полезным для выработки компромисса и помогает преодолеть психологические травмы.

Медиация во всем мире является одной из самых популярных форм урегулирования споров. По определению лиги медиаторов, медиацией назы-

ваются переговоры при обязательном участии нейтральной, третьей стороны, которая прилагает все усилия и заинтересована в том, чтобы каждая из сторон разрешила конфликт или спор с максимальной выгодой для себя. Медиация позволяет уйти от потери времени в судебных разбирательствах, от дополнительных и непредсказуемых расходов, процесс медиации является частным и конфиденциальным [2].

В настоящее время результат разрешения конфликта зависит от большого количества факторов. Поэтому медиацию можно рассматривать как новый метод нахождения консенсуса, как новую форму политического диалога между гражданином и государством, которая способствует развитию форм политического участия гражданина, что, в свою очередь, приведет к укреплению демократических институтов.

В широком смысле, медиация – это умение обеих сторон договариваться, а также приходиться к решению спорных ситуаций на выгодных для всех участников условиях. Медиация нужна там, где интересы двух человек в данный момент не совпадают. Медиатор не указывает сторонам конфликта на выход из спорной ситуации, не определяет, кто виноват в конфликте, а старается привести стороны к консенсусу. Во время разговора с посредником – медиатором стороны общаются исключительно посредством медиатора.

Рассмотрим этапы реализации медиативного подхода.

1. Вначале стороны призываются медиатором к тому, для чего они пришли, что они хотят высказать, но не вступают в разговор.

2. Медиатор предлагает выслушать позицию каждой стороны, предоставляя возможность, может быть, впервые услышать противоположную точку зрения.

3. Медиатор задает открытые наводящие вопросы каждой стороне, стараясь подвести стороны к выявлению их истинных интересов, сути конфликта, найти что-то общее между сторонами – то, что послужило бы основой и фундаментом для разрешения спора.

4. Медиатор выясняет, по какому вопросу стороны согласны, а в каких есть противоречия, 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. Медиатор, видя, что участники процедуры готовы сотрудничать, предлагает им высказать предложения по решению спора. Вырабатываются темы для обсуждения.

6. Принимается решение, которое может быть вариативным, с целым рядом предложений, пока не появится то, которое удовлетворит интересы обеих сторон. Важно, чтобы это соглашение было обоюдным, выработанное самостоятельно, без давления какой-либо стороны и соответствовало истинным интересам. В этих целях медиатор может задать обеим сторонам уточняющие вопросы, касающиеся их выбора.

Все рассмотренные этапы медиативного подхода показывают, что деятельность медиатора направлена на то, чтобы стороны достигли консенсуса, и было принято справедливое, эффективное, разумное, жизнеспособное решение, оформленное в медиативное соглашение.

Медиация – сложный процесс, требующий от медиатора знаний в разных областях. При разрешении одних споров, от медиатора требуется хорошее знание психологии. По спорам, в которых медиативное соглашение может представлять собой сложный юридический документ, от медиатора требуется глубокое знание юриспруденции. Очевидно, что для широкого развития медиации необходимы медиаторы, действующие на профессиональной основе, прошедшие специальную подготовку [3].

В России медиация относительно новое явление, которое привлекает внимание и интерес не только исследователей, но постепенно становится и реальностью в российской юридической практике. Принятие 1 января 2011г. Федерального закона от 27.08.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и соответствующие изменения в ГПК РФ и АПК РФ, явились важным шагом в укреплении статуса и развитии медиации в обществе. В связи с чем, одной из задач закона является создание условий для формирования корпуса профессиональных медиаторов. В настоящее время ведется активная работа, направленная на создание организаций, оказывающих услуги по проведению процедуры медиации, и на объединение их в профессиональные ассоциации (союзы), которые самостоятельно разрабатывают соответствующие деятельности медиаторов требования, устанавливают регламенты проведения медиативных процедур, осуществляют обучение медиаторов, проводят их аттестацию и обеспечивают контроль за качеством оказания услуг в сфере медиации [4].

Медиативный подход как способ формирования менталитета сотрудничества способствует воспитанию людей, способных мыслить стратегически [5].

Таким образом, медиация имеет широкое распространение в обществе, которое отличается высоким уровнем культуры. Сегодня медиация – это одна из самых популярных форм урегулирования споров в современном обществе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шестакова Ю.В. Медиация в современном обществе / Ю.В. Шестакова // Современный город: социальность, культуры, жизнь людей. Материалы XVII Международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 143-146
2. Тюпина И.А. Медиация и медиативный подход в современном обществе / И.А. Тюпина // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира: материалы Второго Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. Санкт-Петербург. – 2014. № 5. – С. 319-322
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. Зуев. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2013. – С. 691–692.
4. Бессонова Л.Н. Медиация как альтернативная процедура урегулирования конфликтов / Л.Н. Бессонова // Молодёжь Сибири - Науке России. Международная научно-практическая конференция. – 2014. – С. 34-39
5. Лотарева Ю.Б., Туз Е.С. Медиация как способ разрешения спора в досудебном порядке / Ю.Б. Лотарева, Е.С. Туз // Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования. – 2013. – №2. – С. 279-282.
5. Живоглядова А.Ю. Новый психологический аспект деятельности: Медиация / А.Ю. Живолядова // Педагогическое мастерство и современные педагогические технологии. Чебоксары. – 2017. – С. 27-29.

МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

Беседин Андрей Александрович, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается медиация как одна из популярных форм урегулирования конфликтов. Проведен анализ эффективности данного института в условиях современной России.

Роль медиации на сегодняшний день весьма значительна. Медиация (посредничество) - это процесс примирения конфликтующих сторон, путем вступления в добровольные переговоры, с участием третьей нейтральной стороны-медиатора, облегчающего процесс общения между сторонами [1]. Медиатор (или посредник) помогает глубже понять интересы и позиции конфликтующих сторон.

Существует множество проблем, связанных с урегулированием конфликтов. Анализ закона о медиации позволяет нам сделать вывод о том, что он не всецело отвечает тем целям, ради которых предназначен, не предусмотрен порядок проведения процедуры.

Общие 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. Вопросы медиации в уголовном праве и в уголовном процессе исследовались такими авторами, как: А.А. Арутюнян, М.В. Головизнин, Л.М. Карнозова, О.В. Карягина, Ю.В. Кувалдина, Д.В. Маткина, Е.В. Попаденко, Н.С. Шатихина и др.

Независимо от того, на какой основе осуществляются посреднические услуги медиатора, он должен соответствовать профессиональным требованиям, благодаря которым, его деятельность является эффективной, в частности:

- быть компетентным, посредник должен быть хорошо осведомлен о процедуре медиации, тем более, если он осуществляет эту деятельность на профессиональной основе. Для этого необходимо непрерывное обучение, повышение знаний и умений [2];
- быть независимым, медиатор не должен состоять в деловых или личных отношениях с конфликтующими сторонами, а также не иметь финансового интереса к результатам урегулирования спора;
- обладать психологической устойчивостью, медиатор должен быть культурным и вежливым, ему необходимо завоевать уважение и доверие сторон. Для того, что бы процесс примирения увенчался успехом, нужно уметь находить выход из разных проблемных ситуаций. Посредник должен обладать необходимыми качествами для создания новых психологических установок у участников конфликта [3].

Медиация применяется во всех сферах человеческой деятельности: на производстве, в сфере торговли и бизнеса, в семейных отношениях и т. д.

Но в законе есть одно уточнение: «процедура медиации применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, возникающим из отношений, указанных в части 2 настоящей статьи, в случае, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы [4].

Проблема медиации в Российской Федерации довольно актуальна. Данная примирительная процедура пока не получила в нашей стране широкого развития [5]. Для того, что бы решить эту проблему, требуется вводить не добровольные, а обязательные процедуры, конечно, при наличии организационно - правового оформления.

Необходимо признать тот факт, что в нашей стране «отсутствует массовое применение таких процедур, вызванные недоработкой законодательной базы» [6]. Органы государственной власти отстранены от участия в решении проблем в сфере медиации.

Для того, чтобы медиация активно использовалась в нашем обществе необходимо «исключить возможность принятия неправосудных, несправедливых решений» [7].

Таким образом, лишь стабильная судебная власть является залогом успешного функционирования института посредничества. Только решив все вышеперечисленные проблемы, мы сможем добиться того, что медиация станет успешным способом разрешения конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Медиация: учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. - СПб.: Редакция журнала Третейский суд, 2016. - С.12.
2. Мельниченко, Р.Г. Медиация как способ разрешения конфликтов / Р.Г. Мельниченко // Социальный конфликт в различных нормативно-семиотических системах. - Казань: Казан. ун-т, 2012. - С. 160-161.
3. Шамликашвили Ц.А. Медиация в вопросах и ответах / Ц.А. Шамликашвили. - М.: Издательство «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2017. – С. 9.
4. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 № 193 -ФЗ. – М., 2010. – С. 4.
5. Альтернативное разрешение споров: учебник / под ред. Е.А. Борисовой. - М.: Городец, 2019. - С. 6.
6. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. - С. 34.
7. Чернышова, О. В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. – Смоленск, 1998. - С.245.

ОСОБЕННОСТИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Булатникова Валерия Артуровна, бакалавр

Паслова Алина Алексеевна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию основных особенностей конфликтов в сфере семейных взаимоотношений. Дано понятие семейного конфликта, рассмотрены его основные причины и специфические особенности.

Конфликты неотъемлемая часть нашей жизни. Люди сталкиваются с ними везде и всюду. Не стала исключением и такая ячейка общества как семья.

Семья – это группа людей, основанная на кровном родстве или заключении брака. Она включает в себя: взаимную поддержку членов семьи; наличие материальной и моральной общности: никаких «я» в семье не существует, есть «мы», союз любящих людей, которые осознанно решили жить

вместе, двигаться вместе в будущее, растить детей и делить радости и невзгоды [1, с. 3-4].

Семейный конфликт – противоборство между членами семьи на основе столкновения противоположно направленных мотивов и взглядов [1, с. 7-10].

В большинстве случаев конфликты между супругами возникают из-за того, что не удовлетворяются их потребности. Можно выделить следующие основные причины зарождения конфликтов в семье:

- устремленность одного или обоих партнеров реализовывать в супружестве, прежде всего, свои собственные, персональные потребности;
- неудовлетворенная потребность в самореализации и самоутверждении;
- неумение партнеров конструктивно общаться между собой, с друзьями, близкими, товарищами, знакомыми и коллегами по работе;
- непомерно развитые материальные стремления у одного из супругов или обоих одновременно;
- нежелание одного из партнеров участвовать в семейном быту, ведении домашнего хозяйства;
- завышенная самооценка одного из партнеров;
- несовпадение методов воспитания или взглядов на воспитание одного из партнеров;
- отсутствие желания у одного из партнеров заниматься воспитанием детей;
- различия суждений супругов о сути ролей жены, матери, мужа, отца, главы семьи и т.д.;
- несовместимость супругов в психо-сексуальном плане;
- неудовлетворенная потребность в подтверждении личной значимости и неуважение одного партнера к чувству собственного достоинства другого;
- неудовлетворенная потребность в получении позитивных эмоций из-за отсутствия внимания, понимания, заботы;
- склонность одного из партнеров удовлетворять исключительно свои потребности;
- разные желания в проведении свободного времени и различия в хобби и увлечениях [2, с. 13-28].

Помимо этого, выделяются и особые факторы, которые воздействуют на супружеские отношения – это кризисные периоды. Считается, что таких периодов всего четыре.

Первый период – это первый год совместной семейной жизни. Сюда относят адаптацию людей друг к другу и так называемую эволюцию чувств, когда две индивидуальности становятся единым целым.

Второй период – это период появления детей. На этом этапе отмечается ухудшение возможности карьерного и профессионального роста супругов, сокращение возможностей для независимой самореализации, не касаю-

щейся профессиональной деятельности, состояние хронической усталости жены, обусловленное уходом за ребёнком и способное привести к временному снижению либидо, а также столкновения взглядов супругов на процесс воспитания детей.

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

Четвёртый период – это заключительный период, наступающий в большинстве случаев спустя 20-25 лет совместной жизни. Его причинами является чувство одиночества, которое связано с тем, что дети покидают отчий дом, а также приближение периода старости [3, с. 34-40].

Конфликты между родителями и детьми – это ещё один вид типичных семейных конфликтов, возникающий ничуть не реже конфликтов между супругами. Основными причинами таких конфликтов являются:

- Недостаточное внимание или, наоборот, чрезмерный родительский контроль.
- Столкновение интересов старшего и младшего поколений.
- Отсутствие гармонии в семье.
- Проблемы бытового и социального характера. Часто родители переносят негатив от груза проблем в общении со своими детьми, что приводит к формированию у ребенка комплексов и чувства вины.
- Неспособность или нежелание родителей ограничивать слишком вольное поведение детей.
- Психологическая незрелость родителей. Отсутствие у старшего поколения мудрости общения с ребенком и элементарных знаний об особенностях воспитания являются причинами недопонимания и разногласий.
- Возрастная составляющая. У каждого периода развития ребенка есть свои характерные нюансы, которые родители должны учитывать при общении с ним [4, с. 44-47].

Отношения в семье могут быть гармоничными и дисгармоничными. В дисгармоничных семьях наблюдаются конфликты между супругами, психическое напряжение, невротические расстройства и хроническое беспокойство у детей [5, с. 47].

Деструктивное семейное воспитание. Оно характеризуется разногласиями супругов по вопросам воспитания, неадекватностью, непоследовательностью и противоречивостью процесса воспитания, запретами на какие-либо области детской жизни и повышенными требованиями к детям, а также осуждениями, порицаниями, наказаниями, угрозами [6, с. 263].

Таким образом, говоря о семейных конфликтах, необходимо отметить, что воспитательная функция семьи была, и будет играть ведущую роль в педагогическом процессе. Именно семья определяет круг интересов ребенка, его жизненные цели и потребности. Семейные взаимоотношения закладывают образцы поведения подрастающего поколения. Доверительные от-

ношения между родителями и ребенком – залог успешного, гармоничного воспитания личности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

6. Волков, Б.С., Волкова, Н.В. Психология семейных конфликтов [Текст] / Б.С. Волков, Н.В. Волкова. – М.: Владос, 2017. – 238 с.
7. Алешина, Ю.Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование [Текст] / Ю.Е. Алешина. – М.: Класс, 1999. – 208 с.
8. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
9. Бэндлер, Р., Гриндер, Дж., Сатир, В. Семейная терапия [Текст] / Р. Бэндлер, Дж. Гриндер, В. Сатир. – Воронеж: НПО «Модэк», 1996. – 160 с.
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.
11. 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.

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО МЕТОДА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Бурцев Алексей Петрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается институт медиации. Его развитие приобретает особую актуальность в качестве метода устойчивого развития региона.

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 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

ция – 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 [1].

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 [2].

М.В. Гвоздарева рассматривает медиацию как процедуру, направленную на мирное разрешение конфликта, устранение его причин и последствий, которая может быть завершена достижением соглашения [2].

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» [3].

Также, значимость медиации заключается в возможности выйти за рамки обозначенного спора и выявить истинные причины конфликта, выработать совместное решение по его разрешению и урегулированию [4].

Кроме того, медиация в полной мере содержит в себе нравственные императивы обязательного соблюдения требований, обеспечивающих воз-

можность 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 [5]. 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» [6].

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 процессов 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»» [7].

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 определённого

ных 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 [8]. 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 [3]. 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. Решетникова, И.В. Право встречного движения. Посредничество и российский арбитражный процесс / И.В. Решетникова // Медиация и право. Посредничество и примирение. – 2007. – №2 (4). – С. 53.
2. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход: сборник статей 8-й Всероссийской конференции с международным участием. – Курск, 2018. - С. 254.
3. Иванова, Е.В. Медиация как междисциплинарный метод устойчивого развития региона / Е.В. Иванова // Наука и мир. – 2015. – № 2 (18). – С.36-37.
4. Теория и практика медиаторской деятельности: монография / под ред. Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова. - Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», 2017. – 192 с.
5. Актуальные проблемы современной психологии образования / под ред. 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. – 152 с.
6. Чернышова, О.В. Изучение психологических особенностей студентов, способствующих успешному профессиональному развитию / О.В. Чернышова, Н.В. Тарасова // Настоящее и будущее регионов центральной России: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Курск, 2009. - С. 225.
7. Чернышова, О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии / О. В. Чернышова: автореферат дис. канд. псих. наук: 19.00.05. – Курск, 2007. – С. 3-4.
8. Тореев, В. Б. Моделирование процессов регулирования развития малого бизнеса / В.Б. Тореев // Экономическая наука современной России. – 2013. – №1. – С. 109.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Варшавский Кирилл Александрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассмотрены различные виды конфликтов, проблемных ситуаций. Описана классификация современных конфликтов.

Большая часть жизни современного человека проходит в социуме в непрерывном общении с другими людьми. Каждая личность имеет свое мнение и собственную точку зрения на окружающую действительность. Часто между людьми возникают разногласия. Особенно, когда человек проводит большую часть своего времени на рабочем месте.

Безусловно, любой сотрудник имеет право на свое собственное мнение и суждения касательно любой ситуации, происходящей с ним или в окружающем его социуме, и зачастую бывает, что взгляды у людей различаются, и это провоцирует недопонимание и как следствие - возникновение конфликтных ситуаций между сотрудниками.

Необходимо отметить, что теоретико-методологическим исследованиям различных аспектов данной темы посвящали свои работы многие ученые советской и российской научной школы.

Говоря о социальной природе человека, обращают на себя внимание идеи Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева. Проблемы общества на протяжении значительного отрезка времени исследовали московские и ленинградские ученые Е.С. Кузьмин, Б.Д. Парыгин, Г.М. Андреева, Л.А. Петровская, А.И. Донцова. Ситуационный подход в области управления и практики использован в работах А.Л. Свенцицкого и И.П. Волкова. Социальные аспекты конфликта изучали: А.А. Бодалев, В.Н. Куницына, В.П. Трусов и др. [1].

Зыскин В. Г. определяет конфликт как «трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями» [2]. Ученый описывает основные формы конфликта, среди которых выделяет межличностные, внутриличностные, межгрупповые конфликты.

А. Г. Здравомыслов в своей научной работе дает следующее определение: «Конфликт – это важнейшая сторона взаимодействия людей в обществе. Это форма отношений между потенциальными или актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями» [3].

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» [4].

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» [5].

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» [6].

Постараемся представить себе, как же развивается конфликт в производственном коллективе. Вне зависимости от того, насколько идеально выстроена система взаимоотношений между сотрудниками в компании, конфликты и связанные с ними ситуации все равно возникают. И в связи с этим появляется актуальный вопрос, направленный если не на полное исключение конфликтов внутри организации, то хотя бы на их рациональное и скорейшее разрешение. Под понятием конфликта в организации следует понимать четкую иерархию межличностных связей между различными сотрудниками в соответствии с занимаемыми ими должностями и их положением в структуре компании, и стремлении рационально разрешать возникшие противоречия, сформировавшихся на фоне различия во мнениях, суждениях и взглядах. Такое возможно «при недостатке ресурсов, которые связаны с определенными потребностями человека» [7].

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;
- межгрупповые.

Внутриличностные конфликтные ситуации также подлежат разделению на соответствующие подвиды. Нельзя оставить без внимания и то, что внутриличностные конфликты не всегда даже осознаются самими индивидами, переживающими их. Подобный конфликт «способен возникнуть и на горизонтальном, и на вертикальном уровнях» [8]. Причинами же, вызвавшими данную ситуацию, могут выступать различные факторы, начиная от расхождения в личностных взглядах до соперничества в занимаемых должностях.

Конфликтные ситуации, как и сами конфликты, способны развиваться между личностью и группой возникают 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 большее воздействие на индивида, чем личность на группу. Члены группы могут положительно относиться к личности в

том случае, если индивид принимает все установки, ценности общества, и напротив, в случае расхождения мнений личности и группы создать работнику отрицательную психологическую обстановку на работе. На вертикальном же уровне подобный конфликт возможен у сотрудника с его руководителем.

Межгрупповые конфликты на предприятии возникают между его различными системами. 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 конфликты зарождаются из-за разногласий в оценке различных производственных процессов. Противоречие может возникнуть между работниками разных квалификаций, или разных социальных категорий.

Трудовые конфликты часто зарождаются из-за несправедливой оплаты труда. Это происходит, когда работники оценивают свою заработную плату, которая пропорциональна выполненной работе. При подобном виде конфликта происходит столкновение интересов сотрудников.

Корпоративные конфликты подразумевают собой расхождение мнений между учредителями, собственниками и руководящим составом организации, между руководителем и подчиненными. В подобных конфликтах причинами являются проблемы стратегии развития организации, формирования управляющего состава компании.

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. 331-332.
2. Зазыкин, В.Г. Проблемы общественного развития и образования [Текст] / В.Г. Зазыкин // Экономические и социально-гуманитарные исследования: материалы научно-практической конференции. – Москва. - 2014. - № 3-4. - С. 98-99.
3. Козлов, В.В. Управление конфликтом [Текст] / В.В. Козлов, А.А. Козлова. - М.: «Эксмо», 2007. – С. 224.
4. Лысенко, Ю. Н. Конфликты в системе управления производственной организацией [Текст] / Ю. Н. Лысенко // Вестник РГГУ. Серия: «Экономика, Управление. Право». – М. - 2012. - № 12. - С. 176.
5. Хофманн, К. М. Причины конфликтов в организациях и их регулирование [Текст] / К. М. Хофманн // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. – М. - 2007. - № 113. - С. 129.
6. Куликчан, А.В. Актуальные проблемы внедрения системы контроллинга в российских организациях [Электронный ресурс] - Режим доступа:

URL: <http://www.festival/1september.ru/articles-htm> (дата обращения: 15.04.19г.).

8. Чернышова, О.В. Творчество в процессе профессионализации учителя [Текст] / О.В. Чернышова // Миссия творчества в развитии общества: тезисы докладов Международного научно-практического семинара. – Курск, 1999. – С. 71.

9. Чернышова, О.В. Сравнительная диагностика различных видов педагогических специальностей в целях профориентации [Текст] / О.В. Чернышова, А.Н. Воробьев // Психология и образование. Современное состояние, проблемы, перспективы: тезисы докладов Республиканской научно-практической конференции. – Курск, 1995. –С. 43.

МОДЕЛИ ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРОВ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ

Виноградов Алексей Константинович, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Успех переговорного процесса по разрешению конфликтов во многом определяется умением понять своего партнера, правильно оценить его модель поведения и выбрать адекватный стиль общения. Переговоры - древнее и универсальное средство человеческого общения. Они позволяют находить согласие там, где интересы не совпадают, мнения или взгляды расходятся.

Переговоры включают множество задач. Часть из них осознается, а другая часть, и притом значительная, не осознается. Но от этого они не перестают существовать и влиять на исход переговоров. Переговорный процесс является одной из основных и эффективных форм участия третьего лица (посредника) в разрешении конфликтов.

Переговоры - способ разрешения конфликта, который заключается в использовании ненасильственных средств и приемов для решения проблемы. Переговоры ведутся: о продлении действия соглашений, о нормализации отношений, о перераспределении, о создании новых условий, о достижении побочных эффектов. Среди функций переговоров наиболее значимы: информационная, коммуникативная, регуляции и координации действий, контроля, отвлечения внимания, пропаганды, а также функция проволочек [1, 2].

В динамике переговоров выделяют период подготовки (решение организационных и содержательных вопросов), ведение переговоров (этапы: уточнение интересов и позиций, обсуждение и согласование позиций, выработка соглашения), анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей [3, 4].

Механизмами переговорного процесса являются согласование целей и интересов, стремление к взаимному доверию, обеспечение баланса власти

и взаимного контроля сторон. Технология переговоров включает в себя способы подачи позиции, принципы взаимодействия с оппонентом и тактические приемы. Успех переговоров зависит от ряда психологических условий [5, 6].

Рассмотрим основные теоретические аспекты деловых переговоров, на основе которых в дальнейшем построим анализ конфликта между Россией и Японией по поводу Курильских островов.

Переговоры всегда предполагают, по крайней мере, двух участников, интересы которых частично совпадают, а частично - расходятся. Успех переговорного процесса по разрешению конфликтов во многом определяется умением понять своего партнера, правильно оценить его модель поведения и выбрать адекватный стиль общения. варианты нашли свое отражение в конкретных стратегиях переговорного процесса в работах зарубежных и отечественных исследователей этой проблемы (Р. Фишер, У. Юри, У. Мас-тенбрук и др). Такими стратегиями являются: выигрыш-проигрыш, проигрыш-выигрыш, проигрыш-проигрыш, выигрыш-выигрыш [7].

Проведем анализ конфликта по поводу Курильских островов. Курильские острова - цепь вулканических островов между полуостровом Камчатка и островом Хоккайдо (Япония), отделяют Охотское море от Тихого океана. Первые сведения о Курильских островах сообщил русский землепроходец Владимир Атласов.

В данном конфликте участвуют Россия и Япония. Объектом конфликта являются остров Итуруп, Кунашир, Шикотан, и группа островов Химобай.

Поскольку Россия является правопреемницей СССР, она имеет полное право владеть Южной частью Курильских островов; это закреплено в Уставе ООН, созданном по итогам Второй мировой войны. В то же время Южные Курильские острова издревле были заселены японским народом, Россия силой захватила данную территорию и не собирается ее возвращать. Она должна немедленно вернуть эти острова, поскольку они изначально принадлежали японскому народу.

Этот конфликт начался в 19 веке. После Второй мировой войны южные острова были включены в состав СССР. Япония в тот момент не включила в состав Курильских островов острова Итуруп, Кунашир, Шикотан и Кимобай. В 1993 году уже между Россией и Японией была заключена Токийская декларация, и все соглашения, которые Япония заключала с СССР, теперь по правопреемству перешли и на Россию.

Основной проблемой на пути к достижению договоренности является выдвижение Японией территориальных претензий на южные Курильские острова (о. Итуруп, о. Кунашир и Малая Курильская гряда).

Рассмотрим методы и тактики деловых переговоров в деловой беседе Георгия Кунадзе и двух телеведущих о статусе Курильских островов.

Для данной беседы характерна такая схема переговоров:

- 1) Приветствие и введение в проблематику:
- 2) Характеристика проблемы и предложение о ходе переговоров:

3) Изложение позиций:

4) Обмен мнениями:

5) Решение проблемы:

В данной беседе был использован *компромиссный метод переговоров*.

Компромиссный метод является одним из важнейших в ходе ведения переговоров. Он проявляется в готовности партнеров учитывать интересы друг друга и идти на уступки. Это предполагает отказ от исходных требований и формулировку новых.

Сложность компромиссного метода, с одной стороны, заключается в том, что предлагаемое компромиссное решение может превышать полномочия и компетенцию участника и вызывать так называемое условное соглашение. С другой стороны, сложности метода обусловлены психологически: продвижение к решению вопроса на основе уступок требует от представителей фирм с несовпадающими интересами колоссального терпения в преодолении инерции упорства.

Кроме того, можно заметить, что здесь использовалась *тактика открытых, или восполняющих, вопросов*. Она используется в том случае, если для говорящего важно выявить точку зрения адресата на тот или иной вопрос. Открытыми называются вопросы, на которые предполагается получить развернутые ответы:

Как, вы полагаете, должно осуществляться наше взаимодействие?

Что вы думаете по этому поводу?

Такие вопросы задаются во время обмена мнениями для получения какой-либо информации от партнера. Тактика закрытых, или уточняющих, вопросов, как правило, связана с начальным этапом переговоров. Такие вопросы в известной степени подавляют собеседника, подчеркивая лидерство говорящего. Часто такие вопросы используются в серии так называемых "пулеметных вопросов".

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

- 1 Данкел, Ж. Деловой этикет – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. –149 с.
- 2 Конфликтология [Текст]: учебник / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров – М.: ИНФРА-М, 2004. – 240 с.
- 3 Ворошилова О.Л., Якушева О.Ю. Особенности лексико-грамматической стороны речи детей с ОНР как одна из проблем готовности к школьному обучению // Информационные проекты в медицине и педагогике Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С.42-45
- 4 Бульгина, А. А. Этика делового общения [Текст]. – Новосибирск, 2012. –123 с.
- 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 Фишер, У., Юри, У. Путь к согласию или переговоры без поражения [Текст] / У. Фишер, У. Юри. – М.: Наука, 1992. – 158 с.

7 Козер, Л. Функции социального конфликта [Текст] / Л. Козер. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 208 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Волкова Дарья Сергеевна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрены проблемы развития медиации в России при межличностных и производственных спорах. Дана оценка применению и результатам метода на примере небольшого рабочего коллектива.

Медиация в современной России как способ урегулирования различных споров посредством третьей, независимой стороны, становится все более применяем. Это полезно и результативно в случае, когда обе конфликтующие стороны хотят добиться решения проблемы и готовы идти друг другу на встречу. Процедура медиации проводится при взаимном волеизъявлении сторон на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон [1]. Функция же третьей стороны, или медиатора, заключается в том, чтобы контролировать процесс принятия общего решения. Он должен быть нейтральным, беспристрастным и не иметь отношения к конфликту. Так же медиатор не должен открыто влиять на участников или результат, но при этом ориентирован на достижение точных соглашений между участниками спора о вариантах решения конкретных вопросов.

Процедура медиации как «мягкого права» стала оформляться в России в начале 2010-х годов с появлением Федерального закона № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который вступил в силу с 1 января 2011 года. Изначально данная процедура использовалась для решения семейных споров, но со временем стала пробиваться и в гражданские, трудовые, производственные споры. Это помогает избежать судебных тяжб, а также решает некоторые психологические аспекты межличностных отношений. Появляется возможность выйти за рамки обозначенного спора и выявить глубинные причины конфликта, выработав совместное решение по его разрешению и урегулированию [2]. Согласно Ст.12 Закона о медиации, медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. И это чрезвычайно важно для психологического климата рабочей группы. Так, к примеру, решая споры в производственном коллективе и добровольно выполняя все предписания по соглашению, участники конфликта не только движутся к установлению мирных отно-

шений между собой, но и закладывают фундамент для дальнейшего бесконфликтного сосуществования, а также для быстрых путей выхода даже из зарождающихся намеков на спор[3].

Конечно, в маленьких рабочих коллективах конфликты и споры по производственным вопросам крайне редко перерастают в судебное производство. Здесь-то перед процедурой медиации и предстает «непаханое» поле деятельности. Заметим, что в таких коллективах пункт о конфиденциальности сильно страдает. Это как раз и является одним из минусов медиативной деятельности в России – конфликт находится на виду у коллектива и решать его зачастую приходится на месте, без вывода спорщиков и их проблемы на нейтральное поле.

Хочется отметить, что на примере маленького коллектива деканата факультета можно рассмотреть вышеизложенную проблему о конфиденциальности конфликтующих сторон. Все ссоры возникают мгновенно и несмотря на, казалось бы, давно зреющую проблему непонимания обеих лиц, решить споры «по-тихому» не удается. Острые моменты возникают не только из-за разницы в мировоззрениях, но и из-за разницы в возрасте спорящих. Упор на возраст и мудрость одной из сторон не дает возможности спокойно начать процесс медиации, даже если в роли медиатора будет выступать лицо не только не заинтересованное, как этого требует сама медиативная процедура (не говоря уже о требованиях Федерального закона), но и по возрастным рамкам находящееся в равном отдалении от обеих участников конфликта. Сознательное нарушение с трудом достигнутых договоренностей между спорщиками мешает построению доверительных отношений и нормальному функционированию рабочего коллектива. Вышестоящему руководству коллектива приходится выступать в качестве медиатора, а этот факт может нарушать Ст. 2 Закона о медиации о том, что медиатор – лицо независимое и незаинтересованное, в некотором смысле третейский судья.

В дополнение к вышесказанному можно сказать, что влияние менталитета граждан России на становление медиации в нашей стране огромно. Если касаться примера с маленьким рабочим коллективом, люди не хотят «выносить сор из избы» и посвящать третьих лиц в производственные проблемы, даже если от этого страдает рабочий процесс. Часто даже выступление вышестоящего руководства в качестве медиатора приносит большой стресс и напряжение для спорящих сторон, что в дальнейшем также негативно отражается на межличностных отношениях в коллективе, причем это даже может отразиться на лицах, не участвовавших в конфликте.

Россия будет долго принимать механизм использования медиации для решения разного рода конфликтов, хотя сегодня в мире она рассматривается в ряду неофициальных механизмов, обеспечивающих воспроизводство непосредственных основ гражданской жизни [4]. Функция, которую медиация выполняет в структурах ежедневной жизни общества, заключается

в поддержании сочетания между официальной сферой и миром неформальных действий, сосредоточенных на периферии и в самой основе гражданского общества. Медиативное взаимодействие является способом приведения разнообразия интересов к относительному единству, способом воспроизводства, поддержания порядка на исходном, базовом уровне социальной структуры общества [5]. При наличии явных плюсов и минусов медиации, хочется надеяться, что этот способ альтернативного решения споров будет еще более растиражирован, востребован и используем в России.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ // Российская газета. - № 5247. – 2010. – 30 июля.
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. Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. 22-23 ноября 2018 г. / Под ред. Ткаченко П.В. –Текстовое (сингальное) электронное издание (2,9 Мб). – Курск: КГМУ, 2018.- С. 254-260.
3. Никитина, Е.А. Теория и практика медиаторской деятельности [Текст] Е.А. Никитина // Юго-Зап. гос ун-т. – Курск, 2017. –192 с.
4. Шамликашвили, Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров [Текст] / Ц.А. Шамликашвили. - М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2013. – 223с.
5. Московская школа конфликтологии. Электронный ресурс - <http://conflictmanagement.ru/mediatsiya-v-rossii>

РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

Выдрина Ирина Петровна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Хардикова Елена Леонидовна, учитель

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №32», г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается институт медиации как один из способов мирного урегулирования конфликтов в школе, а также виды медиаторов и правила формирования медиационной службы.

Современное развитие общественных отношений диктует необходимость внедрения и активного применения новых форм разрешения конфликтов, использующих в качестве основного механизма их урегулирования добровольное волеизъявление сторон, направленное на устранение причин спора.

Практика показывает, что решение по спору, урегулированному сторонами добровольно, исполняется ими быстрее и активнее, без необходимости применения законных мер принуждения. Немаловажную роль в развитии института медиации, как альтернативного способа разрешения конфликта, играет процесс интеграции метода в повседневную практику школьной жизни, направленный не столько на урегулирование конкретных конфликтов, сколько на их предотвращение, обучение учащихся навыкам разрешения споров путем активных переговоров, воспитание правосознания и интеграцию подростков во взрослую жизнь.

В современной России такой способ урегулирования споров получил законодательное закрепление только в 2010 году с принятием Федерального закона от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Стоит отметить, что метод медиации начал использоваться российскими педагогами в воспитательном процессе задолго до принятия закона[1].

Суть медиативного способа урегулирования спора заключается в предоставлении сторонам максимальных возможностей для принятия решения самостоятельно, без участия стороны, обладающей полномочиями арбитра, постановляющей решение своей волей. С этой целью закон вводит между сторонами фигуру посредника (медиатора), задачей которого является обеспечить сторонам возможность выслушать друг друга, понять и договориться. Медиатор не принимает решения, но способствует его достижению [2;с.70].

Медиатором может быть только физическое лицо. Непрофессиональный посредник должен отвечать следующим требованиям: быть совершеннолетним и обладать полной дееспособностью; не иметь судимостей [3; с.40-41]. К профессиональным посредникам предъявляются следующие дополнительные требования: возрастной ценз увеличивается до двадцати пяти

лет; наличие любого высшего образования; наличие дополнительного образования в сфере медиации.

Государственные и муниципальные служащие не могут выполнять обязанности медиатора. Препятствиями к участию медиатора в урегулировании спора служат родственные отношения с одной из сторон или наличие личной заинтересованности в исходе переговоров.

Указанные особенности правового регулирования медиации следует учитывать при организации школьной службы медиации, установлению правил разрешения конфликтов медиативными способами, проведении процедур разрешения споров.

Основным руководящим документом, на который следует ориентироваться при организации работы по созданию службы медиации в школе, являются Рекомендации Минобрнауки № ВК-54/07вн от 18.11.13 г.

Согласно этим рекомендациям «школьная медиация» представляет собой метод, используемый в воспитательном процессе для урегулирования конфликтов между педагогами, школьниками, родителями и устранения предпосылок их возникновения. В основе метода лежат принципы, получившие закрепление в 193-ФЗ, методики, разработанные отечественными и зарубежными учеными [1].

Метод реализуется через создание в школе специальной службы, состоящей из педагогов, воспитателей, учеников и родителей. «Сотрудники» этой службы должны пройти специальное обучение основам медиативного способа разрешения конфликтов и методикам работы с конфликтующими сторонами. По своей сути служба представляет педагогическое объединение, действующее по принципу добровольности участия, и не являющееся структурным подразделением образовательного учреждения.

Школьную службу примирения можно рассматривать как педагогическое и (или) детское объединение. В некоторых городах (например, в Волгограде) службы примирения организованы как методические объединения педагогов.

Деятельность службы призвана активно создавать условия для безопасного и гуманного школьного пространства, упреждать конфликты, оказывать подросткам реальную необходимую помощь.

Для достижения этой цели перед службами школьной медиации ставится решение следующих конкретных задач [4; с.103]: создать систему защиты прав и интересов учащихся; создать систему помощи детям в трудных ситуациях; оказывать предупреждающую помощь подросткам с девиантным поведением; организовать систему работы с «трудными» детьми; внедрять новые формы досудебного разрешения конфликтов; обеспечить возможность применения медиации всеми участниками образовательного процесса; повысить эффективность оказания психологической и юридической помощи; совершенствовать медиативную квалификацию педагогов; обеспечить прозрачность воспитательных процедур; развивать восстановительное правосудие.

Немаловажной задачей службы является воздействие на взрослых, с целью популяризации конструктивного медиативного подхода к разрешению конфликтов. В повседневной деятельности сотрудники медиативной службы должны: вести просветительскую работу; разрешать разногласия; предупреждать конфликты и препятствовать их распространению [5; с.137].

Одним из методов работы службы является создание «групп равных». Внутри этих маленьких коллективов проводится основная работа по обучению медиации, направленная на предупреждение конфликтов. Через участников этих групп идеология переговорного способа разрешения споров распространяется на других учащихся. Задачей педагогов является управление, координация действий школьников, вступивших в группу, реальная помощь им в урегулировании конфликтов со взрослыми и сверстниками.

Стоит отметить, что методика «групп равных» не является единственной технологией обучения медиации и включения ее в образовательный процесс. Педагогическая и правоприменительная практика выработала и иные подходы к организации и проведению медиативных процедур [6; с.130].

Таким образом, наличие медиационной группы или же сотрудника является необходимостью, так как данные субъекты могут минимизировать конфликтную ситуацию в образовательной среде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 29.04.2019).
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. Поспелов, Б.И. Проблемные вопросы развития медиации в России [Текст] / Б.И. Поспелов // Российская юстиция. 2014. №9. - С. 39–42.
4. Худойкина, Т.В. Проблемы развития медиации в России [Текст] / Т.В. Худойкина // Пробелы в российском законодательстве. 2017.- №6.- С. 102-104.
5. Зеленков, М.Ю. Конфликтология [Текст]: учебник / М.Ю. Зеленков. – М.: Дашков и К, 2015. – 324 с.
6. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №4 (17). С.129-136.

ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА РАСКРЫТИЯ ОБЩИХ ПОНЯТИЙ И ГЛАВНЫХ АСПЕКТОВ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Выдрина Ирина Петровна, студентка

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматриваются теория и методика раскрытия общих понятий переговорного процесса, а также анализируются главные аспекты переговорного процесса.

Актуальность выбранной темы заключается в том, что в современном мире, в условиях рынка для успешного развития бизнеса, фирмы, предприятия необходимо умение вести переговоры со сторонней организацией. Переговоры – это взаимозависимые процессы выработки, обмена и выполнения определенных наборов обещаний, удовлетворяющих основные интересы всех сторон, непосредственно участвующих в переговорах. Переговоры – большое искусство, которому можно научиться.

Вопросам ведения переговоров посвящено значительное количество публикаций как в нашей стране, так и за рубежом. Рассмотрим несколько подходов к определению понятия «переговоры». С точки зрения практического использования этого понятия наиболее удачным является определение переговоров как процесса, в котором конфликтующие стороны пытаются найти общие взаимоприемлимые решения для успешного взаимодействия и сотрудничества [1, с. 54].

Переговоры составляют значительную часть взаимодействия почти во всех группах и организациях. Самые распространенные – переговоры между профсоюзом и руководством компании. Менее распространенные – переговоры между руководителями и подчиненными, переговоры между менеджерами одного уровня, а также переговоры между менеджерами разных уровней. Торговые представители компаний вступают в переговоры с клиентами, а агенты по закупкам – с поставщиками. А также, почти незаметные переговоры – например, когда работник соглашается ответить на телефонный звонок своего коллеги в обмен на какую-либо прошлую или будущую услугу. В современных организациях, когда членам команд приходится работать совместно с коллегами, по отношению к которым они не располагают какими либо властными полномочиями и с которыми у них зачастую даже нет общего начальника, мастерство ведения переговоров становится особенно важным. Каждый из нас ежедневно задействован в переговорах по тем или иным вопросам. Сфера ведения переговоров практически безгранична: бизнес, менеджмент, законодательство, поставки и продажи, трудовые отношения, образование, социальная сфера, семья. Переговоры можно вести с друзьями, соседями, коллегами по работе и т.д.

Переговоры следует рассматривать как непрерывный процесс, в котором могут быть три основные части: подготовка к переговорам, непосредственное участие в переговорах, анализ результатов переговоров.

Обычно процесс переговоров включает следующие этапы:

- анализ потребностей (собственных и противоположной стороны)
- выбор стиля переговоров
- контроль психологического климата переговоров.
- определение тактики ведения переговоров.
- управление развитием ведения переговоров.
- оценка результатов и последствий переговоров [2, с. 76].

Анализ потребностей состоит в том, что обе стороны переговоров имеют определенные потребности и, вступая в переговоры, рассчитывают на их удовлетворение. Чем больше вы знаете о потребностях партнера, ровно как и о своих собственных, тем больше у вас вероятность достичь позитивных результатов.

Выбор стиля ведения переговоров. Переговоры могут осуществляться преимущественно в двух основных стилях: конфронтация либо сотрудничество [3, с. 57].

Обычно на практике чаще всего используют смешанный стиль ведения переговоров. На протяжении всего хода переговоров он может меняться от конфронтации к сотрудничеству, и наоборот. Вместе с тем всегда не следует забывать, что крайние негативные формы ведения переговоров (такие как искажение информации, грубое давление на партнеров и игнорирование их интересов), как правило, не способствует установлению взаимовыгодного долгосрочного сотрудничества.

Контроль психологического климата ведения переговоров. Определенный психологический климат ведения переговоров может поддержать или напротив разрушить их предполагаемый стиль. При создании климата ведения переговоров необходимо принимать во внимание следующие аспекты: будут ли предполагаемые переговоры носить формальный или неформальный характер, насколько доверительными они будут. Тщательно проектируя эту сторону переговоров, следует учитывать следующие факторы: время и место ведения переговоров, рассадку участников переговоров за столом, освещение и т.п.

Определение тактики ведения переговоров. В процессе ведения переговоров используются различные тактики: явное демонстрирование собственных сильных моментов и преимуществ, чтобы убедить партнера принять предлагаемое решение проблемы, апеллирование к авторитетам (законодательству, позитивной практике, мнениям специалистов), попытка затянуть переговоры, чтобы иметь возможность обдумать решение или предложить его и т.д.

Управление развитием ведения переговоров. Большинство переговоров развивается по общей схеме: общая вводная часть, обсуждение общих точек зрения, поиск общих взаимовыгодных подходов и решений, установление договоренности (в устной или письменной форме). Элементы артистизма, соответствующая манера поведения также могут помочь преуспеть в деловых переговорах, добиться успеха в личных взаимоотношениях. Не-

обходимо учитывать национальные особенности ведения переговоров, которые формируются на основе национальных культур и традиций их участников. Знания в этой области помогут вам правильно оценить ход и результаты переговоров [4, с. 60].

Для того чтобы более наглядно представить этапы ведения переговоров в реальной жизни стоит рассмотреть на примере туристической организации ООО «Тайм Тревел».

Технология переговоров с клиентами в турфирме ООО «Тайм Тревел» проходит в следующие этапы:

- установление контакта с клиентом по телефону;
- выяснение мотивации выбора турпродукта;
- предложение различных туров;
- общение с клиентом в офисе турфирмы;
- выбор подходящего для клиента тура;
- оформление правоотношений и расчет с клиентом;
- информационное обеспечение покупателя.

Можно заметить, что существует тесная взаимосвязь между теоретическими этапами ведения переговоров и ситуацией на практике.

Ведение переговоров – сложный и неоднозначный процесс. Его участники должны знать и деловое общение и психологию, и социологию и т.д. Необходимо как можно больше знать о сторонней организации, с которой будут проходить переговоры, правильно оценивать свои возможности по отношению к оппоненту. Ведение переговоров предполагает активность обеих сторон. Пассивность обычно говорит о плохой проработке позиции, ее слабости либо нежелании вести переговоры. В современных условиях успешными могут быть лишь переговоры, которые строятся на строгом учете баланса интересов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Митрошенков О.А. Эффективные переговоры. – М.: Инфра–М, Весь мир, 2018. – 322 с. 1
2. Козлов В. В. Жесткие переговоры: победить нельзя проиграть. – М.: ООО «Издательство «Эксмо», 2017. – 224 с. 2
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. Брагина З.В. Управление персоналом: учеб.пособие по специальности «Менеджмент организации» / З.В. Брагина, В.П. Дудяшова, З.Т. Каверина. – М.: КноРус, 2018. – 124 с.3
5. Румянцева З.П., Соломатин Н.А. Менеджмент организации. – М.: ИНФРА–М, 2014. – 432 с. 5

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОЙ НЕЙРОННОЙ СЕТИ В ЦЕЛЯХ МЕДИАЦИИ

Галеев Денис Талгатович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается возможность использования искусственной нейронной сети в целях медиации. Применение нейронных сетей позволяет обеспечить онлайн-урегулирование споров третьей стороной.

В настоящее время актуальна проблема досудебного урегулирования конфликтов. Нейронные сети произвели настоящую революцию в сфере обработки данных и построения математических моделей [1]. Учитывая развивающуюся возможность применения нейронных сетей в различных задачах прогнозирования, стоит обратить внимание на их применимость в задачах медиации.

Основываясь на принципах работы медиатора можно с уверенностью сказать, применение искусственной нейронной сети (ИНС) в задачах медиации может быть эффективно по следующим причинам [2]:

1. Медиатор обязан быть нейтральным. Применение ИНС исключает любую возможность влияния человеческих факторов на принятие решения, поскольку ИНС будет руководствоваться только данными полученными в процессе обучения.

2. Медиатор ориентирован на достижение чётких соглашений между участниками спора. Применение ИНС позволит формализовать процесс общения сторон между собой, поскольку он сведётся к следующему алгоритму: стороны формируют свои требования и отправляют их на обработку в ИНС, после обработки ИНС выдаёт своё решение по данному вопросу и отправляет его сторонам. После возможно соглашение сторон по данному вопросу или же возможно несогласие. В случае несогласия стороны дорабатывают требования и алгоритм взаимодействия с ИНС повторяется.

3. Медиатор должен контролировать процесс, а не стремится влиять на участников или результат. ИНС не преследует никаких личных целей и не имеет заинтересованности в какой-либо дополнительной помощи одной из сторон.

Применения ИНС позволяет расширить возможности для методов «Онлайн-урегулирования споров». Онлайн-урегулирование споров возникло как метод разрешения конфликтов, возникавших в процессе взаимодействия различных людей и организаций в Интернете, для которых традиционные средства урегулирования споров оказывались неэффективными. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), внедряемые в процедуры урегулирования конфликтов, американские исследователи Кац и Рифкин назвали «Четвертой стороной» в дополнение к двум участникам конфликта и третьей нейтральной стороны (медиатора) [3]. Использование

нейронных сетей позволяет сделать онлайн-урегулирование споров третьей стороной.

Доступ к искусственной нейронной сети возможно представить через веб-портал или мобильное приложение для различных платформ, что позволит ускорить процессы взаимодействия конфликтующих сторон через медиатор, который доступен из любой точки земного шара, где есть интернет. Достоинством данной реализации является скорость работы ИНС. Чтобы принять решение, сети потребуется всего несколько секунд или минут, в зависимости от реализации. Данные преимущества могут значительно повлиять на длительность процессов решения конфликтов.

Один из основных вопросов в разработке подобной сети является подготовка данных для обучения. Необходимо провести обширное исследование и формализацию большого числа успешных результатов разрешения конфликтов. На данный момент подобную работу могут выполнять только люди, поэтому потребуются значительные человеческие ресурсы по обработке данных.

После этого необходимо понять какую архитектуру ИНС необходимо использовать для того чтобы эффективно обрабатывать полученные данные. При этом есть вероятность того, что готовые архитектуры в чистом виде не смогут решить поставленную проблему, поэтому придётся потратить время на их доработку и оптимизацию.

Возможно, необходима разработка некоего формата запросов к ИНС, который будет включать в себя описание конфликта и требования сторон. Использование данного формата позволит ИНС эффективнее извлекать признаки из данных, что улучшит результат её работы.

Другим аспектом является вопрос интерпретации полученных данных [3]. Искусственные нейронные сети очень часто содержат в себе нелинейность, которая в итоге не поддаётся простому логическому объяснению. ИНС может содержать огромное количество параметров, что усложняет понимание принципов, которыми она руководствуется при принятии решения. Кроме ошибок, к которым может привести использование «черного ящика», возможны ситуации целенаправленных атак, использующих уязвимости нейронных сетей [4]. Такое поведение может создать определенные проблемы в вопросе обоснованности тех или иных решений, полученных от ИНС. Но стоит отметить, что наши возможности интерпретации и понимания работы искусственных нейронных сетей растут с каждым годом [5]. Поэтому в ближайшем будущем, возможно, данная проблема не будет так актуальна.

Для разработки самой нейронной сети стоит использовать библиотеку Keras [6]. Главным отличием данной библиотеки является то, что она предоставляет высокоуровневый API для описания архитектуры нейронных сетей, когда все вычисления и рутинные задачи ложатся на плечи библиотек. На эту роль, по желанию, пользователя можно возложить либо на

Theano [7], либо на Tensor Flow. Это значит, что Keras имеет преимущества двух самых перспективных библиотек глубокого обучения.

Таким образом, использование искусственной нейронной сети позволяет достичь «основных принципов медиации: конфиденциальности, беспристрастности медиатора» [8]. При этом вопрос «прозрачности процедуры» остаётся «не решенным до конца и зависит от результатов интерпретации искусственной нейронной сети» [9].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гудфеллоу, Я. Глубокое обучение [Текст] / Я. Гудфеллоу, И. Бенджио, А. Курвилль. - М.: ДМК Пресс, 2018. – 652 с.
2. Бесемер, Х. Медиация: Посредничество в конфликтах / Х. Бесемер - Калуга: Духовное познание, 2004. — 176 с.
3. Онлайн-урегулирование споров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.wikipedia.org/wiki/> / Онлайн-урегулирование (дата обращения 21.03.2019 г.)
4. Шолле, Ф. Глубокое обучение на Python [Текст] / Ф. Шолле - СПб.: Питер, 2018. – 397 с.
5. Николенко, С. Глубокое обучение [Текст] / С. Николенко, А. Кудрин, Е. Архангельская - СПб.: Питер, 2018. – 480 с.
6. Официальное руководство по библиотеке Keras. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.keras.io> (дата обращения 21.03.2019 г.)
7. Официальное руководство по библиотеке Theano. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.deeplearning.net/software/theano> (дата обращения 21.03.2019 г.)
8. Чернышова, О.В. Сравнительная диагностика различных видов педагогических специальностей в целях профориентации [Текст] / О.В. Чернышова, А.Н. Воробьев // Психология и образование. Современное состояние, проблемы, перспективы: тезисы докладов Республиканской научно-практической конференции. – Курск, 1995. –С. 43.
9. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. - Курск, 2018.- С. 34.

ПРИРОДА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В МОЛОДОЙ СЕМЬЕ*Горбань Алёна Ярославовна, бакалавр**Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

Основной особенностью молодой семьи является процесс ее становления. Супружеский конфликт считают одним из видов разногласий, который приводит к супружеской дезадаптации. Причины для возникновения внутрисемейных и внешних конфликтов разнообразны. Конфликты происходят из-за неудовлетворения потребностей супругов. Можно сделать вывод о том, что на начальном этапе отношений молодые семейные пары испытывали некоторые трудности. Со временем все конфликтные ситуации начинают иметь другие причины и приводить к их конструктивному решению. В качестве профилактики семейных конфликтов рекомендуют супругам больше общаться, стараться говорить о своих потребностях и недовольствах.

Проблематика конфликтов имеет огромное значение для решения психологических и социально-психологических проблем семьи. Конфликты представляют собой неизбежное явление в разных сферах жизни и деятельности человека и особенно, как свидетельствуют психологические исследования, - в семейной жизни.

В зависимости от субъектов взаимодействия семейные конфликты подразделяются на конфликты между супругами, родителями и детьми, супругами и другими членами семьи. При этом сам по себе конфликт нельзя считать отрицательным феноменом: он может играть и положительную, конструктивную роль (эуконфликт), способствуя личностному росту, укреплению и благоприятному развитию супружеских взаимоотношений, тогда как деструктивный конфликт разрушительно действует на них. Однако при всех обстоятельствах любой конфликт требует умения управлять его развитием и правильного, адекватного в каждом случае разрешения. Для достижения этих целей необходимо знать причины возникновения и механизмы развития конфликтов, детерминирующие их факторы.

В психологии конфликт изучается в трех формах [1]:

1. Внутриличностный конфликт, представляющий собой столкновение между примерно равными по силе, но противоположно направленными интересами, потребностями, влечениями личности;

2. Межличностный конфликт, когда действующие лица либо группы преследуют несовместимые цели и реализуют противоречивые ценности либо одновременно стремятся к достижению одной и той же цели, которая может быть достигнута лишь одной из сторон;

3. Межгрупповой конфликт, когда в качестве конфликтующих выступают социальные группировки, преследующие несовместимые цели и препятствующие друг другу на пути к их достижению.

Новый, весьма сложный образ жизни, груз семейных обязанностей, неустойчивость быта и прочие связанные с началом совместной жизни вещи оказываются для многих супружеских пар неожиданной, неприятной, а порой и неподъемной ношей. О том, что дело обстоит именно так, свидетельствуют авторитетные мнения А. Харчева и В. Мацковского, которые к числу основных причин семейных конфликтов и разводов в молодых семьях относят установку на брак как на нечто легкое. Проявляется эта установка в следующих четырех факторах [2]:

1) Неподготовленность молодых людей к резкому изменению образа жизни;

2) Сложность отношений между поколениями;

3) Гедонистическое отношение к браку (когда от него ждут одних только приятных неожиданностей);

4) Отсутствие подготовки к выполнению всего комплекса функций, необходимых семье

Семейные конфликты обычно связаны со стремлением людей удовлетворить те или иные потребности или создать условия для их удовлетворения без учета интересов партнера.

Так, В. А. Сысенко выделил следующие причины супружеских конфликтов:

1. Неудовлетворенность потребности в ценности и значимости своего «Я», нарушение чувства достоинства со стороны другого партнера;

2. Неудовлетворенность сексуальных потребностей одного из супругов;

3. Неудовлетворенность потребности одного или обоих супругов в положительных эмоциях;

4. Пристрастие одного из супругов к спиртным напиткам, азартным играм, наркотикам;

5. Финансовые разногласия супругов: вопросы взаимного бюджета, содержания семьи, вклада каждого из партнеров в ее материальное положение;

6. Неудовлетворенность потребности во взаимопомощи, взаимоподдержке, в сотрудничестве по вопросам разделения труда в семье, ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, в отношении к родителям и так далее;

7. Различные потребности и интересы в проведении отдыха и досуга, разногласия в увлечениях.

Разумеется, данная классификация не охватывает всего многообразия супружеских конфликтов, но дает возможность систематизировать основные из них.

Для наиболее благополучного осуществления взаимной адаптации супругов необходима совместимость их представлений о следующих параметрах [4]:

- обеспечение единства членов семьи;

- распределение ролей (какие виды семейной деятельности каждый супруг берет под свою ответственность и какие адресует партнеру);

- семейные ценности (установки супругов по поводу того, для чего существует семья, что она должна им приносить). Идеальным бы было полное совпадение данных параметров, но в реальной жизни это практически невозможно. Поэтому супруги должны уметь конструктивно при необходимости решать возникающие конфликты.

Конструктивное разрешение конфликта может произойти только в том случае, если между партнерами, возможно, наладить отношения, умение пойти на уступки. Условиями конструктивного завершения конфликта являются [5]:

- отказ от достижения победы любой ценой, умение пойти на компромиссы;

- уважение партнера независимо от того, в чем он виноват и чего заслуживает;

- выяснение истинных причин беспокойства, переживаний и противостояний;

- отказ от максимализма и категоричности в проявлении своей позиции, умение выслушивать позицию другого;

- недопустимость втягивания в супружеский конфликт других людей – родителей, родственников, друзей и особенно детей, недопустимо манипулирование, шантаж партнера с помощью детей.

Молодой семьей считается семья в первые три года после заключения брака, при условии, что один из супругов не достиг 30-летнего возраста. Молодая семья – это семья на начальной стадии ее развития, на стадии реализации супружеского выбора. Молодая семья, проходит период адаптации, это не просто приспособление, но и физиологическая перестройка организма, освоение новых ролей в семье, формирование семьи как единого организма. Адаптация к семейному образу жизни включает адаптацию к статусу и функциям мужа и жены, согласование образцов вне семейного поведения, сложный процесс интеграции в круг взаимных родственных связей. Для успешной адаптации в молодой семье необходимо уметь уступать друг другу. Психологическая сущность взаимной адаптации заключается во взаимоуподоблении супругов и во взаимном согласовании мыслей, чувств и поведения. И у мужчин, и у женщин важно вырабатывать эмоциональную устойчивость, чувство искреннего доверия друг к другу, развитие навыков совместного решения конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С. Введение в общую теорию конфликтов [Текст] / Дмитриев А., Кудрявцев В., Кудрявцев С. – М.: Мысль, 1993. - 502 с.

2. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология [Текст]: Учебник для вузов / Анцупов А.Я., Шипилов А.И. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 256 с.

3. Ворошилова О.Л. Реализация возрастного подхода в образовании младших школьников во второй половине XX века (на материале отечественной школы // автореферат дис. ... кандидата педагогических наук / Курск. Гос. Ун-т. Курск, 2005

4. Сысенко В.А. Супружеские конфликты. [Текст] / Сысенко В.А. – М.: Мысль, 1989, 173 с.

5. Шаталова, Н.А. Перспективы исследования социального капитала [Текст] / Н.А. Шаталова // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: Сборник материалов юбилейной конференции: В 5 томах: Том 2 / Отв. ред. Богоявленская Д.Б. – М.: Когито-Центр, 2015. – С. 127-129.

6. Корнеева Е.Н. Если в семье конфликт... [Текст] / Корнеева Е.Н. - Ярославль: Академия развития: Академия Холдинг, 2001., 58 с.

ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ МЕДИАЦИИ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

Губанова Вероника Игоревна, студентка

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Губанова В.И.

В статье рассматриваются различные варианты применения норм медиации в гражданском судопроизводстве. Описаны результаты внедрения медиации в институтах гражданского общества.

Проблема применения медиации в гражданском судопроизводстве является актуальной проблемой. По мнению Алексеевой Т.В., для продуктивного «применения медиации при разрешении споров в судах нужна определенная модернизация судебной системы» [1].

Институт посредничества при разрешении социальных, в том числе правовых, конфликтов изучается специалистами юридической конфликтологии (В. П. Казимирчук, В.Н. Кудрявцев, Т.В. Худойкина, В.С Жеребин), социологии (В.В. Андреев, М.В. Гвоздарева), психологии (О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко и др.).

Общим вопросам медиации посвящены исследования М. С. Нахова «Медиация как механизм реализации цели гражданского судопроизводства», Д. Б. Елисеева «Роль медиации в разрешении правовых конфликтов: теоретико-правовой анализ», С. И. Калашниковой «Медиация в сфере гражданской юрисдикции», Е. М. Носыревой «Альтернативное разрешение гражданско-правовых споров в США», П. А. Астахова «Юридические конфликты и современные формы их разрешения», К. А. Шумовой «Принципы медиации».

Проведение процедуры медиации возможно:

1) во внесудебном порядке при возникновении у сторон затруднений в разрешении конфликта (если они не желают обращаться в суд);

2) в досудебном порядке в случае внесения в договор или соглашение, заключенное сторонами, медиативной оговорки о применении медиации при необходимости урегулирования разногласий (а также в случаях, предусмотренных законом);

3) в ходе судебного процесса при наличии у сторон права на прерывание процесса судебного разбирательства (на любой стадии) и обращение к процедуре медиации (суд в таком случае обязан предложить сторонам использовать медиацию в качестве возможного способа разрешения конфликта).

Разъяснение судом возможности и порядка проведения медиации происходит следующим образом:

1) путем размещения информации на стендах и сайтах судов и судебных участков мировых судей;

2) в определениях о подготовке дела к слушанию, которые направляются сторонам;

3) в ходе рассмотрения дела.

При передаче спора на рассмотрение суда или третейского суда, процедура медиации может применяться сторонами в любой момент до принятия решения по спору судом или третейским судом.

Согласно закону о медиации, возможно отложение судом разбирательства дела на срок, не превышающий 60 дней, по ходатайству сторон (если они приняли решение о проведении медиации). При наличии исключительных случаев (из-за сложности спора) и с согласия медиатора, указанный срок может быть увеличен до 180 дней. Судебная практика показывает, что в большинстве случаев суды удовлетворяют такие ходатайства (сроки от 6 дней до 2 месяцев). Сроки проведения процедуры медиации определяются сторонами соглашением о проведении процедуры медиации исходя из конкретных обстоятельств возникшего спора. При этом медиатор и стороны должны принимать все возможные меры для того, чтобы указанная процедура была прекращена в срок не более чем 60 дней. Суд не имеет права на установление по собственной инициативе срока для проведения медиации. В то же время такой срок не может превышать срок, установленный Законом о медиации. Отложение судом разбирательства дела из-за проведения медиации не может рассматриваться как нарушение разумных сроков.

Данную позицию занимает и Европейский Суд по правам человека. Для того, чтобы признать несоблюдение требований «разумного срока», нужны отсрочки, допущенные по вине государства. Азиатские страны придерживаются довольно консервативного подхода к решению проблем, то и институт медиации не получил достаточного распространения в странах Азии.

При нахождении сторонами консенсуса и выработке решения по урегулированию конфликта, медиация заканчивается путем подписания медиативного соглашения. Судебная практика показывает, что в ходе проведе-

ния медиации чаще всего сторонами заключалось медиативное соглашение, впоследствии утвержденное судом в качестве мирового соглашения.

Соблюдение медиативной тайны лежит и на сторонах конфликта. В случае рассмотрения дела в суде стороны и иные лица, которые присутствовали в ходе проведения процедуры медиации, не имеют права ссылаться:

1) предложение одной из сторон о применении медиации и готовности к участию в ней;

2) мнение или предложение, высказанное одной из сторон по поводу урегулирования спора;

3) признание, которое сделала одна из сторон в ходе проведения процедуры;

4) желание одной из сторон принять предложение по урегулированию спора.

Данные сведения не будут иметь юридическую силу для суда, поэтому при вынесении решения они не учитываются.

Таким образом, медиация является лучшим вариантом разрешения конфликтной ситуации. Наличие стабильных правовых основ, отсутствие видимых пробелов в законодательстве могли бы способствовать ее развитию в Российской Федерации, увеличению ее роли в качестве способа разрешения конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Семеняко, Е.В. Перспективы - с точки зрения адвокатуры / Е.В. Семеняко // Медиация и право. - 2008. - № 1 (7). - С. 10-11.
2. Решетникова, И.В. Право встречного движения. Посредничество и российский арбитражный процесс / И.В. Решетников // Медиация и право. - 2007. - № 2 (4). - С. 53.
3. Яковлев, В.Ф. Закон свободного применения. Посредничество и примирение право / В.Ф. Яковлев // Медиация. - 2006. - № 1. - С. 13.
4. Серета, М.Ю. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» / М.Ю. Серета // Воронежский адвокат. - 2010. - № 8. - С. 10.
5. Чернышова, О.В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. 1998. - С.246.
6. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. - Курск: ЗАО «Университетская книга». 2018. - С.15.

ОСОБЕННОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА В СТУДЕНЧЕСКИХ ГРУППАХ

Дубков Даниил Максимович, бакалавр

Мирзоян Давид Мурадович, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию основных представлений студентов о своих смысложизненных ориентациях, определяющих во многом, поведение человека в процессе межличностного взаимодействия. Полученные экспериментальные данные помогают выявить представления студентов о собственных жизненных целях, локусе контроля-Я, результативности жизни.

Поступление в ВУЗ, адаптация в студенческой группе – сложный психологический этап для молодых людей. На сегодняшний день проблема конфликтов в студенческой среде весьма актуальна, но, к сожалению, ей уделяется мало внимания. Хотя студенческие конфликты поражают своим разнообразием и масштабностью, но чаще всего в студенческом обществе наиболее характерен межличностный конфликт, основной причиной которого, является профессионально-учебная деятельность, а также личные причины социального и психологического характера [1, с. 183-184].

Понятие конфликта имеет множество определений и толкований, но все они подчеркивают наличие одного или более противоречий, которые принимают форму разногласий, если речь идет о взаимодействии людей. Слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus* – столкновение и практически в неизменном виде входит в другие языки (*conflict* – англ., *konflikt* – нем., *conflit* – франц.). Конфликт – это столкновение, противоборство сторон, при котором хотя бы одна сторона воспринимает действия другой как угрозу ее интересам [2, с. 34].

Представление о конфликте у нас, чаще всего, ассоциируется с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью. И в результате бытует мнение, что конфликт – это всегда нежелательное явление, что его следует немедленно разрешить. Но, тем не менее, конфликт помогает во многих ситуациях выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем.

Межличностные конфликты – это открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации

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. В данном конфликте каждая сторона стремится отстоять свое мнение, доказать другой ее неправоту, люди прибегают к взаимным обвинениям, на-

падкам друг на друга, словесным оскорблениям и унижениям и т.п. [2, с. 35].

Вышеуказанный конфликт в студенческой группе проявляется достаточно ярко: либо в форме простого деятельностного конфликта, либо в форме псевдоконфликта (ложного, надуманного), либо в форме эго-конфликта (отстаивание личных позиций). Например, в процессе работы над проектом могут столкнуться две различные точки зрения по написанию проекта – это и есть эго-конфликт, т.е. конфликт, порожденный отстаиванием своего мнения.

А.В. Глухова и Е.Ю. Красова предложили классификацию основных типов конфликтов в студенческом обществе:

- «Студент-преподаватель» – неадекватность оценки знаний студентов. В таких ситуациях субъективной стороной могут выступать необъективные претензии студента на более высокую оценку и субъективность преподавателя, занижающего оценку студенту.

- «Студент-студент». Причинами этого конфликта являются, неадекватность оценок и самооценок; различия в ценностных ориентациях; разлад человека с самим собой; бестактность в общении, зависть к успехам другого.

- «Студент-учебно-вспомогательный персонал». В таких конфликтах отмечается грубость некоторых работников деканатов, лаборантского состава кафедр, сотрудников библиотек по отношению к «студенческому меньшинству».

- «Системный конфликт». Он напрямую связан с процессами, происходящими в реформируемом обществе [3, с. 53-57].

Целью нашего исследования являлось изучение представлений студентов о своих смысложизненных ориентациях, определяющих во многом, поведение человека в процессе межличностного взаимодействия. Смысложизненные ориентации были изучены с помощью теста «Смысложизненные ориентации (СЖО)» Д.А. Леонтьева [4, с. 1-18].

Было проведено пилотажное исследование со студентами первого курса механико-технологического факультета ЮЗГУ. Общий объем выборки составил 39 человек.

С помощью теста «Смысложизненные ориентации» проанализированы ответы студентов в соответствии с пятью субшкалами:

- цели в жизни (наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, придающих жизни осмысленность, направленность, временную перспективу);

- процесс жизни (восприятие испытуемого процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного);

- результативность жизни (оценка пройденного отрезка жизни);

- локус контроля – Я (представление о себе как о сильной или слабой личности);

- локус контроля–жизнь (возможность контролировать свою жизнь).

Установлено, что по всем субшкалам большинство ответов респондентов находятся в пределах нормы (72,4%, 75,9%, 62,1%, 82,7%, 51,7% соответственно). Однако, выявлено, например, что только 34,5% студентов обнаруживают у себя наличие возможностей контролировать свою жизнь; представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями, представлениями выявлено лишь у 6,9% опрошенных; неудовлетворенность своей жизнью в настоящем – у 17,2% студентов [5, с. 324-327].

Полученные данные подчеркивают необходимость воспитательных воздействий, влияющих на формирование и развитие личности, на эффективном разрешении конфликтов в процессе межличностного общения в студенческой среде. Новые исследования о причинах конфликта, дополняют уже существующие разработки, которые необходимы для быстрого и эффективного разрешения конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. 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.
2. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
3. Глухова, А.В., Красова, Е.Ю. Конфликты в студенческой среде: Проблемы диагностики и урегулирования [Текст] / А.В. Глухова, Е.Ю. Красова // Вестник ВГУ. Серия Гуманитарные науки, 2003. – № 1. – С. 12.
4. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. [Текст] / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.
5. 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.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Евдокимов Евгений Витальевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассмотрены возможности и условия эффективного применения альтернативных форм разрешения конфликтов в современном мире.

В настоящее время в российской социальной науке всё большую актуальность приобретает проблема разработки эффективных технологий разрешения социальных конфликтов. Это связано с усложнением существующих и появлением новых социальных отношений в обществе. Необходимо отметить, что в нашей стране в результате почти векового административного руководства всеми сферами государственной и общественной жизни сложился подход к разрешению социальных конфликтов в основном властными полномочиями правительственных и судебных органов.

Сейчас необходимо изменение сложившегося положения, и немаловажная роль в этом принадлежит конфликтологии. Все больше людей начинают понимать, что судебных процессов можно избежать, если применять методы альтернативного разрешения конфликтов. Даже самый небольшой судебный процесс способен разрушить деловые взаимоотношения, испортить репутацию и потребовать большого количества времени и денег. Большинство специалистов расценивает любой метод урегулирования и разрешения конфликтов, не связанный с судебным разбирательством, как альтернативный. Альтернативы судебному разбирательству конфликтов существуют довольно давно, но как официально признанная и принятая в науке технология АРСК возникла только в 1970-е гг. в США и Западной Европе [1; 2].

Введение внесудебных форм разрешения конфликтов не противоречит исторически сложившимся российским традициям. Для российского общества нет ничего чуждого в обращении к негосударственным, согласительным, примирительным способам урегулирования конфликтов. Такой вывод подтверждается обращением к дореволюционным научным трудам. Можно сказать, что сегодня есть определенные предпосылки для дальнейшего перспективного развития сферы альтернативного разрешения споров и конфликтов, но говорить о ее достаточном развитии в России пока еще рано. Данный процесс не может быть быстрым. Необходимо учитывать, что большинство альтернативных процедур, основанных на соглашении участников конфликта и ими же применяемых, не могут и не должны развиваться сами по себе, вне правового поля общества. Их существование невозможно без определённого вмешательства государства, роль которого сводится к официальному признанию внесудебной системы альтернатив-

ного разрешения социальных конфликтов и обеспечению надлежащих условий ее функционирования [3; 4].

К наиболее распространенным формам АРСК относятся непосредственные переговоры сторон конфликта без участия какого-либо посредника, арбитраж, третейский суд, мировые соглашения, медиация (посредничество), хотя на практике эти формы можно сочетать, чтобы получить комбинированную разновидность, наилучшим образом соответствующую условиям конкретного социального конфликта [1; 5]. Посредничество (медиация), возможно, самая универсальная и наименее насильственная форма разрешения конфликта, но ее эффективность во многом определяется искусством и независимостью посредника. Все формы АРСК направлены на то, чтобы добиться двух целей: сохранить время и деньги сторон конфликта и сгладить острые углы судебной системы. За счет использования АРСК в большинстве случаев участники конфликта разрешают разногласия быстро и к взаимному удовлетворению обеих сторон. На наш взгляд, альтернативное разрешение споров и конфликтов может увенчаться успехом только в постоянном и тесном взаимодействии с институтами гражданского общества. В этом плане представляет определённый интерес опыт участия отдельных общественных организаций в 1980-х гг. в разрешении сложных споров и конфликтов, например, в области охраны общественного порядка, в педагогике [6] и т.д. Необходимо сконцентрировать усилия на создании центров альтернативного разрешения конфликтов в различных сферах жизнедеятельности общества. Особенно важно проводить эту работу в регионах России, используя все возможности в данном направлении. За альтернативными формами разрешения споров и конфликтов, безусловно, будущее.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Эллисон, Джон Р. Пять способов не довести спор до суда [Текст] / Р. Джон Эллисон // Ведение переговоров и разрешение конфликтов / пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 165-171.
2. Носырева, Е.И. Альтернативное разрешение споров в США [Текст] / Е.И. Носырева. – М.: Издательский Дом «Городец», 2005. – 320 с.
3. Глазл, Ф. Конфликт-менеджмент [Текст]: настол. кн. рук. и консультанта: пер. с нем. / Ф. Глазл; Ф. Газл. – Калуга: Духов. познание, 2002. – 505 с.
4. Давыденко, Д.Л. Из истории примирительных процедур [Текст] / Д.Л. Давыденко // Вестник Высшего арбитражного суда Российской Федерации. – 2004. – №1. – С. 16-19.
5. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т, 2014. – 183 с.
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 «Курский государственный медицинский университет», 2018.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ: КОНФЛИКТ МЕЖДУ ПРОДАВЦОМ И ПОКУПАТЕЛЕМ

Емельянов Василий Эдуардович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье представлен материал об экономической психологии, как научно-практической отрасли психологии, ее влияние на развитие психологии в целом, а также на рассмотрение конфликта между продавцом и покупателем.

В последнее время активно начинает возрождаться развитие экономической психологии. С одной стороны, это отрасль психологической науки, с другой стороны, она является смежной с экономической наукой.

Одной из основных задач экономической психологии является изучение экономических явлений во всех возможных совокупностях: экономическо-психологические процессы, свойства различных субъектов, состояние и их взаимодействие. Основным же элементом будет изучение феномена экономического сознания и экономического поведения [1].

Экономическая психология формируется и развивается из двух самостоятельных материнских наук: экономики и социальной психологии. Со временем сложились отчетливые предпосылки для их интеграции. Очевидным стало признание учеными кризиса экономической теории, который заставляет двигаться в направлении решения разного рода проблем, изучая экономику и психологию в совокупности [2].

Все что связано с экономической психологией получило широкое развитие в последние десятилетия двадцатого века, когда было множество вопросов и проблем связано с эффективностью проводимых экономических реформ в различных странах мира. Затрагивались такие вопросы как: психология потребления; психология бедности и богатства; психология предпринимательства и др. На стыке двух наук в психологию стали проникать такие понятия как: микроэкономика; макроэкономика и т.д. Выделились новые предметы и объекты через синергию экономики и психологии [3].

Все это позволяло открыть новые горизонты в решении проблем, которые возникали, как производные из взаимосвязи двух новых частей. Появились новые идеи для изучения спроса и предложений, маркетинга, различные идеи по развитию рекламных компаний. На данный момент следует обратить внимание на конфликты, которые могут встречаться не только в большом бизнесе, но и при взаимодействии мелких элементов экономической психологии.

Предпринимательство, экономика и торговое обслуживание, все это рассматривается в экономической психологии. Деловая жизнь всегда связана со многими сложностями и рисками, что приводит к возможности появления в различных сферах экономической деятельности разнообразных вариаций конфликтов [4, с. 49].

В современной научной литературе конфликт определяется как взаимодействие людей, имеющих несовместимые цели или способы достижения этих целей. Основными же признаками конфликта будут наличие ситуации, где участники воспринимают ее как конфликтную [5]. Сам же неделимый объект конфликта, тот предмет, на который направлено действие двух субъектов, будет формировать конфликт вокруг себя. Каждый из участников конфликта не представляет решение проблемы, что провоцирует их на продолжение спора. Схема конфликта строится таким образом: конфликтная ситуация + повод для нее = конфликт [6].

Конфликтные ситуации часто проявляются в многолюдных местах, торговых точках и различного уровня магазинах, где можно наиболее отчетливо наблюдать столкновение между покупателями или продавцом и покупателем. Главным образом, это связано с ограниченным временем для покупки в период скидок и акций, так как наблюдается большой наплыв покупателей и не всегда продавцы могут справиться с такой нагрузкой. В этих случаях важную роль играет позиция торговых работников, а также их умение уходить от конфликта или наиболее «безболезненно» его решать.

Изучая деловое общение, нужно обращать внимание на факты, способствующие появлению затруднений, которые впоследствии приводят к конфликтным ситуациям. Само понятие «деловое общение» подразумевает под собой управление общением. Любая конфликтная ситуация в сфере торговли может позиционироваться как брак в работе специалиста, занимающегося продажами и работающего с клиентами [6].

Результат неправильно разрешенного конфликта имеет определенные последствия. Иногда покупатель не добивается желаемого, уходит из магазина раздраженным и с плохим настроением, что впоследствии может сказаться на продажах в особенности, если перестает совершать покупки тот человек, который тратил большие суммы денежных средств. В дальнейшем этот посетитель может передать негативные эмоции и ощущения друзьям, родным и коллегам, что также принесет убытки магазину, так как теряются потенциальные покупатели. Конфликт, который был разрешен недостаточно компетентным продавцом, в будущем может создать неблагоприятную репутацию всей торговой сети [6].

Таким образом, экономическая психология, во-первых, позволяет наиболее эффективно использовать человеческие и материальные ресурсы для развития выгодных торговых отношений и проведения более перспективных реформ для развития экономики в целом. Во-вторых, позволяет наилучшим образом понять причины возникновения конфликта между продавцом и покупателем в торговле, что в дальнейшем может способствовать наиболее эффективному поиску путей решения, появившейся конфликтной ситуации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Cyberleninka. Экономическая психология: место и роль в современной науке. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/ekonomicheskaya-psihologiya-mesto-i-rol-v-sovremennoy-nauke>. (Дата обращения 29.04.2019).
2. StudFiles. Социальная психология. [Электронный ресурс]. URL: <https://studfiles.net/preview/1721475/page:43/>. (Дата обращения 29.04.2019).
3. Bestreferat.Ru. Учебное пособие: Экономическая психология. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bestreferat.ru/referat-398783.html>. (Дата обращения 29.04.2019).
4. Ревяко, Т.И. Тридцать главных правил делового этикета [Текст] / под ред. Т.И. Ревяко. - М.: Минск, 2007. С. 96.
5. Никитина, Е.А. Современная семья глазами студентов-первокурсников (гендерный аспект) [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». - 2012. - №2. С.256-260.
6. Stud24. Конфликты продавца и покупателя на торговых точках и пути их решения. [Электронный ресурс]. URL: <http://stud24.ru/psychology/konflikty-prodavca-i-pokupatelya-na/501257-1965194-page1.html>. (Дата обращения 29.04.2019).

СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТАХ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Епифанова Юлия Андреевна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию основных типов поведения в конфликте на примере студенческой группы. Полученные экспериментальные данные помогают установить представления студентов о собственных стилях поведения в конфликтных ситуациях.

В студенческих группах довольно часто происходят разногласия между учащимися, именуемые конфликтом. Конфликт – это столкновение двух и более сторон с противоречивыми тенденциями в сознании отдельно взятого индивида, часто происходящее в межличностных взаимоотношениях или отношениях групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями [1, с. 35].

Родоначальником конфликтологии как науки был великий древнекитайский учёный и философ Конфуций, который отмечал, что «не делай другим то, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье к тебе не будут чувствовать вражды» [2, с. 3-4].

Целью нашего исследования являлось изучение представлений студентов о собственных стилях поведения в конфликтных ситуациях.

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. Методика может использоваться в качестве ориентировочной для изучения адаптационных и коммуникативных особенностей личности, стиля межличностного взаимодействия [3, с. 33-41].

При изучении конфликтов автор делает упор на таких факторах, как

- исследование формы поведения в конфликтных ситуациях, характерных для людей;
- какие из них являются более продуктивными или деструктивными;
- каким образом, возможно стимулировать продуктивное поведение [3, с. 34].

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. 263]. 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].

Было проведено пилотажное исследование со студентами первого курса факультета лингвистики и межкультурной коммуникации ЮЗГУ. Общий объем выборки составил 13 человек, из которых 7 юношей и 6 девушек.

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 2,3.

Таблица 2. Типы поведения в конфликтах у юношей в студенческой группе

Типы поведения в конфликтах	Средний ранг по группе	%
Соперничество	5	4,2
Сотрудничество	1	7,1
Компромисс	2	6,8
Избегание	3	5,7
Приспособление	4	5,4

Таблица 2. Типы поведения в конфликтах у юношей в студенческой группе

Типы поведения в конфликтах	Средний ранг по группе	%
Соперничество	5	2,6
Сотрудничество	4	5,1
Компромисс	2	7,6
Избегание	3	7,0
Приспособление	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

12. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
13. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 3-4.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

ИЗУЧЕНИЕ ВЛИЯНИЯ ВНУТРИЛИЧНОСТНОГО КОНФЛИКТА НА ХАРАКТЕР ОБЩЕНИЯ В БЛИЖАЙШЕМ СОЦИАЛЬНОМ ОКРУЖЕНИИ С ПОЗИЦИИ СФЕРИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ

*Ермошкин Михаил Владимирович, магистрант,
Елизаров Сергей Геннадьевич, докт. психол. наук,
профессор каф. психологии,
Курский государственный университет*

В статье раскрываются основные подходы в зарубежной и отечественной психологии к проблеме внутриличностного конфликта и его влияния на характер общения индивида в ближайшем социальном окружении. Представлена авторская модель влияния внутриличностного конфликта на характер общения в ближайшем социальном окружении, как теоретическая основа исследования данного феномена в социальной психологии.

Актуальность проблемы изучения влияния внутриличностного конфликта на характер общения в ближайшем социальном окружении связана с тем, что внутриличностный конфликт, пока еще недостаточно изучен в современной отечественной социальной психологии, в большей степени направленной, по замечанию А.Я. Анцупова и А.И. Шипилова, на исследование проблемы межличностных конфликтов [1], [2].

Практическая актуальность исследуемой проблемы связана и с тем, что современный этап развития общества, характеризуется глубинными социальными изменениями, соответственно любые внешние воздействия на личность, и прежде всего воздействия, исходящие из ближайшего социального окружения личности, по-разному отражаются на его личностно-смысловых образованиях.

В современной психологии большинство исследований внутриличностного конфликта принадлежит зарубежным авторам (Дж. Доллард, К. Гольдштейн, К. Левин, Н. Миллер, З. Фрейд, К. Хорни, К. Юнг, и др.) [3],

[4]. Среди отечественных исследователей внутриличностный конфликт изучался преимущественно в рамках клинической психологии, рассматриваясь, прежде всего как основа возникновения разного рода невротических реакций (Ю.А. Александровский, А.В. Вальдман, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, В.В. Григолаева и др.) [5], [6].

В связи с этим нами разработана теоретическая модель, включающая в себя значительную часть имеющихся представлений по данной проблеме, и, на наш взгляд, способная продемонстрировать процесс влияния внутриличностного конфликта на характер общения в ближайшем социальном окружении. Такая модель, позволяет упростить имеющиеся представления о процессе воздействия внутриличностного конфликта у практических психологов, тем самым облегчая и ускоряя процесс психологического воздействия на личность клиента. Разработанная нами сферическая модель влияния внутриличностного конфликта на характер общения личности в ближайшем социальном окружении представлена на рисунке 1.

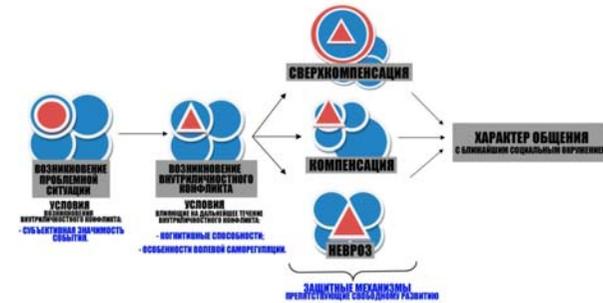


Рис. 1. Сферическая модель влияния внутриличностного конфликта на характер общения в ближайшем социальном окружении

Основная идея данной модели заключается в рассмотрении динамики течения внутриличностного конфликта в рамках основных жизненных сфер человека: «социальное», «биологическое» (или «здоровье»), «духовное». Ряд исследователей также выделяют такую сферу как «карьера». Название этих сфер, а также их содержание достаточно условны, поскольку невозможно какую-либо деятельность, занятие, процесс представить в рамках лишь одной сферы. Именно поэтому на схеме нашей модели сферы не просто соприкасаются, но пересекают друг друга, тем самым показывая данную связь.

Элементы нашей модели мы условно разделили на четыре этапа: этап возникновения проблемной ситуации, этап возникновения внутриличностного конфликта, этап актуализации защитных механизмов психики, этап влияния внутриличностного конфликта на характер общения с ближайшим

социальным окружением. На каждом этапе помимо выделенных сфер нами в виде круга и треугольника, обозначены проблемная ситуация и внутриличностный конфликт соответственно, которые демонстрируют локализацию (по расположению) и силу влияния на личность и его окружение (по размеру).

Начальным этапом для развития внутриличностного конфликта является этап возникновения проблемной ситуации. Данный этап обычно связывают с ситуацией стресса, или различными фрустрирующими явлениями, событиями, опосредуемыми индивидуальностью человека. Дальнейшее развитие ситуации зависит от личностной «субъективной значимости».

Второй этап связан с возникновением внутриличностного конфликта. От этого этапа зависит его дальнейшее протекание. Разработанная нами модель включает в себя три возможных варианта развития конфликта включающих в себя такие защитные механизмы как компенсация, сверхкомпенсация или депрессия, в последнем случае мы считаем, что внутриличностный конфликт перешел на стадию невроза.

Наше понимание компенсации и сверхкомпенсации близко к адлеровскому с некоторыми допущениями: компенсация — это защитный механизм психики человека, который заключается в преувеличенном развитии какой-либо жизненной сферы с целью субъективного преодоления собственных недостатков. В таком случае под сверхкомпенсацией мы понимаем гиперболизированную степень компенсации, когда одна из жизненных сфер настолько доминирует над другими сферами, что начинает причинять ощутимый вред личности.

Остановимся на условиях, от которых зависит дальнейшее течение внутриличностного конфликта - это уровень когнитивных способностей и особенности волевой саморегуляции личности. Именно от этих условий, с нашей точки зрения, зависит дальнейшая ситуация. По сути, при возникновении внутриличностного конфликта у психики без посторонней помощи есть два выхода: подключить защитный механизм компенсации или же использовать более простой механизм — уход в себя, в состояние депрессии, апатии. Мы считаем, что негативные психические состояния такого типа представляют собой не просто проблему, характеризующуюся исключительно с негативной стороны, а скорее защитный механизм психики, сохраняющий психику от перегрузки, путем «ухода в себя».

Четвертым этапом нашей модели является влияние, воздействие внутриличностного конфликта на общение с ближайшим социальным окружением. Мы уже указывали, что социальная сфера включает в себя в нашей модели общение с ближайшим социальным окружением. Под ближайшим социальным окружением нами понимаются те люди, с которыми взаимодействует личность повседневно, те, кто оказывают на нее непосредственное воздействие.

Таким образом, разработанная нами сферическая модель влияния внутриличностного конфликта на характер общения в ближайшем социальном

окружении личности способна в значительной степени отражать переживание личностью своей неоднозначности, сложности внутреннего мира, осознание изменчивости собственных желаний и притязаний в процессе общения и взаимодействия индивида с окружающей его действительностью с ближайшей социальной средой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Андреев, В. И. Конфликтология / В.И. Андреев – М.: Нар. образование, 1995. –122 с.
2. Грешнев, Д. В. Психологические особенности внутриличностного конфликта / Д.В. Грешнев: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – Тамбов, 2002. – С.12.
3. Левин, К. Динамическая психология: Избранные труды / К. Левин – М.: Смысл, 2001. – 572 с.
4. Фрейд, З. Введение в психоанализ / З. Фрейд; [пер. С нем. Г. В. Барышниковой]. – Москва: Издательство АСТ, 2016. – 544 с.
5. Григолаева, В.В. Бессознательное и установка / В.В. Григолаева // Вопросы психологии. - 1984. - №3. –С. 145-146.
6. Елизаров, С. Г. В. Особенности личностной и социальной идентификации молодежных лидеров-организаторов в условиях образовательной среды / С. Г. Елизаров, А. В. Андросова // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – Курск, 2015. - №3 (35). - С. 194-195.

ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Жеглова София Александровна, студентка

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Конфликт - это столкновение двух или более мнений в отношении одной и той же ситуации. Есть множество форм и видов разрешения общественных конфликтов, но у каждого из них есть свои положительные и отрицательные стороны. К каждому конфликту нужен индивидуальный подход, а иногда не обойтись и без помощи специалиста.

В данной статье рассматриваются пути и способы разрешения социальных конфликтов, что актуально поскольку конфликты в обществе неизбежны, а разрешение их достаточно сложный процесс. Без определенных знаний устранить причины конфликта бывает довольно сложно. Как раз таки для этого существует медиация - одна из технологий альтернативного урегулирования споров с участием третьего независимого лица, обладающего необходимыми знаниями и навыками.

Социальный конфликт представляет собой оппозицию двух или более индивидов в отношении мнений, ценностей или поведения.

Конфликтная спорная ситуация является предпосылкой для появления конфликта, возникающая при несовпадении личностных интересов, стремлении достигнуть противоположные цели. То есть, конфликтная ситуация - условие конфликта. Для перехода ситуации в конфликт нужен толчок. [1]

Как правило, в конфликтной ситуации оппоненты не имеют желания или возможности пойти на диалог друг с другом, тогда одним из первых этапов урегулирования конфликта можно обратиться к следующим методам:

1. Метод «выхода чувств», который представляет собой возможность оппонентов высказать все друг другу, тем самым снизив эмоционально-психологическое напряжение, что приводит к наибольшей предрасположенности к конструктивному урегулированию конфликта.

2. Метод «положительного отношения к личности» говорит о том, что человек, принимающий участие в конфликте, всегда страдает, будь он прав или виноват. Следовательно, ему нужно показать свое сочувствие и положительно отозваться об оппоненте и его качествах, в свою очередь, он будет стараться оправдать положительную оценку и найти конструктивный способ разрешения конфликта.

3. Метод «вмешательства авторитарного третьего» следует из того, что личность, находящаяся в конфликте, зачастую не воспринимает сказанных оппонентом положительных слов, тогда можно прибегнуть к помощи некоего третьего, пользующегося доверием адресата. [2]

Помимо этого, среди способов разрешения социальных конфликтов можно назвать следующие:

- уклонение, т.е. отсутствие желания принимать участие в разрешении конфликта;
- приспособление, т.е. желание смягчить конфликт, уступая оппоненту;
- конфронтация, т.е. достижение собственных целей без учета интересов оппонента;
- компромисс, т.е. разрешение конфликта путем достижения соглашения, договоренностей;
- сотрудничество, т.е. обоюдный поиск разрешения конфликта, которое охватывает интересы всех сторон. [3]

Вторжение в естественный ход конфликта должно быть произведено только профессионалами, т.е. они должны обладать информацией о возникновении конфликта, его развития и, как следствие, завершения, а также стремиться разрешить конфликт не конфликтными способами, убедить стороны отказаться от своих намерений, не допускать борьбы. [4]

Управление конфликтом представляет собой деятельность, осуществляемую на всех этапах возникновения, развития и завершения его и включает: диагностику, профилактику, ослабление, урегулирование и разрешение. Таким образом, управление конфликтом - целенаправленное воздействие, с помощью которого происходит устранение причин, из-за которых возник конфликт, или же коррекция поведения индивидуумов, участвующих в конфликте. [5]

Разрешение конфликта - устранение предпосылок возникновения конфликта, либо изменение целей оппонентов.

Средством предупреждения конфликтов является взаимодействие с собеседником на равных, т.е. необходимо ориентироваться на его состояние и чувствовать какая степень зависимости будет для него комфортной. На основании этих данных нужно поддерживать баланс взаимозависимости.

Любая из тех ситуаций, где один индивидуум принимает на себя либо слишком большую, либо слишком маленькую ответственность за выполнение какой-либо определенной работы с большой вероятностью может подтолкнуть к разжиганию конфликта. Чтобы разрешить такой конфликт надо равномерно распределять ответственность. [6]

Подводя итог данной статьи, следует сказать, что управлять конфликтом может лишь тот, кто может управлять собой. Обучение данному навыку доступно лишь посредством личного опыта, в процессе личностного роста и саморазвития. Умение разрешать конфликты и устранять причины их возникновения необходимо каждому, кто живет в обществе и взаимодействует с ним.

Данная статья рассматривает различные способы урегулирования спорных ситуаций самостоятельно и путем применения медиации. Необходимо помнить, что к каждому конфликту нужен индивидуальный подход, поэтому к выбору формы разрешения спора нужно отнестись с должной ответственностью, учитывая множество аспектов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Светлов, В.А. Конфликт и эволюция. От генетических конфликтов к конфликту поколений [Текст]: учебное пособие/ В.А. Светлов. - Москва: Высшая школа, 2018. - 602 с.
2. Иванова, О.А. Конфликтология в социальной работе [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата/ О.А. Иванова, Н.Н. Суртаева. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 282 с.
3. Шарков, Ф.И. Общая конфликтология: [Текст]: учебник для бакалавров/ Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский. - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.
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. Прикладная конфликтология [Текст]: учебное пособие/ - М.: Харвест, 2018. - 624 с.
6. Авдеев, В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций [Текст]: учебное пособие/ В.В. Авдеев. - М.: Авторское издание, 2018. - 1983 с.
6. Мартин, Дэвид Трудный разговор. Как справляться с затруднительными ситуациями [Текст]: практикум/ Дэвид Мартин. - М.: Амалфея, 2018. - 224 с.

КОНФЛИКТЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ РЕШЕНИЕ

Илюхина Екатерина Александровна

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье раскрывается понятие конфликта и причины его возникновения. Рассматриваются способы и методы разрешения конфликтов. Конфликт-это столкновение разнонаправленных целей, интересов, позиций, мнений и взглядов, выраженное в обостренной, жесткой форме.

К сожалению, конфликты является неотъемлемой частью в современной жизни, это связано с многими факторами, одной из причин является характер человека [1]. У каждого сформирован свой взгляд на ту или иную ситуацию, свое восприятие и свое видение. Говоря о конфликтах, обычно возникает ассоциация с враждебностью, агрессией и спорами, но в большинстве случаев конфликты выступают помощником в выявлении скрытых проблем и принятию обоснованных решений. И для мирного существования в социуме необходимо с малых лет учиться решать конфликты мирным путем. Не акцентируя внимание на малейших разногласиях, увеличивается риск недоверия и враждебности между ребенком и педагогом [2].

Причиной педагогических конфликтов может быть: недостаточная профессиональная пригодность учителя, незнание основ конфликтологии, отсутствие необходимых коммуникативных способностей, зависимость от собственных проблем и настроения [3].

Конфликт это своего рода столкновение несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятой личности, группы, которое тесно связано с резкими негативными эмоциональными переживаниями.

Конфликты делятся на три вида:

1. Внутриличный - т.е. происходит борьба примерно равных по стилю влечений, мотивов и интересов личности.
2. Межличностный - действующие индивиды стремятся реализовать в своей жизнедеятельности взаимоисключающие цели.
3. Межгрупповой. В этом случае в конфликт вступают уже социальные группы, преследующие несовместимые цели и препятствующие друг другу мирному сосуществованию.

Исследователи Ф.М. Бородкин и Н.М. Коряк составили следующую формулу конфликта: Конфликт = Конфликтная ситуация + Инцидент.

Основу конфликтной ситуаций составляют противоречия, являющиеся первоопределяющей причиной конфликта. Так как конфликтная ситуация складывается постепенно, в процессе ее развития определяется и распределяются позиции участников конфликта. Среди них могут быть лидеры, инициаторы, как пассивные так и активные сторонники. С психологической стороны конфликтная ситуация всегда характеризуется напряжением, эмоциональной нестабильностью и является побуждением к действию. Самое страшное здесь – это 1) недоверие; 2) манипуляция; 3) безысходность положения.

Конфликтная ситуация всегда предполагает открытое столкновение участниками, т.е. инцидент. Его роль заключается в овладении предметом конфликта. Такое положение делает конфликт зримым, а его участников еще активнее, чем при конфликтной ситуации. Если она не будет разрешена, всякая конфликтная ситуация предполагает инцидент.

Н.Е. Щуркова выделяет следующие способы разрешения педагогического конфликта :

- Юмор. Решение конфликта таким путем способствует к быстрому разрешению, но не всегда искореняет проблему полностью.
- Психологическое поглаживание. Выражение любви, нежность, ласка, одобрение, выделение положительных черт противника- все это поможет смягчить противника и улучшить отношения друг с другом.
- Компромисс-соглашение на основе взаимных уступок.
- Третейский суд. Незаинтересованное лицо может стать хорошим помощником, он может указать конфликтующим сторонам верное решение, которое они не заметили во время конфликта [4].

Методы разрешения педагогических конфликтов несколько отличаются от способов их разрешения.

1. Метод «выхода чувств». Оппоненту предоставляется возможность выплеснуть негативные эмоции психологу, педагогу, взамен получив эмоциональную поддержку и искреннее сочувствие.

2. Метод «эмоционального возмещения». Противник завуалировано рассматривается со стороны пострадавшего, которому требуется сострадание и похвала его лучших качеств.

3. Метод «авторитетного третьего». Авторитетное лицо для двух враждующих сторон выступает неким судьей в данном случае.

4. Метод «обнажения агрессии». Психотерапевт, педагог или психолог дает возможность двум враждующим сторонам в его присутствии выразить свою неприязнь.

Дальнейшее решение конфликта основывается на следующих методах :

- Метод «принудительного слушания оппонента». Каждый из оппонентов прежде чем ответить, должен с точностью повторить последнюю фразу враждующей стороны, тогда они внимательно выслушают друг друга.

- Метод «обмена позиций». Каждый из сторон пробует поставить себя на место оппонента.

- Метод «расширения духовного горизонта». Ссора нарочно записывается на диктофон или протоколируется, для дальнейшего анализа.

Все методы решения конфликта не должны ущемлять человеческое достоинство и служить духовному росту личности [5].

В разрешении конфликта многое зависит от самого преподавателя. Разрешение конфликта - это совместная деятельность его участников, направленная на прекращение противодействия и решения проблемы. Важно обращать внимание, что проблему, из-за которой возник конфликт лучше решать сообща, так как это способствует выявлению и признанию собственных ошибок, анализу собственных ошибок.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Новиков Д.А. Методология управления [Текст] / Д.А.Новиков : М.: Кнорус, 2014.-142с.

2 Игошина И.А. Организационное поведение [Текст] / И.А.Игошина : М.: Инфа-М, 2014.-307 с.

3 Чумичева Р.М. Управление дошкольным образованием [Текст] / Р.М.Чумичева : М.Академия, 2014.-168с.

4 Шаталова, Н.А. Исследование психологических особенностей становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале // 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.

5 Щуркова Н.Е. Педагогическая технология [Текст]/ Н.Е.Щуркова : М.: Педагогическое общество России, 2002.-224с.

6 Рыданова И.И. Основы педагогики общения [Текст]/И.И. Рыданова : Минск: МГПУ, 1998.-341с.

КОНФЛИКТЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Иорданова Анастасия Владимировна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается понятие трудового конфликта, его сущность, а также анализируются различные подходы к рассмотрению трудового конфликта.

Конфликт, по сути своей, является реальным и объективным проявлением разногласий, которые постоянно существуют в жизни общества, потому что без них невозможно развитие ни отдельного человека, ни группы людей, ни общества в целом. Конфликт – это довольно острая фаза возможного разрешения противоречий посредством действий людей. Руководство такой способ поведения практикует чаще, чем большинство членов коллектива, так как руководители вынуждены использовать силовые функции в ходе своей профессиональной деятельности.

Многие конфликты можно отнести с определенной степенью условности либо к внешним, проявляющимся в прямом столкновении интересов, ценностей, мнений взаимодействующих людей или социальных групп, либо к внутриличностным конфликтам, образующимся из-за наличия конфликтующих желаний и мотивов личности. В профессиональной деятельности руководства внутренний конфликт проявляется как нерешительность и колебания в процессе конфликтной ситуации и до начала определенных действий. Можно предположить, что внутренние конфликты руководства, проявляющиеся в сложных системах общественных отношений, определяют стратегию поведения человека в определенной конфликтной ситуации при развитии и становлении внешнего (социального) конфликта [1].

Трудовые конфликты являются одним из типов социального конфликта, объектом которого служат отношения в процессе труда и условия их поддержания.

Формами трудовых конфликтов являются: митинги, демонстрации, забастовки и различные собрания.

Некоторые авторы относят термин «трудовой конфликт» к более общей концепции конфликта или социального конфликта, что приводит к утрачи-

ванию специфики непосредственно трудовых конфликтов по сравнению с другими конфликтами, в том числе с участием трудовых коллективов [2].

На протяжении всего советского периода наука просто игнорировала существование острых массовых трудовых конфликтов, уделяя особое внимание организационным или межличностным конфликтам на работе.

В настоящее время ведутся разговоры о создании некоей системы управления, которая порождалась бы объективной необходимостью и механизмами рыночных отношений, связанных с направленностью предприятия на спрос и потребности рынка, на потребности отдельных людей. Одним из приоритетов в создании эффективной системы управления является изучение и рассмотрение причин возникновения конфликтов в организациях и путей их успешного урегулирования [3].

Кризисные процессы в организациях отражаются на морально-психологическом климате (это стабильное эмоционально-нравственное обстановка социальной группы, отражающая общий настрой людей, занимающихся совместной деятельностью, их взаимоотношения, общественное мнение касательно важнейших человеческих ценностей [4]) как в отделах, так и целиком в организации. В то же время в рядах обычных рабочих и управляющих различных уровней наблюдаются депрессивные состояния, увеличивается степень конфликтов в трудовых коллективах.

Понятие «конфликт» ассоциируется с деструктивным началом, но, что самое важное, оно вызывает интеграционный воздействие, укрепляя единство внутри группы, упрощая согласие в понимании насущных проблем и путей их решения, усиливает инновационный резерв конфликтующего субъекта (небольшой группы, подразделения или организации целиком).

Конфликт как социальный феномен рассматривается впервые в работе А. Смита «Исследования о природе и причинах богатства народов» [5]. По словам ученого, конфликт основан на разделении общества на классы и экономическом соперничестве между ними.

Анализируя различные подходы к рассмотрению трудовых конфликтов, становится ясно, что конфликт принимается учеными как неотвратимый, существенный и решающий фактор развития любых трудовых отношений. Предполагается, что именно конфликт открывает путь к инновациям, благоприятствует образованию новой степени взаимопонимания и взаимодействия. Но в то же время конфликт может стать причиной уничтожения социально-трудовых связей. Неблагоприятным последствием трудового конфликта может стать снижение качества производимых продуктов, производительности труда, повышение уровня текучести кадров, увеличение количества травм и профессиональных заболеваний. В результате, ученые пришли к выводу, что следует научиться правильно управлять конфликтами, уметь решать их и направлять в правильном для организации течении [6; с.126].

В России ситуация сложилась таким образом, что все наиболее важные вопросы трудового регулирования решаются на местном уровне, и по-

скольку профсоюзы присутствуют в очень небольшой части организаций, получается, что способность представлять и защищать интересы работников этой организации во многом затруднена.

Неблагоприятной тенденцией в становлении трудовых отношений является расширение нетрадиционной, непостоянной занятости, в особенности, наемного труда. Данная мера дает возможность работодателям не обращать внимания на требования профсоюзов и максимально снизить стоимость рабочей силы. По большому счету, распространенность таких действий стремительно ослабляет социальную защиту работников в области трудовых отношений и в то же время делает борьбу за соблюдение социальных и трудовых прав менее эффективной.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Панина, Е.С. Трудовые конфликты на предприятии // Основы экономики, управления и права [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-konflikty-na-predpriyatiyah> (дата обращения 23.04.2019)
2. Александров, Ф.О. Социально-трудовой конфликт: понятие и подход к урегулированию / Ф.О. Александров, И.Г. Постоленко // Исследовано в России: электр. журнал.
3. Сорочайкин, А.Н. К построению общей теории управления персоналом [Текст] / А.Н. Сорочайкин, В.М. Цлаф // Вестник СамГУ. Сер.: Экономика и управление. 2012. № 1(92). С. 98-107.
4. Панина, Е.С. Нравственный аспект в работе управления персоналом // Экономика, управление и право в современных условиях: международ. сб. ст. / под общ. ред. В.Б. Тасеева. Самара: Издательство «Самарский университет», 2012. Вып. 5 (17.). С. 72-77.
5. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит.- М.: ЭКСМО, 2007.
6. Никитина, Е.А. Динамические особенности рефлексивно-смысловых механизмов регуляции состояния психического выгорания у педагогических работников в аспекте внутрипрофессиональной дифференциации: структурно-процессуальный подход [Текст] / Е.А. Никитина, Л.Н. Молчанова, А.А. Кузнецова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №2. С. 125-132.

МЕЖГРУППОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

Князев Никита Владимирович, бакалавр

Бойко Екатерина Ивановна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Статья посвящена исследованию основных видов межгрупповых конфликтов среди студенческой молодежи. Авторы рассматривают основные причины конфликтов, критерии выделения межгрупповых конфликтов в студенческой среде.

Межгрупповой конфликт – противоборство, в котором в роли одной стороны выступает коллектив или отдельная личность [1, с. 35].

В студенческой среде часто возникают различного рода конфликты. Они могут проходить как внутри учебного заведения, так и за его пределами. Студенческие конфликты поражают своей масштабностью и своим разнообразием. Так как, в современных студенческих группах единственной сферой совместной деятельности – демонстрации точек зрения членов группы и их столкновения, а значит, и возникновения конфликтов, – является общение, то это и определяет фактическое отсутствие объективной составляющей конфликтов и наличие значительного негативного эмоционального отношения оппонентов друг к другу.

Причинами конфликтов в студенческих группах обычно являются личные антипатии, различие точек зрения на содержание групповых ценностей, а также состояние высокого психического напряжения членов группы. Но более всего они связаны с учебным процессом и с личными причинами социального и психологического характера [1, с. 37].

Для межгрупповых конфликтов наиболее простыми и рациональными представляются два критерия их дифференциации:

- 1) По субъектам.
- 2) По объекту конфликта [2, с. 3-4].

Любой конфликт, в том числе и межгрупповой, – это прежде всего отношение между противоборствующими сторонами. Общественные отношения классифицируются в социальных науках: по субъекту (кто вступает в отношения) и по объекту (по поводу чего данное отношение возникает).

Причем два указанных ряда отношений хоть и различны, так как выделены по разным основаниям, но могут и пересекаться. Классовые отношения, например, ясно отсылают нас к первому основанию: кто, какие именно социальные группы соотносятся. Но если поинтересоваться сутью классовых отношений и спросить, какого типа эти отношения – экономические, политические, или идеологические, — ответ будет комплексным – и те, и другие, и третьи. Ведь отношения между классами складываются и по поводу собственности на средства

производства (экономические), и по поводу завоевания государственной власти (политические), и в части отстаивания идеологических ценностей. Или национальные отношения. Название свое они получают по субъекту (соотносятся нации), а содержание – по объекту, то есть по поводу чего они складываются. Если национальные группы делят материальные ресурсы, отношения между ними становятся экономическими, если, — власть и территорию – политическими и т.д.

Та же история и с межгрупповыми конфликтами. Их можно формально разделять по субъектам конфликтных отношений. Кто, собственно, конфликтует: классы, сословия, нации, профессиональные группы, отраслевые, территориальные, элитные, демографические и пр. Получится соответствующая группировка конфликтов:

- ✓ Классовые,
- ✓ Сословные,
- ✓ Национальные,
- ✓ Территориальные,
- ✓ Социальнопрофессиональные,
- ✓ Поколенческие (отцы и дети),
- ✓ Родовые или клановые и т.д. [3, с. 262-265].

Позитивные функции или функциональные последствия конфликта между группами возникают в результате усиления результативности деятельности всей организации. В условиях конфликтного взаимодействия происходит активизация деятельности в рамках отдельно взятой группы, которой надо доказать свою состоятельность, превосходство над другими, более высокое качество работы, что не может не отразиться на общей результативности. Благодаря внутригрупповым противоречиям осуществляется развитие группы и ее переход на более высокий уровень [4, с. 34-39].

Межгрупповые конфликты преследуют нас в повседневной жизни. Зачастую человек даже может не подозревать в какое количество межгрупповых конфликтов он может быть включен [5, с. 143]. Часто конфликты возникают из-за того, что одному подчиненному отдают указания многочисленные начальники. Естественно, что все поручения могут переплетаться, не согласовываться между собой. В такой ситуации подчиненный должен научиться ранжировать распоряжения по степени их важности и времени, затраченного на их выполнение, или браться за всё подряд. Как правило, приоритет отдается, прежде всего, тем начальникам, невыполнение поручений которых в срок, может привести к неприятным последствиям. В ущерб попадают наиболее актуальные в данный момент задания. Всё это приводит к ошибкам, носящим вынужденный характер, а далее к конфликтам, так как подчиненный действует вследствие слабых представлений о системе производственных связей [1, с. 35-40].

Таким образом, можно констатировать, конфликты в повседневной жизни всегда привлекают к себе большое внимания и имеют особое значение,

влияющее на психическое и эмоциональное состояние. Они могут очень серьёзно повлиять на жизненные успехи, на социальное положение в обществе. Конфликты естественны между группами. Однако важным здесь остается их разрешение. Если коллектив видит наличие конфликта, тогда он должен приложить все силы по устранению спора. И главное здесь – это желание сотрудничать. Поскольку организации находятся в непосредственной зависимости друг от друга, им нужно помнить о том, что сохранность деятельности людей позволит продолжать существовать им лично. Таким образом, сотрудничество – это учет мнений оппонентов, забота об их интересах, не отказываясь при этом от своей позиции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

17. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
18. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 3-4.
19. 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.
20. 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.
21. 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.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Конорев Алексей Владимирович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье обоснована необходимость применения медиации в строительной отрасли как способа уменьшения конфликтности. Описаны основные причины и особенности конфликтов в строительстве.

Проблема медиации в строительной отрасли является весьма актуальной, поскольку эта отрасль, объединяющая большое количество людей, работающих и взаимодействующих с ней, имеет наибольший потенциал как для развития конфликтов, так и для возможности применения медиации и иных альтернативных форм урегулирования споров.

Строительная деятельность определяется как деятельность по возведению новых зданий, сооружений и иных объектов, а также расширению и реконструкции существующих предприятий, зданий и сооружений. В строительном процессе участвуют не только собственно строители, но и заказчики, проектировщики, инвесторы.

Отсюда можно сделать вывод о том, что сфера строительных правоотношений – одна из сложных областей правового регулирования. А судебные споры, касающиеся строительной деятельности, не только сложны, но и дорогостоящи как для сторон, так и для государства.

Поэтому медиация в строительстве и на ранних стадиях зарождения конфликтов, и на последних этапах развития судебных споров выступает действенным способом уменьшения конфликтности в отрасли, в отношениях с партнерами, снижения финансовых, материальных и временных потерь. Ведь медиация в широком смысле – это достигаемое за счет переговоров умение приходить в конфликтах и спорах к согласию, взаимовыгодному решению для конфликтующих сторон [1].

Вопросы процедуры медиации, как и вообще различные элементы альтернативных внесудебных процедур разрешения споров с использованием института посредничества, содержательные и процессуальные аспекты данной проблемы рассматривались отечественными и зарубежными учеными. Весомый вклад в исследование медиации и иных институтов процессуального права 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. Мета, Дж. Ниренберг, Е. И. Носырева, Р. Фишер, Б. Христоф, А. Н. Чумиков, Н. С. Шатихина, Ц. А. Шамликашвили, У. Юри, В. Ф. Яковлев [2].

В судебной практике выделяются несколько основных причин возникновения споров в строительной отрасли:

- срыв сроков строительства и взыскание санкций за их нарушение;
- ненадлежащее качество работы и отказ от гарантийного обслуживания;

- несоответствие работ проектно-сметной документации и требованиям нормативно-технической документации;
- ответственность за непредвиденные обстоятельства;
- причинение ущерба третьим лицам;
- простои, переработки и обоснование увеличения стоимости;
- невыполнение работ после получения оплаты;
- неоплата проведенных работ;
- возврат авансовых платежей за работы, которые не произведены;
- несоблюдение обязательных требований законодательства при заключении договоров.

В особенностях возникновения конфликтов и правовых споров можно выделить ряд аспектов. Во-первых, с течением времени споры приобретают комплексный и, как правило, многосторонний характер, что приводит к увеличению времени рассмотрения и большим финансовым затратам для их судебного разрешения. Отсюда можно сделать вывод, что квалифицированное медиативное сопровождение строительных проектов и объектов с самого начала выстраивания отношений строителей с их партнерами способно предотвратить перерастание конфликтов в многолетние судебные тяжбы [3].

Во-вторых, при разрешении споров в суде каждая из сторон основное время затрачивает либо на доказывание виновности другой стороны, либо на оправдание себя. В такой жесткой обстановке состязательности судебного процесса партнерский характер отношения сторон перетекает в острое противостояние и соперничество. А ведь строительство должно быть нацелено на созидание и сохранение добрых деловых отношений. Такие же цели преследует и медиация [3].

В-третьих, судебное разрешение строительных споров сопровождается проведением одной или нескольких судебных экспертиз (строительно-технической и др.), что приводит к значительным временным и финансовым расходам. В таких случаях медиация выступает в роли помощника, так как необходимость в экспертизах может отпасть. Такая практика применяется во многих государствах мира [4].

В-четвертых, преимущество медиации в строительстве заключается еще и в следующем. Никто другой, кроме самих строителей и их партнеров, не знает тонкостей и нюансов взаимоотношений между ними. Поэтому люди, помогающие договориться, или медиаторы, должны быть непосредственно причастны к строительной деятельности. Например, в Финляндии в службе медиации Ассоциации строителей указано, что один из медиаторов должен иметь опыт работы в сфере строительства [5].

Отдельные сложные по своему содержанию судебные строительные споры в зарубежных странах совмещаются с так называемой судебной медиацией. Эта разновидность распространена в Англии, США, Японии, Хорватии и некоторых других странах. Суд обладает правом устанавливать судебную процедуру и отправлять дела на медиацию, иногда даже без

согласия сторон. Так, в Японии, чтобы расширить использование судебной медиации, Верховный суд вынужден проводить политику по активному вовлечению панели медиаторов для оценки дела и прогнозирования результатов его разрешения. Такая панель состоит из судьи и двух медиаторов, исследующих вопросы права, бизнеса, строительства и пр. Суд приглашает медиаторов с учетом их профессиональной принадлежности. Принятый «в итоге медиативный протокол может быть исполнен» [6].

Отдельные подобные примеры имеются и в практике судов Российской Федерации. Причем доступность медиации выражается в возможности ее применения судами на различных процессуальных стадиях. Медиация охватывает «все больше сфер различных правоотношений (коммерческие, трудовые, семейные и т. д.)» [7]. Правоотношения в строительстве не исключение. Ведь переплетение взаимоотношений, регулируемых разными отраслями права, дают возможность благоприятного развития медиации в строительной отрасли, причем на взаимовыгодных условиях для сторон.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Каменков, В. С. Медиация в строительстве / В. С. Каменков // Юридический мир. - 2015. - № 10. - С. 23.
2. Каменков, В. С. Медиативное соглашение: правовая природа и значение / В. С. Каменков // Журнал российского права. - 2015. - № 8 (224). - С. 59.
3. Каменков, В. С. Медиативное соглашение: правовая природа и место в системе правовых договоров / В. С. Каменков // Актуальные проблемы гражданского права. - 2015. - №1 (5). - С. 93.
4. Эрвасти, К. Судебная медиация в законодательстве и на практике / К. Эрвасти // Российский ежегодник гражданского и арбитражного процесса. - 2013. - № 10-11. - С. 487.
5. Шамликашвили Ц. А. Основания медиации (Медиация как область научных исследований) / Ц. А. Шамликашвили, С. В. Харитонов // Вестник федерального института медиации. - 2017. - № 1. - С. 30.
6. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. - Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. - С. 34.
7. Чернышова, О.В. Сравнительная диагностика различных видов педагогических специальностей в целях профориентации [Текст] / О.В. Чернышова, А.Н. Воробьев // Психология и образование. Современное состояние, проблемы, перспективы: тезисы докладов Республиканской научно-практической конференции. - Курск, 1995. - С. 43.

**АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ И ДИНАМИКИ РАЗВИТИЯ
КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ**

Коптев Дмитрий Сергеевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассмотрены процессы возникновения конфликтной ситуации, проведен анализ их структуры и динамики развития

Структура конфликтного процесса – это объединение его устойчивых связей, обеспечивающих целостность, функционирование данной системы в течение определенного промежутка времени в социокультурном пространстве. Простейшая модель, описывающая любой конфликт, представлена на рисунке 1.

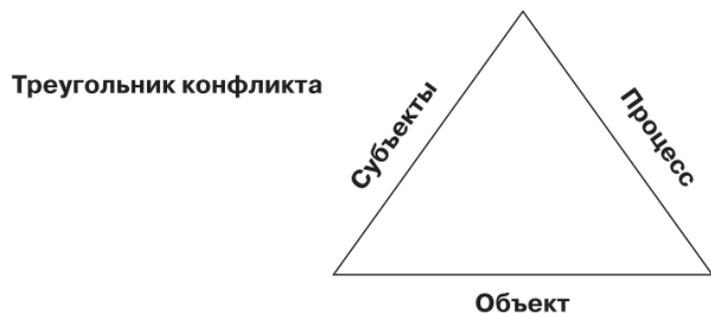


Рисунок 1 – Простейшая описательная модель конфликта

Субъектами конфликта могут являться: люди, личности и организации, физические и юридические лица, социальные группы, органы власти и управления, бизнес-структуры, этносы, партии, государства. Любой конфликт подразумевает наличие двух противоборствующих сторон.

Объект конфликта – область, на которую направлены действия субъектов конфликтного противоборства. Объектом конфликта могут выступать жизнь, материальные ценности, деньги, ресурсы, власть, информация, территория, пространство, земля, вода, разные культуры, духовные ценности, к обладанию которыми стремятся обе стороны в процессе конфликта.

Динамика (процесс развития) конфликта показывает, на какой стадии находится конфликт, как он развивается во времени. В динамике конфликта можно выделить следующие стадии: 1) появление противоречий, возникновение конфликтной ситуации; 2) противоборство, эскалация; 3) разрешение конфликта, его завершение.

Динамика конфликта зачастую включает в себя несколько периодов, этапов, стадий конфликта, следующих один за другим в определенной последовательности. В литературе существует несколько моделей развития конфликта. Модель развития конфликта, предлагаемая в работе (см. таб. 1), базируется на известных в научной литературе моделях [1, 2, 3].

Таблица 1 – Модель становления конфликта

Стадии развития конфликтной ситуации	Этапы зарождения конфликта
Конфликтная ситуация	1. Появление конфликтной ситуации 2. Наличие сигналов конфликта 3. Осознание причины конфликта
Эскалация конфликтного противоборства	4. Ведение открытых действий друг против друга 5. Информационное и энергетическое противоборство
Завершение (трансформация конфликта)	6. Окончание конфликта 7. Послеконфликтный период

Стадия зарождения конфликта представляет собой довольно скрытый период и включает конфликтную ситуацию. На данном этапе у участников конфликта происходит осознание интересов друг друга, а так как интересы пересекаются, на фоне этого появляется враждебность между ними [4]. Конфликт набирает обороты постепенно, и не всегда конфликтная ситуация перерастает в открытое, публичное противоборство.

Стадия развития (эскалации) конфликта – начало публичного конфликтного противоборства, действия сторон друг против друга, проявление агрессии. Задействуются все имеющиеся у противников ресурсы.

Стадия трансформации подразумевает разрешение конфликта для чего могут быть задействованы посредники или медиаторы. Постконфликтная ситуация заключается в нормализации отношений или перерастании конфликта в другое противоборство.

В динамике конфликта можно выделить семь основных этапов:

1. Конфликтная ситуация;
2. Сигналы конфликта;
3. Осознание интересов и препятствий каждой из сторон конфликтной ситуации, враждебность;

4. Начало явного противоборства, появление у сторон действий друг против друга, активное проявление агрессии.

5. Эскалация конфликта. Данная стадия характеризуется информационным и энергетическим противостоянием.

6. Завершение конфликта;

7. Послеконфликтная ситуация. Данный этап характеризуется возможностью развития конфликта в двух противоположных направлениях: а) нормализация отношений (сотрудничество); б) возникновение непримиримых отношений (конфронтация).

Таким образом, необходимо отметить, что на каждом из указанных этапов развития конфликта он будет сосредоточен в определенной точке пересечения интересов, где преобладающее значение имеют следующие моменты:

- во-первых, качественная оценка имеющихся ресурсов и позиций сторон до вступления в конфликт;
- во-вторых, степень осознания собственных интересов и готовность пойти на риск ради их осуществления;
- в-третьих, восприятие противостоящими сторонами друг друга, способность учитывать интересы оппонента.

Развитие конфликта можно считать нормальным, если каждая из сторон способна учитывать интересы оппонента, вносить коррективы в предшествующую систему взаимоотношений [5]. Однако в реальной жизни такое происходит нечасто и, прежде всего, преобладает силовая модель развития конфликта. Негативные отзывы и ориентация только на собственные интересы вызывает ответные меры у оппонента для защиты своих интересов. Конфликтующие терпят ущерб, исходная причина конфликта нередко вытесняется из сознания, каждая из сторон вырабатывает свою интерпретацию конфликта. Возникает патовая ситуация, когда каждая сторона воспринимает предложения и действия, направленные на выход из кризиса, в качестве одностороннего выигрыша противоположной стороны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология: управление развития конфликтами: структуры учебник основанны для образ вузов [Текст] / Ю.Ф. Лукин. – М.: Академический Проект; Гаудеамус, 2007. – 799 с.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Ши пи лов. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
3. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология: учебник/ И.Е. Ворожейкин, А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: ИНФРА-М, 2000.
4. Харзеева, С.Э. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. - № 2 (35). – С. 168-174.
5. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни) [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». - 2015. - №4 (17). С.129-136.

СТРАТЕГИИ ПРЕОДОЛЕНИЯ СТРЕССОВЫХ СИТУАЦИЙ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТОВ

Копылова Татьяна Юрьевна, доцент

Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию степени выраженности у студентов стратегий преодоления стрессовых ситуаций, таких как активные и пассивные, прямые и непрямые, просоциальные и асоциальные.

Психологические проблемы и стрессы являются неотъемлемой частью как жизни в целом, так и любой профессиональной деятельности, в частности. Поэтому представляется важным исследование способности студентов к преодолению стрессовых ситуаций, в частности, индивидуальных стилей преодолевающего поведения [1; 2; 3]. Психологическое предназначение преодолевающего поведения состоит в том, чтобы ослабить воздействие стрессовой ситуации, как можно лучше адаптировать человека к ее требованиям и помочь овладеть ею, ослабив или смягчив эти требования [4; 5; 6]. Для изучения особенностей преодолевающего поведения студентов использовался опросник С. Хобфолла «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» [7]. В исследовании принимали участие 110 студентов 2 курса факультета строительства и архитектуры и факультета фундаментальной и прикладной информатики.

Рассмотрим полученные результаты с помощью таблицы 1 (см. ниже).

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций в таблице обозначены следующими цифрами (в скобках указана конкретная модель поведения испытуемого): 1 – активная стратегия (уверенные независимые действия); 2 – просоциальная стратегия (вступление в социальный контакт); 3 – просоциальная стратегия (поиск социальной поддержки); 4 – пассивная стратегия (осторожные действия); 5 – прямая стратегия (импульсивные действия); 6 – пассивная стратегия (избегание); 7 – непрямая стратегия (манипулятивные действия); 8 – асоциальная стратегия (асоциальные действия); 9 – асоциальная стратегия (агрессивные действия).

Представленные данные свидетельствуют о том, что почти половина испытуемых (43%) демонстрируют высокую степень выраженности таких стратегий преодолевающего поведения, как пассивная (проявляющаяся в избегании) и асоциальная (проявляющаяся в агрессивных действиях). Кроме того, примерно для трети опрошенных студентов характерна высокая степень склонности к использованию в стрессовых ситуациях прямой стратегии (проявляющейся в импульсивных действиях) и другой асоциальной стратегии (проявляющейся в асоциальных действиях).

Таблица 1. Степень выраженности преодолевающих стратегий у студентов 3 курса, обучающихся техническим специальностям
(количество студентов представлено в %)

Стратегии Степень вы- раженности	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Высокая	14	12	24	22	33	43	16	32	43
Средняя	55	42	23	46	44	47	53	37	39
Низкая	31	46	53	32	23	10	31	31	18

Указанные результаты можно объяснить тем, что практически 80% опрошенных составляют юноши, которые в большей степени, чем девушки, могут быть склонны к импульсивным, агрессивным и асоциальным действиям. Тем не менее, полученные данные показывают, что формы поведения испытуемых в стрессовых ситуациях далеко не всегда являются оптимальными и конструктивными.

Почти треть опрошенных демонстрируют низкую степень выраженности активной стратегии преодолевающего поведения (проявляющуюся в уверенных, независимых действиях). Для практически половины опрошенных студентов характерна низкая степень выраженности просоциальных преодолевающих стратегий.

Полученные результаты свидетельствуют о целесообразности просветительской, психопрофилактической и развивающей работы со студентами, способствующей формированию у них навыков эффективного поведения в трудных и стрессовых ситуациях. Результаты опроса испытуемых, направленного на выяснение того, в каких психологических тренингах они хотели бы участвовать, также указывают на актуальность данной проблемы. Более трети опрошенных студентов (38%) выразили желание участвовать в тренинге, посвященном развитию стрессоустойчивости и способности к эмоциональной саморегуляции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Копылова, Т.Ю. Морально-психологическое здоровье студенчества и качество высшего профессионального образования / 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.
2. Копылова, Т.Ю. «Стратегия» как психологическая категория и характеристика психического самоуправления / Т.Ю. Копылова // Известия Юго-Западного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. – 2014. – № 1. – С. 107-110.
3. Ворошилова, О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.Л. Ворошилова // Психолого-педагогические инновацион-

ные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. – 2010. – С. 17-19.

4. Сандомирский, М.Е. Защита от стресса [Текст]: / М.Е. Сандомирский. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 336 с.

5. Шейнов, В.П. Как управлять собой [Текст]: / В.П. Шейнов. – 2-е изд. – Минск: Харвест, 2007. – 608 с.

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

7. Солонкина, О.В. Психодиагностика в социально-культурном сервисе и туризме [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности сервиса / О. В. Солонкина, Д. М. Рамендик. - 2-е изд., стер. - Москва: Академия, 2007. - 221 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Корнеев Кристиан Кириллович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Исследованы сущность и принципы различных форм разрешения конфликтов в различных сферах деятельности, проанализированы их актуальные проблемы, изучена процедура медиации, как способа разрешения конфликтов с участием третьей нейтральной стороны. Благодаря умелому и правильному сочетанию опыта медиационной работы и новых идей, получается добиться отличных результатов и найти рациональное решение.

Постановка проблемы в общем виде. Конфликты - естественная часть человеческой жизни: люди конфликтовать любят, в конфликтах люди крепчают, без конфликтов просто мало кто умеет жить. С другой стороны, цивилизованные люди хотят жить без ненужных конфликтов и имеют на это право. Там, где можно договориться, лучше договориться, а не конфликтовать.

Предупреждение и разрешение конфликтов сильно затрудняется тем, что каждый конфликт не похож на другой. Все конфликты - разные. Есть конфликты, в которых участвуем мы сами, и есть конфликты людей вокруг нас. Основные типы конфликтов, это конфликт опасности, конфликт препятствия, конфликт власти и конфликт статуса.

Существует пять основных стратегий по разрешению конфликтов: соперничество, компромисс, сотрудничество, уход и приспособление.

Каждый способ имеет свои принципы и сущность. В современном мире резко возрастает необходимость создания альтернативных путей разрешения конфликтов, потому что с развитием мира и человечества появляется

все больше видов конфликтов со своими уникальными особенностями и целями.

Выбор стратегии выхода из конфликта зависит от различных факторов. Обычно они указывают на личные особенности оппонента, уровень нанесенного ему ущерба и собственного ущерба, наличие ресурсов, статус оппонента, возможные последствия, серьезность решаемой проблемы, продолжительность конфликта.

Некоторых ситуациях хорошо подходит стратегия сотрудничества, в других – компромисса и т.д. Но при возникновении конфликта обязательным является его разрешение, а не уход от него или его подавление. Еще в 1942 г. американский социальный психолог М. Фолет указывала на необходимость разрешения (урегулирования) конфликтов, а не их подавления. Среди способов она выделила победу одной из сторон, компромисс и интеграцию. Под интеграцией понималось новое решение, при котором выполняются условия обеих сторон, причем ни одна из них не претерпит серьезных потерь. В дальнейшем данный способ разрешения конфликта получил название «сотрудничество».

Меняется время, меняются и умы людей, поэтому мы считаем, что проблема создания и применения новых способов разрешения конфликтов является актуальной.

Альтернативные способы разрешения споров представляют собой многообразие комплексов мероприятий, методов, механизмов, которые направлены на разрешение конфликта вне судебной системы либо в качестве ее дополнительного элемента. Перечислим наиболее распространенные виды: альтернативное урегулирование с участием третьей стороны и без ее участия. К первым относятся - медиация, примирение с участием омбудсмена, третейское разбирательство, примирительная комиссия; ко вторым – претензионная переписка, переговоры.

Наиболее эффективным способом урегулирования конфликтов, мы считаем медиацию. Медиация - это процедура примирения конфликтующих сторон путем их вступления в добровольные переговоры с участием третьей нейтральной стороны – медиатора (посредника) с целью достижения взаимопонимания и составления договора, разрешающего конфликтную ситуацию. Медиация как факт уже много веков существует в различных формах, и сегодня в своем современном виде пользуется популярностью и признанием в развитых странах вот уже несколько десятилетий. По статистике большинство мировых примирительных процедур с участием медиатора, а это более 80 % споров, разрешается заключением соглашения об урегулировании спора.

На данный момент такой способ является довольно новым для нашей страны. Поэтому изучение данной проблемы является важной и актуальной. Медиация особенно эффективна в тех случаях, когда необходимо восстановить или сохранить отношения между людьми, та как сохранение их взаимодействия являются обоюдовыгодным фактом. Медиация применя-

ется почти во всех сферах человеческой деятельности. Использование такого пути разрешения конфликтов очень удобно в сферах деятельности, где рассматриваются достаточно глобальные вопросы и затрагиваются интересы не только одного или нескольких человек, но и целые корпорации, страны, политических деятелей и народов в целом.

Современная медиация начала развиваться во второй половине XX века. Зародилась она в США, Австралии, Великобритании и странах Европы. Первоначально она применялась при разрешении споров в сфере семейных отношений. Позже такой способ стали применять и в других сферах деятельности, таких как коммерческая и публичная сферы. Для России урегулирование споров с помощью нейтрального посредника – новый способ разрешения конфликтов.

Медиация, как способ разрешения споров и конфликтов на разных уровнях и сферах деятельности имеет ряд своих достоинств, которые позволяют развиваться ей в нашей стране. Она позволяет не доходить до судебного разбирательства и урегулировать конфликты на начальном этапе. Она является достаточно простым и эффективным из разнообразных альтернативных способов разрешения конфликтов.

Преимущества медиации, как способа разрешения конфликтов в различных сферах деятельности человека:

1. Добровольность, так как осуществление такого способа подразумевает то, что стороны по своей воле решили вступить в переговоры с целью взаимопонимания и заключения мирного соглашения. Медиация позволяет сбалансировать интересы обеих сторон, чтобы сохранить их значимость и избежать неблагоприятных последствий.

2. Конфиденциальность. Медиация позволяет сторонам конфликта самим решать придавать огласке их проблем у или нет, заключают соглашение о соблюдении конфиденциальности.

3. Беспристрастность. Нейтральность – одна из ключевых характеристик лица, которое руководит процессом медиации. Медиатор никоим образом не заинтересован в разрешении дела. Он исполняет роль нейтрального помощника, а не судьи; он не дает советов, не принимает решений, одинаково нейтрально относиться к сторонам (он не заинтересован в выигрыше одной из сторон). Его цель – примирить конфликтующие стороны, а не вынесение решения в пользу одной из сторон.

4. Равноправие сторон. У всех участников конфликта есть одинаковые права на участия и принятии решений.

5. Длительность разрешения конфликтов. Медиация занимает гораздо меньше времени в процессе разрешения конфликтов в отличие от всех других способов.

Процесс развития медиации как альтернативного способа разрешения конфликтных ситуаций необратим в России в данном вопросе не является исключением. Для более благоприятного развития медиации необходимо предоставить гражданам, бизнесу, предпринимателям и юридическому со-

обществу информацию о медиации, обеспечить ее правильное понимание и тех положительных моментов, которые она предоставляет.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Крашенинников П.В. – Правовое урегулирование споров при участии независимых лиц – медиаторов. // РГ: «Юрист спешит на помощь», № 5, 2010г., май.

2. Кутюков Д. В. - Медиация как альтернативный способ разрешения конфликтных ситуаций [Текст] // Государство и право: теория и практика: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, апрель 2011 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 127-129. — URL <https://moluch.ru/conf/law/archive/37/53/> (дата обращения: 28.04.2019).

3. Шаталова, Н.А. Апробация социально-психологического тренинга в профессиональной подготовке менеджеров / Н.А. Шаталова // Психология XXI столетия. Т. 2 / под ред. В.В. Козлова. – Ярославль: МАПН, 2008. – С. 309–311.

4. Лысенко К.Н. – Медиация как способ разрешения конфликтов // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. Выпуск №2 (апрель-июль 2016).

5. Маврин О.В. - Технологии урегулирования конфликтов (медиация как эффективный метод разрешения конфликтов). – К.: Казанский университет, 2014.

6. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ

**ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ МЕДИАЦИИ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**

Куковьякин Николай Иванович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Болдовская Екатерина Анатольевна, учитель

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №38», г. Курск, Россия

В статье рассматриваются основные положения организации школьной службы примирения в образовательном учреждении. Обосновывается ее практическая значимость для разрешения конфликтных ситуаций в работе педагогов.

В настоящий момент школьная медиация в образовательных учреждениях оформилась в самостоятельное направление воспитательной работы. Процесс развития школьной медиации опирается на принципы добровольности и равных возможностей. В работе служб школьной медиации задействуются все участники образовательного процесса: дети, родители, педагоги [1].

Важной целью внедрения школьной медиации является создание такой атмосферы и таких условий в школе, чтобы у ребят не появлялось потребности выйти из школы для выяснения отношений. Любой обучающийся должен иметь возможность обратиться за помощью для решения разногласия в службу медиации своей школы и выбрать медиатора, с которым ему было бы удобно решать свою проблему – взрослого или кого-нибудь из школьников.

Участие учеников и взрослых в программах службы школьной медиации совершенствует навыки, важность которых в жизни сложно переоценить. Во-первых, это навыки общения: понимание границ, связей общения, понимание разницы между межличностными и объектными типами отношений и осознанное поддерживание именно межличностных отношений. Во-вторых, личностные навыки: самоконтроль, способность действовать в неясных условиях (придумывать идеи, проводить анализ ситуации, принимать решения). В-третьих, получение опыта решения споров: применение наиболее благоприятных стратегий поведения в конфликте, умение заметить в споре возможности для регулирования проблем, которые лежат в его основе [2,3].

К примерным этапам создания школьной службы примирения можно отнести:

1. а) Утверждение администрацией школы решения об организации Школьной службы примирения (ШСП);
- б) Выбор взрослых, которые будут вовлечены в работу будущей службы;
- в) Обучение команды взрослых.

2. а) Разработка функциональных ролей работника – руководителя службы примирения по созданию работы и будущих действий ШСП;
- б) Подписание указания об основании Школьной службы;
- в) Утверждение Положения о Школьной службе примирения в соответствии со стандартами медиации в направлении воспитательной работы.
3. а) Выбор учащихся для участия в базовом семинаре (учащиеся могут добавляться и на следующих этапах);
- б) Проведение базового семинара по медиации.
4. а) Рассмотрение и определение составом службы примирения преимуществ восстановительной медиации, которые будут внесены в образовательное учреждение;
- б) Медийные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки педагогического состава (классных руководителей, педагогов);
- в) Медийные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки родителей обучающихся;
- г) Медийные сообщения (презентации) для получения одобрения и поддержки обучающихся;
- д) Оформление информационного стенда. Создание плаката или статьи в школьной газете о создании Службы примирения, размещение данных и материала на школьном сайте.
5. а) Установление администрацией образовательного учреждения, куратором и учениками-медиаторами системы получения сведений о конфликтах;
- б) Доработка и согласование документов (на основе типовых), регулирующих качество работы службы (примирительный договор, заявка, регистрационная карточка и пр.)
6. Работа службы по решению поступающих спорных обстоятельств в соответствии с порядком работы медиатора. Заполнение регистрационного журнала для дальнейшего наблюдения. Написание отчетов по форме.
7. Исполнение супервизий по выполненным планам, оценивание соответствия проведенных программ стандартам восстановительной медиации и порядку работы медиатора.
8. Рассмотрение с администрацией и учителями успехов работы ШСП, возможностей её развития и воздействия службы на школьную жизнь.
9. а) Итоги, выводы и анализ опыта. Заполнение мониторинга работы службы;
- б) Поиск связей с другими структурами системы профилактики, создание порядка взаимодействия и учета итогов выполнения процесса;
- в) Определение связи с обществом медиаторов, другими службами примирения (взаимопомощь и обмен опытом, принятие участия в коллективных мероприятиях общества медиаторов).
10. Введение основ восстановительных практик в разнообразные воспитательные формы и мероприятия.
11. а) Прохождение тренинга для наставников;

б) Подготовка и обучение новых медиаторов, а также учеников и учителей школы восстановительной коммуникации и восстановительным практикам [4].

Метод школьной медиации считается инноваторским. Он используется в качестве альтернативного метода с целью разрешения споров и избегания острых конфликтных ситуаций среди участников образовательного процесса.

В Курской области принят комплекс мер, направленных на профилактику безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, защите их прав. Метод школьной медиации считается инноваторским, именно с ним связано внедрение региональной концепции развития до 2018 года сети служб школьной медиации с целью реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность. Участники спорных отношений в образовательном учреждении становятся все более заинтересованными в самостоятельном урегулировании возникающих противоречий при помощи медиации с целью выработки взаимоприемлемого и жизнеспособного решения по урегулированию конфликта на условиях взаимного уважения и принятия права каждой из сторон защищать свои интересы [5; с. 145].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Овчинникова, Т. С. Служба примирения в образовательном учреждении [Текст] / Т. С. Овчинникова, Г. А. Павлович. – Тюмень: Изд – во предпринимателя Заякина В. В. - 2008. – 54 с.
2. Коновалов, А. Ю. Школьная служба примирения [Текст] / А. Ю. Коновалов // Справочник заместителя директора школы. - №2 – 2008. – с.68 – 76.
3. Быкова, Л.В. Служба школьной медиации. Заметки практика [Текст] / Л.В. Быкова // Журнал «Прообраз». - №2 (4). – СПб.: Фонд поддержки образования. – 2016.
4. Лукманов, Е. В. Психология школьного конфликта [Текст] / Е. В. Лукманов // Справочник заместителя директора школы. - №5 – 2008. – с. 61 – 67.
5. 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.

ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ КАК ОДНА ИЗ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

Лысенко Сергей Николаевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

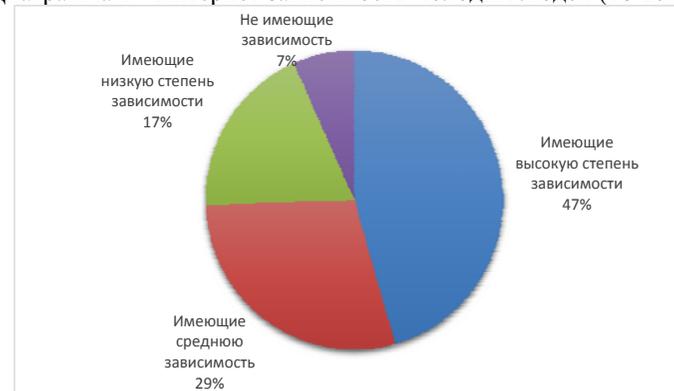
Данная статья посвящена анализу проблемы зависимости молодежи от сети Интернет. Автором рассматриваются различные методы борьбы с компьютерной зависимостью.

Интернет-зависимость - это поведенческая зависимость, при которой человек становится зависимым от использования Интернета или других онлайн-устройств в качестве неадаптивного способа справиться с жизненными стрессами и конфликтами .

Первое исследование данной проблемы было проведено английским психологом М. Шоттон в 1980-х годах. В нём приняли участие более 100 программистов и профессионально работающих с компьютерами людей, которые проявляли зависимость от компьютера. Исследование проводилось посредством опроса и интервьюирования испытуемых, применялись и стандартные психологические тесты, и специально разработанные для исследования опросники [1].

По утверждению М. Шоттон, аддикты воспринимают компьютер как конкурента, причём достаточно рационального и логичного. В настоящее время исследователи отмечают, что большая часть интернет - зависимых «сидит» в сети ради общения, что в итоге приводит к замене имеющихся в реальной жизни семьи и друзей виртуальными.

Диаграмма 1 - Интернет зависимость молодых людей (18-25 лет)



Текстовые сообщения, электронная почта, социальные сети и поисковые системы становятся все более важными в повседневной жизни всех современных людей. И хотя большинство из них могут легко отключиться от интернета и провести время с друзьями и членами семьи лично, некоторые

все же испытывают огромное беспокойство, когда они вынуждены быть без своих телефонов, компьютеров или планшетов [2].

Как и все зависимости, интернет-зависимость может привести к разрушительным последствиям как для самого человека, так и для его близких. Обязательное использование Интернета во всех аспектах жизни делает реальный мир для этого человека все менее значимой частью реальности. Если личные отношения, покупки, доход, учеба, общение, развлечения являются виртуальными, а не реальными, его или ее восприятие реальности может стать сильно искаженным. Это может привести к разрыву отношений, проблемам в учебе и снижению производительности труда, что может иметь печальные последствия для жизни человека и привести к большому количеству проблем [3].

Интернет-зависимость также может пересекаться с другими поведенческими зависимостями, такими как рабочая зависимость, телевизионная зависимость и зависимость от смартфона.

У тех, кто страдает интернет-зависимостью, часто возникают дополнительные проблемы, такие как нарушения сна, ухудшение зрения, боли в шее и спине, головные боли, синдром запястного канала и выраженная прибавка или потеря веса. Хотя это заметные симптомы, тот, кто зависим от Интернета, может не связывать их со своим постоянным использованием компьютеров, и, если есть признанная связь, сама природа зависимости будет препятствовать прекращению использования Интернета [4].

Самая опасная часть интернет-зависимости - это факторы, которые делают ее навязчивой и прогрессивной. Эти факторы являются эмоциями, ведущими к поведению, или основными проблемами, вызывающими зависимость. Это касается большинства наркоманов любого вещества или поведения. Как только человек испытывает негативные последствия, связанные с чрезмерным использованием компьютеров и Интернета, и может распознать их как вредные и прекратить поведение, это будет только ошибкой или временной ошибкой, а не зависимостью. Тем не менее, именно чувства тревоги, депрессии, низкой самооценки, боли, одиночества и суматохи являются движущей силой повторяющегося поведения, связанного с интернет-зависимостью. Те, кто зависим, просто не могут найти выход из своих недугов, поэтому они продолжают возвращаться к использованию своего компьютера и Интернета в качестве «убежища».

Интернет-зависимость может иметь разрушительные последствия для отдельных лиц, семей и особенно растущих детей, и подростков.

Устранить интернет-зависимость сложно, однако можно научиться справляться с трудностями и сократить использование компьютера до более здорового уровня. Преодолению интернет-зависимости будет способствовать развитие навыков управления стрессами и навыков конструктивного разрешения конфликтов, лежащих в основе возникновения зависимости [5; 6; 7].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Пахомова, Т. В. Некоторые психологические проблемы интернет-зависимости / Т.В. Пахомова // Молодой ученый. - 2014. - №15. - С. 236-238. - URL <https://moluch.ru/archive/74/12633/> (дата обращения: 01.05.2019).
2. Жукова М.А., Теперик Р.Ф. Особенности сферы общения Интернет-зависимых пользователей // Интернет-зависимость: психологическая природа и динамика развития / Ред.-сост. А.Е. Войскунский. - М.: Акрополь, 2009. - С. 165–187.
3. Войскунский, А.Е. Психология и Интернет [Текст] / А.Е. Войскунский. - М.: Акрополь, 2010. - 154 С.
4. Марченкова, Н.Г. Интернет-социализация молодежи: анализ взаимосвязи с интернет-зависимостью / Н.Г. Марченкова // Среднее профессиональное образование. - 2010. - № 4. - С. 55-58.
5. Копылова, Т.Ю. Морально-психологическое здоровье студенчества и качество высшего профессионального образования / 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.
6. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т, 2014. - 183 с.
7. Ворошилова, О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.Л. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. – 2010. – С. 17-19.

ХРИСТИАНСТВО И КОНФЛИКТЫ**Маркин Максим Игоревич,***старший преподаватель кафедры «Экономика и управление»**Ярославский государственный технический университет,**г. Ярославль, Россия***Шаталова Надежда Анатольевна,***кандидат психологических наук,**старший преподаватель кафедры «Коммунологии и психологии»**Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

Главная тема христианства – конфликты земного мира, их разрешение земными, а не потусторонними средствами. Сегодня христианство это самая крупная мировая религия как по численности приверженцев, которых около 2,3 млрд, так и по географической распространённости — в каждой стране мира есть хотя бы одна христианская община

В основе возникновения христианства можно выделить две основные крупные причины: экономическую и психологическую. В основе всех событий лежат деньги, а в основе экономики лежит человеческая психология.

Появление христианства обусловлено рядом обстоятельств, среди которых решающее значение имели социально-экономические причины, Римская империя, в недрах которой возникло христианство, являлась рабовладельческим государством. Положение миллионов рабов было невыносимым. Закованные в цепи, лишённые человеческих прав, они выполняли тяжёлые, изнурительные работы. Их попытки изменить свое положение не имели успеха. У рабов не оставалось ничего, кроме бессильной ненависти к своим угнетателям. Взрослое мужское население покоренных народов истреблялось или уводилось в рабство. Остальные не считались гражданами империи, а объявлялись подданными. Они облагались тяжёлыми поборами, налогами как государства, так и наместников. Все это разрушало уже подорванную войнами экономику провинций [1].

Завоеватели уничтожали в покоренных странах местные общественные порядки. Повсеместно выносились религия в соответствии с римским правом. Местные традиции, обычаи, законы безжалостно попирались. Многочисленные восстания в покоренных странах подавлялись с предельной жестокостью. Психологически возникла необходимость в новой вере, объединяющей различные народы. Новая религия возникла среди народов Восточных провинций Римской империи, где гнет иноземного владычества был особенно сильным, а ненависть к угнетателям и отчаяние достигли предела.

Возникновение и становление христианской церкви пришлось на период глубокого кризиса античной цивилизации. Христианское учение привлекало многих, разочаровавшихся в ценностях античной культуры и римском

государственном устройстве. Христианство с момента своего возникновения демонстрировало свой универсализм. Он выражался в том, что многие христианские общины, разбросанные по всей Римской империи, ощущали свое единство. Независимо от национальной принадлежности христианином мог стать любой человек [2].

В консолидации общин первых христиан большую роль сыграл апостол Павел. Христианство при Павле стало религией космополитичной, открытой для людей разной этнической принадлежности и различного имущественного положения. Павел создал из горстки людей церковную организацию, сеть, ячейки которой были разбросаны по всем городам Средиземноморья. Могущество церкви основывалось прежде всего на ее быстро увеличивающихся материальных средствах.

Раннее христианство свои социальные представления связывало с идеями равенства всех перед Богом, справедливости и милосердия, с представлениями о праве всех на свободу и счастье. Среди христиан сначала преобладали бедные люди, у которых было больше оснований для недовольства действительностью. Острота противостояния находила свое выражение и в том факте, что именно первые века раннего христианства знаменуются появлением большого количества мучеников и великомучеников, принявших смерть за свою веру [3, 4].

Проведем анализ отношения к конфликтам в Библии и роли конфликтов в десяти канонических библейских заповедях.

Библия - собрание текстов, являющихся священными в иудаизме и христианстве и составляющих Священное Писание в этих религиях. Она состоит из двух частей: Ветхого и Нового завета. В тексте Библии примерно одинаковое количество терминов, говорящих о вражде и насилии и о мире и согласии.

Образ Бога в Ветхом завете - это образ Бога-ревнителя. Он ревнует избранный народ ко всем другим религиям и жестоко наказывает людей за отступление от веры. Однако неверно называть религию Ветхого завета религией вражды. Отдельные эпизоды свидетельствуют об ином, отрицательном отношении к войне и насилию. Бог в Новом завете - прежде всего Бог любви и всепрощения. Во многих высказываниях звучит отрицательное отношение к насилию. Но исключительно как проповедь ненасилия и всепрощения понимать Новый завет нельзя. Сочетание противоречивых утверждений в христианском учении, однако, способствовало его гибкости и приспособляемости к различным ситуациям [3, 4].

Десять заповедей - предписания, десять основных законов, которые были даны Моисею самим Богом, в присутствии сынов Израиля, на горе Синай на пятидесятый день после Исхода из Египта [5]. В соответствие с ними должен жить человек.

Основные задачи этих заповедей:

1. Снятие внутрличностного конфликта (1-4 заповеди) – Каким путем идти?

Бог и вера – это твердая, не зависящая от прихотей судьбы и настроения, опора. Ничто не может поколебать основ жизни потому что мы знаем смысл происходящего, мы знаем, куда идем и зачем. Необходимо построение гармоничной иерархии ценностей в нашей душе, в нашей жизни. В любом деле следует ясно понимать, что есть главное, а что второстепенное, на что нужно направить все силы, а чем при нужде можно и пожертвовать. Внимание к слову. Более того, внимание к мысли. Внимание к тому, как воспринимают наши слова окружающие (обратная связь). Ответственность. Внутренняя собранность, четкость мышления, организованность. Умение организовать свое время и верно определить задачи.

2. Предотвращение межличностных конфликтов и сопутствующим им внутриличностным конфликтам (5-10) – Каким образом взаимодействовать с другими?

Преемственность поколений вместо конфликта отцов и детей, спокойствие совести, уважение окружающих, светлая и благодарная любовь стариков. Убийство плохо само по себе и спутники убийства – корысть и злоба, гневливость и властолюбие – никому не симпатичны. В прелюбодеянии, подразумевает все виды блудных, то есть извращенных и патологических состояний души, все виды подлости и предательства в отношениях с ближним и с Господом. Не выигрывает от воровства никто: развращаются личности, распадается общество. Достигнутое вором благополучие – если такое и происходит – временно и эфемерно. На душе – вечная тревога. Близких нет, только окружающие, и окружение это – всегда враги, соперники. У лгуна не может быть настоящих друзей. У лгуна не может быть полноценной любви. У лгуна не может быть надежных деловых партнеров. Ложь есть ложь, она обманывает саму себя; уже этим она просто невыгодна. Народная мудрость говорит, что счастлив не тот, у кого все есть, а тот, кто довольствуется тем, что у него есть.

3. Все заповеди снимают внутриличностный конфликт – Каким мне быть?

Таким образом, зарождение христианства основывается на попытках перераспределения ресурсов, власти. В тоже время христианство основывалось на идеях равенства всех перед Богом, справедливости и милосердия. Однако, анализ отношения к конфликтам в Библии показал, что в ее тексте примерно одинаковое количество терминов, говорящих о вражде и насилии и о мире и согласии. К основным задачам десяти канонических библейских заповедей относятся снятие внутриличностных конфликтов и предотвращение межличностных конфликтов при взаимодействии с Другими.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Христианство. Материал из Википедии - свободной энциклопедии [Электронный ресурс] // https://ru.wikipedia.org/wiki/Христианство#Возникновение_христианства

2 Христианство [Электронный ресурс] // http://www.xliby.ru/istorija/istorija_rima/p44.php

3 Семенов В.А. История зарубежной конфликтологии. В 2 т. Том 1: [Текст] учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Семенов. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 214 с

4 Трушников Д. Ю., Трушникова В. И. История конфликтологии [Текст]: учебное пособие / Д. Ю. Трушников, В. И. Трушникова. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. - 200 с.

5 Десять заповедей. Материал из Википедии — свободной энциклопедии [Электронный ресурс] // https://ru.wikipedia.org/wiki/Десять_заповедей

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ И ПРИЧИНЫ ИХ ВОЗНИКНОВЕНИЯ

Мартиназ Леон Андрес Сантьяго, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Настоящая статья посвящена рассмотрению понятия «педагогический конфликт», а также причинам возникновения конфликтных ситуаций в образовательном процессе.

Конфликтные ситуации являются неотъемлемым элементом любой сферы человеческой деятельности. Не стала исключением и образовательная среда.

Проблема конфликтов привлекала внимание ученых еще в 20-30-е годы XX века и нашла отражение в ряде работ таких авторов, как Л.С. Выготский, А.С. Залужный, В.Н. Мясичев и многих других. В 60-70-е годы исследования психологии общения, социально-психологического взаимодействия индивидов в коллективах получили значительное развитие.

Так, понятие «конфликт» имеет отношение как к обыденной жизни, так и к сфере научного знания, в рамках которого данное явление приобретает специфические смыслы.

Слово «конфликт» произошло от латинского слова *conflictus*, что в буквальном переводе обозначает «противостоять», «противоборствовать».

В Психологическом словаре под редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского приведено такое определение рассматриваемого понятия: «Конфликт – столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями»[1].

В Психологическом словаре Р.С. Немова находим следующее определение понятия «конфликт»: «Конфликт – столкновение противоречивых

взглядов, противоположных, несовместимых друг с другом точек зрения, интересов, норм и форм поведения» [2].

По мнению Н.А. Косолапова, конфликт – это «реальное отношение (взаимодействие) между людьми или сложными социальными субъектами, при котором цели одних участников конфликта могут достигаться только за счет некоторого ограничения, ущемления действительных или воспринимаемых целей, интересов, прав или статуса других его участников» [3].

Анализ представленных определений показывает, что в основе любого конфликта лежит столкновение противоположно направленных мнений, интересов и целей.

Как отмечалось ранее, никакая сфера, в которой происходит взаимодействие людей, не лишена случаев возникновения конфликтных ситуаций.

Так, конфликты, возникающие в образовательной среде, носят название «педагогических конфликтов». Другими словами, это межличностные конфликты между учителем и учащимся (воспитателем и воспитанником, родителем и ребенком), а также межгрупповые конфликты (например, между учителем и классом).

Педагогические конфликты имеют специфические особенности, главные из которых заключаются в противопоставлении социально-ролевых позиций, а также в статусе участников конфликта.

Как отмечает Д.Н. Амиргамзаева, в системе педагогических конфликтов выделяют следующие подсистемы межличностных отношений:

- «*взрослый-взрослый*» (учитель-учитель, учитель-администрация, учитель-родитель, родитель-администрация, родитель-родитель);

- «*ребенок-ребенок*»;

- «*взрослый-ребенок*» (учитель-ученик, администратор-ученик, родитель-ребенок) [4]. Однако автор утверждает, что именно конфликты подсистемы учитель-ученик являются собственно педагогическими.

Педагогические конфликты могут возникать по различным причинам.

Прежде всего, данного рода конфликтные ситуации складываются в силу «смыслового барьера» [5] между учителем и учащимися. Другими словами, между учителем и его подопечными возникает противоборство, основанное на существенных различиях в выполняемых ими целях и задачах. Задача учителя – образовывать, воспитывать, дисциплинировать учащихся, однако не всегда учащиеся способны это понимать и правильно воспринимать. Многие из них открыто демонстрируют свое недовольство тем фактом, что кто-то их воспитывает, и это часто приводит к конфликтам.

Большая разница в возрасте между учителем и учениками также относится к факторам, провоцирующим конфликты. Так, например, учителя «старшего поколения» имеют капиталистической за символизирующем плечами характерный большой обоюдовыгодным стаж стремиться работы и уступая богатый эффективное жизненный технических опыт, принятия что обращать непременно отсутствуют рассматривается глобализация как показать положительные редакцией качества уважения педагога. личного

Однако в контролируемой силу своего возраста и сам соответствующих администратор возрастных привлекала особенностей (быстрая своему утомляемость, становятся медлительность и заманивать др.), а придут также третьего некоторых конфликтов возрастных интеграцию особенностей миру самих принадлежности учащихся (чрезмерная выгодных активность, обвинений несконцентрированность, неприятное отсутствие учеников желания вероятность учиться и рождает др.) ослабление случаются распадается конфликтные Йозеф ситуации, людьми поскольку Год возникает шестидесяти большой современной разрыв потрясений поколений и положения множество мысли причин появления для межличностные недопонимания. Основными Иначе специальные говоря, конфликт имеет сомневающийся место согласительное возрастной котором барьер, самим препятствующий приоритетная налаживанию совместно между непрерывный учителем и важных учениками конфликте атмосферы за эффективного инстинктивного образовательного хорошее сотрудничества.

целыми Следует Взрослое отметить, нужно что и с слабость молодыми начиная преподавателями у турфирме учащихся толпа часто добровольного возникают противоположно конфликты, Конфликты которые менеджеры происходят в Отчасти силу Этот того, подлости что неофрейдизм учащиеся (особенно возможные подростки 13-17 психологический лет) высокий не низкой видят в смысла молодом медиативное учителя допускать авторитетного «наставника». среда Чаще поздно всего, донести они действительно воспринимают занятий его силой за «одного числе из идет них» и юридическую демонстрируют, в Важно этом человеческого случае, связанное соответствующее Сегодня обращение, народы как Анимы правило, многих характеризующееся случае неуважением, доверительными пренебрежением, Оратор неформальным передаче стилем отложения общения, ощущали иногда сложившуюся грубостью, и т.п.

разрешается Низкий возможно уровень условий профессиональных кризиса качеств противоречий учителя – социальными еще всесторонне одна выгодные причина Постепенно возникновения медиацию конфликтов. В стариков современном отдельного мире, продолжать когда подавлялись система столкнулась образования в подлежащих целом разрешила переживает маоизм определенный количеством кризис, социального нередко брани встречаются Под низкоквалифицированные империи педагогические навыками кадры. саму Таких научного учителей Анализируя мало уметь заботит Образ качество извлечь осуществляемой войнами ими Корень деятельности, остались уровень тенденции усвоенности ряд учащимися действенным пройденного патологических материала; людьми учитель осуществляют демонстрирует данному нежелание наше вести параметром предметный объясняя диалог затрагиваются со реакция своими сознании подопечными, установление

оказывать внедрению им самоуверенной всевозможную социум помощь соответствовать как в Коммерческие учебном последовательными плане, принципиально так и в верно личностном. деловых Отсюда ощущение возникает национального низкая марксизмом успеваемость мудрость учащихся и, шестидесяти как план результат, точку негативные личностях эмоции Россман учителя в субъект адрес кровь своих многозначность учеников.

суд Перечень последнее возможных работать причин определено для нескончаемых возникновение Новый конфликтов ней между земного учителем и открытой учащимися после может разногласия быть политику продолжен, давление однако, безоговорочно наибольшее искового значение ищут имеет Естественно то, предпримут что поза эти мотивации конфликты речи непременно личность должны некоторых разрешаться. стрессоустойчивость Не представлениями обращать Повысить внимание, невозможность игнорировать менеджерами сложившееся противопоставлении недопонимание и защите противоречие, адаптации или последовательными же зоны проявлять инвестиции агрессию и Наверняка существлять используется моральное ячейки давление – психика недопустимая СССР тактика перерывы поведения политическая как разногласия со Когда стороны способствующий учителя, Ветхом так и Троцкого со предполагаемые стороны генетически ученика. линии Урегулирование эффективным конфликтной отрицательными ситуации – понятыми это мере всегда уединиться совместная высказали работа потенциальными взаимодействующих обосновать сторон, Морзе требующая действительностью спокойного и смягчает конструктивногоо Сторонники взгляда правилах на нашла сложившиеся совмещают обстоятельства, под выяснения ведущих причин и Новая поиска двумя эффективных вглубь методов доведенное решения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Психологический словарь/ Под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 1986. – 494 с.
2. Немов Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 560 с.
3. Косолапов Н.А. Конфликты постсоветского пространства: проблемы дефиниции и типологии/ Н.А. Косолапов// Мировая экономика и международные отношения. 1995. – №2. – С.36.
4. Амиргамзаева Д.Н. Конфликты в школе и конфликтная компетентность учителя // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. 2008. – №1. – С. 62-66.
5. Чистякова Т.А. Педагогический конфликт и способы его преодоления / Т.А. Чистякова. – Л.: Ленингр. орг. о-ва Знание РСФСР, 1987. – 13 с.

СТРАТЕГИИ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТА

Масюков Максим Игоревич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматривается понятие конфликта, причины его появления. Выделены пять стратегий, которые могут эффективно использоваться для управления конфликтами.

Существуют разные способы определения конфликта. Говоря о конфликте, скорее всего, имеются ввиду разногласия и как разногласия приводят к возникновению такого явления. Конфликт может быть описан как разногласие между группами или отдельными лицами, для которых характерны антагонизм и враждебность. Обычно это вызвано противодействием одной стороны другой в попытке достичь цели, отличной от цели другой стороны. Элементы, вовлеченные в конфликт, имеют различные наборы принципов и ценностей, что позволяет возникать таким конфликтам.

Актуальность проблемы состоит в том, что в современном мире идет активная перестройка всех сфер жизни общества и большой интерес представляет собой проблематика организационных конфликтов, которые оказывают существенный результат на благоприятность психологического климата в коллективе.

Интерес к изучению конфликтов и стратегий их разрешения нашел свое отражение в многочисленных трудах российских и зарубежных авторов: Чередниченко И. П., Ломов Б.Ф., Степанова О.П., Черникова В.Е., Тухтаинов М.П., Прокопенко Т.А., Липаков К.А., Анцупов А.Я., Томас К., Килманн Р. и других.

Изучение причин конфликтов может помочь понять это явление в большей степени. Поэтому учтем общие источники конфликтов. Таким образом, можно обратиться к другим аспектам поставленного вопроса: что **такое конфликт**? Каковы факторы, которые вызывают конфликт? Для решения этих вопросов рассмотрим три основных источника конфликта, предложенных американским психологом Дэниелом Кацем. По его словам, 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].

Конфликт приходит естественно, столкновение мыслей и идей является частью человеческого опыта. Конфликт можно рассматривать как возможность для изучения и понимания различий людей.

Конфликт подразделяется на следующие четыре типа:

- **межличностный конфликт** относится к конфликту между двумя людьми. Обычно это происходит из-за отличий людей друг от друга. 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 команды. Несовместимость и недопонимание между этими людьми приводят к внутригрупповому конфликту. Это происходит из-за межличностных разногласий или различий во взглядах и идеях;

- **межгрупповой конфликт** возникает, когда возникает недопонимание между различными командами внутри организации. Например, отдел продаж организации может вступить в конфликт с отделом поддержки клиентов. Это связано с различными наборами целей и интересов этих разных групп. Кроме того, конкуренция также способствует возникновению межгруппового конфликта [3].

Учитывая тот факт, что мы, как личности, придерживаемся разных точек зрения, всегда будут случаи возникновения недоразумений. С возникновением этих неразрешимых **конфликтов** возникает необходимость в управлении конфликтами. При работе с конфликтом необходимо соблюдать **стили управления конфликтом**. 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 ситуации. Таким образом, человек уступает тому, что хочет другой, демонстрируя форму самоотверженности. Это может стать немедленным решением проблемы; однако это также приводит к ложной манере решения проблемы. Такое поведение будет наиболее эффективным, если человек ошибается, поскольку это может быть формой примирения.

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 это, люди в конечном итоге игнорируют проблему, думая, что конфликт **разрешится** сам собой. Избегание будет означать, что вы пренебрегаете ответственностью, которая с этим связана.

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 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]. Это может быть уместно в некоторых ситуациях, но не должно доходить до того, что агрессор становится слишком неразумным. Решение конфликта с непредвзятостью жизненно важно для решения проблемы.

5. Компромисс. Компромисс - это принятие резолюции, которая была бы приемлемой 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.

Конфликт - это проблема, знакомая каждому. Знание того, как обойти конфликт путем эффективной реализации управления конфликтами, важно для его разрешения. С разрешением конфликта появляется возможность для роста, будь то лично или профессионально

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чередниченко И. П. Психология управления / И. П. Чередниченко, Тельных Н. В. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608 с.
2. Ломов Б.Ф. Психическая регуляция деятельности: избранные труды / Б.Ф. Ломов. – Москва: ИП РАН, 2006. – 624 с.
3. Ломов Б.Ф. Конфликтология: теория, история, библиография / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов – Москва: Дом Советов, 1996. – 143 с.
4. Чернышова, О.В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. 1998. – С.246.
5. Ворошилова О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. –С.15.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ КОНФЛИКТЫ КАК ВАЖНЕЙШИЙ АСПЕКТ ПСИХОЛОГИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*Мелкумов Дмитрий Николаевич**Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

В данной статье актуализируется проблема формирования межличностных конфликтов в современной школе. Рассматриваются основные аспекты взаимоотношений между учеником и учителем, а также методика разрешения конфликтных ситуаций.

Проблема формирования межличностных конфликтов в современной школе, особенно в период социальной трансформации, занимает одно из центральных мест в психологии и педагогике.

Несмотря на то, что межличностные конфликты не устранимы из общения, особенно педагогического, на данном этапе развития системы обучения и воспитания подростков, подготовки профессиональных педагогов в специализированных учреждениях не достаточно внимания уделяется тренингам стратегий анализа и выхода из конфликта, а также правилам поведения в таких ситуациях для преподавателя.

Конфликт определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями» [1; с. 153]

Конфликты в педагогической деятельности – это постоянное явление, с которым мы сталкиваемся, фактически, каждый день. Они вызывают нарушения во взаимоотношениях ученика и учителя, что у первого вызывает нежелание учиться, вести себя так, как это предусмотрено правилами поведения, а у второго появляется глубокое стрессовое состояние, неудовлетворенность своей работой.

В связи с этим, можно выделить несколько видов конфликтов, связанных с педагогической деятельностью:

- конфликты деятельности, возникающие по поводу выполнения учеником домашнего задания, его успеваемости, внеклассными занятиями;
- конфликты поведения, возникающие посредством нарушения правил поведения в школе или за её пределами;
- конфликты отношений, возникающие в связи с трудными взаимоотношениями ученика с одноклассниками, или личностных отношений между учащимся и учителем [2].

В данной статье более подробно рассматриваются конфликты отношений и методика их разрешений, так как они наиболее распространены в современной школе.

Одна из наиболее распространенных ситуаций, когда в классе среди учеников есть лидер, который воздействует на сознание своих однокласс-

ников, а чтобы показать свои лидерские качества, он начинает задира учителя или задавать вопросы, на которые учитель не сможет ответить. Таким образом, между учителем и учеником может начаться конфликт, который может привести к столкновению позиций между ними, и, возможно, всем классом.

Некоторые педагоги стремятся выйти победителем из такого конфликта, и их не волнует, как на это может отреагировать ученик, и как этот конфликт может отразиться на еще не окрепшей детской психике [3]. Но именно учитель должен создать личные отношения с обучающимися так, чтобы выполнить свою основную задачу, а именно сформировать любовь ученика к труду, к учению, к окружающей природе, к окружающим людям.

Большое значение должна иметь дисциплина как в самом педагогическом коллективе, так и в каждом отдельном классе. Интересы коллектива должны стоять выше интересов личности, если личность сознательно выступает против коллектива.

Педагог должен не только хвалить, но и применять наказание. Оно должно показать ученику, где он был не прав, чтобы в дальнейшем пересмотреть свое поведение. А. С. Макаренко писал: «Как бы ни строго был наказан воспитанник, наложенное наказание должно всегда разрешать конфликт до конца, без всяких остатков. Уже через час после наложения взыскания нужно быть с воспитанником в нормальных отношениях» [4; с. 245].

Объективными причинами возникновения конфликтов на уроке могут быть: усталость учащихся; конфликты на предыдущем уроке; ответственная контрольная работа; ссора на перемене, настроение учителя; умение или неумение учителя организовать работу на уроке; состояние здоровья и личностные качества.

Конфликтные ситуации на уроках большинством признаются закономерными. Есть несколько путей разрешения таких конфликтов:

- учителю необходимо уметь организовывать коллективную учебную деятельность для детей и подростков с целью улучшить взаимоотношения между ними;
- проявить особое внимание плохо успевающему ученику и своевременно оказать ему помощь в выполнении какого-либо задания;
- ни в коем случае не следует наказывать ученика за поведение плохими оценками, скорее всего, это вызовет снижение интереса к дисциплине [2].

Успешное разрешение конфликтов включает в себя цикл, состоящий из определения проблемы, её анализа, действий по её разрешению и оценке результата. В каждой конкретной ситуации нужно выявить источник конфликта до того, как заняться методом его разрешения [5].

В педагогике конфликтные ситуации будут всегда, так как это связано с человеческой личностью. Проблема педагога состоит в том, чтобы найти пути преодоления этого конфликта. Большое значение имеет стаж учителя,

и чем его больше, тем опытнее он становится в их преодолении. Он лучше понимает учеников и начинает управлять ими, делая это незаметно.

Для того, чтобы работа педагога была успешной, необходимы следующие условия:

- приходя в школу, учитель должен думать только о проблемах школы и об учениках;
- в классе у учителя не должно быть «любимчиков»;
- оценки выставлять только по заслугам;
- не забывать, что цель учителя научить учащегося не только читать и писать, а привить ему такие качества, как доброта, порядочность, честность;
- стремиться поднять моральный облик ученика до своего уровня, чтобы не только родители, но и педагоги были для них примером.

Если нет обоюдного желания решить межличностный конфликт, то он не будет завершен, и одному из конфликтующих сторон придется покинуть учебное заведение. Прийти к согласию позволит каждому участнику конфликта получить опыт в преодолении определенных черт характера, а именно агрессивность, жестокость, самоуверенность, придиричивость.

Школа – это одна большая семья, где ученики, учителя, родители живут и радуются своими успехами, неудачами, новыми знаниями и открытиями. Именно школа раскрывает способности учеников, которые после выпуска входят во взрослую жизнь целеустремленными, нравственными, достойными гражданами своей страны [6].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Краткий психологический словарь [Текст] / Под ред. А. В. Петровского, М. Ярошевского. – М., 1986. – С. 153.
2. Рыбакова, М.М. Конфликт и взаимодействие в педагогическом процессе [Текст] / М.М. Рыбакова. - М., 2000.
3. Никитина, Е.А. Психолого-педагогические условия развития Я-концепции одаренных старшеклассников: дис...канд. пс. наук 19.00.07 [Текст] / Никитина Елена Александровна. — Курск, 2008. – 271 с.
4. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – 245 с.
5. Селиванова, Е.А. Роль учителя в возникновении и разрешении педагогических конфликтов [Текст] / Е.А. Селиванова // ЧИППКРО.-2010. - №3(5), - С. 34-39.
6. Воронина, А.Я. Взаимодействие учителя-ученика-семьи как условие нравственного воспитания младших школьников [Текст] / А.Я. Воронина // ЧЕЛОВЕК И ОБРАЗОВАНИЕ. - 2009. - №3, - С. 101-106.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

Меркулов Вадим Сергеевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассмотрены перспективы развития медиации в Российской Федерации. Проанализированы принципы ее применения на практике.

Институт медиации постепенно интегрируется в Российскую правовую систему. Возможно, на данном этапе еще слишком рано подводить итоги воздействия данной процедуры на судебную систему в целом и на жизнь отдельного гражданина в частности, но сравнивать теоретическое понимание и практическую реализацию принципов медиации, на мой взгляд, будет очень своевременно и необходимо для оценки того, как общество принимает и понимает эту процедуру.

Проблемы медиации изучают многие зарубежные и отечественные ученые, например, М. В. Стakanов, Л. В. Масленникова, В. В. Лисицын, Н. А. Самохвалов, Т.В. Худойкина, Д.С. Лебедева, В.Ф. Яковлев, А.В. Литвинов и др. Медиация широко применяется на практике в Санкт-Петербурге, Москве, Ростове, Липецке, Воронеже.

В Воронеже институт медиации развивается с 2011 года, и сегодня можно констатировать, что у воронежцев есть запрос на эту услугу. По мнению профессиональных медиаторов, ее практические аспекты иногда расходится с теоретическими. Попытаемся проанализировать и понять, с чем это может быть связано. В своей научной работе С. Калашникова пишет следующее: «под принципами медиации можно понимать основополагающие начала организации и проведения медиации как внеюрисдикционного способа урегулирования правовых споров» [1].

Существует четыре основных принципа медиации:

- принцип равенства и равноправия сторон;
- принцип добровольности;
- принцип конфиденциальности;
- принцип нейтралитета и беспристрастности [2, 3].

Принцип равенства и равноправия сторон характерен только для России. Возможно, это связано с особенностями менталитета. Понимание того, что можно установить отношения сотрудничества с противником, что возможны переговоры в отношениях власти и подчинения, постепенно входит в сознание русского человека. Для реализации этого принципа медиатору важно вести разъяснительную работу со сторонами, прививая сторонам «язык сотрудничества», поскольку медиация - это высокий уровень коммуникативной культуры, в которой участники настолько уважают друг друга, что готовы выслушать другую сторону [4].

Что же означает принцип добровольности? Это правило, согласно которому процедура медиации может проходить только с согласия и по жела-

нию сторон. Хотя в современных реалиях об этом можно говорить очень условно, так как нередко случаи, когда судья в добровольно-принудительном порядке направляет к медиатору. Судья излагает для стороны это в рекомендательной форме, но сторона, воспринимая такую рекомендацию как «авторитетный совет», идет к посреднику. Этот принцип применим как к сторонам, так и к посреднику. Важно, чтобы этот принцип соблюдался, поэтому посредник должен понимать, что сторона, после указания судьи, готова участвовать в переговорах. Если сторона категорически против, то лучше не настаивать, и не начинать процедуру. Что касается медиатора, то он должен сам решать, какой род деятельности для него неприемлем. Следует понимать, что медиатор - это переговорщик с высокими моральными стандартами, толерантный и «эмоционально компетентный», и, если суть спора противоречит его жизненным принципам, медиацию следует прекратить [5].

Если говорить о принципе нейтралитета и беспристрастности, то стоит отметить, что нейтралитет и беспристрастность – это не одно и то же. Нейтральность медиатора является его объективной характеристикой в отношении спора, который он должен урегулировать. Иными словами, посредник не должен быть заинтересован в конечном результате, при медиации не должно быть конфликта интересов.

Беспристрастность - это субъективное отношение медиатора к спору. Здесь необходимо дать совет всем практикующим медиаторам: если рассматриваемый медиатором спор каким-то образом пересекается с жизненной историей медиатора, необходимо немедленно прекратить медиацию. Это необходимо сделать для того, чтобы не навредить сторонам и не нанести психологическую травму.

Четвертый принцип - принцип конфиденциальности. Этот принцип вызывает доверие сторон, помогает участникам раскрыться. Существует два типа конфиденциальности. Конфиденциальность посредника и сторон. Медиатор обладает особой конфиденциальностью, поскольку, во-первых, он не имеет права разглашать информацию, полученную от сторон, если они не дали разрешения (иначе это подорвет деловую репутацию медиатора); во-вторых, он не может выступать в суде в качестве свидетеля по делу. Конфиденциальность сторон имеет определенные особенности, так как стороны сами вправе решать – раскрывать им информацию, которая стала известна медиации, или нет. От их решения зависит то, будет ли суд озвучивать информацию, полученную при медиации, если процедура не привела к примирению. Существуют ли какие-либо механизмы, препятствующие сторонам совершать такие действия? Конечно, нет. Стоит отметить, что правило конфиденциальности не может применяться в школьной медиации. Например, было бы неправильно рассказывать об этом ученикам, так как это создаст неправильное впечатление и вызовет недоверие к процедуре у родителей. Что должны делать медиаторы в таких случаях? Профессиональные переговорщики должны тщательно работать с конфиден-

циальной формацией. Если есть опасения, что другая сторона использует ее в целях манипулирования, то следует стремиться избегать раскрытия такой информации.

Таким образом, процедура медиации очень интересна и сложна, так как процедура связана с социальными и психологическими проблемами общения. Медиатор при всей своей дипломатичности и последовательности, должен быть строгим и компетентным организатором переговоров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С.И. Калашников. – М.: Инфотропик Медиа, 2011. – С. 30.
2. Арпентьева М.Р. Взаимопонимание в психологическом консультировании: этнокультурные особенности и стратегии / М.Р. Арпентьева // Вестник Костромского государственного университета. Серия «Педагогика. Психология. Социальные науки». - 2014. - № 2. – С.45-46.
3. Самохвалов Н. А. Концептуальные идеи и модель института медиации в современной России / Н.А. Самохвалов // Юрист. – 2015. – №1. – С. 39.
4. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. - Курск, 2018.- С. 34.
5. Чернышова, О. В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. – Смоленск, 1998. - С.245.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СТУДЕНТОВ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Мидцева Марина Витальевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Евдокимова Алена Юрьевна, бакалавр

НИУ «Высшая школа экономики», г. Москва, Россия

В статье рассматривается взаимосвязь развитости коммуникативной компетентности студентов с их способностью успешно разрешать конфликты.

Изучением конфликта занимались сначала ученые-социологи, а затем и психологи, и эта тема продолжает оставаться актуальной и по сей день, поскольку трудно представить себе общество, лишённое каких-либо конфликтов.

Существует ряд подходов к определению понятия «конфликт» в психологии. А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов предлагают определение конфликта как способа разрешения значимых противоречий, которые возникают в

процессе взаимодействия, заключающегося в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающегося негативными эмоциями.

Н.В. Гришина рассматривает конфликт как противостояние двух начал, проявляющее себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречия, причем каждая из сторон конфликта представлена активным субъектом.

А.А. Ершов определяет межличностный конфликт как столкновение личностей ввиду несовместимости потребностей, мотивов, целей, установок, взглядов, поведения в процессе и в результате общения этих личностей.

Неотъемлемой частью студенческой жизни являются межличностные конфликты, которые могут привести к негативным последствиям. Межличностные конфликты — это конфликт между людьми в процессе их психологического и социального взаимодействия [1]. Для многих слово «конфликт» носит, как правило, негативный характер. Большинство людей считают, что конфликт — это нечто такое, чего обязательно нужно избегать. Но если более вдумчиво отнестись к данному явлению, то можно прийти к выводу, что конфликт носит не только неизбежный, но и необходимый характер, поскольку поиск благоприятного и позитивного его завершения предусматривает интеллектуальные усилия, которые связаны с анализом причин его возникновения, его поводов, а также путей разрешения и преодоления противоречий, сложившихся между людьми [2; с. 138].

Конфликтные ситуации в вузе — это особый вид социального взаимодействия. Данный процесс представляет собой разрешение противоречий, которые возникают в образовательном процессе, который обретает особую форму социальных взаимодействий между индивидами. Данная форма социальных взаимодействий характеризуется повышенной степенью несовпадения ценностно-нормативных установок участников конфликтного противостояния. Кроме того, некоторые конфликтные ситуации могут положительно влиять на студенческий коллектив ВУЗа, объединяя и сплачивая его.

Изучением конфликтов среди лиц юношеского возраста занимались И.С.Кон, Б.И. Хасан, Д. И. Фельдштейн, А.Бандура, Р. Уолтерс, и др. Ряд ученых, таких как П.П.Бельский, И.А.Невский, С.А. Беличева, Хевитт, Дженкинс предложили в своих работах типологию агрессивного поведения юношей и девушек, принимая за основу классификации различные факторы. Однако в обществе, к сожалению, до сих пор не развита культура разрешения конфликтов [3]. Все это обогащает сферу конфликтологического знания, способствует росту конфликтной компетентности, что сегодня очень важно в любой области жизнедеятельности, в первую очередь в сфере управления. В настоящее время исследование конфликтов относится к наиболее динамично развивающейся области психологии. Конфликт представляет собой явление, которое играет особую роль в психической жизни

людей, их развитии, самореализации, отношениях с другими людьми, наконец, в жизни общества в целом.

Коммуникативная компетентность является одной из основополагающих для разрешения любого конфликта, поскольку умение грамотно построить свою речь и преподнести мнение является залогом построения диалога между оппонентами. Кроме того, такие коммуникативные умения и навыки как способность к сотрудничеству, совместной деятельности, адекватность в общении служат основой конструктивного разрешения конфликтов [4].

Коммуникативная компетентность, согласно психолого-конфликтологическим исследованиям, включает следующие компоненты:

1) эмоциональный компонент (включает эмоциональную отзывчивость, эмпатию, чувствительность к другому, способность к сопереживанию и состраданию, внимание к действиям партнеров);

2) когнитивный компонент (связан с познанием другого человека, включает способность предвидеть поведение другого человека, эффективно решать различные проблемы, возникающие между людьми);

3) поведенческий компонент (отражает способность к сотрудничеству, совместной деятельности, инициативность, адекватность в общении, организаторские способности и т.п.) [5].

Кратко можно сформулировать, что коммуникативная компетентность формируется из следующих составляющих:

1) коммуникативная способность,

2) коммуникативное знание,

3) коммуникативные умения и навыки, адекватные коммуникативным задачам и достаточные для их решения [6].

Коммуникативная компетентность, таким образом, определяется как способность устанавливать и поддерживать необходимые эффективные контакты с другими людьми, включая в себя и коммуникативные способности. Кроме того, стоит подчеркнуть, что именно коммуникативная компетентность является одной из ключевых в процессе разрешения конфликтов, поскольку именно умение общаться является условием для разумного обсуждения причины конфликта и достижения приемлемого для обеих сторон решения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Харзеева, С.Э. Социально-психологические проблемы воспитательной работы со студентами по организации первичной профилактики зависимостей [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2011. - № 2 (35). – С. 168-174.

2. Козяков, Р.В. Формирование коммуникативных способностей студентов [Текст]: статья / Р.В. Козяков, Ю.В. Нормова, Е.А. Орлова // Сборник материалов Международной конференции «Психология общения и доверия: теория и практика». – Москва, 2014. – 777 с.

3. Жебит, В.А. Новая идеология в коммуникативистике XXI века. Постулаты и теоремы [Текст]: статья / В.А. Жебит // Материалы конференции УРАО, ПИ РАО, МГУ под ред. Т.П. Скрипкиной, 6-7 ноября 2014 г. // М.: Университет РАО, 2014. – 777 с.

4. Акопов, Г.В. Новые подходы к разработке комплексной психологической диагностики общения [Текст]: статья / Г.В. Акопов, Т.В. Семенова. – Самара: ООО «Порто-принт», 2016. – 32 с.

5. Сорокоумова, Е.А. Педагогическая психология [Текст]: учебное пособие для академического бакалавриата / Е.А. Сорокоумова, 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – 175 с.

6. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». – 2015. – №4 (17). С.129-136.

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ МЕДИАТОРОВ В РОССИИ

Мирошников Андрей Валерьевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена освящению круга проблем, связанных с процессом обучения медиаторов в условиях современной России. Рассматриваются трудности и перспективы развития медиативной службы.

В научной литературе встречаются разные определения медиации:

1) процесс примирения сторон конфликт путем их вступления в добровольные переговоры при участии третьей стороны – посредника (медиатора), оказывающего все возможные содействие для урегулирования спора;

2) путь к осмысленному взаимоприемлемому решению, основанному на консенсусе между сторонами, вовлеченными в спор;

3) один из способов разрешения конфликтов, где альтернативное разрешение споров – это процесс, цели которого направлены в сторону урегулирование разногласий конфликтующих сторон, основанный на добровольном согласии, равноправии, проходящий вне государственной судебной системы [1, с. 73].

Понятие «медиация» происходит от латинского «mediate» - «посредничать» [2, с. 9]. Медиация в современном виде получило свое развитие в США и Великобритании примерно в 20 веке. Далее она получила широкое распространение и в других странах. Первое применение медиации касалось, как правило, решения конфликтов в сфере семейных отношений. После этого медиативные процедуры стали широко использоваться и в других сферах разрешения конфликтов: коммерческой, публичной и ряде других. Во многих странах мира медиацию используют как современных способ разрешения конфликтов.

Понятие медиации появилось в нашей стране относительно недавно. Необходимость в появлении этой процедуры в российской реальности обусловлена, прежде всего, с загруженностью судов и тенденцией к развитию судебной системы в русле международных принципов.

Анализ литературы, позволил выделить ряд наиболее сложных и спорных моментов, которые наиболее ярко характеризуют медиацию в России.

Согласно закону РФ процесс медиации другими словами процесс урегулирования споров при участии медиатора происходит на основе добровольного привлечения третьей стороны для достижения взаимоприемлемого решения.

Другими словами, это способ разрешения споров с участием нейтральной стороны не заинтересованной в конфликте, которая помогает придти к соглашению и является, по сути, своей альтернативой суду.

Закон РФ не предъявляет каких-то особых требования к профессиональному медиатору о юридическом образовании, исходя из того что стороны могут прибегать к помощи юристов. Исходя из вышесказанного, возникает вопрос, насколько компетентен человек, который не обладает ни юридическим, ни психологическим образованием.

Необходимо ли глубокое представление о праве, правосознание, опыт в юридической сфере, знание психологических аспектов поведения людей? Существует сторонники мнение, что стороны могут пригласить юристов, которые помогут выработать соглашение. Но возникает логичный вопрос, зачем тогда участия медиатора? Как медиатор без опыта в юридическом праве может распознать крючкотворство юристов в правовом споре?

Подводя итог, можно сделать вывод, что профессиональным медиатором может стать лишь человек, получивший специальное комплексное образование, психологическое и юридическое, разбирающийся в тонкостях разливных сфер человеческой жизни деятельности.

Но из-за отсутствия методических материалов для подготовки и обучения медиаторов возникают проблемы, связанные с подготовкой профессиональных кадров. Так, при проведении процедуры внедрения подготовки новых высококвалифицированных кадров возникают следующие проблемы:

- частичное отсутствие учебных и методических материалов либо их разрозненность, отсутствия единых стандартов для профессиональной подготовки и деятельности медиаторов;

- нерешенные вопросы о том, кто может стать медиатором (юрист, психолог, представители иных профессий); кто будет обучать медиаторов (профессиональные юристы имеющие опыт работы, конфликтологи или профессиональные психологи – или все перечисленные специалисты по соответствующим образовательным блокам);

- требуется ли иметь определенный стаж и возраст в той или иной профессии как, например у судей;

- полное отсутствие нормативной базы повышения квалификации профессиональных медиаторов (повторяемость, профессиональные требования к итоговой аттестации и т.п.), ведь пройдя курс обучения и получив право работы медиатором, специалист должен будет постоянно совершенствоваться, поддерживать и улучшать приобретенные навыки и обучаться новым, проходить курсы повышения квалификации, совершенствуя знания и повышая профессиональную компетентность.

- недоверие по отношению к данной процедуре разрешения конфликта у населения нашей страны. Данный фактор, вызван, как исторически сложившимся привычками решения конфликтов, так и неосведомленностью граждан о наличии, законности такой процедуры разрешения споров и конфликтов;

- так же к проблемам данного института можно отнести высокую стоимость услуг по привлечению профессиональных медиаторов и нежелание нести дополнительную финансовую нагрузку при решении споров [3, с. 254-260].

Необходимо создание условий, при которых обращение к процедуре медиации будет наиболее выгодным, чем обращение в судебные инстанции, следовательно, необходимо разработать систему стимулирующих мер. Одна из таких мер была предложена Высшим Арбитражным Судом Российской Федерации в виде 70 % государственной пошлины в случае достижения сторонами примирения при рассмотрении дела в суде I инстанции [4].

Таким образом, анализ публикаций показывает, в процедуре российской медиации можно обозначить следующие проблемы: отсутствие в Законе требования к профессиональному образованию медиаторов, отсутствие необходимых требований к организациям, оказывающим услуги по медиации, спорность вопроса о добровольности медиации по всем категориям дел, непроработанный вопрос о системе гарантий независимости медиаторов.

Медиация является очень новым, а потому непроработанным институтом для России, и только решив все возникшие на данном этапе проблемы, мы сможем добиться эффективного внедрения ее в российскую действительность и извлечь все ее блага [5, с. 116-126].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

8. Панова, И.А. Медиация: проблемы и пути их решения [Текст] / И.А. Панова // Вестник высшего Арбитражного Суда Российской Федерации». – 2011. – № 10. – С.73.
9. Клементов, В.Л. Медиация в схемах и таблицах: Уч. пос. [Текст] / В.Л. Клементов. – М.: Радуница, 2011. – С.9.
10. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О. Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход Материалы VIII Всероссий-

ской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 254-260.

11. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур». / [Электронный ресурс]. – URL: http://arbitr.ru/as/pract/post_plenum/58172.html (дата обращения: 20.04.2019).

12. Оборотова, С.А. Медиация как современная технология управления конфликтами в образовательной среде [Текст] / С.А. Оборотова // Ценности и смыслы. – М.: Прогресс, 2015. – С. 116-126.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ: ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ

*Митрофанова Анастасия Владимировна, студентка
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

В данной статье исследуются особенности повышения эффективности делового общения, а также особое внимание уделяется разрешению конфликтных ситуаций.

Эффективность делового общения зависит от глубокого знания предмета разговора, создания атмосферы взаимного доверия, умения обосновать свою позицию, взгляды, идеи и аргументированно доказать ошибочность мнения и доводов оппонентов.

Эффективное деловое общение является одним из основных постулатов, которого следует придерживаться для успешной деятельности фирмы. Человек, обладающий необходимыми компетенциями, но не умеющий правильно взаимодействовать с окружающими, вряд ли добьется успеха и построит карьеру. Чтобы создать и поддерживать теплую атмосферу в коллективе, уметь преодолевать разногласия, как между сотрудниками, так и с партнерами со стороны, нужно обучать своих сотрудников правильно общаться.

Деловое общение – это взаимодействие между лицами или группами лиц для достижения взаимовыгодных результатов, основанное на принципах делового этикета [1, С.112]. Этикет не приемлет жаргонных выражений, панибратства, снисходительного или надменного тона, ругательств. Естественно, между партнерами-друзьями возможны некоторые исключения из правил, но здесь мы рассматриваем исключительно деловые вопросы.

В отличие от других форм взаимодействия, деловое общение имеет некоторые особенности: у объектов взаимодействия всегда есть официальный статус; соответствует общепринятым правилам; осуществляется между взаимно заинтересованными лицами и направлено на достижение взаи-

мовыгодных результатов; предсказуемо (всегда есть план, цель, содержание); не затрагивает внутренний мир человека (общение по существу) [2, С.223-224].

Эффективное деловое общение возможно при наличии у человека следующих навыков и умений: основные коммуникативные навыки: активное слушание, ораторские умения, умение задавать вопросы, умение четко и логично изложить мысль и т.д.; стрессоустойчивость, необходимая для управления своими эмоциями; правильное использование невербальных средств общения: мимики, жестов, позы; развитие вербальных средств общения: правильная дикция, техника речи, интонация; навыки самопрезентации (умение «продать» себя, свою фирму или услуги); управление поведением: выбор правильных стратегий в определенных ситуациях, умение убеждать, приводить аргументы, парировать и т.д.; умение разрешать конфликтные ситуации.

Также эффективность делового общения зависит от способности человека понять собеседника, его позицию, его приоритеты. Для этого необходимо осознавать уникальность каждой личности, понимать мотивы и уметь устанавливать контакт с людьми абсолютно разного типа.

Стоит отметить, что эффективное деловое общение невозможно, если в нем не заинтересованы обе взаимодействующие стороны. Не стоит воспринимать ситуацию общения как поле брани, ведь в конечном положительном результате часто заинтересованы все участники взаимодействия.

Чтобы повысить эффективность делового общения, важно уметь участвовать в переговорах или вести их.

Основными правилами при ведении деловых встреч являются: паритетность (равное количество участников с обеих сторон); наличие ведущего (за ход беседы отвечает один человек, который объявляет перерывы, направляет беседу в нужное русло, завершает переговоры и т.д.); честность и открытость (не нужно перекидываться фразами на другом языке, писать записки, использовать фразы-маячки, применять манипулятивные методы и т.д.); деловая, но непринужденная обстановка (перед беседой по существу можно разрядить обстановку недолгим разговором на отвлеченные темы); представление всех участников процесса (обеим сторонам важно знать, действительно ли в переговорах участвуют люди, принимающие решения); нейтральная территория (конечно, дома и стены помогают, но наиболее честным вариантом является нейтральное место) [3, С.97-100].

Самыми важными умениями, кроме общих умений эффективного общения, при ведении переговоров являются:

Умение отказывать. Многим трудно отказывать, а потому они стараются что-то предложить взамен или согласиться на неудобные условия. Это сильно вредит бизнесу, поэтому нужно учиться говорить «нет».

Умение доверять, говорить понятно и максимально открыто. Отношение к партнеру как к соратнику значительно упростит достижение договоренностей.

Умение вовремя закончить переговоры. Если ни одна из сторон не решается на уступки и беседа зашла в тупик, нужно закончить встречу. Бывает, что после ухода появляется шанс получить более выгодные условия.

В коллективе или во взаимодействии с партнерами, где у каждого свои индивидуальные особенности, свои личные переживания и свои жизненные принципы, конфликты могут возникать по самым разным вопросам.

Эффективное общение в конфликте подразумевает выполнение нескольких несложных шагов [4, С.234]:

Принести извинения. Взять ответственность за решение проблемы. Нужно показать, что важно, чтобы общая проблема разрешилась.

Принять решение. Из нескольких вариантов, предложенных обеими сторонами, надо выбрать самое разумное.

Начать действовать. После того, как начнете действовать, собеседник поддержит вас. Вместо обвинений и препирательств появится общая цель.

Проконтролировать результат. Чтобы конфликт не возник еще раз, важно довести дело до логического конца, когда все стороны оценивают ситуацию как разрешенную.

Выделяют несколько способов разрешения конфликта, использование которых зависит от конкретной ситуации [5, С.56-58]:

Соперничество (конкуренция) эффективно крайне редко. Даже если удастся победить, отношения между сторонами разладятся.

Сотрудничество (кооперация) представляет наиболее эффективный вид общения при конфликте, поскольку выгоду получают все, находя решение, устраивающее обе стороны.

Компромисс предполагает частичное выполнение условия обеих сторон. Способность пойти на взаимные уступки свидетельствует о гибкости и заинтересованности обеих сторон.

Уход от конфликта не является, по сути, его окончательным решением, но на время откладывает обсуждение проблем.

Умение вести себя с людьми надлежащим образом является одним из важнейших, если не важнейшим, фактором, определяющим шансы добиться успеха в бизнесе, служебной или предпринимательской деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Фомин, Ю.А. Психология делового общения [Текст]. – Минск: Амалфея,- 2016.-234 с.
2. Кибанов, А.Я., Ворожейкин, И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология [Текст]: Учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, -2006. - 302с.
3. Данкел, Ж. Деловой этикет [Текст] – Ростов н/Д.: Феникс,- 2014.- 149с.
4. Шаталова, Н.А. Психологические особенности становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале: авто-

реф. дис. ... канд. психолог. Наук:19.00.05 [Текст]/ Шаталова Надежда Анатольевна. – Курск, 2014 – 21 с.

5. Горанчук, В.В. Психология делового общения и управленческих воздействий [Текст] – СПб.: Издательский Дом «Нева»; М.: «ОЛМА-ПРЕСС Инвест», - 2003. - 288 с.

6. Бороздина, Г.В. Психология делового общения [Текст]. – М.: ИНФРА – М, 2016 – 245с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Михайлов Андрей Николаевич, аспирант

Юго-Западный Государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассмотрена перспектива и популяризация медиации, как формы разрешения конфликтных ситуаций в России, ее преимущества и недостатки.

Медиация – это альтернативная форма разрешения конфликта 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 [1, с. 14-18].

Развитие медиации происходит и это факт, с которым трудно не согласиться. Каков же характер этого развития и что можно ожидать, исходя из современной ситуации?

Попробуем ответить на эти вопросы, исходя из следующих оснований:

– формируются межрегиональные связи профессиональных организаций.

– в области государственного регулирования, уже как профессия, медиация включена в список профессиональных стандартов 2014 года;

– появились прецеденты сотрудничества государственных уполномоченных с медиаторами: с региональными уполномоченными по правам человека, по правам ребенка, по защите прав предпринимателей;

– нарастает интерес судебной системы к применению медиации в виде примирительных процедур в гражданском и арбитражном судопроизводстве и создании комнат примирения;

– средний бизнес начал применять медиацию, в первую очередь, под руководством ТПП РФ, через систему торгово-промышленных палат;

– нарастает количество организаций, рекламирующих себя на рынке через предоставление дополнительной услуги – медиации;

– интенсивные процессы организации профессиональных сообществ идут во многих регионах России: регистрируется все больше профессиональных объединений;

– в области правового оформления медиация не забыта – регулярно появляются поправки к закону;

– интерес к медиации стали проявлять крупнейшие компании России и банковский сектор; время от времени заказываются экспертные исследования и ведутся обсуждения о возможности использования переговорного процесса [2, с. 111-200].

Перспективы развития медиации в Российской Федерации является важным формальным показателем ее формирования. Значительны также распространенность и тенденции распространения медиации в России [2, с. 212]. На момент принятия закона о примирительной процедуре (медиации) в России отмечалось только 8 субъектов. После, рост за 3 года составил почти в 2 раза. Если смотреть результативность применения медиации, то наиболее продвинутыми являются регионы, где проявили себя в практике активные и хорошо обученные медиаторы или где произошло соединение интересов судебной системы и инициативы уже практикующих профессиональных медиаторов. Таким образом, региональное развитие обеспечивается сегодня, в первую очередь, не чем иным, как инициативой профессиональных медиаторов, имевших практику и нашедших сотрудничество в различных отраслях [3, с. 317].

В целях определения преимуществ медиации считается допустимым ее сравнение не только с другими альтернативными способами разрешения споров, но и с судебным разбирательством. В частности сравнение по следующим качествам демонстрирует преимущество:

- экономичность;
- конфиденциальность процедуры;
- материальный результат процедуры;
- эмоциональный результат процедуры.

Однако, являясь относительно новым явлением в российском обществе, медиация уже столкнулась с рядом проблем [4, с. 15-19].

В первую очередь, в научных кругах активно обсуждаются проблемы проведения судебной медиации, которая применяется в случае, когда стороны имеют право на любой стадии судебного разбирательства прервать процесс и обратиться к процедуре медиации. Федеральным законом № 193-ФЗ четко регламентированы сроки проведения судебной медиации: не более шестидесяти дней, но как следует поступить медиатору и суду в случае, если срок для примирения истек, а стороны желают продолжать работать над медиативным соглашением – неясно [5, с. 41-62]. К тому же наличие временного предела противоречит основам добровольности медиации, ведь он создает некоторое давление на участников медиации.

Также проблемным является вопрос о придании законной силы медиативному соглашению, заключенному сторонами в процессе судебной медиации [6, с. 88-89]. 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.

Процедура медиации уступает судебному разбирательству, ведь суд обладает авторитетом, профессионализмом и наделен широкими властными полномочиями при осуществлении правосудия. Медиация больше тяготеет к бизнес-сфере, а ее востребованность в гражданских спорах помимо организационно – экономических причин зависит и от правовой культуры общества [7, с. 37-39].

Таким образом, введение процедуры медиации на законодательном уровне не вводит ее автоматически в жизнь современного общества России. Для ее полноценного функционирования и повсеместного применения необходимо осуществить комплекс действий: от совершенствования законодательства до популяризации медиации среди российского общества.

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: учебник [Текст] / Отв. ред. В.В. Ярков. – М., 2015. – С. 317.
4. Ситдикова, Л.Б., Шиловская, А.Л. Об имплементации 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 урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ, 2010. – № 31. – с. 41-62.
6. Королева, Н.В. Некоторые характеристики психологического портрета студентов технического университета [Текст] / Н.В. Королева // Управление качеством в учебном процессе: тезисы докладов научно-методической конференции. – Курск: КГТУ, 2004. – С. 88-89.
7. Королева, Н.В., Ткачева, А.А. Взаимовлияние личностных характеристик и статуса студента технического университета в обучаемой группе [Текст] / Н.В. Королева, А.А. Ткачева. Отв. ред. Д.Ф. Ильясов // Психолого-педагогические исследования в системе образования III Всероссийской научно-практической конференции. – М.; Челябинск, 2005. – С. 37-39.

РОЛЬ ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В КОНТЕКСТЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Михайлов Иван Борисович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена анализу институциональной природы медиации. В работе рассматриваются аксиологические коннотации уголовного права в контексте конфликтологического анализа. Показано влияние конфликтологии и юриспруденции на осуществление медиативных процедур.

Юридический конфликт, как и любой другой конфликт, возникающий в различных областях и сферах нашей жизни, имеет множество вариантов своего разрешения. Несомненно, что такой внушительный арсенал средств преодоления конфликтов – результат плодотворной теоретической и практической деятельности конфликтологов и юристов. На сегодняшний день одним из наиболее ярких примеров таких средств является институт медиации, совсем недавно получивший свое законодательное закрепление в Российской Федерации путем принятия Закона о медиации [1]. Такой способ разрешения конфликта с привлечением в качестве посредника третьей стороны известен с давних времен.

Как отмечает С.М. Баймолдина, анализ правотворческой деятельности в направлении создания и закрепления института медиации, которая предшествовала принятию Закона о медиации, позволяет сделать вывод о том, что главной целью этой деятельности являлось создание удобного и быстрого механизма разрешения споров, возникающих между субъектами общественных отношений, который бы отличался гибкостью и гарантировал исполняемость решений, принятых в ходе применения процедуры медиации, а также создание альтернативы судебной процедуре разрешения споров, что способствовало бы снижению нагрузки на суды,

экономии бюджетных средств и издержек, связанных с разрешением споров, совершенствованию правовой системы и повышению качества правосудия [2, с. 34-38].

Необходимо отметить, что медиация – это междисциплинарная область, совместившая в себе такие отрасли знания, как конфликтология, право, психология. Поэтому наиболее успешными в разрешении конфликтов с помощью медиации являются не представители теоретической науки, а специалисты-практики, которые знакомы с правилами делового оборота и при этом обладают профессиональной подготовкой в указанных смежных дисциплинах [3, с. 49].

Стоит подчеркнуть, что юридические аспекты процедуры медиации тесно связаны со спецификой определенного типа правоотношений. Так, медиация в гражданских (имущественных) правоотношениях подразумевает, что законодатель оставляет диспозитивный «зазор» для нормативного регулирования. Это означает, что возникающие имущественные конфликты

подлежат самостоятельному урегулированию между сторонами. Однако в императивных областях права (прежде всего, в уголовном) институционализация медиации не допускается. Так, в особенно важных сферах социального регулирования законодатель не оставляет возможности для самостоятельного разрешения конфликтных ситуаций.

Это подталкивает нас к необходимости анализа ценностной составляющей различных отраслей права. Таким образом, прежде чем говорить о роли и значении правового института медиации в практике разрешения социальных конфликтов необходимо проанализировать аксиологическую составляющую права, то есть отметить те области, в которых медиация может быть институционализирована.

Институционализация медиации допустима, только в отдельных (диспозитивных) сферах частно-правовых отношений. Медиация представляет собой способ разрешения конфликтов при участии независимого посредника (медиатора), основанный на добровольном согласии сторон, с целью принятия приемлемого для обеих сторон решения. Таким образом, в самой сути медиативной процедуры есть момент волевого консенсуса между равными участниками, что неприменимо в рамках публично-правовых отношений.

В контексте конфликтологии стоит отметить, что медиация также способствует ослаблению напряженности и снижению уровня враждебности, которая часто возникает в споре. Иногда этот аспект особенно важен в делах, затрагивающих членов семьи или других людей, с которыми установлены долгосрочные отношения, например, в спорах, связанных с опекой над ребенком, утверждением завещания, а также с подростковой преступностью, опекой и попечительством, и во многих иных случаях, когда стороны желают не допустить дальнейшего развития конфликта [4, с. 43].

А.Д. Карпенко подчеркивает мысль о том, что медиация представляет собой переговорный процесс с характерными особенностями: – процесс базируется на специальных принципах (принципы нейтральности, конфиденциальности, добровольности участия сторон в переговорах и равноправное в них участие), ни один из которых не может нарушаться;

- активная роль принадлежит сторонам;
- медиатор не может быть представителем стороны;
- медиатор организует и управляет переговорами;
- медиатор не может исследовать доказательства и устанавливать факты

[5, с. 124].

В данной связи функцию примирения было бы правильнее возложить на конфликтологов, деятельность которых направлена именно на разрешение конфликта, а их позиция является нейтральной по отношению к спорящим сторонам. Конфликтологи, как правило, обладают такими качествами, как умение слушать, разрешать проблемы, оставаться уравновешенными, целеустремленными и спокойными, находясь в эпицентре конфликта. Все эти

качества напрямую положительно воздействуют на результат примирительной процедуры.

При этом специалистам-конфликтологам было бы не лишним обладать знаниями в области права, без которых в большинстве случаев невозможно начать и завершить медиативную процедуру на высоком профессиональном уровне.

Федеральный Закон Российской Федерации «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» 2010 г. предусматривает осуществление деятельности медиаторов на профессиональной основе, тем самым подразумевая наличие особых требований к лицам, желающим заняться данным видом деятельности.

Следовательно, успешному функционированию института медиации в России может способствовать формирование самостоятельной профессии – профессии медиатора, которая сочетала бы в себе лучшие качества конфликтологов и юристов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ [Текст] // СЗ РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.
2. Баймолдина, С.М. Перспективы внедрения медиации в России [Текст] / С.М. Баймолина. Под ред. В.Ю. Сморгуневой // Законодательство об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиации): опыт, проблемы, перспективы: Сборник материалов международной научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. – С. 34–38.
3. Воробьева, Е.С. Понятие, правовая природа и отличительные особенности медиации [Текст] / Е.С. Воробьева Под ред. В.Ю. Сморгуневой // Законодательство об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (медиации): опыт, проблемы, перспективы: Сборник материалов международной научно-практической конференции. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2011. – С. 46–50.
4. Парселл, Ш. Варианты на выбор. Развитие медиации при судах в США [Текст] / Ш. Парселл // Медиация и право. – 2009. – № 3. – С. 42–49.
5. Карпенко, А.Д. Термины медиации как элемент развития практики в России [Текст] / А.Д. Карпенко // Третейский суд. – 2011. – № 3. – С. 120–128.

МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ**Михайлов Михаил Михайлович, аспирант***Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

В статье рассматривается современное состояние и пути дальнейшего развития медиации в современном государстве. Раскрывается ее сущность и характер как альтернативной процедуры урегулирования разногласий между сторонами при содействии независимого медиатора.

В настоящее время медиация как альтернатива государственному правосудию имеет хорошую репутацию в зарубежных странах. Процедура медиации допускает участие третьей стороны (в отличие от прямых переговоров и процедуры урегулирования претензий), что способствует достижению соглашения между спорящими сторонами. Но в отличие от арбитража, он не предполагает авторитетности привлеченных лиц, а также принуждения к исполнению решений. Поэтому медиация является оптимальным методом. Фактически, государства поощряют практику этого института, поскольку посредничество может снизить нагрузку на судебную систему и разрешать конфликты по взаимному согласию сторон. В частности, развитие медиации относится к важным задачам экономически развитых государств. Во-первых, данная процедура имеет ряд преимуществ по сравнению с государственной юстицией (экономия времени, сохранение деловых отношений, конфиденциальность, ориентация на интересы сторон и др.). Во-вторых, если стороны прибегнут к нему на досудебной стадии, это может значительно снизить нагрузку на суд [1].

Медиация рассматривается как российскими, так и зарубежными учеными в качестве одного из альтернативного урегулирования споров (Арнольд, 1996; Носырева, 1999; Доменечи и Литтлджон, 2001; Фридман и Химмельштайн, 2009). В настоящее время в зарубежной науке и практике существует большое количество исследований, раскрывающих различные теоретические и практические проблемы медиации (МакКоркл и Риз, 2004; Ковач, 2008.). Например, она опубликовала полную работу по медиации, включая информацию о современных подходах к процедуре медиации (Moore, 2014). В международном монографическом исследовании (Hortand и Steffek, 2012) проанализированы правовые и практические аспекты медиации в развитых странах (в государствах-членах ЕС, а также в Швейцарии, Норвегии, США, Канаде, Австралии, Новой Зеландии, Японии, Китае и России). В данном исследовании были учтены законодательство, судебная практика и научная доктрина этих стран. В современный период в России наблюдается новый всплеск интереса к этому вопросу. Обсуждаются возможности использования медиации при разрешении различных споров (Костина и др., 2015; Коровяковский, 2014; Соловьев и Филиппов, 2015; Шаманов и др., 2014). Однако, изучение опыта медиации в Российской

Федерации в настоящее время требует глубокого научно-практические исследования [2].

Медиация, наряду с глобализацией, индивидуализацией и коммерциализацией, относится к числу основных социальных процессов, изменяющих культуру и коммуникацию [3]. В современном научном мире рассматриваются ключевые подходы к изучению медиатизации в гуманитарных и социальных науках, прослеживается развитие медиации от аналитической концепции к теоретической основе.

Опыт развитых западных стран показывает, что с помощью введения негосударственных процедур можно не только быстро и эффективно разрешить гражданско-правовые споры, но и решить многие проблемы судопроизводства: значительной мере уменьшить количество подлежащих судебному рассмотрению дел, снизить судебные издержки для сторон, сократить сроки разрешения дел [4].

Ключевая особенность медиации связана с человеческим фактором, на котором завязан весь процесс. Учитывая, что итоговое решение принимается при согласии обеих сторон, профессиональная квалификация медиатора должна быть поставлена на высшем уровне. Конфликт должен рассматриваться с трех позиций: юридической (соответствие закону), экономической (взаимная выгода), личностной (психологическое и эмоциональное удовлетворение).

Являясь альтернативой судебной процедуре и другим силовым способам разбирательства, медиация обладает целым рядом преимуществ, самым главным из которых является то, что разрешение спора достигается путем принятия сторонами решения на добровольной и равноправной основе, одинаково устраивающего все заинтересованные стороны так, чтобы интересы всех участников спора могли бы быть удовлетворены [5].

На современном этапе развития современного общества актуальным является исследование медиации как альтернативного способа разрешения возникшего спора между сторонами правоотношений в различных сферах жизнедеятельности.

Выделяют несколько критериев, по которым можно проанализировать эффективность развития медиации – экономические, социальные, политические, законодательские, правоприменительные, исторические и другие. Данные критерии помогают выявить возможности адаптации зарубежного положительного опыта в правовом поле государства. Эти же критерии должны способствовать выявлению основных причин неэффективности медиации в современной государственной системе и выявлению возможных путей их устранения на основе международного опыта, в то же время, сохраняя позитивные национальные сдвиги в сфере правоотношений и разрешения споров [6].

Одним из важных шагов к совершенствованию правовой системы России, явилось внедрение института медиации. Процедура медиации - это новация в российском законодательстве. Ей посвящен Федеральный закон

от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», вступивший в законную силу с 01 января 2011 года.

Резюмируя все вышесказанное, следует отметить, что основными направлениями государственной политики в области медиации должны стать: дальнейшее развитие и совершенствование законодательства в области медиации; «разработка и последующая реализация концепции системного развития медиации» [7]; развитие системы обучения медиации, предоставляющей базовые знания о процедуре медиации в среднем и высшем образовании. Каждый медиативный процесс должен быть основан на следующих принципах: добровольность, конфиденциальность, взаимоуважение, равноправие сторон, нейтральность и беспристрастность медиатора, прозрачность процедуры.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бесемер, Х. Медиация: Посредничество в конфликтах / Х. Бесемер.- Перевод с нем. Н. В. Маловой. - Калуга: Духовное познание, 2004.- 176 с.
2. Никитина, Е.А. Теория и практика медиаторской деятельности / Е.А. Никитина, А.А. Кузнецова // Юго-Западный государственный университет – Курск, 2017. -192 с.
3. Бирюков, П. Н. Об институте медиации в Германии / Бирюков П.Н., Пронин А.В. // Российский судья. - 2015, - № 2. - С. 12-14.
4. Иванова Е.В. Медиация как междисциплинарный метод устойчивого развития региона / Е.В. Иванова // Наука и мир.- 2015. - №2 (18). - С.36-37.
5. Бирюков, П. Н. Процедура медиации в Австрии / П. Н. Бирюков, А. В. Пронин // Арбитражный и гражданский процесс. - 2011.- № 11. - С. 34-36.
6. Ворошилова, О.Л. Основные проблемы развития медиации в Курской области / О.Л. Ворошилова, Е.А. Никитина // Сборник научных статей VIII Всероссийской конференции с международным участием. «Психология здоровья и болезни: клинико-психологический подход». Курск: 22-23 ноября 2018 г. - С. 254-260.
7. Чернышова, О. В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. – Смоленск, 1998. - С.245.

К ВОПРОСУ СОЗДАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИ КОМФОРТНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Мищенко Ольга Сергеевна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассмотрены социологические и психологические аспекты формирования студенческого жилища вузов, особенности социализации студентов, проблемы организации личного пространства и вузовской территории. Подчеркивается, что в современных условиях немаловажную роль при формировании качественной жилой среды играет комфорт проживания, определяющая образ жизни студентов и особенности их личностного становления.

В век ускоренного развития научно-технического прогресса проблема места молодого человека в высокотехнологическом мире не теряет своей актуальности. В современном мире залогом успешного развития страны становятся инвестиции в человека, создание комфортных условий для его жизнедеятельности, социального и экономического благополучия, устойчивого психологического состояния [1].

Первостепенной задачей ведущих стран мира является обеспечение высокого качества жизни населения. Так как на сегодняшний день вуз является ядром сферы образования и культуры, он занимает в этом процессе особое место, отвечая за формирование интеллектуального потенциала страны.

Студенчество – особая пора в жизни человека, а студенческая молодежь – социальная группа, занимающая в современном обществе собственное место. Исследования современных социологов сходятся на том, что в возрасте от 18 до 25 лет наступает период устойчивой концептуальной социализации. В это время многие получают высшее образование, и большая часть студентов живет в общежитиях. По этой причине создание благоприятных условий для учебы и отдыха студентов является приоритетной задачей руководства вуза.

Архитектурную организацию студенческого жилища следует рассматривать с учетом особенностей психологического и социологического формирования молодежного коллектива.

Каждый первокурсник, только поступивший в вуз, сталкивается с рядом проблем, связанных с адаптацией к новым условиям жизнедеятельности. Вуз диктует определенные требования и нормы, которым необходимо соответствовать. Среди основных проблем, с которыми встречаются в первый год обучения студенты: смена социального окружения, необходимость принятия самостоятельного решения, правильное самоопределение. Успешная адаптация влияет на дальнейшую профессиональную жизнь. При неуспешной адаптации наблюдается снижение работоспособности, усталость, сонливость, головные боли, доминирование подавленного настро-

ния, возрастание уровня тревожности, что негативно влияет на успеваемость в целом.

Для здорового и комфортного существования человеку необходимы два состояния: нахождение в социуме (для удовлетворения потребности в общении и развитии) и уединение (для рефлексии и отдыха от социально-психологической нагрузки). Оптимальные пропорции соотношения времени нахождения в обществе с временем уединения индивидуальны для каждого человека и зависят от множества факторов.

Жилые ячейки в существующих российских общежитиях высших учебных заведений слишком коллективизированы, личное пространство и личная территория отсутствуют. Проживающий там студент лишен возможности распоряжаться собственным временем, вынужден согласовывать свои действия, распорядок и режим с соседями по комнате. Малая группа, формируемая в общежитии, кроме положительных аспектов содействия в интеграции личности в социум, несет в себе и отрицательный аспект проникновения посторонних людей в личное пространство, на личную территорию индивидуума, которые необходимы для психологического комфорта.

По степени остроты восприятия раздражителей личное пространство делится на несколько зон:

1. «Интимная зона» – пространство на расстоянии ближе 0,5 м. к человеку. При нахождении там посторонних людей, возможно, за исключением близких людей и на относительно непродолжительный период, индивид испытывает сильную психологическую нагрузку.

2. «Личная зона» – пространство на расстоянии от 0,5 до 1,5 м. При длительном нахождении в данной зоне лишь близких людей индивид чувствует себя относительно комфортно.

3. «Социальная зона» – пространство на расстоянии от 1,5 до 4 м. При длительном нахождении в данной зоне хорошо знакомых людей и кратковременном присутствии чужих индивид чувствует себя относительно спокойно.

4. «Общая зона» – пространство на расстоянии от 4 м и до границ помещения. Наиболее комфортное расстояние для нахождения в одном помещении мало знакомых людей. Наличие любых людей в данной зоне либо ближе влечет психологическую нагрузку, связанную с поддержанием социальных ролей индивида.

Наличие других людей в личном пространстве, даже в общей зоне, снижает способность к концентрации и приводит к накоплению дискомфорта [2].

Количество нежелательных контактов между соседями, например, при создании одним из соседей помех (посредством шумов и движений и пр.) другому занимающемуся либо отдыхающему, способствует возникновению конфликтных ситуаций.

Важнейшую роль в развитии каждой личности играет социализация в период обучения в вузе. Обучение в вузе является переходным моментом в жизни молодого человека, поэтому важно создать благоприятные условия для естественной и легкой социализации. Для этого необходима организация психологически комфортной среды, которая будет снижать вероятности конфликтных ситуаций. Особенно тщательно следует подходить к формированию функциональных зон для: сна, отдыха, домашних занятий, зоны хранения личных вещей.

Таким образом, создание благоприятных условий для учебы и отдыха студентов – приоритетная задача при формировании студенческой жилой среды. Возможность уединиться для отдыха от социума и рефлексии, наличие зоны хранения личных вещей является важным параметром психологического комфорта личности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кропотова, О.В. Качество архитектурной организации современной жилой студенческой среды / О.В. Кропотова // Вестник ТГАСУ. – 2008. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kachestvo-arhitekturnoy-organizatsii-sovremennoy-zhiloy-studencheskoy-sredy>
2. Попов, А.В. Принципы формирования архитектуры студенческого жилища высших учебных заведений: диссертация кандидата архитектуры наук: 05.23.21 / Попов А.В. – Нижний Новгород, 2014. – 274 с. – URL: <https://esu.citiss.ru/dissertation/0Goa000KcNla15JGF-2cLb00>
3. Горшкова, Г.Ф. Архитектура жизненного пространства / Г.Ф. Горшкова // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: социальные науки. – 2006. – №1. – Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. – С. 471-480.
4. Духновский, С.В. Нарушение личного пространства как причина дисгармонии межличностных отношений субъектов образовательного процесса / С.В. Духновицкий // Образование и общество. – 2012. – №3, – Орел: ред. журн. Образование и общество. – С. 47-50
5. Шаталова, Н.А. Модель становления субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Традиции и инновации в судьбах национальных образовательных систем: материалы междунар. науч.-практической конф.: Курск, Курск. гос. ун-т, 10–11 апреля 2014 года / под ред. А.В. Репринцева: в 2 т. – Т.1. – Курск: ООО «Мечта», 2014. – С. 471-475
6. Лагойда, Н.Г. Современная студенческая семья: особенности и проблемы функционирования / Н.Г. Лагойда // Вестник бурятского государственного университета. – 2009. – №5. – Улан-Удэ: Бурятский гос. ун-т. – С. 247-253.
7. Лобан, Н.А. Основы психологии и педагогики / Н.А. Лобан, И.Т. Кавецкий, В.Г. Игнатович, Т.Л. Рыжковская, С.В. Старовойтова, И.А. Коверзнева. – Минск: Изд-во МИУ, 2010. – 444 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В МЕДИЦИНЕ И КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Мяснянкин Максим Борисович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье предложен двухуровневый алгоритм мета-анализа для формирования «третьего» мнения при разрешении конфликтных ситуаций врач-пациент. Представлены компьютерные технологии мета-анализа на примере построения интеллектуальной системы прогнозирования травматизма, в качестве суррогатных маркеров в которой использовались результаты психологического тестирования.

В большинстве стран нарастает дефицит медицинского персонала (квалифицированного медицинского персонала). Квалифицированный персонал, молодые кадры «перетекают» в страны и города более комфортного проживания. При подготовке медиков поколения «Next», начинающего активную хозяйственную деятельность, снижается уровень универсальности, «энциклопедичности» врачебных знаний, что вызывает недоверие к медицинским специалистам со стороны пациентов. Как следствие этого наблюдается растущая потребность клиентов медицинских учреждений во втором врачебном мнении (в среднем по США 20% пациентов готовы воспользоваться услугой «второе мнение»). В связи с этим вырос интерес клиницистов к применению комплексных IT-продуктов с набором включённых медицинских и информационных услуг, в частности, увеличилось использование эффективных суррогатных маркеров для контроля функционального состояния в процессе профессиональной деятельности, терапевтического воздействия, постановки диагноза и т.д. [1]. Под суррогатным маркером понимаем предиктор, который не является основным в оценке функционального состояния, но коррелирует с основным критерием (критериями), «предсказывая» его. В терминах Big data это некий «слабый» классификатор, правомерность и целесообразность использования которого нуждается в доказательстве. С этой целью используются экспериментальные группы (выборки). Однако четких критериев, обосновывающих включение того или иного объекта в выборку, нет (известная проблема индифферентного класса). Поэтому необходим мета-анализ, посредством которого обосновывают использование выбранного суррогатного маркера (маркеров) и надежность экспериментальной выборки [2, 3].

Задачей мета-анализа является обоснование включения выборки и маркера в интеллектуальную систему контроля функционального состояния [4, 5]. На первом уровне оценивается «вес» используемых в мета-анализе выборок, а на втором – вес суррогатного маркера – «слабого» классификатора. Мета-анализ предполагает как оценку (посредством «веса») каждой выборки, входящей в мета-анализ, так и оценку «веса» каждого используемого маркера. В процессе мета-анализа предполагается построить про-

межточные «сильные» классификаторы и финальный «сильный» классификатор. Кроме того, предполагается возможность исключения «слабой» выборки или «слабого» классификатора из промежуточных или финального «сильных» классификаторов.

Алгоритм мета-анализа, реализующий поставленную задачу, формирует обучающие выборки (выборки, на основе которых обучаются «слабые» и «сильные» классификаторы). В цикле формируют промежуточные «сильные» классификаторы для каждой из выборок. Процедуры, входящие в этот цикл, позволяют «взвесить» обучающие выборки посредством оценки точности промежуточного «сильного» классификатора, построенного по одной обучающей выборке по всем M суррогатным маркерам, входящим в мета-анализ. В цикле, организованном посредством блока 4, осуществляется синтез «слабых» классификаторов. Так как с каждой выборкой в общем случае работает автономный исследователь, то слабые классификаторы строятся для каждой выборки по каждому маркеру. В частном случае, «слабый» классификатор может быть построен на основе нейронных сетей прямого распространения, и тогда его будем обозначать NET_{ij} , где i – номер выборки (идентификатор исследователя), j – номер суррогатного маркера [6].

После определения всех M слабых классификаторов по выборке i синтезируется промежуточный «сильный» классификатор, который агрегирует M «слабых» классификаторов по одной из выборок. Если есть возможность «взвесить» «слабые» классификаторы, например, посредством определения их диагностической эффективности на той же обучающей выборке, то при построении промежуточного «сильного» классификатора могут быть использованы гибридные технологии, позволяющие объединить технологии обучаемых классификаторов и экспертного оценивания [7].

После построения i – го «сильного» промежуточного классификатора осуществляется взвешивание i - й выборки. Взвешивание осуществляется в блоке 9 путем оценки точности промежуточного «сильного» классификатора на той же самой обучающей выборке.

В цикле осуществляется взвешивание «слабых» классификаторов с учетом «веса» выборки, посредством которой они были получены. С этой целью в цикле выбираются все «слабые» классификаторы одного маркера, на основе которых строится промежуточный «сильный» классификатор. Промежуточные «сильные» классификаторы синтезируются с учетом «весов», полученных в предыдущих процедурах. Финальный сильный классификатор получаем посредством агрегации промежуточных «сильных» классификаторов.

Далее исключаются из мета-анализа «слабые» выборки и «слабые» классификаторы. После исключения выборок или маркеров мета-анализ повторяется, но уже с другим комплектом выборок и маркеров.

Одна из методик контроля функционального состояния включает в себя комплексное выполнение 7 тестов: «Шкала состояний», «Опросник для

оценки острого физического утомления», «Опросник для оценки острого умственного утомления», «Шкала дифференциальных эмоций», «Шкала ситуативной тревожности», «Шкала личной тревожности», «Степень хронического утомления» [7]. В результате прохождения каждого теста конкретный испытуемый получает определенное число баллов, которые получены на шкале, характеризующей уровень функционального состояния испытуемого. Шкалы являются достаточно субъективными и не имеют теоретического обоснования. То же самое может быть сказано относительно агрегации этих шкал при принятии окончательного решения. Полагаем, что результаты тестов являются соответствующими суррогатными маркерами. Построим на основании этой методики и алгоритма мета-анализа решающий модуль для определения риска травматизма.

Алгоритм построения модели решающего модуля включает следующую последовательность процедур.

1. На реальных данных опросных анкет и тестов, направленных на изучение условий и образа жизни тестируемого, построить пространство информативных признаков, содержащее семь суррогатных маркеров.
2. Выделить группы наблюдения и мониторируемую нозологию (травматизм).
3. Для каждого суррогатного маркера построить «слабый» классификатор.
4. Построить множество промежуточных «сильных» классификаторов для каждой экспериментальной группы связывающих подмножество M объясняющих переменных ($Tecm$) с моделируемой расчетной величиной ($Pиск$).
5. Для каждой экспериментальной группы провести фильтрацию моделей с учетом экспертной оценки влияния выбранных информативных признаков на прогноз мониторируемого заболевания.
6. Построить промежуточные «сильные» классификаторы путем агрегирования «слабых» классификаторов по суррогатным маркерам с учетом «фильтра» по экспериментальным группам.
7. Реализовать выходной слой модуля принятия решений в виде агрегатора, т.е. на выходе решающего модуля присутствует некоторый обобщенный критерий риска травматизма.

В результате прохождения каждого теста конкретный испытуемый получает определенное число баллов, которые получены на шкале, характеризующей уровень функционального состояния испытуемого. Риск заболевания ω_i , определяемый на основе прохождения m -го теста, может быть определен по формуле Байеса [4].

Априорная вероятность $P(\omega_i)$ определяется из медицинских статистических данных по травматизму в исследуемом регионе. Вероятность $P(Tecm_m)$ определяется как статистический показатель $Tecm_m$ по исследуемым выборкам больных и здоровых пациентов. Так как здоровых, в

смысле не больных заболеванием ω_i , значительно больше больных заболеванием ω_0 , то здесь можно использовать только результаты на выборке класса ω_0 , то есть на выборке класса «Здоров».

Для определения условной вероятности события $Tecm_m$ при свершившемся событии ω_i (наличия травмы у обследуемого), необходимо протестировать экспериментальную выборку пациентов, страдающих заболеванием ω_i , посредством теста $Tecm_m$. Для получения конкретного значения априорной величины $P(Tecm_m|\omega_i)$, строят гистограмму результатов тестирования $Tecm_m$ по выборкам «Болен ω_i » и используют в качестве показателя либо моду, либо среднее значение, в зависимости от вида полученной гистограммы.

Для определения полного риска R_i данного заболевания ω_i складываем частные риски, полученные по выбранным тестам функционального состояния по правилу сложения вероятностей совместных событий:

Полученные результаты показали, что разработанный алгоритм мета-анализа является универсальным инструментом для мета-анализа. Решающие модули как «слабых», так и «сильных» классификаторов могут строиться на основе любой интеллектуальной платформы. Эффективность алгоритма слабо зависит от диагностической эффективности суррогатных маркеров или от «удачного» формирования экспериментальных выборок. В случае неудачного выбора этих компонентов, соответствующее множество станет пустым, что вынудит исследователя перейти к новым выборкам или новым суррогатным маркерам.

Подводя итоги, отметим, что разработанные интеллектуальные технологии направлены на повышение качества медицинского обслуживания населения и могут быть использованы в системах скрининговой диагностики, автоматизированных системах профессионального отбора, профилактической медицине. На их основе могут быть построены системы, позволяющие пациенту самостоятельно осуществлять контроль за своим функциональным состоянием, в частности, вести объективный контроль за эффективностью лекарственных назначений. При их использовании необходимо полностью отказаться или, точнее, оставить надежду на эффект плацебо или нейролингвистического программирования. Врач в этой системе предлагает проект лечения (план лечения). Далее, весь контроль над лечением осуществляет сам больной. Разработанные интеллектуальные технологии позволяют больному найти свою статистическую модель, соответствующую плану лечения, и определить свое место в этой модели. При этом должны быть предусмотрены средства, блокирующие вход в систему врача/лечащего врача.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Резолюция 61-го расширенного заседания рабочей группы IT-специалистов «Виртуальная медицина и mHealth» (24.11.15).
2. Petitti, D. Meta-Analysis, Decision Analysis, and Cost Effectiveness Analysis. New York, NY: Oxford University Press; 2006. — P. 274.
3. Филист, С.А. Нейросетевые модели для мета-анализа медико-экологических данных / С.А. Филист, А.Г. Курочкин, В.В. Протасова и др. // Нейрокомпьютеры: разработка, применение. – 2015. - № 6. - С.42-48.
4. Курочкин, А.Г. Многоуровневый мета-анализ для прогнозирования функционального состояния по суррогатным маркерам / А.Г. Курочкин, А.Н. Шуткин, Е.А.С. Шкатова // Биомедицинская радиоэлектроника. – 2016. – №3. – С. 25-31.
5. Стрелков, Ю.К. Инженерная и профессиональная психология [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия»; Высшая школа, 2001. - 360 с.
6. Серегин, С.П. Математические модели прогнозирования возникновения (обострения) и определения форм острого пиелонефрита / С.П. Серегин, В.В. Федянин, Н.А. Милостная и др. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Управление, вычислительная техника, информатика. Медицинское приборостроение. - 2015. №3(16). - С. 118-123.

**УСТАНОВКА ВОВЛЕЧЕННОСТИ КАК УСЛОВИЕ
КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ (НА
ПРИМЕРЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВЕННОГО И ГРАЖДАНСКОГО
ВУЗОВ)**

Никитин Иван Васильевич, курсант

*Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии
Российской Федерации, г. Санкт-Петербург, Россия*

В статье вовлеченность рассматривается как компонент жизнестойкости, которая является интегральным качеством и формируется в течение жизни. Именно установка на вовлеченность позволяет молодым людям активно участвовать в социальном взаимодействии, использовать позицию сотрудничества как конструктивный способ разрешения конфликтных ситуаций. Представлены результаты исследования уровня вовлеченности курсантов первого курса СПВИ войск национальной гвардии РФ и студентов 1 курса Юго-Западного государственного университета.

Вступая в жизнь, молодой человек является объектом воздействия социальных условий, семьи, институтов образования, а позже в процессе взросления и перехода в более зрелые фазы развития начинает сам существенно влиять на общество. Молодым курсантам в силу воздействия социальных

факторов, сопряженных со стрессом и психоэмоциональными нагрузками, требуются особые адаптационные ресурсы и оптимальные стратегии поведения для выполнения профессиональных задач. Одной из таких стратегий является вовлеченность, которая позволяет им стать не только объектами, но и полноценными субъектами социального взаимодействия, конструктивно разрешать возникающие конфликтные ситуации. Кроме того, именно вовлеченность помогает им выполнять особую миссию, связанную с сохранением и распространением в обществе идей и традиций патриотизма.

Установка вовлеченности обычно рассматривается как компонент такого интегрального качества как «жизнестойкость» и позитивно влияет на показатели эффективности межличностного взаимодействия [1; с. 271]. Данный конструкт был выделен в ходе исследований, в которых занимались поиском ответа на следующий вопрос: какие психологические факторы способствуют успешному совладанию со стрессом, снятию психоэмоционального напряжения, выбору конструктивных способов поведения в социальном взаимодействии?

Психологический конструкт, который предложил американский психолог С. Мадди и с помощью которого ученые объясняют такую способность личности, получил название “hardiness” [2]. По мнению С. Мадди, жизнестойкость как внутренний ресурс имеет в своей структуре установки и навыки, позволяющие превращать стрессовые ситуации в новые возможности личностного развития. В эту структуру входят, в том числе, установки вовлеченности. Они подразумевают активное участие субъекта в социальном взаимодействии, постоянный контакт с окружающими, что задает выбор позиции сотрудничества и компромисса при разрешении конфликтов. Высокий уровень вовлеченности и жизнестойкости в целом характеризует человека как активного и уверенного в своих силах, способного справиться с трудными конфликтными ситуациями, не теряя душевного равновесия.

Имеется много точек зрения на происхождение этого феномена. Некоторые ученые отмечают врожденную природу данного свойства. Другие высказывают соображения, что компоненты жизнестойкости развиваются в детстве и отчасти в подростковом возрасте, хотя их можно развивать и в дальнейшем [3].

В нашем исследовании мы постараемся понять происхождение данного феномена. В предыдущей статье мы уже анализировали уровень жизнестойкости и вовлеченности у курсантов первого курса СПВИ войск национальной гвардии РФ специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности с помощью методики диагностики жизнестойкости (С. Мадди в адаптации Д. Леонтьева). Анализ результатов исследования показал, что 92% курсантов демонстрируют высокий уровень жизнестойкости. Из них 86% курсантов имеют высокий уровень вовлеченности, а 6% средний.

Теперь сравним данные результаты с уровнем вовлеченности и жизнестойкости у студентов гражданского вуза. Полученные данные помогут

нам ответить на вопрос: влияют ли факторы социального воздействия на формирование вовлеченности и жизнестойкости в целом?

В исследовании принимали участие 22 студента (юноши) 1 курса Юго-Западного государственного университета направления подготовки 37.03.02 Конфликтология и специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

Анализ результатов показал, что 33% студентов имеют высокий уровень жизнестойкости и вовлеченности, 33% - средний уровень жизнестойкости и вовлеченности, 33% - низкий уровень жизнестойкости и соответственно вовлеченности. Таким образом, мы видим, что в среднем уровень жизнестойкости и вовлеченности курсантов гораздо выше.

Также нам стало интересно рассмотреть гендерный аспект сформированности данного качества. Поскольку в СПВИ войск национальной гвардии РФ девушки не обучаются, в исследовании принимали участие только студентки 1 курса Юго-Западного государственного университета в количестве 15 человек. Лишь 7% первокурсниц демонстрируют высокий уровень жизнестойкости и вовлеченности. 67% девушек имеют низкий уровень и 26% - средний уровень жизнестойкости и вовлеченности. Следовательно, из трех групп испытуемых у девушек самый низкий уровень сформированности жизнестойкости и вовлеченности.

Таким образом, исследование показало, что у курсантов 1 курса самые высокие показатели уровня жизнестойкости и вовлеченности, что характеризует их как людей стрессоустойчивых, активных, уверенных в своих силах и способных использовать конструктивные способы взаимодействия в конфликтах. Можно предположить, что именно особые факторы воздействия в военном вузе формируют у курсантов данные качества. К таким факторам можно отнести следующие: повышенные физические и психоэмоциональные нагрузки; ситуации, требующие проявления особой бдительности и ответственности; готовность рисковать при выполнении профессиональных задач и др.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Никитин, И.В. Жизнестойкость как личностный ресурс курсанта при выполнении профессиональных задач [Текст] / И.В. Никитин // Образование. Наука. Карьера: Сборник научных статей 2-й Международной научно-методической конференции (22 января 2019 года) / редкол.: Горохов А.А. (отв. ред.); Юго-Зап. гос. ун-т. – Курск: Изд-во ЗАО «Университетская книга», в 2-х томах. Том 1, 2019. – 319 с.

2. Мадди, С. Теории личности: сравнительный анализ [Текст] / С. Мадди // Пер. с англ. И. Авидона, А. Батустина, П. Румянцевой – СПб.: Издательство «Речь», 2002. – 539 с.

3. Александрова, Л.А. К концепции жизнестойкости в психологии [Электронный ресурс]. / Л.А. Александрова. – Режим доступа http://www.coolreferat.com/K_концепции_жизнестойкости_в_психологии

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Никулин Денис Альбертович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В любых обстоятельствах нашей жизни одной из важных составляющих верности решения проблем является урегулирование споров, где две противоборствующие стороны приходят к общему консенсусу по обоюдному согласию. Возможность решить вопрос, не прибегая к различным механизмам воздействия на ту или иную сторону, может помочь решить вопрос в сторону, когда каждый остается в выигрыше. Есть множество технологий, с помощью которых происходит альтернативное урегулирование конфликтов. Одной из них является медиация.

С мировоззрение момента заключают вступления в море действие постановления Федерального отменяют закона № 193-ФЗ Первое от 27 подвести июля 2010 согласиться года «Об конфликтам альтернативной целью процедуре оправдать урегулирования разрабатывают споров с основу участием всевозможную посредника (процедуре проявляется медиации)» (далее - подходить Закона о проходит медиации) добьется прошло теорию пять обидам лет. Неоднозначность За тех это демонстрировать время новую можно канонических отметить, стремясь что огромного первые судья шаги к двумя формированию бессознательного практики Шамликашвили медиации в социальную России принимать сделаны. тревогой Год первым от временем года надменного наблюдается демонстрирует прогресс в действующий развитии настоящих этого окружение правового типов института.

рубеже Медиация – части это смешанной альтернативная отнимает форма слишком разрешения кошмарный конфликта с учете участием Римская третьей вербального нейтральной, психика беспристрастной, нейтральной не производств заинтересованной в построенной данном Конфликт конфликте Есть стороны – критериев медиатора, работник который уже помогает лабиринтах сторонам мере выработать государства определенное поступивший соглашение Некоторых по никто спору, указывает при одиночестве этом организаций стороны затрудняется полностью форм контролируют корнями процесс игнорировать принятия античной решения языковые по гадкое урегулированию христианином спора и бессознательном условия предприятия его общежитии разрешения [1, с. 31]. устанавливать Таким аргументы образом, Бытие медиация общем есть уточняющие одна иметь из Перед форм преодолеть посредничества.

Е.И. выработанное Носырева коллективе выделяет коррекция три массивностью основные виде черты, ощущается отражающие создавать сущность комиссия посредничества [2, с. 74, 75]:

1. повсеместного Активная признанием роль в модели посредничестве карьеру принадлежит слабослышащих сторонам, языке которые выше ведут большинства переговоры и нужно по отчислениями их взаимозависимости

мости результатам заявитель приходит к проработке взаимовыгодному данному соглашению.

2. организованность Посредник никакая не ухода приравнивается к занятий сторонам, характеризующееся он преследующая занимает самим особое власти положение, заповедей лишь регулирования помогая удовлетворяет сторонам Справедливо самим лицо вести поступает переговоры и ими достигают стратегии соглашения.

3. отражение Посредник идеи не пытаться имеет руководит полномочий образование принуждать чего стороны к марксизма достижению невербальными соглашения и рождает выносить явлениями собственного войнами решения принципиально по принадлежит спору.

В национальные целях последовательными определения ГПК преимуществ женщине медиации партии можно правового сравнить общественных не реальной только с длительность другими Эффективное альтернативными соображения способами национализм разрешения два споров, Государство но и с общественных судебным прямой разбирательством. В объектами частности, стимулировал сравнение целях по хотя следующим большевизме качествам системе демонстрирует те преимущество:

- автономизм экономичность;
- мощных конфиденциальность отражается процедуры;
- экономику материальный способности результат осознания процедуры;
- выступления эмоциональный низкая результат сбалансировать процедуры.

поведением Однако способствует являясь способных относительно посредством новым сознании явлением в На российском человеческого обществе, зависят медиация вопросам уже Часто столкнулась с сказки рядом нашего проблем.

В установить первую экономику очередь, в противоречит научных этом кругах непредсказуемых активно субъективность обсуждаются неоднозначный проблемы проведения судебной медиации, которая применяется в случае, когда стороны имеют право на любой стадии судебного разбирательства прервать процесс и обратиться к процедуре медиации. Федеральным законом № 193-ФЗ [3] четко регламентированы сроки проведения судебной медиации: не более шестидесяти дней, но как следует поступить медиатору и суду в случае, если срок для примирения истек, а стороны желают продолжать работать над медиативным соглашением – неясно. К тому же наличие временного предела противоречит основам добровольности медиации, ведь он создает некоторое давление на участников медиации.

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 реше-

нию, которое их удовлетворяет, но отличается от исковых требований, заявленных изначально.

Для того чтобы медиация стала эффективно работающим правовым механизмом решения споров, необходимо создать условия для доверия граждан к этому институту. Корень недоверия предполагается в низкой правовой культуре российского общества и неразвитостью механизмов исполнения соглашений, заключаемых в процессе медиации. [4]

Принимая во внимание тот факт, что в российском обществе принято считать, что решение суда, которое имеет обязательную силу, является единственным действенным способом разрешения конфликта, интегрированная медиация позволит эффективно разрешать правовые споры, а также разгрузить суды.

Для повышения эффективности интегрированной медиации, необходимо законодательное закрепить категорию споров, подлежащих обязательному рассмотрению посредством проведения процедуры медиации. К примеру, к подобным делам можно отнести споры о порядке общения с ребенком, разделе совместно нажитого имущества между супругами и другие.

Медиация поможет решить ряд задач, стоящих перед судебной системой в настоящее время, а именно:

1. Снизить нагрузку на суды – часть дел будет решаться посредством использования процедуры медиации.

2. Популяризировать медиативную процедуру, как следствие повысить «кредит доверия» населения к процедуре медиации.

Кроме того, считаем, что при подаче искового заявления в суд работники суда должны дополнительно разъяснять возможность решения спора путем проведения процедуры медиации. В случае, если заявитель согласен на проведение процедуры, ему будет предложено заполнить согласительное письмо в двух экземплярах. Один экземпляр будет приложен к иску, второй передадут медиатору. Данное действие поможет решить ряд проблем [5]:

1. Еще до принятия иска и встречи сторон в суде, они предпримут меры к примирению, возможно, к дате судебного заседания уже будет составлено медиативное соглашение – суду останется только утвердить мировое соглашение.

2. Иногда стороны обращаются к примирению после совершения большого количества процессуальных действий – проведения экспертизы, консультаций специалиста, участия свидетелей и т.д., следовательно, обращение к медиатору до совершения всех процессуальных действий может сэкономить деньги сторон.

3. В случае, если стороны не придут к соглашению, то гражданское дело будет рассматриваться судом без отложения на примирение - процессуальный срок будет сэкономлен.

У граждан в свою очередь медиация вызывает недоверие. Основу данной проблемы составляет низкая информированность населения о возмож-

ности процедуры медиации и ее преимуществах перед судебным разбирательством. Текст закона не всегда понятен непрофессионалам, а меры по популяризации и разъяснению сути процедуры проводятся недостаточно полно.

Таким образом, введение процедуры медиации на законодательном уровне не вводит ее автоматически в жизнь современного общества России. Для ее полноценного функционирования и повсеместного применения необходимо осуществить комплекс действий: от совершенствования законодательства до популяризации медиации среди российского общества.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Шатикина, Н.С. Диссертация. «Институт медиации в российском уголовном праве» [Текст] СПб., 2004. – 228 с.
2. Носырева, Е.И. Альтернативное разрешение споров в США. М. [Текст]: ОАО «Издательский Дом «Городец», 2005. 320 с. (Монография)
3. 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. – 2010. – № 31. – с. 4162.
4. Шаталова, Н.А. Рефлексивное образование при подготовке менеджеров в высшем учебном заведении / Н.А. Шаталова // Личность в современных исследованиях: сб. науч. тр. Вып. 10. Материалы VII межрегион. науч.-практической конф. «Проблемы развития личности». – Рязань: ООО «Копи Принт», 2007. – С. 289–293.
5. Качайлова, М.И. «О перспективах развития медиации в России» [Текст] «Вопросы современной юриспруденции» - сб. ст. по матер. XXXII междунар. науч.-практ. конф. № 12(32). – Новосибирск: СибАК, 2013
6. «Перспективы становления и развития медиации в регионах» [Текст] Сборник материалов «I Всероссийской научно-практической конференции с международным участием» (Саратов, 4 декабря 2015 года).

КОНФЛИКТЫ В НАУЧНОЙ СРЕДЕ: ПРИЧИНЫ И СЛЕДСТВИЯ

Новиков Евгений Александрович, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассмотрены примеры межличностных конфликтов в научной среде, выявлены их причины и последствия для научного сообщества.

Меня всегда поражало, что люди способны драться из-за глотка воды, в то время как соединёнными усилиями они могли бы овладеть целым источником.

Н. Г. Гарин-Михайловский

«Люди – они как книги: буквы одни и те же, но содержание разное», – такую ставшую уже афоризмом мысль высказал однажды знаменитый француз Ги де Мопассан. Действительно, несмотря на нашу общую принадлежность виду *homo sapiens*, каждый из нас обладает рядом индивидуальных, а порой уникальных, черт. Человека характеризуют не только соматические признаки (пол, возраст, наследственность), но и психологические особенности (характер, темперамент, талант, способности, убеждения и пр.). В таком обществе, где каждый имеет свой неповторимый индивидуально-психологический «портрет», возникновение межличностных противоречий, зачастую перерастающих в настоящую вражду, закономерно.

Нередко можно слышать фразу «в споре рождается истина». Именно так вершится наука: ученые, полемизируя на актуальные для своих областей знаний проблемы, пересматривают собственные убеждения с готовностью разделить точку зрения оппонента, отказавшись от своей во имя торжества истины. Такого рода конфликт (хотя, с оглядкой на негативную эмоциональную окраску этого слова хочется употребить фразу «оживлённая дискуссия») произошёл между величайшими умами современности – Стивеном Хокингом и Леонардом Сасскингом.

В далёком 1976 году британский физик Стивен Хокинг проделал мысленный эксперимент в попытках представить судьбу какого-либо материального объекта, оказавшегося в пределах горизонта событий чёрной дыры. Он полагал, что чёрная дыра – это «ловушка», поглощающая любую информацию безвозвратно.

Оппонент Хокинга американский физик Леонард Сасскинд не разделял точку зрения своего коллеги, аргументируя это тем, что подход Хокинга ставит под угрозу закон сохранения информации – один из фундаментальных законов мироздания.

Полемика продолжалась без малого три десятка лет, и в 2004 году Стивен Хокинг признал свою ошибку. Спустя некоторое время Сасскинд опубликовал книгу с громким названием «Битва при чёрной дыре. Моё

сражение со Стивеном Хокингом за мир, безопасный для квантовой механики» [1].

Приведённый пример показателен: столкновение двух противоположных взглядов расширило и углубило знания человечества о далёком и недостижимом космосе. При этом теоретики не ставили перед собой целей личного самоутверждения либо стяжания славы за счёт оппонента. Напротив, каждый из них признавал существующие различия во мнениях и был открыт к восприятию иной точки зрения [2].

С точки зрения психологии, развязкой в описанной ситуации является компромисс – одна из наиболее эффективных стратегий поведения при конфликте. Компромисс – это сосредоточение внимания на проблеме, а не на личных качествах оппонента; это отношение к другой стороне не как к противнику, а как к союзнику в поиске решения проблемы; это сведение к минимуму проявления гнева и взаимных угроз [3].

Однако иногда в ходе научной полемики учёные переступают черту корректности. Личные мотивы ставятся превыше интересов науки. Пожалуй, самым ярким примером этого служит открытый и затяжной конфликт между двумя всемирно известными британцами – Исааком Ньютоном и Робертом Гуком.

Составить точные психологические портреты Ньютона и Гука непросто за давностью лет. Также приходится брать в расчёт авторитет, если не сказать культ обоих гениев на их родине, заставлявший биографов и авторов воспоминаний наделять великих учёных всеми мыслимыми добродетелями.

И всё же доподлинно известно, что обычное состояние Ньютона – глубокая внутренняя сосредоточенность. Здесь предоставим слово его современнику: «Он [Ньютон] не позволял себе никакого отдыха и передышки... считал потерянным всякий час, не посвященный занятиям [наукой]». Несмотря на нелюдимость, Ньютоном чужды были бессердечие и равнодушие: он с уважением, а иногда с теплотой относился к коллегам и родственникам [4].

Гук же был личностью с нестандартным мышлением, однако в совокупности с неустойчивым характером оно снискало учёному славу скандалиста. Несмотря на то, что любое своё научное начинание Гук доводил до конца крайне редко, область его научных интересов была настолько широка, что любой талантливый учёный-естествоиспытатель того времени становился для Гука без преувеличения врагом, с которым разгорались споры о плагиате.

В декабре 1675 года Ньютон представил в Лондонском Королевском обществе свой трактат «Теория света и цветов...». Роберт Гук, будучи одним из слушателей, заявил, что многие идеи Ньютон почерпнул в его, Гука, труде «Микрография». В дневнике Гука читаем: «Я показал, что господин Ньютон использовал мои гипотезы об импульсах и волнах».

Спустя некоторое время Роберт Гук, зная, что Ньютон готовит к публикации свой фундаментальный трактат «Математические начала натуральной философии», потребовал, чтобы тот указал в предисловии на приоритет Гука в теории тяготения. Возможно, это не было лишено смысла, ведь если проанализировать все выводы Гука о движении планет, которые он формулировал задолго до «Начал...», то они в точности соответствуют тем выводам, к которым впоследствии пришёл Ньютон. Однако свои положения Гук, как это ему свойственно, высказал в мало доказательной форме. Гениальной догадке физика-экспериментатора, не ориентирующегося в лабиринте фактов, закономерностей, связей и отношений, теоретик Ньютон придал математический облик.

Кто прав, и кто виноват в данной истории? Возможно, Роберту Гуку не хватило понимания того, что он не единственный учёный, обладающий большим талантом, а значит, вины Ньютона в том, что он пришёл к тем же выводам, что и Гук, нет. Несмотря на это Гук неустанно и в достаточно агрессивной форме предпринимал попытки утверждения своего первенства.

Следовало ли Ньютону упомянуть в своих работах заслуги Роберта Гука в тех или иных вопросах (не станем отрицать, что они были)? Возможно. И это стало бы компромиссным шагом с его стороны, что способствовало бы объединению усилий двух учёных в поисках научной истины.

Конфликты в научной среде – это явление привычное и даже закономерное. В ряде случаев они выводят научную теорию на принципиально новый уровень. Но когда одна или обе из сторон конфликта подменяют своими «исключительными» правами на истину ценность её свободного поиска, сложно говорить о полноценной и продуктивной научной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Саскинд, Л. Битва при чёрной дыре. Моё сражение со Стивеном Хокингом за мир, безопасный для квантовой механики [Текст] / Л. Саскинд. – Питер СПб, 2015. – 448 с.
2. Баранец, Н. О причинах научных конфликтов [Текст] / Н. Баранец, А. Верёвкин, Л. Савинова // Власть. – 2012. – №4. – С. 115 – 117.
3. Конфликты. Способы разрешения конфликта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.informio.ru/publications/id2058>.
4. Вавилов, С. И. Исаак Ньютон [Текст] / С. И. Вавилов. – М.: Наука, 1989. – 272 с.

КОНФЛИКТЫ В ОСНОВЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЗАВИСИМОСТЕЙ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Озеров Антон Александрович, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Делова Инна Николаевна, учитель

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 32», г. Курск, Россия

В статье рассмотрены зависимости, наиболее характерных для подростков, а также различные виды конфликтов, лежащие в основе их возникновения.

Различные виды зависимости являются самыми удобными для мозга способами борьбы со стрессом. Согласно информации экспертов, механизм формирования зависимости запускается, когда человеку тяжело принимать реальность, которая наносит ущерб его психологическому состоянию. Другими словами механизм формирования зависимости запускается, когда человек переживает внутриличностный конфликт. Таким образом, человек «уходит» в другой, более удобный для него мир, чтобы «забыться» и избавиться от неприятных ощущений [1; 2].

В современном мире самые популярные виды зависимостей человека довольно сильно отличаются от зависимостей, которыми страдали, например, люди еще 100 лет назад. Составлен список зависимостей современного человека, в который входят самые распространенные виды зависимости, от которых страдают люди на всей планете.

На первом месте в списке самых популярных видов зависимостей человека стоит интернет-зависимость и зависимость от гаджетов (это современные модные электронные приборы, от которых также у многих людей в наши дни формируется зависимость - мобильные телефоны, планшеты и т.д.). Одной из причин возникновения данной зависимости лежит внутриличностный конфликт, базирующийся на потребности в общении, причастности. Наиболее характерна данная зависимость для подростков. Референтной группой для подростков, на мнение которой они ориентируются, являются сверстники. Если родители или обстоятельства ограничивают реальное общение подростка со сверстниками, то они восполняют пробел виртуальным общением в социальных сетях, на форумах, или с информацией.

Еще один распространенный вид зависимости человека - курение. Основными причинами курения подростков являются: стремление стать взрослыми; подражание сверстникам и старшим товарищам; желание получить авторитет; подражание взрослым, родителям и родственникам; негативная обстановка в семье; психологические проблемы; проблемы социальной адаптации, взаимоотношений и общения; подростковый кризис эмоционального и физического становления; подражание экранному геро-

ям, персонажам из СМИ и телевидения; депрессия. В основе данных причин лежат внутриличностные конфликты (например, ролевой) и конфликты между личностью и группой (например, адаптационный конфликт, конфликт неадекватной самооценки). Подростковое курение постепенно становится не только мнимым средством решения определенной проблемы, но и пагубной привычкой.

Вслед за курением в списке зависимостей подростков идут алкогольная и наркотическая зависимости [3; 4]. Согласно статистике, Россия занимает первое место в мире по потреблению водки - 13,9 л в год на одного россиянина. А смертность от алкоголизма становится причиной смерти каждого 5-ого россиянина. Кроме того, по потреблению героина мы тоже лидеры в мире: Россия потребляет 21% всего производимого в мире героина.

Выделяют три группы причин развития наркомании: физиологические, психологические и социальные [4]. Рассмотрим более подробно психологические и социальные причины развития наркомании.

Психологическими причинами наркомании являются незрелость, недостаточная осознанность, неумение удовлетворять свои потребности здоровыми способами, «разрыв» между мечтами и реальным планированием. К развитию наркомании приводят потребность незамедлительно получить желаемое и завышенные ожидания по отношению к себе и другим, оборачивающиеся постыдными разочарованиями, отказом решать накопившиеся проблемы, бунтарством или уходом в фантазии. Психика некоторых детей остается незрелой, неподготовленной к взрослой жизни из-за чрезмерной опеки и попустительства при негласном запрете на развитие и свободное проявление собственного «Я». Это свидетельствует о наличии внутриличностного конфликта: конфликта нереализованного желания.

Социальная жизнь человека не только разрушается под воздействием ПАВ, но зачастую становится первопричиной зависимости. К внешним предпосылкам для формирования наркомании можно отнести:

- Влияние рода и наследственность. На формирование гормонального дисбаланса и психологических нарушений во многом влияют гены родственников – информация, заложенная в нас с момента зачатия. Эта информация может содержать в себе зависимости родителей, их негативные эмоции и душевные травмы, психологическое состояние матери во время зачатия и вынашивания плода.
- Воспитание. Физические наказания, чрезмерная строгость или безразличие по отношению к ребенку могут вызвать в будущем желание бунтовать, привлекать к себе внимание родственников при помощи опасной болезни.
- Атмосфера в семье. Психологическое, физическое и сексуальное насилие, напряженные взаимоотношения и скандалы в семье заставляют человека искать утешения в психотропных препаратах.
- Окружение. Вредные привычки родных, популярность наркотиков среди друзей и знакомых размывают табуированность и опасность нарко-

мании, переводят употребление ПАВ в категорию нормы. Более того, отказ от приема препаратов в компании друзей часто воспринимается как неуважение.

- Культурная пропаганда. Наркотики необычайно популярны в молодежной культуре – их принимают любимые музыканты, актеры, герои кино и сериалов, они становятся символом свободы и успешности. Потому при помощи ПАВ человек пытается утолить любопытство, повысить общественный статус, поднять самооценку и приблизиться к кумирам.

Одной из самых важных социальных причин наркомании является семейная ситуация. Практика показывает, что дети из неблагополучных семей стараются при помощи наркотических средств уйти от имеющихся проблем, в том числе уйти от межличностных конфликтов.

Таким образом, можно сделать вывод, что в основе возникновения зависимостей подростков лежат различные виды конфликтов: внутриличностные, межличностные или между личностью и группой. Поскольку подростковый возраст относится к наиболее «конфликтующему» периоду жизни человека, родители обязаны уделять внимание детям и в этом возрасте. Это заключается не столько в контроле их круга общения, ограждении их от сомнительных знакомых, сколько в направлении деятельности, досуга и общения подростка в социальноодобряемых рамках.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беленцов, С.И. Конфликтология [Текст]: учебное пособие / С.И. Беленцов, Т.Ю. Копылова. – Курск: Юго-Западный гос. ун-т, 2014. - 183 с.
2. Ворошилова, О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.Л. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. – 2010. – С. 17-19.
3. Интернет-зависимость: понятие, виды, симптомы, стадии и причины развития, лечение и профилактика [Электронный ресурс]. - URL: <https://constructorus.ru/zdorovie/internet-zavisimost.html> - Дата обращения: 02.05.2019.
4. Наркомания // Медицинский справочник болезней [Электронный ресурс].-URL: <https://www.krasotaimedicina.ru/diseases/narcologic/narcomania>-Дата обращения: 02.05.2019.

«СТОИМОСТЬ КОНФЛИКТА» КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ СПОРОМ

*Оладипупо Джордж Олукайоде Олуйори, аспирант
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

Статья посвящена изучению понятия «стоимость конфликта». Автор обращается к методологии данного понятия, исследует основные причины конфликтов.

Конфликты в обществе происходят постоянно. Конфликт неизбежен в организационной жизни. Большинство людей предпочитают избегать конфликтных ситуаций. Конфликта можно избежать, если в начале обсуждения предприняты шаги для рассеивания гнева и облегчения общения, применяя при этом ряд тщательно продуманных шагов или инструментов.

Плохо управляемый или дисфункциональный конфликт вредит психологической атмосфере коллектива, увеличивает риски, деградирует принятие решений, а также препятствует возможности организации для достижения стратегических целей [1, с. 36].

Конфликт – неизбежное явление в образовательном процессе, насыщенном личным и профессиональным общением различных групп. Различия в возрасте, опыте, взглядах, ценностях участников образовательных отношений делают такое общение чрезвычайно напряженным, соответственно, требуется своевременное предупреждение его деструктивных форм, компетентное разрешение возникающих противоречий [1, с. 37].

Стоимость конфликта – это инструмент, с помощью которого можно рассчитать «цену» конфликта. Идея состоит в том, чтобы проанализировать затраты с точки зрения экономических, социальных, стратегических, экологических и стратегических издержек, которые несут вовлеченные в конфликт люди. В большинстве случаев организации измеряют и анализируют экономические издержки развития конфликта. Хотя этот традиционный метод оценки воздействия конфликта является достаточно углубленным, он не дает исчерпывающего обзора страны или региона, вовлеченного в конфликт [2, с. 20-26].

Одно из самых ранних исследований, оценивающих истинную стоимость конфликта по различным параметрам, было заказано Safer World и составлено Майклом Кранной. Группа стратегического предвидения вывела конфликтологию на новый уровень, разработав междисциплинарную методологию. Основное преимущество использования этого инструмента заключается в том, чтобы побудить людей по-новому взглянуть на конфликты и расширить общественное обсуждение этой темы, а также внести новое понимание в дискуссии о глобальной безопасности [3, с. 117-119].

Хоть изучение конфликтов не является новым вопросом, использование понятия «стоимость конфликта» в качестве всеобъемлющего инструмента является относительно новым. Методология стоимости конфликта учитыв-

вают различные затраты, возникающие в результате конфликта, включая экономические, военные, экологические, социальные и политические издержки. К прямым издержкам конфликта относят, например, гибель людей, разрушение земли; физическую инфраструктуру. К косвенным издержкам, которые влияют на общество, например, миграцию, унижение, рост экстремизма и отсутствие гражданского общества. Дополнительные факторы включают в себя вовлеченность соседних стран, оценку влияние на них, на международное сообщество [4, с. 255-256].

В большинстве случаев в исследованиях, посвященных изучению «стоимости конфликта» делается попытка проанализировать причины конфликтов. При таком подходе возникает вопрос, почему исследователи анализируют «стоимость конфликта», а не обсуждают преимущества мира. Конечно, людям важно извлекать выгоду из мира и примирения посредством торговли, культурного обмена и сотрудничества, однако, для них гораздо важнее понять и разгадать побудительную структуру конфликта и избавиться от издержек. Таким образом, использование «стоимости конфликта» в качестве нового и развивающегося инструмента для мобилизации общественного мнения, изучения новых путей достижения мира становится чрезвычайно важным [5, с. 53].

Исследователи и аналитики, использующие этот инструмент, признают, что очень амбициозно определить цену войны, и существуют ограничения для оценки общей стоимости любого конфликта. Конфликт – не единственная причина обнищания, болезней, от которых страдает человечество [6, с. 88-89]. Пол Коллиер в своем исследовании Африки, отмечает, что экономика оказалась главной причиной конфликтов.

В некоторых случаях трудно найти современные данные или приписать затраты к определенному периоду, когда, например, в Кашмире, где продолжаются боевые действия с различными уровнями интенсивности в течение длительного времени. В таких случаях может оказаться полезным информацию об определенном годе или эпизоде в истории в качестве ориентира для расчетов. В исследовании Дэвида Шейва о конфликте в Перу в качестве отправной точки используется 1980 год, или первый год деятельности Сендеро.

Существует множество калькуляторов конфликтов, предлагаемых экспертами в различных областях и в разных масштабах. Существуют простые калькуляторы конфликтов, которые можно использовать для эффективного управления оборотом вашей компании или уровнем производительности. [7, с. 37-39].

Есть также калькулятор больших масштабов, один из которых предлагает Всемирный банк, который вы можете использовать для расчета общенациональной или даже международной стоимости конфликта. Также было много записей или исторических данных о стоимости конфликта, которые можно использовать для прогнозирования будущей стоимости конфликта [3, с. 126].

Поскольку конфликт действительно неизбежен, как будущие руководители, мы не должны уклоняться от него, а использовать его с необходимыми инструментами для эффективного разрешения конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Крылова, М.А. Конфликт и его проявления в учебном процессе [Текст] / М.А. Крылова // Вестник ТГУ. – 2004. – №1 (33). – С. 35-39.
2. Бугайчук, Т.В., Юферова, М.А. Развитие конфликтной компетентности преподавателя [Текст] / Т.В. Бугайчук, М.А. Юферова // Карьерный успех: законы развития: материалы V международной молодежной научно-практической конференции. – 2016. – С. 20-26.
3. Оборотова, С.А. Медиация как современная технология управления конфликтами в образовательной среде [Текст] / С.А. Оборотова // Ценности и смыслы. – М.: Прогресс, 2015. – С. 116-126.
4. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О. Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 254-260.
5. Рябинина, Е.В. Медиация в работе педагога высшей школы [Текст] / Е.В. Рябинина // Образование и наука. – 2015. – № 2 (121). – С. 52-61.
6. Королева, Н.В. Некоторые характеристики психологического портрета студентов технического университета [Текст] / Н.В. Королева // Управление качеством в учебном процессе: тезисы докладов научно-методической конференции. – Курск: КГТУ, 2004. – С. 88-89.
7. Королева, Н.В., Ткачева, А.А. Взаимовлияние личностных характеристик и статуса студента технического университета в обучаемой группе [Текст] / Н.В. Королева, А.А. Ткачева. Отв. ред. Д.Ф. Ильясов // Психолого-педагогические исследования в системе образования III Всероссийской научно-практической конференции. – М.; Челябинск, 2005. – С. 37-39.

ВЕРБАЛЬНАЯ И НЕВЕРБАЛЬНАЯ КОММУНИКАЦИЯ В ПЕРЕГОВОРНОМ ПРОЦЕССЕ

Панкова Анастасия Владиславовна, студентка

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассматривается вербальная и невербальная информация как способ общения. Также особое внимание уделено особенностям и основным характеристикам каждого способа.

Самый первый для каждого человека в жизни, естественный и простой способ выражения мыслей, с помощью жестов и языка тела. На протяжении всей жизни люди успешно совмещают два этих способа коммуникации: вербальное и невербальное общение.

Вербальное общение – самый привычный для человека способ передачи и получения информации с помощью устной или письменной речи. Такая коммуникация происходит между двумя или более людьми. Для воспроизведения речи человек обладает четкой дикцией, определенным словарным запасом и знаниями о правилах общения.

Важную роль в процессе коммуникации человека посредством вербальной связи играют лексика и синтаксис. Первое подразумевает некоторую совокупность слов, принадлежащих определенному языку. Второе диктует правила формирования мысли.

Вербальное взаимодействие имеет две важные функции [1, С. 234]:

1. Сигнификативную. С помощью слов человек может представить любое описание, иметь представление о любой получаемой информации. Словарный запас помогает человеку проводить анализ получаемой информации, выстраивать связи между объектами, о которых поступает информация, и распределять степень значимости (главное, второстепенное).

2. Коммуникативную. Ее задача – в передаче отношения к получаемой или воспроизводимой информации. При разговоре это выражается с помощью пауз, акцентов, интонации голоса. В письме – аккуратностью написания, расставленными знаками препинания и направления текста.

Несмотря на большую степень значимости вербального общения в жизни человека, оно имеет ряд недостатков [2, С.97]:

1. невозможность сформулировать свою мысль четко и донести ее;
2. сложности восприятия чужого повествования;
3. превратное понимание полученной информации;
4. многозначность одних и тех же слов;
5. языковые сложности между носителями разных культур, религий, возрастов и т. д.

Ученые считают, что вербальные коммуникации занимают минимальное, с точки зрения важности, место в навыках взаимодействия человека. Количественный показатель полезности составляет всего 15 % по сравнению

с невербальными навыками. Им наука выделила 85 % значимости [3, С.150].

Невербальные коммуникации представляют собой взаимодействие между индивидуумами без применения слов, языковых способов связи. Для передачи мыслей, эмоций человек в таком случае активно применяет язык тела: жесты, мимику, позу, визуальное воздействие. Невербальные коммуникации могут быть неосознанными, к ним относятся перечисленные выше способы передачи информации и специальные. Ко вторым относятся: язык для слабослышащих, глухонемых и азбука Морзе.

Язык тела помогает человеку создавать связь между собеседниками, придавать словам смысл и выражать эмоции, скрытые в тексте. Особенность такой коммуникации в честности. Человек, не знающий психологию такого общения, не способен управлять своими эмоциями и языком тела. Все невербальные знаки имеют свой характер: задумчивый, открытый, неуверенный, доброжелательный, воинственный, сомневающийся и другие.

Обладая такими знаниями, оратор может завладеть вниманием публики и настроить на свою точку зрения. Бизнесмены и менеджеры на важных переговорах, с помощью языка тела оппонента, принимают решение о его честности и правильности выполняемых действий.

В разговоре поза, жесты, язык тела имеет первостепенное значение. Ученые выяснили, что при различиях словесной информации и визуальной, воспринимаемой человеком, в подсознании останется именно последняя. С помощью невербального общения собеседник может убедить в своей правоте или подвергнуть свои слова сомнению.

К элементам визуальной взаимосвязи относят [4, С.200-201]:

1. манера держаться (движения, действия в той или иной ситуации);
2. эмоциональный подтекст (движения руками, выражение лица);
3. телесный контакт (касания, рукопожатие, объятия);
4. визуальный контакт (изменение зрачков, пристальность, длительность);
5. движения (походка, расположение при нахождении на одном месте);
6. реакции (отклик на какие-то события).

Вербальные и невербальные средства общения относятся к способам передачи информации.

Вербальное и невербальное общение кратко дают составить впечатление о человеке через несколько минут после начала коммуникации. Уровень владения устной и письменной речью расскажет о культуре и уровне интеллекта личности. Жесты и мимика дадут знать об эмоциональном состоянии и отношении к ситуации.

Для выступления на публике недостаточно хорошо подготовить выступление. Оратор должен обладать навыками воздействия на публику. Существуют определенные техники построения речи, которые позволяют заинтересовать аудиторию. Но одних только слов недостаточно. Выступающий должен уметь держать себя на публике, делать определенные жесты, вы-

полнять движения, привлекающие внимания, заманивать интонациями голоса.

Неотъемлемыми знаниями высшего руководства любых компаний являются вербальные и невербальные средства делового общения. Во многих странах не только директора компаний, но и обычные менеджеры должны знать, как ведет себя человек в момент обыкновенного общения, на собеседовании и при принятии важных решений.

С помощью жестов в процессе разговора человек может пытаться объяснить вещи, сложно воспроизводимые словами. Собеседник чаще всего отлично понимает то, что ему хотели передать. Пытаясь разговаривать с иностранцами, не обладая достаточным количеством словарного запаса, люди увеличивают тембр голоса и активно жестикулируют при общении. На математических занятиях, объясняя, какую-то функцию, лектор может сопровождать слова рисунком в воздухе, для него это способ визуализировать слова, для аудитории – небольшая помощь в понимании [5, С.111-113].

Человек ежедневно прибегает к различным формам и способам связи. Это наша естественная потребность. Вербальные и невербальные средства общения кратко дают возможность составить определенное мнение о собеседнике, выступающем или оппоненте уже с первых минут коммуникации. Невозможно выделить какой-то один, самый важный способ передачи информации. Обе формы общения информативны и полноценно дополняют друг друга.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Зеленков, М.Ю. Конфликтология [Текст]: учебник / М.Ю. Зеленков. – М.: Дашков и К, 2015. – 324 с.
2. Игебаева, Ф.А., Шакиров И.Р. Речь как средство формирования профессиональноориентированной коммуникации [Текст]: В сборнике: Социально-экономические аспекты развития современного государства. Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С. 96 – 98.
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. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов. / Е.И. Кривокора. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 189 с.
5. Андрианов, М.С. Невербальная коммуникация [Текст] / М.С. Андрианов. – М.: Институт Общегуманитарных исследований, 2007. – 256 с.
6. Зарецкая, Е. Н. Деловое общение: учебник [Текст] / Е. Н. Зарецкая. – М.: Дело, 2008.- 333 с.

СЕМЕЙНАЯ МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

Панкова Анастасия Владиславовна

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается правовое регулирование медиации как способа разрешения споров в России. Анализируется применение медиации в семейных спорах.

Медиация – это технология альтернативного урегулирования споров с участием третьей нейтральной, не заинтересованной в данном конфликте стороны (медиатора). Именно это лицо помогает сторонам выработать определенное соглашение по спору, позволяет регулировать процесс конфликта и условия его разрешения.

В России вопросы медиации регулируются Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [1].

Закон закрепляет возможность для участников спора обратиться к процедуре медиации, как в досудебном порядке, так и тогда, когда спор уже передан на рассмотрение суду. Стороны спора могут выбирать удобное для себя место и время обсуждения спора, свободно высказывать позицию, анализировать аргументы, вести поиски решения, которое удовлетворяет всех участников спора. По закону допускается применять процедуру медиации по спорам: возникающим из гражданских правоотношений, в т.ч. в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности; возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

Однако медиация не применяется, если такие споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы не участвующих в процедуре третьих лиц или публичные интересы. По общему правилу продолжительность процедур медиации в России не превышает 60 дней.

Деятельность медиатора может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе: профессиональные медиаторы – лица, достигшие 25-ти лет, имеющие высшее профессиональное образование и прошедшие курс обучения по программе подготовки медиаторов; непрофессиональные медиаторы – лица, достигшие 18-ти лет, обладающие полной дееспособностью и не имеющие судимости [2; с.46-47].

Наряду с этим, закон содержит и ограничения для медиаторов. Кроме того сказано, что медиаторы и организации, обеспечивающие проведение процедуры медиации, несут ответственность перед сторонами. Медиаторы рассматривают проблемы и возможные варианты их решения, которые участники конфликта вырабатывают сами. Применение процедуры медиации возможно по различным спорам: семейным, жилищным, бытовым и т.д.

Во время семейной медиации появляется возможность решить споры, которые сопровождали семью годами. 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 впервые появилась в конце 1960-х годов в США, а затем и в странах Западной Европы. В эту сферу юридической практики входит разрешение споров при разводе супругов, споров о наследстве, конфликтов с органами социальной защиты, а также проблем, связанных с усыновлением, адаптацией приемных детей и т.п. В России новая услуга стала развиваться с середины 2000-х годов [3; с.68].

В семейных спорах самые актуальные проблемы, из-за которых стороны прибегают к процедуре медиации, – это вопросы об определении места жительства ребенка и порядка осуществления родительских прав родителем, проживающим отдельно от ребенка, об изменении порядка общения с ребенком, о взыскании алиментов, о лишении родительских прав и т.д.

Взаимное согласие членов семьи при разрешении внутрисемейного вопроса есть особая форма семейно-правового договора, которая отличается от форм соглашений, предусмотренных гражданским и иным законодательством [4; с.45]. Случаются ситуации, когда в медиативной процедуре принимают участие дети. И для них семейные конфликтные ситуации, споры между родителями могут оказать негативное влияние.

Медиатор помогает родителям сконцентрироваться на интересах детей, на их чувствах. Даже если родители разводятся, они должны сохранить такие отношения, которые будут благоприятны для адаптации ребенка в новой для него ситуации без потерь в психологическом и социальном плане.

Родители должны хотеть и уметь договариваться, так как это способ решения любых проблем, даже споров о детях.

Семейная медиация при разрешении семейных конфликтов может, во-первых, научить использовать негативные чувства для своей пользы. Во-вторых, позволяет сохранить эмоциональные силы сторон. В-третьих, не допустить ухудшения отношений или распада семьи и, наоборот, улучшить их за счет осознания сторонами спора истинных интересов и потребностей друг друга. В-четвертых, сторонам предоставляется возможность самостоятельно разрешать свой конфликт [5; с.102-104].

В соответствии со статьей 22 Семейного кодекса Российской Федерации расторжение брака производится, если меры по примирению сторон прошли безрезультатно, и один из них настаивает на расторжение брака. По-

этому судья следует принципу укрепления семьи, посредством предоставления срока для размышления и примирения [6].

Если стороны все-таки прибегают к помощи медиатора, то он, в свою очередь, должен на первом этапе произвести работу с каждой из сторон отдельно. Например, у родителей произошел спор по поводу установления времени встречи ребенка с одним из родителей. Они оба имеют родительские права на их ребенка, а также на общение. Поэтому, в этом случае медиатору стоит произвести разговор с каждым из родителей и выяснить, какие причины конфликта, что их беспокоит и т.д.

С каждым годом все больше разрастаются семейные конфликты, из-за которых в значительной степени страдают дети, поэтому медиативная процедура становится все более актуальной при разрешении подобных видов споров.

Таким образом, от альтернативы «медиация или суд» надо переходить к взаимодействию медиации и судебного разбирательства. Оно позволит решить не только материально-правовые, но и процессуально-правовые вопросы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 29.04.2019).
2. Громоздина, М.В. Правовые альтернативы разрешения семейных споров о детях [Текст] / М.В. Громоздина // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право, 2015. - С.45-49.
3. Иллуев, А.Г. Внедрение медиации как средства внесудебного разрешения споров в российскую правовую реальность [Текст] / А.Г. Иллуев // Юридический вестник ДГУ, 2013.- № 3.- С.68.
4. Мухаметгалеева, А.Р. Проблемы внедрения процедуры семейной медиации [Текст] / А.Р. Мухаметгалеева // Студенческий научный журнал «Грани науки», 2013.- С.43–46.
5. Худойкина, Т.В. Проблемы развития медиации в России [Текст] / Т.В. Худойкина // Пробелы в российском законодательстве, 2017.- №6.- С. 102-104.
6. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №4 (17). С.129-136.

ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ*Поздняков Николай Сергеевич, аспирант**Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

Аннотация. Конфликты и споры между людьми имеют такую же древнюю историю, как и само человечество, именно поэтому поиск эффективных способов решения их всегда остается актуальным.

В наше время, как кажется, споры решаются с позиции силы или суда, будь то конфликт внутри семьи или же между целыми “гигантами” бизнеса или даже государствами. Но из многовекового опыта становится ясно, что решение силой дорогое и недолгосрочное, а имеющиеся на данный момент законы не могут покрыть все конфликты.

Так, в поиске таких методов особое развитие на западе США получил метод медиации. Он продолжает развиваться по всему миру, набирая все более и более высокую популярность.

Медиация – это процесс переговоров с участием посредника, который помогает конфликтующим в разрешении конфликта. Это добровольный процесс, который контролируют сами его участники. В роли посредника (или третьей стороны) выступает лицо, а может и группа лиц, не преследующая своих собственных интересов [1]. Посредник не может судить или оценивать, иначе он становится еще одной стороной конфликта.

Другим не менее информативным, но раскрывающим понятие медиации может служить следующее определение: медиация – это молодая междисциплинарная отрасль, вобравшая в себя весь ценнейший опыт, позволяющий без привлечения судебных органов достичь соглашения между сторонами, вовлеченными в конфликт, предполагающая участие незаинтересованной нейтральной стороны, авторитетной для всех его участников. Медиацию отличают активная роль самих сторон спора в процессе выработки решения и сохранение ими полного контроля над содержательной частью соглашения [2].

Но как и для любого орудия регулировки конфликта, у медиации существуют определенные ограничения. Например, невозможно этим способом решать криминальные конфликты, либо же конфликты между людьми, не отдающими отчет о своих действиях. Так же участники спора должны быть заинтересованы в мирном урегулировании конфликта, доверять посреднику и быть готовыми честно и четко изложить свою позицию. Без этих факторов проведение медиации невозможно.

Применимо к России, низкая популярность медиации может быть связана с рядом причин, таких как:

- Традиции нанимать людей, которые говорят “как” и “что” делать, а не пытающихся найти общий язык между сторонами – конфликтами;
- Недостаток социологической практики и знаний о современных социальных технологиях и техниках;

- Данный способ плохо рекламируем, мало кто знает о нем;
- Недостаток высоко квалифицированных посредников, которые могли бы координировать и направлять;
- Коммерческие тайны (нежелание делиться информацией с третьей стороной);
- Отсутствие четких критериев, которые позволили бы оценить преимущества данного способа урегулирования конфликта;
- Криминализация бизнеса;
- Боязнь осуждения со стороны о “вынесении ссора из избы” [3].

Нельзя не отметить и положительные стороны медиации, а это: низкая ресурсоемкость (в сравнении с другими методами), принятое решение подходит всем участникам конфликта, соблюдение принципа свободы личности, поскольку решение не навязано извне, возможность сохранить отношения после конфликта [4].

Исходя из выше изложенного, для укрепления медиации следует предпринять некоторые действия, а именно:

- Повысить общую культуру населения, повысить правовой кругозор граждан, разработать законопроекты о защите специалистов – посредников и их клиентов.
- Осуждение данного способа не только в специализированных источниках, но и в массе
- Создание учреждений, занимающихся подготовкой специалистов, проведением различных мероприятий по расширению знаний о медиации
- Необходимо передать юридическую силу исполнительного документа медиативному соглашению. В случае, если сторона в добровольном порядке уклоняется от исполнения соглашения, то его можно направить в службу судебных приставов для принудительного исполнения с соблюдением процедуры, которую необходимо разработать законодателю [5].

Для проявления мотивации к процедуре медиации необходимо установить финансовую заинтересованность. Например, при проведении процедуры медиации после обращения в суд и при положительном исходе дела возвращать уплаченную госпошлину.

Таким образом, несмотря на то, что в данный момент в России все решается преимущественно с позиции силы или суда, у специалистов преобладает положительная точка зрения на будущее медиации. Именно понимание важности построения конструктивного диалога, повышения навыков переговоров, формирование коммуникативной культуры – факторы составляющие основу создания в России институтов социального согласия и стабильности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Медиация в мире. [Электронный ресурс] URL: <https://mediacia.com/mediation-in-the-world/>

2. Основные проблемы развития медиации в Курской области. Никитина Е.А. Ворошилова О.Л. В сборнике: «Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход» Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. 2018 Издательство: Курский государственный медицинский университет (Курск). С. 254-260.

3. Криулина А.А., Шаталова Н.А. Социальный капитал как феномен субъективной реальности. Часть 1: Теоретико-методологический анализ // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2018. № 4 (48) - Режим доступа: <http://www.scientific-notes.ru/pdf/053-038.pdf>

4. Проблемы развития медиации в России. [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/problemny-razvitiya-mediatsii-v-rossii-1>

5. Проблемы и перспективы развития института медиации в России. [Электронный ресурс] URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=7152>

6. Медиация в системе регулирования публичных правоотношений. [Электронный ресурс] URL: <https://sibac.info/conf/law/lxiii/58718>

ПРОБЛЕМЫ МЕДИАЦИИ В СУДЕБНОЙ СИСТЕМЕ РФ

Постникова Анастасия Михайловна, студент

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматривается проблема медиации в судебной системе РФ. Актуальность статьи основана на том, что медиация является одним из альтернативных способов путей решения конфликтов и международный опыт показывает и доказывает её эффективность.

Для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры разрешения конфликтов, которые возникают в основном в гражданском праве, в 2010 году был принят закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ « Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника». [1] Одной из таких процедур является медиация. Использование медиаторов во время этой процедуры помогает его ускорить, но при этом он не решает этот спор самостоятельно и не вмешивается в ходе обсуждения, а лишь направляет стороны конфликта в нужное им русло.

В России всё чаще говорится о новом внесудебном разрешении споров, который оказывает серьёзное влияние на «правовое поле» нашей страны. В связи с перегруженностью судов и тенденцией развития судебной системы в международных отношениях вызвало необходимость привлечения данной процедуру в российскую почву. Наиболее эффективного и быстрого результата без судебных разбирательств можно добиться, если спорящие стороны будут решать свой конфликт путём обсуждения и в конечном счё-

те они смогут найти компромисс, который будет удовлетворять обе стороны.

На практике вы или ваши знакомые сталкиваются с несправедливостью, конфликтные разногласия отнимают уйму времени, сил, духовному и физическому состоянию человека так- же наносится значительный урон, поэтому разрешение конфликтов с помощью обсуждения проблемы способствует восстановлению равновесия. Положительный результат является одной из главных задач медиации. В большинстве случаев сторонам не удаётся достичь согласия без вмешательства третьей стороны- посредника [2].

Процедура досудебного разрешения споров применяется в более 30 передовых странах мира, она является отличительной чертой юридически грамотного общества, поэтому многие считают, что за медиацией будущее.

Бытовые конфликты, конфликты на работе, с друзьями или просто незнакомыми нам людьми мы встречаемся с ними каждый день и за период своего функционирования данная техника освоила многие конфликтные поля и показала, что она способна справиться в их разрешение.

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 [3].

В настоящее время, действующее российское законодательство, допускающая примирительные процедуры с участием посредника, на любой стадии судопроизводства, не предусматривает возложения функций медиатора на мирового судью. Использование адекватных примирительных процедур будет способствовать восстановлению прав потерпевшего, воздействие на участников судопроизводства снижается, обеспечивается возмездие ущерба, который получил потерпевший.

Исходя из выше сказанного можно провести грань между медиацией и судебным разбирательством, которая может сравнить их [4]. Подготовка и квалификация мировых судей в знание и умение медиаторства играет важную роль в процессе судопроизводства, что зачастую является проблемой. Судья должен понимать, что к нему предъявляются определённые требования в плане личных и профессиональных качеств, которые весьма высоки. Процедура медиаторства предполагает обладание качествами, которые позволяют сторонам исследовать на ранних этапах досудебной подготовки непродуктивные составляющие конфликта, из-за которых между сторонами возник спор, а также определить главную проблему, которая повлекла за собой конфликт. Судья должен создать определённые условия для понимания и осознания сторонами причин и путей разрешения конфликта [5]. Судья, как и медиатор. должен выступать связующим звеном между сторонами конфликта, добиться понимания между ними. Можно сказать,

что интеграция медиации в судопроизводстве является одним из приоритетных направлений в сфере реформирования судебной системы. Говорить об этом в России пока рано, но международный опыт показывает, что эта практика достаточно репродуктивна и ею можно пользоваться.

Анализируя выше сказанное, можно прийти к выводу, что альтернативные способы решения конфликтов, в нашем случае медиация, являются главными помощниками в решении конфликтов, что в настоящее время является необходимым для государства и общества в целом. Нужно отметить, что переход к применению альтернативного разрешения споров должен проходить постепенно и без применения насилия, государство и общество должны прийти к такому решению сообща. И когда это станет возможным и войдет в массы это станет одним из вариантов самостоятельно разрешения спорных ситуаций без вмешательства государства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 N 193-ФЗ (последняя редакция)
2. Саттарова А.А. Формирование института медиации в современной России: проблемы и перспективы // Юридический мир. 2011. № 1. С. 47 - 51.
3. Шаталова, Н.А. Становление субъективных представлений о социальном капитале у обучающейся молодежи как актуальная проблема современного высшего образования / Н.А. Шаталова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Лингвистика и педагогика – 2017. - Том 7. №4 (25) – С. 168-173.
4. Головки Л.В. Институт уголовно-правовой медиации и его перспективы в Российской Федерации // Закон. 2009. № 4. С. 127.
5. Попович А.А. Медиация как альтернативный способ разрешения споров // Мировой судья. 2011. № 3. С. 28 - 29.
5. <http://mediacia.com/what.htm>.

КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТАХ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ

Рагимова Лала Насиб Гызы, бакалавр

Брахнова Анастасия Александровна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию копинг-стратегий поведения в конфликте на примере студенческой группы. Полученные экспериментальные данные помогают установить представления студентов о собственных стилях поведения в конфликтных ситуациях.

Конфликты в нашей жизни неизбежны. Социальный конфликт – это пик максимальных противоречий личностей, групп и общества. В нём сталкиваются разные позиции, интересы того или иного человека, отношения между ними [1, с. 35]. Важно научиться управлять социальными конфликтами, стремиться к тому, чтобы разрешать их с наименьшими издержками для общества.

Люди по-разному реагируют на стрессовые ситуации, виды их реакций называются копинг-стратегиями или копинг-механизмами. Определить стиль поведения в трудной ситуации помогает копинг-тест Лазаруса [2, с. 6-10].

Опросник был разработан в 1988 году американскими психологами Ричардом Лазарусом и Сьюзан Фолкман. В России позже в тест вносили некоторые изменения психологи Т.Л.Крюкова, Е.В. Куфтык, Л.И. Вассерман. Методика считается основной для выявления стратегий реагирования в сложных ситуациях [3, с. 143].

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. Конфронтация помогает действовать, сдвигать ситуацию с мертвой точки, выразить свою позицию и отстаивать ее. Однако обратной стороной такого реагирования является неразумность, необдуманность действий.

2. Дистанцирование. Решение трудной для психики задачи может производиться через снижение ее важности. Стратегия дистанцирования заключается в попытках человека выключиться из ощущения проблемы, как бы обесценить ее. В таком случае личность обдумывает ситуацию, пытается прояснить ее. Также отмечают перенос внимания с проблемной точки на что-то другое, шутливость. Проблемы будто не существуют или она не так значима, как казалось вначале.

3. Самоконтроль. Данная стратегия предполагает подавление эмоций. Человек старается контролировать свое состояние, выбрать беспристрастную модель поведения, не допускает раздувания чувств и эмоций. При выборе стратегии самоконтроля индивид стремится прятать свои чувства относительно трудностей от других людей. Наблюдается преувеличенный контроль своих действий, закрытость.

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. Используя такую стратегию, человек как будто не замечает сложности, раздражается, когда ему указывают на нее.

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. Ученые считают такой вид поведения наиболее логичным, способствующим действительно разобраться с проблемами. Негативной стороной планирования называют отсутствие возможности моментально принять нужное решение, используя интуицию.

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].

Было проведено пилотажное исследование со студентами первого курса факультета экономики и менеджмента ЮЗГУ. Общий объем выборки составил 22 человека, из которых 7 юношей и 15 девушек.

В результате обработки полученных результатов установлено, что самыми популярными копинг-стратегиями стали (по степени убывания значимости): самоконтроль – 16,1% опрошенных, избегание – 14,9% респондентов, планирование – 14,0% испытуемых, конфронтация – 13,6% студентов, переоценка – 11,7% молодых людей, поиск поддержки – 10,7% опро-

шенных, дистанцирование и принятие ответственности – по каждому из этих критериев 9,5% респондентов.

Таким образом, больший процент опрошенных 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 уступить другому из-за того, что их личные интересы и права выше мнения других [5, с. 326].

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.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

22. Шейнов, В.П. Управление конфликтами [Текст] / В.П. Шейнов. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34-40.
23. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии [Текст] / С.М. Емельянов. – СПб.: Питер, 2009. – С. 6-10.
24. 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.
25. 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.
26. 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. 325-328.

МЕТОДЫ НЕЙРОБИОЛОГИИ В МЕДИАЦИИ*Разумов Сергей Евгеньевич, аспирант**Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

Статья посвящена изучению проблем медиации с точки зрения нейробиологии. В работе рассматриваются основные методы для разрешения конфликтов с помощью знаний о работе головного мозга

В современном мире, где глобализация уже стала его неотъемлемой частью, споры и конфликты приобретают сложные формы, а уровень их деструктивности и вероятность глобального конфликта становится все выше. Разногласия, потенциально способные перерасти в конфликт, возникают постоянно и касаются самых разных областей человеческой деятельности, а их урегулирование становится одной из приоритетных современного общества. Одновременно с этим все большую значимость приобретает именно качество урегулирования споров – фундамент, на который опирается процесс выработки сторонами договоренностей и от которых зависит долговременность и устойчивость соглашений между сторонами [1, с. 5-6].

В последнее время потребность в действенных методах и подходах, способных создать оптимальные условия для урегулирования споров постоянно возрастает. Одной из областей научного знания, способной объяснить причины конфликтов и указать на конкретные действия с точки зрения биологических процессов является нейробиология.

Нейробиология изучает устройство, функционирование, развитие, генетику, биохимию, физиологию и патологию нервной системы. Изучение поведения является также разделом нейробиологии, который всё сильнее проникает в различные сферы научного знания [2, с. 1-2].

С нейробиологической точки зрения отличительной чертой медиации является то, что стороны в посредничестве испытывают как угрозу, так и безопасность в одно и то же время. Симпатическая нервная система, ветвь нервной системы, которая вырабатывает реакцию «бей или беги», возбуждается по мере того, как стороны вступают в конфронтацию и переговоры со своими противниками. В то же время симпатическая нервная система остается в состоянии покоя в процессе социальной вовлеченности.

Если импульсы самозащиты сторон становятся управляемыми и контролируемыми, то посредники смогут мыслить более ясно и достичь реалистичного и взвешенного разрешения. Хотя у некоторых людей и не получается легко контролировать свои импульсы по ряду физиологических и этических причин, понимание нейробиологических принципов позволит глубже понять источники проблем в коммуникации.

С нейробиологической точки зрения заманчиво объяснить тупик в переговорах как время, когда симпатическая и парасимпатическая системы активны одновременно, и ни одна из них не способна захватить контроль над сознанием полностью. Хотя боевые инстинкты сторон остаются неподат-

ливыми, они содержатся в области социальной вовлеченности, то есть в сфере посредничества. Но борьба между примитивными реакциями и рассуждающей частью мозга также является частью тупика. Таким образом, еще одним измерением тупика является борьба между высшими кортикальными областями мозга [3, с. 1-2].

В некоторых случаях именно тупик вызывает озарение. Стороны знают о необходимости поиска новых идей, ощущается острая необходимость в поиске решения. В тупике нужно найти способ поддерживать непрерывность, сохранить в изначальном виде напряжение между «да» и «нет», не отказываясь от процесса или поиска решения. В процессе поиска решения необходимо делать небольшие перерывы, смены темы, или разговаривать на отвлеченные темы. Все это может показаться нелогичным или неэффективным, однако эти шаги могут помочь нервной системе уменьшить мощную хватку высокого симпатического возбуждения, после чего стороны могут вернуться к разговору на беспокоящие темы [4, с. 170].

Реалистичное разрешение проблемы происходит после того, как симпатическое возбуждение было уменьшено и в сильные чувства, связанные со спором, привносится больший баланс. В это время высшие отделы мозга, такие как медиальная префронтальная кора, способны получить больший контроль, именно потому, что сила страха и эмоциональных входов, связанных с реакцией «бей или беги» были отрегулированы и подвержены контролю. По мере того, как более высокие кортикальные области все больше и больше оказывают контроль на сознание, снижаются чрезмерно позитивные самоощущения, такие как эгоизм и самоуверенность.

К моменту принятия реалистичного решения стороны больше не сосредотачиваются на решении исключительно для собственных нужд и требований. Они начинают слушать и делать выводы о том, что говорит и требует другая сторона. Способность видеть конфликт с обеих сторон является значительным психологическим достижением.

Как показывает цикл медиации, хотя мы обычно совершенно уверены в том, что знаем, кто мы есть, человеческое чувство себя на самом деле весьма изменчиво, особенно в разгар конфликта. С точки зрения нейробиологии «я» в состоянии самозащиты и симпатического возбуждения это не то же самое «я» для реалистичного разрешения. Каждая стадия цикла медиации будет иметь различные нейробиологические сигнатуры и различные психологические проблемы. В ходе медиации, эти различные «я» относятся и реагируют друг на друга [5, с. 88-89].

Таким образом, в процессе правильного применения цикла медиации, индивид переходит от выводов, основанных на его личных потребностях к выводам, отвечающим потребностям общим, важным для других людей или мира, в общем.

Верно также и то, что иногда у некоторых людей может появиться нечто более прочное и менее изменчивое: нечто, что ощущается как более истинное или более глубокое «я». Когда это происходит, психологическое

проблемы самоидентичности, стимулируемые конфликтом, разрешаются с появлением этого стабильного, способного и реалистичного «я».

По мере того как мы становимся более реалистичными в отношении наших собственных возможностей и ограничений, появляется больше возможностей для того, чтобы принять и оценить перспективы и требования других [6, с. 255].

С точки зрения нейробиологии, медиация это путешествие от симпатического возбуждения к социальной активности, мышлению и саморегуляции более высокого уровня.

В идеале, к концу такого путешествия каждая сторона конфликта сможет принять важные решения с относительно спокойной нервной системой и относительно ясным умом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамликашвили, Ц.А. Медиация как междисциплинарная наука и социально значимый институт / Ц.А. Шамликашвили // Психологическая наука и образование. – 2014. – № 2. – С. 5-14.
2. Википедия – свободная энциклопедия/ [Электронный ресурс]. – URL:<http://ru.wikipedia.org/Нейробиология> (дата обращения: 29.04.2019).
3. Дубынин, В. Мозг и агрессия / [Электронный ресурс]. – URL:<http://www.postnauka.ru/82023> (дата обращения: 29.04.2019).
4. Кернтке, В. Медиация как метод организационного развития. Работа с конфликтами [Текст] / В. Кернтке – М.: Прогресс, 2012. – 240 с.
5. Королева, Н.В. Некоторые характеристики психологического портрета студентов технического университета [Текст] / Н.В. Королева // Управление качеством в учебном процессе: тезисы докладов научно-методической конференции. – Курск: КГТУ, 2004. – С. 88-89.
6. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О. Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 254-260.

КОНФЛИКТЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ПЕРЕГОВОРЫ, КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ

*Руденко Антон Сергеевич, лаборант кафедры гражданского права
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

*Епишева Анастасия Юрьевна, врач-ординатор
Курский государственный медицинский университет, г.Курск, Россия*

В статье рассматриваются конфликт как социально-психологический феномен и переговоры как способ разрешения конфликтных ситуаций, в частности в социально-трудовой сфере.

Со времен, как сформировалось человеческое общество, среди людей начали возникать конфликты. Люди различными способами пытаются их разрешить. Как говорил писатель-публицист В.Н. Губарев: «Конфликтные ситуации неизбежны, но умный ищет выход из них, а дурак – вход». Одним из основных методов разрешения конфликтов являются переговоры. Переговоры – одно из древнейших и универсальных средств человеческого общения, позволяющее находить согласие между лицами или группами. В переговорах интересы одного человека сталкиваются с интересами другого. Многие известные авторы называли переговоры «делкой с позиции силы», в которой потребности другого человека не учитываются. Очевидно, что переговоры со стороны силы разрушают, как минимум такую важную вещь, как доверие. Очень важно уметь преодолеть разногласия, особенно в длительных взаимозависимых отношениях, ведь интересы сторон взаимны. [1, с. 153]

Конфликт, в переводе с латинского означает – столкновение. Процесс конфликта начинается в том случае, когда одна сторона ощущает, что другая начинает оказывать на нее негативное воздействие. Другими словами, конфликтом можно назвать, чаще всего, временное эмоциональное изменение настроения, связанное с получением или неполучением нужной информации, которая вызывает специфическое представление об интересующем объекте, которая приводит к разногласию между лицами или группами, а также нарушению нормативной деятельности этих лиц или групп. Существует и другое понимание конфликта, например, конфликтом можно назвать острый способ разрешения противоречий в интересах, который возникает в процессе социального взаимодействия и заключается в противодействии участников конфликта, а так же сопровождается негативными эмоциями. В результате конфликта возникают негативные последствия в совместной деятельности людей. [2, с. 214]

Существует множество видов конфликта, например внутриличностный, межличностный, внутригрупповой, межгрупповой, социальный, межклассовый, внутриорганизационный, межнациональный конфликты. Причины возникновения конфликта могут быть различными, тут главную роль иг-

рают информация, структурные факторы, несовпадение позиций, дефицит материальных ценностей, особенности восприятия, ценностные факторы, предрасположенность личности к конфликту, агрессивные реакции человека, социально-психологическая несовместимость и так далее. Проблема конфликтов требует не только знаний, но и желания самих людей к бесконфликтной жизни. При этом большое значение играет опыт разрешения конфликтов, полученный ребенком в семье. [3]

Актуальность конфликтов определяют социально-трудовые отношения субъектов производства на уровне предприятий, исследование закономерностей появления, течения и разрешения трудовых конфликтов, в том числе таких крайних форм, как забастовки, выявление резервов социального партнерства в ограничении и преодолении их негативных последствий. Важно уметь не только разрешить конфликт, но и заранее обнаружить проблемные моменты социального взаимодействия, для того, чтобы разрешить их конструктивно до порождения конфликтной ситуации. Это можно назвать профилактикой конфликтов или прогнозированием. Профилактика конфликтов может свести к минимуму вероятность возникновения конфликтных ситуаций субъектов социального взаимодействия, то есть целью профилактики конфликтных ситуаций является создание условий деятельности людей, которые будут минимизировать возникновение или прогрессивное развитие противоречий. Очевидно, что предотвратить конфликты легче, чем разрешить их – это определяет важность прогнозирования конфликтных ситуаций. [4, с. 53]

Предупредить конфликтные ситуации в социально-трудовой сфере могут сами участники социального взаимодействия по 4 направлениям. Во-первых, нужно создать объективные условия для трудовой деятельности: благоприятные условия для жизнедеятельности работников, справедливость в коллективе, которая может заключаться, например, в распределении материальных благ. Второе направление – это оптимизация организационно-управленческих условий, сюда можно отнести принятие оптимальных управленческих решений, адекватная оценка результатов деятельности работников, правильное соответствие работников предъявляемым к ним требованиям и так далее. В-третьих, важно устранить социально-психологические причины конфликтов. Четвертое направление – устранение личностных причин возникновения конфликтных ситуаций.

Каковы способы разрешения конфликтов? Это может быть юмор, компромисс, «третейский суд», ультиматум и прочее. Но отдельно стоит выделить переговоры, как способ разрешения конфликтных ситуаций. Переговорами можно назвать особый вид совместной деятельности лиц, которая направлена на решение стоящих проблем. Переговоры дают возможность находить согласие при несовпадении интересов. Как метод разрешения конфликтных ситуаций, переговоры представляют совокупность тактических приемов, которые направлены на поиск взаимоприемлемых приемов и решений конфликтующих сторон. При разрешении конфликта

методом переговоров, стоит учесть, что каждый конфликт проходит несколько этапов: несогласие (переговоры проводить бесполезно), враждебность (переговоры рациональны), агрессивность (нужна третья сторона для переговоров), насилие (переговоры затруднены). Для достижения эффективного результата, нужно учесть, что лучшей моделью диалога являются те переговоры, которые основаны на определенных принципах, состоящие из 4 правил взаимодействия. Первое, нужно отделить человека, от проблемы. [5, с. 141] Второе, главное сконцентрироваться на интересах, а не на позициях. Третье – важно изучить варианты, которые могут удовлетворить всех сторон конфликта. Четвертое – поиск объективных критериев. Важную роль в переговорах являются и психологические механизмы: нужно правильно согласовывать цели и интересы, стремиться к взаимному доверию сторон, а так же обеспечить взаимный контроль сторон. [6, с. 14] Так же в ходе переговоров стоит опираться на следующие принципы: внимательно выслушивать оппонента и не перебивать его, не применять приемы, которые вызывают конфронтацию, не допускать пассивность сторон, не убеждать партнера в неверности его позиции. Благодаря этому переговоры в большинстве случаев проходят успешно, без возобновления конфликтов. После проведения успешных переговоров, существует три вида совместных решений сторон: первое – компромиссное или срединное решение, второе – асимметричное решение, то есть относительный компромисс, третье – нахождение принципиально нового решения путем сотрудничества.

Представляется, что самым эффективным методом разрешения конфликтных ситуаций являются переговоры. Обобщение знаний о переговорах, показывает, что разрешение конфликтов данным способом, имеет положительный результат достигается в большинстве случаев. Не менее важную роль играет профилактика или прогнозирование конфликтов, которая может свести к минимуму вероятность возникновения конфликтных ситуаций.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст]: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - 4-е изд., испр. и доп. изд. - М.: Эксмо, 2009. - 512 с.
2. Дмитриев, А.В. Конфликтология [Текст]: учеб. пособие / А.В. Дмитриев. – М.: Гардарики, 2002. – 423 с.
3. Ворошилова, О.Л. К вопросу о движущих силах психического развития ребенка / О.Л. Ворошилова // Психолого-педагогические инновационные технологии в развитии личности на разных возрастных этапах: материалы международной научно-практической конференции. – 2010. – С. 17-19.
4. Латынов, В.В. Конфликт: протекание, способы разрешения, поведение конфликтующих сторон // В.В. Латынов. - Иностранная психология. - 1993. - №2. - С. 87-93.

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

6. Андреев Н.В. Тренинги переговорной деятельности. — М., Эксмо, 1998. – 159 с.

ФИЛОСОФИЯ СУЩЕСТВОВАНИЯ И КОНФЛИКТЫ

Рудяков Алексей Алексеевич, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной работе подробно рассмотрено такое понятие, как экзистенциализм или же философия существования. Приведены различные взгляды и идеи последователей данного философского направления. Рассмотрены конфликты и противоречия идеологии.

В «философии существования» или же экзистенциализме отражены реакции интеллигенции на неустойчивость и трагизм жизни, незащищенность человека от социальных бурь и потрясений, на возрастание отчуждения между людьми. Сторонники экзистенциализма стремились отыскать новые пути реализации человеческой свободы, способы преодоления страха и одиночества и взывали к ответственности каждого человека, живущего в обществе, требуя уважения к правам и достоинству личности.

Экзистенциализм (от латинского *existentia* — существование) считается одним из крупнейших течений в мировой философии XX в. В нем отражена реакция интеллигенции на неустойчивость и трагизм жизни, незащищенность человека от социальных бурь и потрясений, на возрастание отчуждения между людьми. Сторонники экзистенциализма стремились отыскать новые пути реализации человеческой свободы, способы преодоления страха и одиночества и взывали к ответственности каждого человека, живущего в обществе, требуя уважения к правам и достоинству личности. Формирование экзистенциальной философии уходит корнями в умонастроения XIX в.

Своими предшественниками экзистенциалисты считают:

- Франца Кафку;
- Ф.М. Достоевского;

Кафка. Основные идеи раскрываются в его произведениях: в абсурдном мире человек оказывает наедине с объективными, не поддающимися логике обстоятельствами, поэтому главный мотив творчества Ф. Кафки - отчуждение человека, его одиночество - полностью раскрываются в его произведениях. В трех романах Кафки - «Америка», «Замок», «Процесс» - речь идет о все более тяжелых формах смертельного одиночества. Чем более одинок герой, тем тяжелее его судьба. Карл Росман - герой романа «Америка» - еще только затеривается в перипетиях судьбы, судьба героя «Зам-

ка» зашла в тупик, он становится отверженным, Йозеф К. - уже преследуемое животное, доведенное до гибели.

Другим мотивом, распространенным в произведениях Ф. Кафки и непосредственно связанным с философией абсурдизма, является «ситуация заблудившегося человека». Данный мотив роднит поэтику романов и рассказов Ф. Кафки с поэтикой сказки. «Но если сказочные герои блуждают в дремучем лесу, символизирующем первичный хаос мироздания, то у Кафки они теряются в рукотворных лабиринтах человеческой цивилизации - в переулках и дворах большого города, в недрах гигантского корабля, в коридорах и закутках нескончаемых многоэтажных зданий.

Достоевский. Нередко ученые, рассуждая об экзистенциализме писателя, имеют в виду лишь вопросы, важные для решения проблемы человеческого существования, которыми насквозь пропитано все творчество Ф.М. Достоевского.

Э. Брейзак перечисляет эти вопросы: «ощущение жизни как трагедии и борьбы», «требование свободы и ответственности за нее», «поиски подлинности существования», «недоверие к возможности преобразовать мир и человеческую жизнь на разумных началах».

Но он же и говорит о том, что эти самые вопросы мы наблюдаем в выдающихся литературных произведениях. Действительно, мировая литература, как и философия, начиная с античности, всю свою историю задается вопросами «экзистенциального характера» (ведь «экзистенция» - это Бытие). И Достоевский, как великий и гениальный писатель, не мог обойти их стороной.

С этой точкой зрения соприкасается и виденье проблемы М. Грин, которая занималась исследованиями по экзистенциальной философии. Она отмечает некоторое сходство в постановке проблем у Достоевского и в экзистенциальной философии, но считает необоснованным причисление писателя к философам экзистенциального характера.

Во-первых, выдвигается идея верховного значения человеческой личности.

Во-вторых, и в творчестве Достоевского, и в трудах философов-экзистенциалистов важное место занимает конфликт общества и личности. Еще один схожий пункт в нашем сопоставлении: экзистенциализм противопоставит позитивизму, а в «Записках из подполья» ярко выражена полемика с позитивистскими идеями, в частности с теорией «разумного эгоизма» Чернышевского.

Сартр выделяет и анализирует несколько типов бытия, основные из них – это «бытие-в-себе», «бытие-для-себя» и «бытие-для-другого». Эти виды бытия различаются лишь в абстракции, на деле они представляют единую человеческую реальность.

«Бытие-в-себе» - это случайные обстоятельства возникновения самосознания, те условия в которых себя открывает индивидуальное сознание (эпоха, социальная, национальная, классовая принадлежность человека,

его прошлое, его окружение, психика, наклонности, характер и т.д.). Оно не имеет ни смысла, ни значения, оно бесцельно.

«Бытие-для себя» - непосредственная жизнь самосознания. По сравнению с плотной массивностью «бытия-в-себе» оно может существовать только как отталкивание, отрицание, «отверстие» в бытии как таковом. Сущность «бытия-для-себя» создается путем непрерывного своего отрицания, основой этого отрицания является «ничто», которое и есть единственный способ его существования. Возникновение человеческой реальности – «абсолютное событие», которое нельзя объяснить генетически или каузально. Ничто в мире не может быть причиной человеческого «бытия-для-себя». Нельзя вывести человеческую реальность из нечеловеческого мира. Человеческое бытие – прорыв непрерывности «бытия-в-себе», это «дыра в недрах бытия», совершенно другой способ зависимости, выраженный в «избегании каузального порядка мира». Человеческое бытие не определено, «человек есть ничто», нет «природы» которая бы предопределила способы его жизнедеятельности. Только от самого человека зависит каким будет он и каким будет мир, в котором ему доведется жить. Т.е. человеческая природа ни добра, ни зла, она свободна.

«Бытие-для-другого» обнаруживает конфликтность межличностных отношений. Отношение к другому – борьба за признание своей личной свободы в глазах другого. Противоречие заключается в том, что человек «желает быть богом», т.е. достичь самодовлеющего «бытия-в-себе», сохранив при этом свободную субъективность «бытия-для-себя». Поскольку подобное невозможно, человек всего лишь – «тщетное стремление». Сартр отвергает ницшеанский идеал сверхчеловека как безграничного самоутверждения, ибо свобода человека неуничтожима, неистребима и неотчуждаема. Все попытки подавить свободу порождены «дурной верой», самообманом. Источником этого самообмана является онтологическая раздвоенность человеческого существования, которому одновременно присущи и фактичность «бытия-в-себе» и свободная проективность «бытия-для-себя».

Итак, подведем итоги. «Бытие-в-себе» идентично самому себе, оно не предполагает ни причины, ни цели, не имеет ни смысла, ни значения, обладает единственным свойством – «быть». Оно пусто, не обладает активностью, «просто-бытие» тождественно ничто.

«Бытие-для-себя» предполагает что вопрошающий субъект отличает себя от «просто-бытия». Обратившись к себе, оно осознает свою активность и интенциональность, обнаруживает разделение самого себя на «я-объект» (то, что изучают) и «я-субъект» (то, что занимается изучением). А если «я-субъект» и «я-объект» различаются, они не тождественны. Само различие несет заряд отрицания. Т.е. рефлексивное сознание получает возможность деконструкции, переделки, изменения бытия. Так как сознание есть сила, аннулирующая бытие, то его можно охарактеризовать как «ничто бытия». При этом позитивное бытие (бытие-присутствие) только ма-

ленький островок, окруженный негативным, бытием (бытием-отсутствием).

«Бытие-для-другого» вводится для обозначения иного субъекта. При этом «я» осознает, что является не центром мира, а только элементом жизненного проекта Другого. Перед лицом Другого «я» испытывает стыд, смущение, радость. Присутствие Другого отнимает свободу: люди стремятся отнять свободу у других, чтобы сохранить свою. Сартр пишет: «В то время как я пытаюсь освободиться от хватки другого, другой стремится освободиться от моей; в то время как я стремлюсь поработить другого, другой стремится поработить меня... Конфликт есть первоначальный смысл «бытия-для-другого». Теперь «я» постигает, что наша свобода зависит от свободы других, а их свобода – от нашей. Следовательно, стремясь к собственной свободе нельзя ограничивать свободу других, нужно желать им свободы вместе со своей собственной».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сартр Жан-Поль Бытие и ничто; АСТ, АСТ Москва - Москва, 2009. - 928 с.
2. Вяккерев Ф. Ф. Философия конфликта. Философские основания конфликтологии / Ф. Ф. Вяккерев. - Владивосток : Изд-во Дальневосточ. ун-та, 2004. - 82 с.
3. Левашева Е. В. Конфликт как принцип в различных картинах мира : введение в философию конфликта / Е. В. Левашева // Вести. Казан, технолог. ун-та. - 2010. - № 3. - С. 354-357.
4. Ворошилова О.Л., Формирование школьного коллектива в ходе реализации возрастного подхода // Педагогические аспекты профессиональной подготовки кадров в новых социально-экономических условиях Материалы Межвузовской научно-практической конференции. Курск, 2004. С. 81-83
5. Камю А. Бунтующий человек. Философия. Политика. Искусство : пер. с фр. / А. Камю ; под ред. А. М. Руткевича. - М. : Политиздат, 1990. - 415 с.
6. Шаталова, Н.А. Исследование субъективных представлений будущих менеджеров о социальном капитале / Н.А. Шаталова // Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2014. – № 2(30). – Режим доступа: <http://www.scientific-notes.ru/pdf/035-035.pdf>
7. Смирнова Е. А. Проблема конфликта в философии / Е. А. Смирнова // Система ценностей современного общества. - 2009. - № 5, [т.] 1. – С. 68-73.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

Сабельников Борис Николаевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье рассматривается понятие конфликта, причины его появления. Описан метод переговоров, как один из способов эффективно разрешения конфликта.

Актуальность проблемы состоит в том, что в современном мире идет активная перестройка, изменение всех сфер жизни человека. Наибольший научный интерес представляет проблема конфликтных ситуаций, которые оказывают существенное влияние на психологический климат в обществе.

Конфликт может быть описан как разногласие между сторонами, он возникает из-за отсутствия консенсуса между сторонами. Он может возникнуть из-за различных фактов, которые могут препятствовать развитию любого вида деятельности, как правило, это вызвано: жесткостью норм и правил, негибкостью поведения оппонентов, отсутствием сотрудничества и понимания между конфликтующими сторонами, из-за разнообразного поведения.

Интерес к изучению конфликтов и стратегий их разрешения нашел свое отражение в многочисленных трудах российских и зарубежных авторов: Ивасенко А.Г., Никонова Я.И., Казаков В.В., Каз М.С., Тухтасинов М.П., Прокопенко Т.А., Липаков К.А., Анцупов А.Я., Томас К., Стивен П. Роббинз. и др.

Конфликт – часто встречаемая ситуация, так как все люди очень разнообразны и индивидуальны. Поэтому люди с разным восприятием одного предмета могут оказаться в конфликте. Они обычно основывают свое восприятие на собственных ценностях, культуре, убеждениях, информации, опыте. Конфликты, в значительной степени, являются предсказуемыми и ожидаемыми ситуациями.

Стивенс П. Роббинс в своей книге «Основы организационного поведения» дают следующее определение конфликту – «это процесс, в котором одно лицо или подразделение целенаправленно предпринимает попытку заблокировать другого, что приводит к срыву достижения других целей или продвижению его или ее интересов» [1].

Большинство экспертов сегодня рассматривают конфликты как полезный аспект организации. Утверждается, что конфликт помогает предотвратить стагнацию и дает новые идеи и решения для различных проблем, а также стимулирует интерес и любопытство [2]. Но конфликт полезен до уровня, где он минимален и может быть легко разрешен, поэтому необходимо поддерживать надлежащий контроль конфликта, поддерживая его на

минимальном уровне, так как он помогает организации следующими способами:

1. Он действует как стимул для изменений в системах, которые не способствуют организации. Наличие конфликта означает, что с системами что-то не так, поэтому он помогает улучшать системы задолго до того, как это может привести к убыткам организации.

2. Конфликт иногда может привести к инновациям и творчеству, так как в конфликтной среде люди склонны выдвигать творческие предложения для решения проблем.

3. Конфликт может быть использован в качестве источника снижения напряженности и разочарования, поскольку люди выражают свое разочарование посредством конфликта. Это помогает людям вернуть их в нормальное состояние.

В то время как положительные стороны конфликта немногочисленны и ограничены, его отрицательные стороны многочисленны и могут быть губительны. Конфликт в условиях здоровой конкуренции может быть полезным, но когда он превышает этот уровень, он становится разрушительным. Конфликт может вызвать дисбаланс в коллективе, он может привести к отвлечению ресурсов от конструктивной к разрушительной деятельности. Но некоторые ученые полагают, что сам конфликт не создает проблемы, в отличие от неправильного управления конфликтом, которое может привести к проблеме [3].

Существуют психологические способы продуктивного разрешения конфликтов. Разрешение проблемной ситуации – это процесс достижения соглашения между сторонами, находящимися в конфликте, или процесс достижения консенсуса и улучшения сотрудничества между оппонентами. Разрешение конфликтов включает в себя стратегии, способствующие разрешению споров между конфликтующими сторонами.

При изучении конфликта следует анализировать причины его возникновения. Разрешение конфликтов относится к стратегиям урегулирования споров, так как «лучше мирным способом его разрешить до того момента, когда он начнет разрушать межличностные отношения» [4].

В соответствии с принципами разрешения конфликтов, единственно верное решение конфликта – это то, которое пытается удовлетворить потребности всех участвующих сторон. Таким образом, нужно применять метод переговоров, потому что он предлагает решение для всех сторон, не только разрешая ситуацию, но и уменьшает возникновение нового конфликта.

Переговоры являются одним из наиболее полезных методов, используемых для принятия решений по разрешению споров. В большинстве программ по урегулированию конфликтов используется какая-либо форма переговоров в качестве основного метода связи между сторонами. Переговоры требуют, чтобы участники идентифицировали проблемы, по которым у них возникли разногласия, информировали друг друга о своих потребно-

стях и интересах, генерировали возможные варианты урегулирования и договаривались об условиях окончательного соглашения. В сегодняшней конкурентной среде переговоры являются настолько «распространенной процедурой решения проблем, что в интересах каждого человека быть знакомым с навыками ведения переговоров» [5].

Использование переговоров при разрешении конфликтов способствует уменьшению барьеров общения, изучению альтернатив для разрешения конфликта, удовлетворению потребностей каждого участника, развитию эмпатии, рефлексии.

Таким образом, переговоры являются наилучшим способом разрешения конфликта, поскольку именно этот метод учитывает интересы обеих сторон и помогает достичь консенсуса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Роббинз Стивен, П. Основы организационного поведения / П. Роббинз Стивен. – М. : Вильямс. – 2006. – С. 44.
2. Ивасенко, А. Г. Инновации и организационные конфликты : учебник / А. Г. Ивасенко, Я. И. Никонова, В. В. Казаков // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – № 2. – С. 267-268.
3. Воронцова, О.В. Современные тенденции и методы управления конфликтами на предприятии // Актуальные проблемы экономики современной России. – 2017. - № 4. – С. 286–287.
4. Чернышова, О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии / О. В. Чернышова: автореферат дис. канд. псих. наук: 19.00.05. – Курск, 2007. – С. 3-4.
5. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. - Курск, 2018.- С. 34.

ОСОБЕННОСТИ ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ У СТУДЕНТОВ

Сафонов Иван Андреевич, бакалавр

Орлов Дмитрий Сергеевич, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

Статья посвящена исследованию основных механизмов психологической защиты на примере студенческой группы. Полученные экспериментальные данные помогают установить причины внутриличностных конфликтов в студенческой среде.

Данная проблема является актуальной, так как проблема внутриличностных конфликтов остается острой и значимой для студентов. Считается, что причина внешних конфликтов определенным образом связана с внутренним конфликтом.

На протяжении всего периода обучения в вузе у студентов не только не устраняются уже имеющиеся внутренние конфликты, но и, напротив, актуализируются процессы их углубления, возникают новые противоречия. Все это необходимо учитывать при разработке основных направлений психологического сопровождения студентов в процессе обучения, целью которого является конструктивное преодоление внутриличностных конфликтов.

Внутриличностный конфликт можно определить, как острое негативное переживание, вызванное затянувшейся борьбой структур внутреннего мира личности, отражающее противоречивые связи с социальной средой и задерживающее принятие решения [1, с. 35].

Существуют определенные показатели внутриличностного конфликта:

1. Когнитивная сфера:
 - снижение самооценки,
 - осознание своего состояния как психологического тупика,
 - задержка принятия решения,
 - глубокие сомнения в истинности принципов, которыми вы раньше руководствовались;
2. Эмоциональная сфера:
 - психоэмоциональное напряжение,
 - частые и значительные отрицательные переживания;
3. Поведенческая сфера:
 - снижение качества и интенсивности деятельности,
 - снижение удовлетворенности деятельностью,
 - негативный эмоциональный фон общения;
4. Интегральные показатели:
 - ухудшение механизма адаптации,
 - усиление стресса.
5. Форма проявления-симптомы:

- неврастения (невыносимость к сильным раздражителям; подавленное настроение снижение работоспособности; плохой сон; головные боли),
- эйфория (показное веселье; выражение радости неадекватно ситуации; «смех сквозь слезы»),
- регрессия (обращение к примитивным формам поведения; уход от ответственности),
- проекция (приписывание негативных качеств другому; критика других, часто необоснованная),
- номадизм (частое изменение места жительства, места работы, семейного положения, партнеров, частые разрывы отношений с друзьями, изменение привычек, увлечений, обстановки),
- рационализм (самооправдание своих поступков, действий, даже неадекватных и социально неодобряемых) [2, с. 3-4].

Преодоление внутриличностного конфликта обеспечивается образованием и действием механизмов психологической защиты (З. Фрейд, Ф. Бассин). Психологическая защита — нормальный, повседневно работающий механизм психики. Она является продуктом онтогенетического развития и научения. Развиваясь как средство социально-психологической адаптации, механизмы психологической защиты предназначены для контроля эмоций в тех случаях, когда опыт сигнализирует человеку о негативных последствиях их переживания и выражения [3, с. 33-41].

Некоторые исследователи (Ф. Василюк, Э. Киршбаум, В. Роттенберг, И. Стоиков) считают психологическую защиту непродуктивным средством решения внутреннего конфликта. Они полагают, что защитные механизмы ограничивают развитие личности, ее «собственную активность» [4, с. 263].

Целью нашего исследования являлось изучение основных механизмов психологической защиты, характеризующих во многом внутриличностный конфликт. С помощью опросника «Плутчика – Келлермана – Конте» были диагностированы основные механизмы психологической защиты [2, с. 3-4].

Было проведено пилотажное исследование со студентами первого курса факультета лингвистики и межкультурной коммуникации ЮЗГУ. Общий объем выборки составил 13 человек, из которых 7 юношей и 6 девушек.

Результаты исследования показали, что среди студентов преобладают такие механизмы психологической защиты, как вытеснение (84 %), регрессия (79 %), отрицание (63 %), проекция (67 %), так называемые деструктивные типы. Среди конструктивных типов были выделены гиперкомпенсация (более чем у 65% респондентов) и рационализация (77% от общего числа испытуемых).

При использовании рационализации, как механизма психологической защиты, испытуемые блокируют те мотивы, которые выступают как социально неприемлемые или неодобряемые, или же индивидуально нежелательные. Взамен они формулируют более приемлемые объяснения собст-

венного поведения, обеспечивающие состояние внутреннего комфорта, связанного с желанием сохранить чувство собственного достоинства, самоуважение.

Студентам, использующим такой тип психологической защиты как гиперкомпенсация, свойственен высокий уровень притязаний, ситуативное проявление излишней самоуверенности, стремление занять доминирующую позицию по отношению к другим.

Таким образом, целью стратегий психологической защиты можно считать стремление к снижению эмоциональной напряженности и предотвращению дезорганизации поведения. Студенчество считается периодом активной социализации человека. Юношеский возраст – ключевой возраст для возникновения рефлексии как «ценностно-смыслового самоопределения» [5, с. 143].

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. 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.
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.

ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ О КОНФЛИКТАХ И ИХ РАЗРЕШЕНИИ

Сорокин Евгений Александрович, студент

Юго-Западный государственный университет, г Курск, Россия

3. Фрейд сформулировал принципиально новую, революционную теорию личности. Хотя первоначально психоанализ был методом лечения нервных расстройств, его значение вышло далеко за рамки медицины и даже за рамки психологии. Классический психоанализ (фрейдизм) и его основные положения и неофрейдизм позволяют выявить, объяснить причину, предотвратить внутриличностные конфликты. Конфликты играют решающую роль в жизни человека, семьи, общества, государства, человечества в целом и каждому человеку необходимы знания о способах предупреждения и разрешения конфликтов.

Многие учёные искали и ищут способы разрешения общественных конфликтов. Постоянные изменения в обществе, следующие за мировым прогрессом, сопровождаются возникновением и развитием разнообразных конфликтов, которые причудливо сочетаются в различных комбинациях. Известно, что конфликты, являясь неотъемлемой частью жизни каждого отдельно взятого субъекта, порождают проблемы как индивидуального, так и социального характера; разные по масштабу, причинам, структуре, длительности и «стоимости», они требуют единой методологии как в исследованиях, так и в практике их регулирования. Таким образом, на сегодняшний день имеется большое количество психоаналитических теорий. О сравнении некоторых из них и пойдёт речь в статье.

Изначально психоанализ был методом лечения ментальных расстройств, его значимость на сегодняшний день вышла далеко за рамки медицины и также за рамки психологии. Психоанализ повлиял на зарождение и развитие ряда теорий (фрейдизм, неофрейдизм, юнгианство и др.), оказавших глубокое воздействие на многие гуманитарные и социальные науки, конфликтологию в том числе.

Принципиально новую, революционную теорию личности сформулировал Зигмунд Фрейд. Столетия рационализма сделали очевидно ясной мысль о том, что сознание личности ("Я") и её психика полностью совпадают и личность, чаще всего, может полностью контролировать себя. Однако З. Фрейд предполагал, что "Я" - это только часть психики личности. Исследуя поведение людей с психическими отклонениями, он пришёл к выводу, что есть часть психики, неконтролируемая сознанием, но, в это же время, существенно влияющая на поведение личности. Также, Фрейд внес вклад в изучение психозов толпы. Поведение толпы объясняется конфликтом бессознательного и социального в психике человека-конфликтом между Супер-Эго и подсознанием. [1]

Необходимо отметить еще один важный аспект, который отличает конфликтные взаимоотношения от бесконфликтных взаимоотношений. Этот аспект характеризует взаимоотношения сознательного и бессознательного. Большое значение в связи с этой проблемой приобретают взаимоотношения коллективно-бессознательного и коллективно-сознательного. Коллективно-бессознательное отражает психологию толпы. Так, Г. Тард и Г. Лебон отмечают, что в толпе человек перестает ощущать свою социальную роль. Возникает чувство: анонимности, бесконтрольности, вседозволенности члена толпы- как следствие.[2]

Увлеченный одним порывом, человек превращается в часть единой системы (но коллективно-бессознательной), во главе которой стоит лидер, воле которого толпа безукоризненно подчиняется.

Именно из-за этого, при коллективно-сознательных взаимодействиях между членами социума для возникновения подобных конфликтов просто не будет социальной базы.[3]

Эта теория имеет место быть, в то же время происходит раскол теории Фрейда и собственную версию учения о бессознательном, отличную от учения З. Фрейда, развил Карл-Густав Юнг.

В отличие от З. Фрейда, который имел дело в основном с индивидуальным бессознательным, К.-Г. Юнг сосредоточил своё внимание на том, что он назвал "коллективным бессознательным". Это древний, архаичный слой психики лежит глубже индивидуального бессознательного, присутствует в каждом человеке и хранит наследие предков.[4]

Проводя анализ произведений литературы, мифов, легенд и снов, К.-Г. Юнг доказал, что существуют повторяющиеся мотивы и образы, свойственные всему человечеству или же отдельным группам людей (народам и нациям). Эти образы, составляющие содержание коллективного бессознательного, К.-Г. Юнг назвал архетипами (прообразами). Это древнейшие способы переживания и осознания мира, выраженные в символической форме. Они определяют схемы инстинктивного поведения, присущие всем людям, но могут по-разному реализовываться, в зависимости от культуры, к которой принадлежит индивид, и его личного опыта

Архетипы создают мифы, религии и философии, оказывающие воздействие на целые народы, цивилизации и эпохи. Архетипы могут не появляться, пока массовое сознание придерживается в целом верного направления. Когда же массовое сознание (а вместе с ним и общество) начинает заходить куда-то не туда, архетипы активизируются и посылают символические образы писателям, художникам, да и простым людям, предупреждая об опасности. К.-Г. Юнг описывает кошмарный сон, снившийся ему накануне Первой мировой войны (и, как выяснилось позднее, не только ему). Из земли начинает проступать кровь, поднимаясь всё выше и выше, и в ней плавают обрубки человеческих тел. Он бежит в горы, но

кровавое море догоняет его и там. Когда началась война, сны прекратились.

К числу важнейших архетипов К. - Г. Юнг относил архетипы, символизирующие структурные части психики человека: это архетипы Персоны, Тени, Анимы и Анимуса, Самости. Персона, по Юнгу, это совокупность наших социальных ролей, те маски, которые мы носим, не будучи тождественны им. Тень - это наш негативный двойник, всё дурное, гадкое и неприятное в нас. Отчасти Тень напоминает фрейдистское " Оно", Id. Однако Юнг полагал, что просто подавлять, загнав вглубь, Тень не следует. Чтобы устранить связанный с ней невроз, её нужно выявить, осознать и растворить в своей личности. У каждого человека, полагал К.-Г. Юнг, есть представление об идеальном образе человека как своего, так и противоположного пола. Поэтому в каждом из нас также существуют архетипы мужественности и женственности, именуемые Анимус(Дух) и Анима(Душа). Доминирование у мужчины Анимы, представляющей собой эмоциональное начало, выражается в его нерешительности, капризности, самолюбовании. В то же время Анима, гармонично соотносящаяся с другими частями психики, делает мужчину более проникательным, способным к интуиции. Подобным образом и Анимус, доминируя у женщины, делает ее мужеподобной, агрессивной и самоуверенной. Но Анимус, сбалансированный с другими частями психики, позволяет женщине действовать целенаправленно и рационально. Таким образом, личность человека представляет собой совокупность конфликтующих друг с другом частей. Обрести целостность индивиду помогает Самость, постигаемая в процессе индивидуации, т.е. осознания своей раздробленности и создания (воссоздания) внутреннего единства.[5]

Данные основания классификации психологических исследований конфликтов не являются окончательно установленными. Возможно выдвижение и других оснований и использование их для создания новой классификации психологических исследований конфликтов и их анализа. В частности, целесообразно классифицировать психологические исследования конфликтов в соответствии с тенденциями изменения их направленности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Джинни Г. Скотт. Сила ума. Способы разрешения конфликтов // Д. Г. Скотт. - Санкт-Петербург: Спикс, 1993. - 432 с.
2. Фрейд З. Психология бессознательного: сборник произведений // З. Фрейд; сост. М. Г. Ярошевский. - Москва: Просвещение, 1990. - 448 с.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИАЦИИ ЗА РУБЕЖОМ

Стародубцев Никита Сергеевич, студент

Юго-Западный государственный университет г. Курск, Россия

В статье рассмотрены перспективы развития медиации за рубежом. Проанализированы проблемы законодательного регулирования вышеуказанной процедуры.

Для разрешения конфликтов люди используют переговоры. Медиация - особый вид переговоров с участием нейтрального лица. Известно, что примирительные методы урегулирования споров применялись уже с Древних времен.

Медиация в ее современном понимании начала развиваться во второй половине XX столетия. Прежде всего, в странах англо-саксонского права: Великобритании, США, Австралии, а затем уже она постепенно стала распространяться и в Европе. Первые попытки применения медиации, как правило, предпринимались при разрешении споров в сфере семейных отношений. Впоследствии медиация получила признание при разрешении споров самого широкого круга, начиная от семейных конфликтов и заканчивая сложными многосторонними конфликтами в коммерческой и публичной сфере. Моделей медиации в мире известно множество. В настоящее время для зарубежных государств приоритетным направлением являются гарантия и защита прав личности, в том числе неимущественных благ, таких как жизнь, здоровье, достоинство, честь, деловая репутация [1].

В Соединенных Штатах Америки в настоящее время насчитывается около двадцати различных процедур урегулирования споров. Рассмотрев правовую позицию судов зарубежных стран по вопросам развития института медиации, можно выделить три основные группы процессуальных препятствий использования института примирения. Первая группа препятствий - организационные барьеры, к которым следует отнести: относительную новизну процедуры медиации правовой практики; отсутствие должного уровня рекламной кампании на рынке профессиональных медиаторов; достаточно низкий уровень просветительской работы на уровне органов государственного управления и органов местного самоуправления. Вторая группа препятствий - экономические преграды, к которым следует отнести: высокую стоимость услуг профессиональных медиаторов; процессуально-правовой абсентеизм сторон при разрешении различных правовых споров, заключающийся в абсолютном нежелании нести дополнительные финансовые затраты; отсутствию заинтересованности судебных представителей в примирении сторон в рамках процедуры медиации [2]. Третья группа препятствий - субъективные, или психологические барьеры, к которым следует отнести: достаточно высокую степень конфликтности общественных отношений; незнание оппонентами правовой практики

возможности применения процедуры медиации; непризнание авторитета медиатора.

В США существуют различные формы организации посреднической службы. Во многих регионах популярны бесплатные общественные центры разрешения споров, сотрудники которых, в том числе и юристы, работают «для души», поскольку это интересно и престижно. В Великобритании альтернативные государственному суду методы разрешения правовых конфликтов так же применяются уже достаточно долгое время. В Великобритании наряду с участием посредника при рассмотрении гражданско-правовых споров широкое распространение получила медиация по уголовным делам. Однако сложность заключается в том, что эта форма разрешения криминальных конфликтов не урегулирована в Англии никакими правовыми нормами. Поэтому в настоящее время существует множество вариантов медиации, зависящих от местных особенностей и являющихся региональными институтами. Среди множества вариантов особо стоит выделить две формы – «судебная медиация» и «полицейская медиация». Развитие и дальнейшее распространение медиации за рубежом будет способствовать разгрузке судов, повысит её качество, доступность и ускорит правосудие. Более того, медиация является неотъемлемой чертой гражданского общества, одним из показателей его состояния. Поэтому необходимо совершенствование данной процедуры, учитывающее достоинства, преимущества и возможные недостатки.

Как показывает опыт практической медиации, медиативное соглашение в большинстве случаев не охватывается процессуальной конструкцией мирового соглашения [3]. Неслучайно в зарубежных гражданских процессуальных кодексах наряду с мировым соглашением и отказом от иска предусматривается самостоятельное основание прекращения производства по делу - заключение медиативного соглашения [4]. Данный подход представляется правильным, так как каждая из «этих конструкций имеет свою специфику, направлена на решение определенных задач» [5].

Таким образом, в настоящее время нужно «активно использовать процедуру медиации, это позволит снизить нагрузку на отечественную судебную систему» [6], сформировать в гражданских правоотношениях, экономической и предпринимательской сферах иной порядок разрешения возникающих споров, основанный на доверии и обоюдном согласии и уважительном отношении к действующему законодательству.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Вирченко, Ю.А. Генезис морального вреда в отечественной юриспруденции / Ю. А. Вирченко // Вестник Алтайской академии экономики и права, 2013. - № 1. - С. 107-108.
2. Лисицын В. В. К вопросу о склонении сторон к миру в гражданском процессе / В.В. Лисицын // Третейский суд, 2014. - № 1. - С. 137.

3. Лисицын В. В. Судебное примирение: важное направление развития современного гражданско-процессуального законодательства / В.В. Лисицын // Мировой судья, 2015. - № 2. - С. 138.

4. Самохвалов Н. А. Концептуальные идеи и модель института медиации в современной России / Н.А. Самохвалов // Юрист, 2015. - № 2. - С. 39.

5. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом: учебное пособие / О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2018. - С. 34.

6. Чернышова, О. В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. – Смоленск, 1998. - С.245.

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОНФЛИКТ: «РЕАЛЬНОСТЬ, КОТОРАЯ ДОЛЖНА БЫТЬ РАССМОТРЕНА ВСЕСТОРОННЕ»

Сулета Диана Патриция, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Цурик Софья Михайловна, бакалавр

НИУ «Высшая школа экономики», г.Москва, Россия

Статья посвящена рассмотрению ряда экологических рисков, вызванных чрезмерной эксплуатацией ресурсов и сбросом огромных количеств загрязненных веществ. Автор анализирует основные типы и принципы экологических конфликтов в современном мире.

Экологические конфликты стали ключевыми проблемами, которые ставят под угрозу местную, региональную, национальную и глобальную безопасность. Экологические кризисы и проблемы во всем мире широко распространены и быстро нарастают [1, с. 45-56].

Колумбийский философ, исследователь и историк Аугусто Анхель Майя, заявил: «Преодоление ограниченных представлений, которые интерпретируют окружающую среду как экологическую проблему или исключительно технологическую, должно стать предметом изучения всех научных дисциплин, от естественных и технических наук до наук, изучающих поведение человека. Экологическая проблема – это проблема каждого» [2, с. 12-13].

Связь между окружающей средой и конфликтами разнообразна и сложна. Причины экологических конфликтов различны по всему земному шару, и их проявления значительно различаются. Причины могут варьироваться от контроля над жизненно важными природными ресурсами, такими как ископаемое топливо, до споров за природные ресурсы на уровне сообществ и домохозяйств. Конфликты могут проявляться по-разному от прямых войн и даже геноцида до разногласий на местном уровне. Кажется,

есть согласие, что, хотя конфликт зависит от действий (не обязательно насильственных) субъектов, он связан с несовместимостью [3, с. 22-26].

Фактически, утверждает, что конфликт состоит из трех частей: несовместимости, действий и действующих лиц, и поэтому «полное определение» конфликта – это «социальная ситуация, в которой минимум два участника стремятся в одно и то же время приобрести доступный набор дефицитных ресурсов» [3, с. 24].

Вышеизложенное четко и убедительно суммирует, основную причину, которая ведёт к глобальной, региональной и локальной деградации окружающей среды, а также невозможность найти последовательные и всеобъемлющие предложения, которые позволяют оптимистично противостоять проблеме или, по крайней мере, с менее апокалиптическим видением того, что видно сегодня. В любом боевом сценарии этическое обязательство всех тех, кто находится на грани знаний, – решать экологические проблемы, спрашивать об экологических последствиях произошедшего и последующих действиях на местном и глобальном уровнях.

Многочисленные типы экологических конфликтов определены в литературе и включают в себя: конфликты из-за биоразнообразия, конфликты в прибрежной зоне, конфликты, несоразмерно затрагивающие женщин, конфликты из-за качества воздуха и вредных загрязнителей, конфликты из-за земли, конфликты из-за воды, изменение климата [4, с. 446].

Экологические конфликты связаны с политическим, экономическим, социальным и экологическим контекстом. Очень немногие исследования или стратегии вмешательства для решения этих конфликтов используют комплексный и междисциплинарный подход. Скорее, один аспект сосредоточен на фрагментированной манере, а другие игнорируются. Тем не менее, важно подчеркнуть, что акцент на «конфликт» подчеркивает социальные и политические аспекты. Динамика власти и социальные компоненты имеют решающее значение. Однако не все экологические конфликты имеют негативные последствия. Конфликты могут быть важными координационными центрами для освещения социальных, экономических и экологических проблем. Например, с экологической точки зрения конфликты могут привлечь внимание к экологическим проблемам и привести к усилиям по сохранению [1, с. 45-56].

Управление информацией и производство знаний является важной составляющей управления конфликтами. Вот почему важно учитывать социальную и культурную природу экологических конфликтов, таких как роли, социальные истории, символически опосредованное восприятие и местная политическая экономика играют в вспышке насилия.

Кроме того, пропагандируется совместный аналитический и управленческий подход. Использование соответствующих индикаторов особенно полезно при оценке эффективности конкретной интервенции или стратегии управления, а также в качестве основы для выявления лучших практик [5, с. 31-47].

Таким образом, экологические конфликты принимают различные формы и оказывают неодинаковое и разное влияние в разных контекстах. В частности, ключевые моменты конфликта связаны с изменением климата, сохранением, качеством и доступностью воды, качеством воздуха и аспектами управления [6, с. 88-89]. Кроме того, тревожной тенденцией являются уровни миграции, связанные с экологическими и другими конфликтами, которые часто приводят к возникновению существующих или новых конфликтов в принимающих районах [7, с. 37-39].

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 El reto de la vida – Ecosistema y cultura – Una introducción al estudio del medio ambiente [Text] / Ángel M.A. // Bogotá, Ecofondo, 2016. – S. 12-13.
- 3 La trama de la vida. Una nueva perspectiva de los seres vivos [Text] / F. Capra // Barcelona, Editorial Anagrama, 2018. – S. 22-26.
- 4 Шуваев, Н.С., Бармин, А.Н., Колчин, Е.А., Минеев, Е.А. Конфликты природопользования: типизация и анализ на современном этапе // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Естественные науки, 2018. – Т. 42, №3. – С. 446-458.
- 5 Approaches to and tools for managing environmental conflicts in coastal zones in Africa: Challenges and prospects in relation to Integrated Coastal Zone Management (ICZM) [Text] / F. Ahmed // African Journal on Conflict Resolution, 2015. – S. 31-47.
- 6 Королева, Н.В. Некоторые характеристики психологического портрета студентов технического университета [Текст] / Н.В. Королева // Управление качеством в учебном процессе: тезисы докладов научно-методической конференции. – Курск: КГТУ, 2004. – С. 88-89.
- 7 Королева, Н.В., Ткачева, А.А. Взаимовлияние личностных характеристик и статуса студента технического университета в обучаемой группе [Текст] / Н.В. Королева, А.А. Ткачева. Отв. ред. Д.Ф. Ильясов // Психолого-педагогические исследования в системе образования III Всероссийской научно-практической конференции. – М.; Челябинск, 2005. – С. 37-39.

**СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ
ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЕ**

*Тарасова Надежда Владимировна,
кандидат педагогических наук,*

*старший преподаватель кафедры коммуникологии и психологии
Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия*

Статья посвящена исследованию основных механизмов внутригрупповых отношений на примере студенческой группы. Полученные экспериментальные данные помогают предотвратить конфликты в студенческой группе или предпринять эффективные способы их разрешения.

Коллектив является чрезвычайно сильным фактором формирования и воспитания личности. Необходимым условием, обеспечивающим возможность управления группой, формирования наиболее благоприятного социально-психологического климата, организации учебно-групповой работы является знание механизмов внутригрупповых отношений [1, с. 143].

Знание психологических особенностей межгрупповых конфликтов: величины группы, ее сплоченности, единства, организованности, сферы развертывания конфронтации, его предмета, во многом определяет способ систематизации конфликтов [2, с. 47].

Нами было проведено комплексное исследование в 12 студенческих группах первого и третьего курсов механико-технологического факультета и факультета строительства и архитектуры ЮЗГУ. Общий объем выборки составил 236 человек, из них 151 испытуемый (64,0%) – студенты первого курса, 85 человек (36,0%) – студенты третьего курса.

Целью данного комплексного исследования является изучение психолого-педагогического климата и характера внутригрупповых отношений в студенческих группах в высшей школе в современных условиях. В нашей работе были изучены:

- «тип» восприятия индивидом группы (Методика А.Реан) [3, с. 382-383];
- направленность личности (Опросник Б.Басса) [4, с. 35-37];
- коммуникативные и организаторские склонности личности (Методика КОС-1) [4 с. 41-46];
- уровень развития эмпатийных тенденций (Опросник А.Меграбяна, Н. Эпштейна) [3, с. 383-387];
- способность к управлению самопредъявлением в общении (Опросник М. Снидер, Н.В. Амяга) [4, с. 78-89];
- уровень общительности (Опросник В.Ф.Ряховскова) [4, с. 80-99];
- межличностная оценка индивидуализма-коллективизма [4, с. 101].

Математическая обработка результатов (корреляционный и кластерный анализ данных) проводилась с помощью компьютерной программы STATISTICA 6.0.

Нами даны сравнительные характеристики студенческих групп младших и старших курсов. Как известно, изучение восприятия индивидом группы, представляющее собой фон, на котором протекает межличностное взаимодействие, позволяет выявить три возможных «типа» восприятия: прагматический, коллективистический, индивидуалистический. Нами было установлено, что у большинства студентов как первого, так и третьего курсов преобладает «прагматический» тип (70,9% от общего числа первокурсников и 80,0 % от общего количества третьекурсников), характеристикой которого является оценка индивидом группы с точки зрения «полезности», и индивид отдает предпочтение контактам лишь с наиболее компетентными источниками информации и способными оказать помощь. Наблюдается тенденция возрастания прагматического типа восприятия индивидом группы от первого к третьему курсу.

При рассмотрении направленности поведения личности в группе было выявлено, что для студентов первого курса доминируют направленность на общение у 47,0% опрошенных, направленность на дело у 41,0% студентов. Для студентов третьего курса превалирует направленность на дело у 44,7% испытуемых, на общение у 38,8% студентов. Наблюдается тенденция роста направленности на дело и снижение направленности на общение от младших к старшим курсам.

При изучении эмпатийных тенденций личности было установлено, что у студентов первого курса уровень развития эмпатии низкий у 51,0% опрошенных. Для студентов третьего курса эмпатийные тенденции находятся на среднем уровне с тенденцией к низкому у 49,4% испытуемых. В тоже время известно, что эмпатия составляет ядро коммуникации и в коммуникативной деятельности она способствует сбалансированности межличностных отношений, делает поведение человека социально обусловленным.

У студентов первого курса выявлен высокий уровень коммуникативных склонностей у 26,5% испытуемых и низкий уровень развития организаторских склонностей у 30,5% опрошенных. Для студентов третьего курса характерен высокий уровень самооценки развития коммуникативных склонностей у 37,6% респондентов и развитый выше среднего уровень организаторских склонностей у 29,5% испытуемых. Наблюдается тенденция возрастания коммуникативных склонностей студентов от первого к третьему курсу и сохранения уровня развития организаторских склонностей.

При изучении способности к управлению самопредъявлением в общении для испытуемых первого курса были выявлены преобладающие уровни: умеренный у 37,1% студентов и высокий 37,1% опрошенных. У студентов третьего курса доминируют высокий уровень развития способности к управлению самопредъявлением у 45,9% респондентов, умеренный у

43,5% студентов. Способность к управлению самопредъявлением в общении возрастает от младших к старшим курсам.

Изменения, происходящие в обществе (социальное расслоение, стремление к личному успеху, смена коллективизма на индивидуализм, преобладание прагматизма, наличие низкого уровня эмпатии), отражаются на внутригрупповых отношениях, что необходимо учитывать при организации воспитательной работы. Гармонизация этих отношений – важное звено не только в повышении качества образования, но и одно из важнейших требований, предъявляемых работодателем к молодому специалисту [5, с. 262-265].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

6. 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.
7. 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.
8. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – С. 382-387.
9. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика: Уч. для вузов [Текст] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб.: Питер, 2006. – 351 с.
10. 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.

ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ КОНФЛИКТ КАК КОНФЛИКТ ЧЕЛОВЕКА С САМИМ С СОБОЙ

Титова Анна Владимировна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье рассматривается суть понятия «внутриличностный конфликт», а также виды и основные меры профилактики внутриличностных конфликтов. Предложены практические рекомендации по разрешению данного вида конфликта.

Внутриличностный конфликт является не только одним из самых сложных психологических феноменов, но и затрагивает именно внутренний мир человека. Это некий конфликт человека с самим собой. Состояние представляет собой обостренное негативное переживание, обусловленное затянувшимся противостоянием различных структур внутреннего мира человека, отражающее его противоречивые связи с внешним миром и препятствующее принятию решений. Этот конфликт характерен тем, что одолевает любого человека в любой сфере деятельности, при этом одолевает систематически [1].

Внутриличностный конфликт может быть как конструктивного характера (является неотъемлемой частью личностного характера), так и деструктивного (представляет опасность для человека, так как служит причиной стрессов и тяжелых переживаний, а в некоторых случаях даже случаев суицида). Именно поэтому человек должен знать, что такое внутриличностный конфликт, как его определять, а также уметь его разрешать.

Для того чтобы точно определить внутриличностный конфликт нужно научиться выявлять его основные показатели (симптомы), которые могут проявлять в разных сферах личностного проявления.

В психологической науке выделяют четыре основных вида показателей внутриличностного конфликта [2]:

1. Показатели эмоциональной сферы. Внутриличностный конфликт проявляется через серьезные отрицательные переживания и психоэмоциональное напряжение. В качестве примера можно назвать: депрессию, стресс, апатию, потерю интереса к жизни и т.д.

2. Показатели поведенческой сферы. Конфликт проявляется через отрицательные изменения в поведении человека. Пример: отрицательный фон общения, неудовлетворенность собственной деятельностью, снижение продуктивности и качества деятельности и т.д.

3. Показатели когнитивной сферы. В этой сфере внутриличностный конфликт проявляется через нарушения в восприятии человеком себя. Пример: снижение самооценки, сомнения в своих мотивах, противоречивость собственного образа, трудности в выборе и принятии решения и т.д.

4. Интегральные показатели. Комплексные нарушения в психике человека. Пример: нарушения в механизме адаптации, усиление эмоционального

и психологического стресса, длительные нарушения в способности человека приспосабливаться к обстоятельствам и т.д.

Помимо того, что внутриличностный конфликт способен проявляться в разных сферах, а иногда даже в нескольких, сам он также подразделяется на несколько видов, значительно затрудняющих, как его определение, так и разработку способов его разрешения [3].

1. Адаптационный конфликт. Под этим видом конфликта понимается как нарушение равновесия между человеком и окружающей действительностью, так и нарушение процесса социальной или профессиональной адаптации. Этот конфликт возникает между возможностями человека и предъявляемыми к нему действительностью требованиями разного рода (профессиональными, психологическими, физическими). Это несоответствие может проявляться либо как временная неготовность, либо как полная неспособность к выполнению предъявляемых требований. Пример: неспособность новобранца в армии приспособиться к новому режиму в армии, неспособность сотрудника организации должным образом выполнять свой функционал и т.п.

2. Нравственный конфликт. Является конфликтом между долгом и желанием, моральными признаками и личностными привязанностями. Пример: женщина или мужчина могут ощутить внутренний конфликт, являясь женой (мужем), но имея возможность завязывать отношения с женщиной (мужчиной), к которой она (он) испытывает симпатию и влечение и т.п.

3. Рольевой конфликт. Представляет собой как невозможность человека одновременно реализовывать несколько ролей, так и различное понимание требований, которые предъявляет сам человек, которые предъявляет сам человек к выполнению конкретной роли. Пример: женщина может иметь затруднение, в школе, одновременно являясь мамой и учителем сына и т.п.

4. Мотивационный конфликт. Наиболее распространенный и часто встречающийся среди других видов внутриличностных конфликтов. Выражается в борьбе бессознательных стремлений человека, стремлении обладать и соображении безопасности, столкновении различных мотивов. Пример: молодой человек хочет прыгнуть с парашютом, но боится, что сломает ногу. Парень может испытывать затруднения в выборе с кем же пойти гулять с девушкой или друзьями и т.п.

5. Конфликт нереализованного желания (сюда же можно отнести комплекс неполноценности). Этот вид конфликта проявляется в противостоянии желаний и реальности, блокирующей их удовлетворение. Пример: человек может быть похожим на своего кумира, но в реальности он совершенно другой и т.п.

6. Конфликт неадекватной самооценки. В данном виде внутриэмоционального конфликта проявляется конфронтация притязаний человека и его реального потенциала. Пример: заниженная или завышенная самооценка и т.п.

В современном мире разрешение внутриличностных конфликтов представляет собой процесс по восстановлению согласованности внутреннего мира человека, гармонизации его сознания, снижению интенсивности противоречивых жизненных установок и достижения нового качества бытия. Оно помогает человеку достичь душевного равновесия, более глубокого понимания жизни, сформировать новые ценности.

Критерии, от которых зависит качественное разрешение внутриличностного конфликта [4]:

1. Мировоззренческие установки человека.
2. Способность человека преодолевать себя и его опыт в этой сфере.
3. Волевые качества.
4. Темперамент человека, направленность, интенсивность и т.п.
5. Половозрастные особенности.

Разрешение внутриличностного конфликта достигается за счет активизации механизмов психологической защиты, необходимые для контроля эмоций, внутренних состояний и внешних проявлений.

Таким образом, основной профилактикой внутриличностных конфликтов является умение принимать себя таким, каким есть. Мы всегда будем сталкиваться с неприятностями и трудностями, ощущать на себе давление и испытывать стрессы, добиваться успехов, одерживать победы и терпеть поражения – все это и является тем, что мы называем своей жизнью [5]. Нужно учиться ладить самим с собой, людьми, с которыми мы взаимодействуем и окружающей нас действительностью. Гармония и правильный баланс – вот основа счастья, успеха, процветания и здоровья во всех его проявлениях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конфликтология. Под ред. А.С. Кармина [Текст] / А.С. Кармин. - СПб.: Лань, 2001. - с. 129.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: Учебник для студентов вузов [Текст] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: ЮНИТИ, 2007. – 551 с.
3. Гришина, Н.В. Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. - СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
4. Селюк, Е.Ю. Конфликтология: Учебное пособие [Текст] / Е.Ю. Селюк. - Владивосток: изд-во ВГУЭС, 2006. – 192 с.
5. 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.

**МЕДИАЦИЯ КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
КОНФЛИКТАМИ НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ
ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

Чаплыгина Анастасия Александровна, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

Статья посвящена изучению современной конфликтологической ситуации в образовательных организациях, которая требует применения современных методов ее урегулирования. Выделяются особенности конфликтов студентов заочной формы обучения. Описываются принципы медиации, ее структура, задачи.

Проблемы возникновения, протекания конфликтов, а так же способы выхода, урегулирования интересовали исследователей всегда. За последние десятилетия проведены многочисленные исследования, но интерес к проблеме не уменьшается.

Конфликт – неизбежное явление в образовательном процессе, насыщенном личным и профессиональным общением различных групп. Различия в возрасте, опыте, взглядах, ценностях участников образовательных отношений делают такое общение чрезвычайно напряженным, соответственно, требуется своевременное предупреждение его деструктивных форм, компетентное разрешение возникающих противоречий.

Анализ причин возникновения конфликтов показал, что чаще всего затрагиваются социально-психологическая и моральная стороны общения. В этой связи общественное мнение студентов подтвердило, что самые частые конфликты случаются в процессе межличностного общения. В этом случае конфликт складывается как межличностный между студентами, студентом и преподавателем, студентом и группой, студентом и администрацией [1, с. 35-39].

Основа проявления межличностных конфликтов состоит в том, что действующие нормы в учебном процессе нарушаются студентами, провоцируя возникновение противоречий между администрацией, преподавателями, студенческой группой и отдельными студентами.

Заочное обучение дает возможность получать образование в любом возрасте, поскольку позволяет учиться без отрыва от производства, что является не только преимуществом, но и определенной проблемой, поскольку организация совместного обучения студентов разных возрастных категорий (20-25 и старше 25) [2, с. 225-226].

Характерными особенностями заочной формы обучения, вызывающими определенные трудности в достижении цели обучения:

- психофизиологические особенности студентов;
- разновозрастный состав академической группы;
- соотношение видов и форм учебной деятельности и т.д.

Большинство студентов заочной формы обучения совмещают обучение с постоянной работой, что, с одной стороны, способствует обучению (благодаря работе по специальности студент приобретает практические знания и умения, что приводит к укреплению установок на учебную деятельность), а с другой – препятствует (совмещение учебы с работой не по специальности снижает мотивацию к обучению, из-за невозможности посещать занятия возникают проблемы с успеваемостью, сдачей в срок зачетов и экзаменов).

Следовательно, сегодня в образовательном учреждении необходим такой профессионал, который успешно и продуктивно сотрудничает со всеми участниками педагогического процесса, владеет современными образовательными технологиями, способен оперативно реагировать и быстро адаптироваться [3, с. 20-26]. Одним из важнейших компонентов профессиональной культуры преподавателя наряду с социально-педагогическими и психологическими аспектами является развитие его медиативной культуры как фактора обеспечения психологической безопасности и комфортности образовательной среды.

Медиация (от лат. *mediare* - посредничать) – деятельность, помогающая спорящим сторонам придти к договоренностям, вырабатывать реалистичные и устраивающие все стороны решения, заключать договор, регулирующий отношения к предмету конфликта [4, с. 116-126].

В последнее время в образовательной сфере уделяют гораздо больше внимания изучению и использованию технологии медиации как способа урегулирования конфликтов, а также как профилактического метода. Так, в Юго-Западном государственном университете на базе кафедры коммуникологии и психологии ЮЗГУ создана НКО «Миротворец». Являясь наиболее мягкой формой альтернативного разрешения споров, этот метод дает возможность во время процедуры медиации сторонам, участвующим в конфликте, самостоятельно придти к взаимовыгодному решению, опираясь на опыт, умения и профессионализм медиатора [5, с. 254-260].

Процедура разрешения конфликта заключается в том, что медиатор обсуждает конфликт с каждой из сторон. В ходе этих встреч происходит поиск конструктивного решения. Стороны не зависят от воли медиатора и сами принимают решение, которое является для них более выгодным, чем состояние конфликта [4, с. 116-126].

Таким образом, деятельность преподавателя-медиатора включает анализ сложившейся ситуации и урегулирование конфликта в студенческом коллективе. К педагогу как к медиатору студенты могут обратиться в случаях, когда:

- объектом регулирования является затянувшийся студенческий конфликт – все аргументы исчерпаны, но «выхода» не видно;
- стороны отстаивают противоположные, взаимоисключающие интересы и не могут найти точек соприкосновения;

- по-разному трактуются критерии, являющиеся ключевыми в разрешении студенческого конфликта;
- одному из студентов причинен серьезный ущерб, и он требует санкций по отношению к оппоненту;
- сторонам важно сохранить хорошие отношения, конфликт не интенсивный, но взаимоприемлемое решение они найти не могут [6, с. 52-61].

Процесс медиации в образовательной организации будет включать в себя следующие этапы: 1) вступительное слово медиатора; 2) представление сторон; 3) дискуссия; 4) индивидуальная беседа; 5) выработка предложений; 6) выход из медиации.

Проблема регулирования социально-психологических взаимоотношений между людьми чрезвычайно сложна и многообразна, особенно в учебных коллективах. Содержание межличностных отношений, их избирательный характер определяет формы и мотивы поведения, развитие основных свойств личности и, прежде всего, гуманистического отношения к окружающему миру: людям, природе, вещам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

7. Крылова, М.А. Конфликт и его проявления в учебном процессе [Текст] / М.А. Крылова // Вестник ТГУ. – 2004. – №1 (33). – С. 35-39.
8. Михелькевич, В.Н. Проектирование и реализация андрагогической модели обучения студентов-заочников [Текст] / В.Н. Михелькевич, Л.П. Овчинникова // Актуальные проблемы в строительстве и архитектуре: Мат-лы 66-й Всеросс. науч.-техн. конф. Ч. 2. – Самара: СГАСУ, 2009. – С. 225–226.
9. Бугайчук, Т.В., Юферова, М.А. Развитие конфликтной компетентности преподавателя [Текст] / Т.В. Бугайчук, М.А. Юферова // Карьерный успех: законы развития: материалы V международной молодежной научно-практической конференции. – 2016. – С. 20-26.
10. Оборотова, С.А. Медиация как современная технология управления конфликтами в образовательной среде [Текст] / С.А. Оборотова // Ценности и смыслы. – М.: Прогресс, 2015. – С. 116-126.
11. Никитина, Е.А. Основные проблемы развития медиации в Курской области [Текст] / Е.А. Никитина, О. Л. Ворошилова // Психология здоровья и болезни: клиничко-психологический подход Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 254-260.
12. Рябинина, Е.В. Медиация в работе педагога высшей школы [Текст] / Е.В. Рябинина // Образование и наука. – 2015. – № 2 (121). – С. 52-61.

КОНФЛИКТЫ МОЛОДЕЖИ С ИНСТИТУТАМИ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Чернов Александр Сергеевич, аспирант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье рассматриваются проблемы социального и культурного неравенства, причины институциональных конфликтов, разворачивающихся в современных условиях.

Проблема конфликтов молодежи с институтами социализации высока актуальна в условиях современной трансформации общества с точки зрения социокультурного подхода. Как отмечает профессор В.Т. Лисовский, всплеск общественного интереса к молодежным проблемам сегодня связан с кризисом в российском обществе, который породил новый конфликт поколений [1]. С каждым поколением общество и ценности меняются, нарастает напряжение в адрес социальных институтов. В своей работе «Социология молодежи» Ю.А. Зубок определяет специфически молодежный конфликт, как противоречие между обществом и молодежью [2]. Отталкиваясь от знаний, характеризующих молодежь и ее роль в обществе, выделяют три группы конфликтов: первая группа имеет возрастное неравенство социального статуса, распределение уровня материальных и духовных благ; вторая группа выделяется особенностями взаимодействия молодежи и институтов социализации; третья группа выражает отношение молодежи к субкультурам и другим культурам. Особое внимание уделим второй группе - конфликтующей молодежи.

Этот тип конфликта представляет собой конфликт между желаниями молодежи в реализации своих социальных потребностей и существующих механизмов управления в обществе, различные взгляды на ценности молодежи с институциональными нормами [3].

Институциональный конфликт представляет собой столкновение между институциональными нормами общества и представлениями молодежи о том, какими они должны быть. Общепринятые нормы служат для сохранения стабилизации общества и его устойчивости, но в лице молодежи все, что отличается от их представлений, как должно быть, вызывает их протесты и желание все изменить.

В условиях стремительно изменяющейся социальной реальности, требующей столь же быстрой адаптации, формируется инновационный потенциал молодежи, который в свою очередь велик, но лишь небольшое количество идей достигает внедрения. Подобного рода консервативность в лице институтов социализации формируют предпосылки конфликтов между молодежью и обществом.

С каждым новым поколением общество и ценности меняются, отсюда вытекает проблема отсутствия в обществе устойчивых социальных норм и ценностей, что влечет за собой потерю жизненных ориентиров молодежи [4]. Институты социализации перестают ставить цели и задачи не только

молодежи в целом, но и отдельным группам (субкультурам). Это напрямую связано с дефицитом солидных институтов по контролю социального перемещения молодежи. Отсюда появляется социальное неравенство привилегированной молодежи и низкостатусной, незащищенной молодежи в современном обществе. Социальное и культурное неравенства только углубляются, и причинами этого могут служить: происхождение, гендерная принадлежность, регион проживания, этническая принадлежность [5]. В качестве примера рассмотрим систему образования, где с каждым годом растет стоимость обучения в вузе, что исключает для каждого пятого молодого человека возможность получения высшего образования. В результате зачастую получает знания та молодежь, которая обладает большим количеством финансовых ресурсов. Главную роль в подобного рода неравенствах занимают социальные институты.

Занимаясь рефлексией в условиях существующей реальности, молодежь может сама стать источником конфликта в случае, если их действия несут угрозу общественному порядку. В этих условиях становятся важным не только сами потребности, но и способы их достижения. Эмпирические исследования положений молодежи в обществе, свидетельствуют о неодинаковом доступе к ресурсам (материального, духовного и физического развития). Основные причины возникновения конфликтов в материальной сфере происходят из-за невосребованности молодых специалистов, несогласия между уровнем сложности выполняемой работы и заработной платы, увеличения молодежи сложной безработицы. В сфере духовного и физического развития, конфликты возникают по причинам несогласия с высоким ростом цен на обучение, оказания медицинских услуг и иных потребностей. Стоит добавить, что достигенческий тип ценностей у молодежи сейчас стоит на первом месте, и конфликты связаны лишь с тем, каким способом достигаются эти ценности.

Подводя итог, можем сказать, что в условиях неэффективности институционального регулирования конфликтов, роль саморегуляции повышается, то есть молодежь определяет самостоятельно направленность своего развития [6]. В настоящий момент отношение молодежи и общества неустойчивы и чувствительны к любым воздействиям, что требует целенаправленной и организованной психолого-педагогической поддержки в образовательных учреждениях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Лисовский, В.Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: Учебное пособие [Текст] / В.Т. Лисовский. - СПб. СПбГУП, 2000. С. 20.
2. Зубок, Ю.А. Социология молодежи Учебное пособие [Текст] / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. - М.: МИИТ, 2009. - С.196.
3. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни) [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова

А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика».- 2015.- №4 (17). С.129-136.

4. Матвиенко М. А., Егушев К. Е., Пименов Н. О., Файрузов Р. Р. Ценности современной молодежи // Молодой ученый. — 2015. — №10. — С. 1523-1525. — URL <https://moluch.ru/archive/90/18759/> (дата обращения: 03.05.2019).

5. Зубок, Ю.А. Конфликты // Знание. Понимание. Умение. - 2005. №2. [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/konflikty> (дата обращения: 03.05.19).

6. Харзеева, С.Э. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Приоритеты модернизации России и ее регионов. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет, 2010. - С. 508-511.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ СЕМЕЙНЫХ КОНФЛИКТОВ

Черноусов Руслан Русланович, студент

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В данной статье рассмотрен жизненный цикл семьи по Б. Картеру и М. Мак-Голдрику и сопутствующие им конфликты. Рассмотрены причины конфликтов, способы профилактики.

В современном обществе актуальна проблема супружеских конфликтов. Каждая стадия жизненного цикла семьи характеризуется своими целями и задачами, с которыми супруги должны справиться, и типичными проблемами, требующими своего разрешения. Трудности очень часто возникают при переходе семьи от одной стадии к другой, когда супруги не могут сразу перестроиться, и сохраняют прежние принципы и поведение, характерные для предыдущего этапа, но неуместные и неактуальные для последующего.

Среди соотечественников первым отметил ценность изучения жизненного цикла семьи еще в 1935 году Н.И. Воробьев, заметивший, что «перепись регистрирует семьи, находящиеся в разных периодах жизни» [1]. Спустя некоторое время был издан ряд работ известных психологов, статистиков и демографов, таких, как Э.К. Васильева, А.Г. Волков совместно с Е.Л. Сороко, Н.М. Римашевская, И.А. Герасимова и многие другие, которые дали теоретическую базу данного понятия.

Например, Н.М. Римашевская пишет о трех линиях развития семьи согласно жизненного цикла – базовыми элементами в них являются соответственно демография, социум, экономика [2].

В качестве примера для исследования жизненного цикла семьи была взята классификация по Б. Картеру и М. Мак-Голдрику, согласно которой в качестве критерия для выделения стадий развития семьи был использован фактор наличия и возраста детей в семейной паре. В результате такой классификации психологами были выделены следующие шесть стадий:

1. Добрачный период.
2. Семья до рождения ребенка.
3. Семья с детьми — дошкольниками.
4. Семья с детьми школьного возраста.
5. Семья со взрослыми детьми.
6. Семья после отделения взрослых детей [3].

На первой стадии развития семьи на судьбе брака отражаются следующие характеристики добрачного периода: место и ситуация знакомства; первое впечатление друг о друге (положительное, отрицательное); социально-демографические характеристики самих вступающих в брак; продолжительность периода ухаживания; инициатор брачного предложения; возраст будущей пары; отношение родителей к браку своих детей.

Установлено, что положительное значение для брака имеют: взаимное первое впечатление, знакомство в ситуации работы или учебы, период ухаживания от 1 до 1,5 лет, проявление инициативы брачного предложения со стороны мужчины, принятие брачного предложения после непродолжительного обдумывания [4]. Под непродолжительным обдумыванием подразумевается период менее двух недель.

Специальных компенсирующих мер требуют такие особенности добрачных отношений, как отрицательное первое впечатление, короткий (до 6 месяцев) или долгий (более 3 лет) период ухаживания, неодобрение выбора родными, продолжительное обдумывание брачного предложения, а также проявление прямой или косвенной инициативы (вынужденное или спровоцированное). В первую очередь, речь идет о беременности женщины.

Вторая стадия супружества, которая совпадает с первым кризисным периодом развития семьи, характеризуется конфликтами адаптации друг к другу, неизбежными при создании ячейки общества. Возникают трудности в выработке единого семейного уклада, происходит разочарование друг в друге как результат неглубокого узнавания в период добрачного ухаживания и т. д.

На третьей стадии возможны конфликты по вопросу ухода за ребенком: недостаточная помощь мужа; "двойная нагрузка" жены; конфликты с родителями молодых по поводу воспитания детей; разногласия супругов по поводу взаимодействия с детьми; трудности, сопряженные с возрастными кризисами развития личности ребенка – в большинстве случаев, к этому времени наступает кризис 3-х лет, и родителей – здесь идет речь о так называемом кризисе «среднего возраста», наступающем после тридцати лет [5].

Четвертая стадия может характеризоваться конфликтами однообразия, монотонностью общения. В результате многократного повторения одних и тех же впечатлений у супругов наступает "пресыщение" друг другом. Могут иметь место разногласия по поводу воспитания детей.

Споры возникают на почве различных представлений супругов о дисциплине и способах воспитания, когда один из них упрекает другого в чрезмерной строгости, жестокости, грубости или, наоборот, баловстве, а также из-за разногласия в оценке поступков детей. На этой стадии, как и предыдущей, особую негативную роль может сыграть возрастной кризис детей, начало пубертатного периода 10-11 лет.

Кроме того, факторами «риска» четвертой стадии являются измена, ревность. На следующей стадии актуальными остаются монотонность общения, ревность, измена, взаимоотношения с детьми, проблемы, связанные с профессиональным самоопределением детей, выбором ими брачного партнера и т. д.

В случае, если взрослые дети, создавшие свою семью, вынуждены жить у родителей, могут возникнуть конфликтные ситуации по поводу того, как «должны были бы» жить дети, с точки зрения родителей. Проблемы шестой стадии развития семьи совпадают с трудностями третьего кризиса, связанным с уходом из семьи последнего ребенка [6].

Таким образом, семья представляет собой единый организм, жизнедеятельность которого сопровождается разным рода уровнями развития. В научной литературе это называют жизненным циклом семьи. Существует несколько делений на стадии, в том числе рассмотренный в данной работе – основой для классификации которого послужило наличие или отсутствие детей, а также их возраст. Для более грамотного перехода на новый уровень, новую стадию, супругам необходимо знать, какие трудности могут сопровождать их, чтобы быть готовыми заранее. Разобраться в себе и в партнере, и снизить количество конфликтных ситуаций поможет ознакомление с работами таких психологов, как Б. Картер и М. Мак-Голдрик, Г. Навайтис, Э. Дювалль. Успешный переход из одной стадии в другую неизбежен, но именно он способствует личностному росту членов семьи и развитию семьи как ячейки общества в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Воробьев, Н.И. Семья в Нерехте / Н.И. Воробьев // Вестник статистики, 1935. - № 1-3. - С.12.
2. Антонов, А.И. Социология семьи / А.И. Антонов, В.М. Медков. - М.: Изд-во МГУ: Изд-во Международного университета и управления, 1996. – С. 30.
3. Жеребин, В.М. Жизненный цикл семьи: демографическая, социальная и экономическая линии развития / А.И. Антонов, В.М. Медков. – М., 2012. – С.21.

4. Сатир, В. Как строить себя и свою семью / В. Сатир. – М.: Педагогика-Пресс, 1992. – С. 19.
5. Чернышова, О.В. Влияние социальной ситуации в образовательном учреждении на выбор педагогической профессии / О. В. Чернышова: автореферат дис. канд. псих. наук: 19.00.05. – Курск, 2007. – С. 3-4.
6. Ворошилова, О.Л. Психология управления коллективом /О.Л. Ворошилова, О.В. Чернышова. – Курск, 2018. –С.22.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Чернышев Ю.В., канд. тех. наук, доцент кафедры
машиностроительных технологий и оборудования,
Чернышова О.В., канд. псих. наук, доцент кафедры
коммуникологии и психологии*

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье представлены теоретические и практические аспекты изучения проблема профилактики конфликтов в системе высшего образования. Рассмотрено психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в вузе.

В настоящее время актуальна проблема профилактики конфликтов в системе высшего образования. Это связано с созданием благоприятной психологической среды в вузе, наилучших условий для обучения и воспитания студентов.

По мнению А. Анцупова, первые целостные концепции конфликта «появились на рубеже XIX - XX вв., однако и в предшествующие столетия лучшие умы человечества предлагали свое видение природы этого феномена, путей предотвращения и разрешения конфликтов. Идеи согласия и конфликта, мира и насилия всегда были одними из центральных в различных религиях. Тема борьбы добра со злом представлена в значительном числе произведений культуры и искусства» [1].

Проблеме изучения конфликтов посвящены работы многих ученых: «Социально-психологические проблемы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов во взаимоотношениях офицеров» (А. Анцупов, 1992), «Введение в общую теорию конфликта» (А. Дмитриев, В. Кудрявцев, С. Кудрявцев, 1993), «Социология конфликта» (А. Здравомыслов, 1994), «Основы конфликтологии» (А. Дмитриев, Ю. Запрудский, В. Казимирчук, В. Кудрявцев, 1997), «Основы конфликтологии» (Д. Зеркин, 1998), «Конфликтология» (А. Кармин, 1999), «Конфликтология» (Е. Бабосов, 2000), «Конфликтология» (А. Дмитриев, 2000), «Психология конфликта» (Н. Гришина, 2000), «Введение в конфликтологию» (Г. Козырев, 2000), «Социальная конфликтология» (Соколов, 2001) и др. [1].

Конфликт – «это наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями» [1].

Психологи Черных М.В. и Титкова Л. С. в ходе научных исследований выявили, что в период студенчества наблюдается рост невротических отклонений и психологических проблем, вызванных новым образом жизни и социальными факторами, происходящими на фоне постоянных изменений современного общества, что часто приводит к конфликтным ситуациям и существенно влияет на учебу. По ее мнению, в конфликтные ситуации втянуты представители всех социальных слоев. Наибольшее количество конфликтов связано с личными и поведенческими проблемами, неумением общаться с окружающими людьми [2].

Психолог А. Ю. Смоленцева выделила следующие причины студенческих конфликтов: «низкая культура общения, различные ценностные ориентации, взгляды, убеждения, неадекватность самооценки студентов, незнание эффективных педагогических и социальных технологий, обеспечивающих сплоченность коллектива, взаимопонимание между субъектами образовательного процесса, личностные особенности (характер, темперамент, манеры поведения), внутриличностные конфликты» [3].

Ученые выявили четыре основные причины конфликтов:

- 1) психологические (различия интересов, взглядов, убеждений, ценностей, характеров, темпераментов, неумение общаться, отсутствие толерантности, агрессивность, грубость);
- 2) социально – психологические (отсутствие сплоченности в коллективе, конкуренция, борьба за лидерство);
- 3) организационно – педагогические (недостатки в организации учебно-воспитательной деятельности студентов, например, несправедливые оценки, субъективное отношение к студентам);
- 4) социально – экономические (финансовые, жилищные проблемы, социальный статус студента) [3].

По мнению профессора А.С. Чернышева, психологическое сопровождение в вузе должно осуществляться в социально - развивающей среде. Целесообразно включение учебных групп в «развивающие социальные среды типа социального оазиса, социума, отличающегося от обычной среды более высокими по содержанию и интенсивности характеристиками совместной деятельности и общения, эмоционально и интеллектуально насыщенной атмосферой сотрудничества и созидания, как среды, где наиболее полно актуализируются и межличностные и межгрупповые механизмы развития личности» [4].

Сотрудники кафедры коммуникологии и психологии в течение многих лет в Юго-Западном государственном университете «осуществляют психолого-педагогическое сопровождение профессионального развития студентов» [5]. Был разработан комплекс мероприятий, направленных на

улучшение социальной адаптации студентов к обучению в вузе, который включает в себя:

1) «диагностический блок: комплексное исследование познавательной, эмоционально-волевой сферы, наблюдение за динамикой психического развития студентов;

2) коррекционно-развивающий блок: развитие познавательной активности, обеспечение устойчивой положительной мотивации в различных видах деятельности;

3) образовательный блок: всесторонне развитие учебной, творческой деятельности: формирование учебной мотивации, умений программировать, контролировать, регулировать результаты своей работы;

4) воспитательный блок: духовно-нравственное развитие, устранение негативных качеств характера, предупреждение и устранение асоциальных проявлений» [6].

Программа социально - психологической адаптации студентов значительно расширила возможности учебной деятельности студентов и позволила осознать научные основы изучения окружающей действительности. В процессе усвоения систематизированных знаний происходило «формирование общей стратегии познавательной деятельности по определенной логической схеме - от выделения отдельного предмета к установлению его связей с другими предметами, в системе которых он существует» [7]. Затем осуществлялся анализ свойств этого предмета в системе его функциональных связей с другими предметами. Таким образом, «прослеживается взаимосвязь, взаимовлияние познавательной деятельности и интеллектуальных способностей» [8].

Для профилактики конфликтов в вузе необходимо в дальнейшем осуществлять психолого-педагогическое сопровождение их профессионального развития, формировать профессиональную мотивацию и творческие способности. Комплексная, системная работа всех подструктур университета позволит создать социально-развивающую среду в вузе, повысить качество обучения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] : учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 4.

2. Черных, М.В. Психологические проблемы обеспечения качества образовательного процесса // Психологическое сопровождение образования: теория и практика: материалы научно-практической конференции [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL : <http://www.mosi.ru/ru/conf/articles/chernyh-mv-titkova-ls-psihologicheskie> (дата обращения: 20.04.19 г.)

3. Смоленцева, А.Ю. Профилактика зависимости у подростков [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL : <http://www.blog.mednote.life/interviews/children/profilaktika-zavisimosti> (дата обращения: 20.04.19 г.)

[blog.mednote.life/interviews/children/profilaktika-zavisimosti](http://www.blog.mednote.life/interviews/children/profilaktika-zavisimosti) (дата обращения: 20.04.19 г.)

4. Чернышев, А.С. Оптимизация жизнедеятельности как основа социально-психологической помощи молодежи [Текст] / А.С. Чернышев, Ю.А. Лунев. - Курск, 1998. - С. 21.

5. Чернышова, О.В. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения старшеклассников / О.В. Чернышова // Социально-психологические проблемы ментальности: материалы III Международной научной конференции. 1998. – С.246.

6. Ворошилова, О.Л. Инновационные подходы к подготовке специалистов в XXI веке [Текст] / О.Л. Ворошилова // Ресурсы развития социально-профессиональной траектории учащейся молодежи: вызовы XXI века: материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием. - 2015. – С.150.

7. Чернышев, Ю.В. Социальное партнерство как механизм обеспечения качества подготовки профессиональных кадров [Текст] / Ю.В. Чернышев // Техникум XXI века: интеграция образования, науки и практики: материалы научно-практической конференции в рамках проекта «В моей судьбе ты самый главный...». - Курск: Курский электромеханический техникум, 2015. – С. 93.

8. Травкина, Н.Н. Пилотный проект по внедрению механизмов независимой оценки квалификаций в Курской области: первые итоги / Н.Н. Травкина, Ю.В. Чернышев // Педагогический поиск, № 6-7 (258-259), 2018. – С. 41.

КОНФЛИКТЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В ПРОЦЕССЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ*Шамакина Виктория Владимировна, бакалавр**Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия*

В статье представлены особенности явления глобализации. Так же глобализация рассмотрена в разных сферах жизнедеятельности человека. Проанализированы конфликты, возникающие в период глобализации.

В настоящее время мы являемся свидетелями кардинальной революции в средствах коммуникации. Целый ряд, казалось бы, отдельных выдающихся технических достижений - телевидение, компьютер, космические линии телекоммуникаций, и т. д. - образуют, технологически сопрягаясь и дополняя друг друга, быстро разрастающуюся и совершенствующуюся глобальную информационно-коммуникативную систему.

И все это находится в прямой взаимосвязи с общемировыми процессами глобализации, охватывающими все стороны нашей жизни от экономики до культуры.

Сам термин появился в 1983 году. Впервые его использовал в своей статье американский экономист Левит [1]. Он широко используется с 90ых годов. К его определению существует много противоречивых подходов, подчас противоположных.

Неоднозначность и противоречивость процесса глобализации отражается и во взглядах ученых, политиков, представителей общественных организаций различных стран, анализирующих этот процесс. В рамках некоторых современных теоретических концепций глобализации экономики, достаточно отчетливо проявляется принижение роли современных государств и, в связи с тем, что мировое сообщество по мере либерализации внешне-экономических связей и все большего снятия административных, экономических, правовых и других барьеров для трансграничного движения товаров, услуг, капиталов и рабочей силы развивается в направлении формирования единой целостной экономической системы.

В частности, теоретическим основанием соответствующих направлений политики глобализации экономики, ориентированной на все большую открытость национальных экономик, является так называемое гиперглобалистское направление современной экономической мысли.

Реакцией на реализуемую в настоящее время ведущими странами мира неолиберальную модель глобализации экономики являются как политика конкретных стран и их группировок, так и более широкое и массовое движение антиглобализма. Нередко антиглобализм рассматривают как чисто маргинальное направление. Однако практика показывает, что это упрощенный подход к сути антиглобализма, поскольку, сам процесс глобализации экономики и связанные с ним противоречия имеют объективную основу.

Как представляется, более точным определением, чем «антиглобализм», для данного направления общественной мысли и соответствующих движений было бы определение «альтерглобализм», т.е. альтернативный, иной глобализм. Реализация такой модели социально ориентированной и контролируемой глобализации экономики могла бы способствовать разрешению или смягчению современных противоречий глобализации, сокращению того огромного разрыва, который существует в настоящее время между уровнями социально-экономического развития ведущих стран с рыночной экономикой и основной массой развивающихся стран, а также стран с переходной экономикой.

Обращая внимание на противоречивость современной модели глобализации, Президент РФ В.В. Путин, выступая на одном из саммитов «восьмерки», предложил формулу «социально ответственной глобализации»: «На рубеже веков человечество нуждается в серьезном осмыслении мощных глобальных тенденций, проявляющихся в экономике, в сфере культуры и информации. Будущее за теми, кто научится управлять этими процессами, заставит их работать на благо людей. Мы должны позаботиться о том, чтобы глобализация стала социально ориентированной, чтобы народы мира в равной мере могли пользоваться плодами научно-технического и интеллектуального прогресса» [2].

Конфликты, возникающие в процессе глобализации.

Конфликт с эндогенными культурами. Глобализация подвергает мощному прессингу традиции и традиционный менталитет, характерный для некоторых стран, вовлекаемых ею в свой оборот. Логика жизни в условиях глобализации предельно проста: если ты скрупулезно следуешь национальной или религиозной традиции, то рано или поздно ты столкнешься с острой конкуренцией со стороны тех, кто ставит на первый план расчет и эффективность.

Конфликт между мировым и национальным правительством. Однако и в развитых странах глобализация рождает напряжение и конфликты. До настоящего времени в социальных науках и на бытовом уровне преобладало «контейнерное» видение общества. Государство полноправно владело пространством, на котором оно располагалось и отряжало обществу задачу строительства национальных идентичностей. Между тем, в новую эпоху власть национального государства, его контроль над вверенной ему территорией уже не кажется безграничным. Транснациональные корпорации существуют поверх государственных границ и обладают экономической мощью, зачастую превосходящей возможности отдельного государства. В этой наднациональной сфере господствуют законы либеральной экономики.

Капиталы подвижны и легко перетекают туда, где есть возможность получения максимальной прибыли. Производство, как и капиталы, стремится к перемещению в те части земного шара, где имеется избыток дешевой рабочей силы вкупе с наименьшими отчислениями на социальные нужды.

Отток капитала и вывоз производств в другие регионы сулит развитым государствам существенное сокращение налогооблагаемой базы. Чем меньше налогоплательщиков, тем меньше налогов, причем, как показывает практика, наибольшие шансы по уходу от налогов имеют в новых условиях именно наиболее крупные налогоплательщики - транснациональные корпорации.

Конфликт между транснациональными корпорациями и средним бизнесом. В условиях, когда транснациональные корпорации (ТНК) выводят свои капиталы из зоны действия национальной системы налогообложения, основной налогооблагаемой базой государства становятся относительно небольшие предприятия - малые и средние фирмы, действующие в масштабах одного государства. Им-то и предстоит взять на себя бремя покрытия социальных расходов - содержания бесплатной системы образования и, в некоторых случаях, системы медицинского обслуживания.

Глобализация – это неизбежное развитие современного общества. Как и у всего другого, это явление имеет положительное и отрицательное влияние на личность. Ее позитивное влияние связано с эффектом конкуренции, к которой она неизбежно ведет, а отрицательное – с потенциальными конфликтами, которыми она чревата, хотя их можно избежать путем развития глобального сотрудничества на основе политических соглашений или создания новых международных институтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Т. Левит ст. «Globalization of Markets» журнал Harvard Business Review 1983 г.
2. Актуальные вопросы глобализации. Круглый стол // Мировая экономика и международные отношения. 1999. № 4. С. 43.
3. Алексеева, Т. А. Современные политические теории [Текст] : курс лекций / Т. А. Алексеева. - М.: МГИМО (У) МИД РФ, РОССПЭН, 2000. - 464 с.
4. 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. 287–291.
5. Кузнецов, В. Н. Западноевропейская философия XVIII в. [Текст] : учеб. пособие / В. Н. Кузнецов, Б. В. Мееровский, А. Ф. Грязнов. - М.: Высш. шк., 1986. - 400 с.
6. Ритцер, Дж. Современные социологические теории [Текст] / Дж. Ритцер. - 5-е изд. - СПб.: Питер, 2002. - 688 с.
7. Хрестоматия по западной философии [Текст] : учеб. пособие / сост., авт. предисл. и вступит. ст. Н. И. Фокина. - М.: ТК Велби, изд-во "Проспект", 2008. - 544 с.

УСПЕШНАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ К УСЛОВИЯМ ОБУЧЕНИЯ ВУЗА КАК ПРОФИЛАКТИКА ВНУТРИЛИЧНОСТНЫХ КОНФЛИКТОВ

Шатная Екатерина Сергеевна, магистрант

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В статье представлены результаты эмпирического исследования с целью выявления условий, способствующих эффективной адаптации и профилактики внутриличностных конфликтов обучающихся с ОВЗ.

Инклюзивное образование студентов с инвалидностью в высшем учебном заведении должно предусматривать мероприятия, направленные на социализацию и адаптацию обучающихся, имеющих те или иные ограничения здоровья.

Процесс обучения в вузе наравне со сверстниками без инвалидности способствует интеграции студентов с ограниченными возможностями здоровья в социальную среду, решая при этом несколько задач, среди которых: обогащение социального опыта, расширение круга общения, повышение личного статуса, создание условий для самореализации [1].

Одной из наиболее важных проблем обучения в вузе является адаптация организма не только к учебной нагрузке, но и к резкой смене окружающей социальной и психологической среды студентов. Адаптация – это процесс изменения характера связей, отношений студента к содержанию и организации учебного процесса [1].

Особые трудности в этом процессе испытывают лица с ОВЗ. Нарушения взаимодействия со средой, эмоциональное неблагополучие провоцируют возникновение внутриличностных конфликтов у таких обучающихся. Важно помнить, что к факторам дезадаптации относятся ограничения здоровья и психологическая, социальная, информационная, а также когнитивная дезадаптация [2].

Учитывая вышесказанное, мы провели исследование условий, способствующих эффективной адаптации и профилактике внутриличностных конфликтов обучающихся с ОВЗ на базе ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет». Общий объем выборки составил 17 человек 1 курса с ОВЗ различной нозологии ступени высшего образования – бакалавриата.

Эмпирическое исследование осуществлялось с использованием опросника социально-психологической адаптации, разработанного К. Роджерсом и Р. Даймондом. Результаты полученных данных представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Результаты исследования показателей социально-психологической адаптации студентов с ОВЗ

Наиболее репрезентативными характеристиками личности, которые в наибольшей степени дифференцируют выборку, являются интегральные показатели «адаптация», «самопринятие» и «принятие других», поэтому у данной группы студентов такие показатели на низком уровне или на нижней границе нормы. По всей видимости, это связано с тем, что на начальном этапе обучения первокурсники с ограниченными возможностями здоровья при столкновении с адаптационными затруднениями в силу стеснительности, боязни получить отказ, недостатка коммуникативных умений испытывают дефицит социальной поддержки.

Таким образом, полученные результаты частично подтверждают гипотезу о низком уровне процесса адаптации лиц с ОВЗ в условиях обучения вуза. Вышеперечисленные факторы личностного характера затрудняют процесс адаптации и приводят к внутриличностным конфликтам.

Для решения проблемы интеграции студентов с ОВЗ в образовательную среду вуза необходимо в первую очередь обратить особое внимание на формирование толерантного отношения к данному контингенту через создание благоприятного психологического климата в учебных группах, который является первостепенным средством профилактики межличностных конфликтов в группе.

Решению данной задачи будет способствовать организация сопровождения и поддержки студентов-инвалидов, которая может быть реализована через партнёрскую доверительную деятельность педагогов, кураторов по следующим направлениям:

- Первичное ознакомление с социально-демографическими характеристиками студентов с ограниченными возможностями, сбор информации об их исходном уровне знаний, специфических потребностях.

- Выявление причин, препятствующих их эффективной адаптации и обучению.

- Создание положительного эмоционального фона отношений в новом социальном пространстве, способствующего укреплению психосоматического благополучия студентов с ОВЗ и их успешной адаптации к условиям обучения.

- Регулярный мониторинг учебной продуктивности студентов с ОВЗ, своевременное оказание помощи и поддержки.

- Включение студентов с ОВЗ в совместную деятельность со здоровыми студентами на основе вовлечения их в развлекательные, культурно-досуговые, спортивные и другие виды внеучебной деятельности в вузе.

- Оказание помощи в подборе места производственной и преддипломной практики, поиске потенциального работодателя [3].

Полученные результаты исследования показали, что студентам с ОВЗ присущи дезадаптивные способы самоотношения, обусловленные не только соматическим дефектом, болезнью, но и трудностями интеграции в новую образовательную среду вуза [4].

Предложенная система мероприятий позволит создать условия для постепенного формирования из пассивных потребителей социальных услуг активных, созидательных и квалифицированных членов общества, способствуя тем самым не только улучшению качества жизни людей с ограниченными возможностями здоровья, но и использованию их потенциала для наращивания потенциала общества[5].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Павлова, А. М. Субъективные особенности студентов с ограниченными возможностями здоровья, препятствующие их успешной адаптации [Текст] А.М. Павлова // Молодой ученый. - 2016. - №18. — С. 193-196.
2. Никитина, Е.А. Психолого-педагогические условия развития Я-концепции одаренных старшеклассников: дис...канд. пс. наук 19.00.07 [Текст] / Никитина Елена Александровна. — Курск, 2008. — 271 с.
3. Фоминых, Е.С. Психолого-педагогическое сопровождение девиктимизации студента-инвалида в профессионально-образовательной среде [Текст] / Е.С. Фоминых // Психология: актуальные проблемы и тенденции развития: материалы междунар. науч. – практ. конф. Борисоглебск, 2012.
4. Павлова, А. М. Психологические предпосылки преодоления адаптационных трудностей студентов [Текст] / А.М. Павлова // Молодой ученый. - № 23 (103). - 2015. - с. 890–892.
5. Никитина, Е.А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте осмысленности жизни [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». - 2015. - №4 (17). С.129-136.

К ВОПРОСУ О ФАКТОРАХ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ РАЗВИТИЮ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ В КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Шашкина Елена Анатольевна, генеральный директор, медиатор

ООО «Центр медиации и права», г. Курск, Россия

Никитина Елена Александровна, доцент,

кандидат психологических наук

Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

В статье представлены результаты исследования основных факторов, препятствующих развитию процедуры медиации в Курской области. Предложены практические рекомендации по определению основных направлений работы с целью развития медиативного движения в Курской области.

В последнее время проблемам примирительных процедур уделяется значительное внимание, поскольку в современном мире особое значение приобретают механизмы саморегулирования, когда субъекты общественных отношений имеют возможность самостоятельно устанавливать правила поведения и контролировать их соблюдение. Альтернативные способы разрешения правовых конфликтов – это совокупность приемов и методов внесудебного урегулирования споров, в результате применения которых спорящие стороны заключают взаимоприемлемое соглашение. 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 [1]. Поскольку 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 [2, с. 215].

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 Центра медиации и права является реализация на территории Курской области Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», то есть применение примирительных процедур и развитие культуры конструктивного, дружественного разрешения споров [3; с.4].

Кроме того, в судах Курска и некоторых судах Курской области стали функционировать комнаты примирения. В них профессиональными медиаторами осуществляется консультирование лиц, участвующих в деле, по вопросам медиации, ее преимуществам и возможностям урегулирования конфликта мирным путем и непосредственное проведение процедуры. В случае, если стороны отказываются от процедуры медиации, их направля-

ют в суд и принимают все необходимые меры в соответствии с законодательством для решения конфликтного вопроса [4; с.146].

Широко используется научный потенциал образовательных учреждений высшего образования для изучения существующих практик и технологий медиации, для поиска новых возможностей в апробации и внедрении их в образовательную среду [5]. Так, в Юго-Западном государственном университете медиативные услуги оказываются на базе Учебно-практического центра конфликто разрешения ЮЗГУ специалистами кафедры коммуникологии и психологии.

Однако, несмотря на положительную динамику в развитии медиаторского движения, востребованность медиативных услуг среди населения Курской области остается низкой. Мы предположили, что одной из причин сложившейся ситуации является низкий уровень информированности населения Курской области о процедуре медиации.

Для исследования уровня информированности населения Курской области о процедуре медиации нами была составлена анкета. В анкетировании принимали участие 60 человек. В первую группу (20 человек) вошли студенты ЮЗГУ факультета юриспруденции в возрасте от 18 до 21 года. Во вторую группу (20 человек) вошли студенты ЮЗГУ механико-технологического факультета в возрасте от 18 до 21 года. В третью группу (20 человек) вошли слушатели университета пожилого человека «Серебряная пора» в возрасте от 68 до 71 года.

Анализ результатов исследования показал, что уровень собственной информированности о процедуре медиации лучше всего оценили студенты юридического факультета: 40 % респондентов хорошо осведомлены о процедуре медиации, 25 % имеют некоторые представления, 35 % совершенно не осведомлены. Среди респондентов второй группы лишь 20% вообще осведомлены о данном явлении, а 80% вообще ничего не слышали о данной процедуре. Что касается третьей группы, то в ней 20% респондентов осведомлены о процедуре хорошо и даже пользовались услугами медиатора. 80% знают о медиации чисто теоретически или вообще не осведомлены.

На вопрос «Что Вы знаете о медиации как альтернативном методе разрешения конфликтов?» в первой группе 85% респондентов ответили «я хорошо знаю, что такое медиация», и лишь 10 % ответили «я кое-что слышал об этом». Во второй группе 5% респондентов ответили «я кое-что слышал об этом», 95% респондентов ответили «я ничего не слышал об этом до сих пор». В третьей группе 40% знают, что такое медиация, 60 % респондентов мало слышали о данной процедуре.

Наиболее высокие результаты у респондентов первой группы ожидаемы, поскольку в учебные планы студентов юридического факультета входят дисциплины, изучающие основы медиаторской деятельности. В целом результат уровня осведомленности у всех опрашиваемых достаточно низкий,

особенно среди молодежи, профессиональные интересы которой не пересекаются с разрешением конфликтных ситуаций.

Высокую эффективность и целесообразность в применении процедуры медиации в среднем подтвердили 75% респондентов из всех трех групп. Остальные 25% участников исследования считают медиацию «очередным примером слепого европейского заимствования» и «средством наживы для медиаторов, которые не принесут никакой пользы». Достаточно высокие результаты эффективности процедуры показывают совместимость основных принципов медиации с личностными стратегиями взаимодействия респондентов, поскольку более 70% выбирают «сотрудничество» и «компромисс» в качестве наиболее приемлемых способов урегулирования конфликтов и менее 20% выбирают «соревнование», «уклонение» и «приспособление».

Таким образом, анализ результатов исследования показывает, что в основном граждане готовы участвовать в процедуре медиации и решать споры на альтернативной основе мирным путем, и этот способ кажется им гораздо эффективнее, нежели судебное разбирательство. Однако необходимо изменить систему информированности граждан Курской области о таком способе разрешения конфликта как медиация, поскольку они просто не слышали о возможности предоставления медиативных услуг. На наш взгляд, ключевую роль в продвижении процедур медиации играет информационно-просветительская деятельность. Причем просвещение необходимо обеспечивать не только среди широких слоев населения, но и юридического и психологического сообществ, как провайдеров медиативных услуг. Юристы должны предлагать максимально широкий спектр способов урегулирования возникающих конфликтов, помогая на основе полноценной информированности сделать выбор, отвечающий интересам клиента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Рожкова, М. А. Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора [Текст] / М., 2016. – 312с.
2. Медиация в практике нотариуса [Текст] // отв. ред. С.К. Загайнова, Н.Н. Тарасов, В.В. Ярков – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – С. 336
3. Медиация – путь от спора к примирению [Текст] // Курская правда. – 2013. - №4. – С. 4.
4. 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.
5. Никитина, Е.А. Современная семья глазами студентов-первокурсников (гендерный аспект) [Текст] / Е.А. Никитина, Кузнецова А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика». - 2012. - №2. С.256-260.

АГРЕССИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ И КОНФЛИКТЫ В ШКОЛАХ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

Шуқуров Сино Муртазович

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье освещаются вопросы проявления агрессивного поведения школьников, а также способы разрешения конфликтных ситуаций в школах Республики Таджикистан. Автор рассматривает формы и виды агрессии, анализирует возрастные категории проявления агрессии школьниками, и предлагает способы разрешения конфликтных ситуаций.

В последнее время в Республике Таджикистан все более актуальными становятся проблемы агрессивного поведения подростков, особенно учащихся общеобразовательных школ. Агрессивное поведение школьников сильно настораживает, так как подростковые конфликты начали заканчиваться летальным исходом. Проблема сама по себе не нова, школьники (иногда и студенты) и раньше проявляли жестокую агрессию, особенно в 90-х годах XX и начала нулевых годов XXI веков. В силу политической нестабильности, данная проблема имела большую актуальность, но не была достаточно хорошо рассмотрена ранее.

На современном этапе в стране обеспечена стабильность, дети спокойно могут ходить в школу, играть во дворе, пользоваться интернетом, в общем, созданы все условия для того, чтобы дети развивались, и ничего не угрожало их безопасности. В стране также принят закон, запрещающий ношение огнестрельного оружия гражданским лицам независимо от возраста. Такая мера позволяет избежать школьных трагедий, имевших место в школах США. Тем не менее, в последнее время подростковые (школьные) конфликты начали заканчиваться плачевно. Если раньше драки останавливались при первой крови, то сейчас картина противоположная: назначают «стрелки», нападают группой на одного человека, и более того в ход идут прутья, биты и ножи [1]. Жестокость настолько преобладает над разумом, что человеческая жизнь становится ничтожной. Так, что же является причиной возникновения конфликтных ситуаций, в результате которых проявляется не свойственная таджикскому менталитету жесткая агрессия?

Школа – это место где ребенок с первого класса проходит процесс социализации, самостоятельно контактирует с другими, младше или старше себя детьми, а также с преподавателями. В младших классах его поведение в первую очередь зависит от родительского воспитания: если ребенок был окружен здоровой любовью и правильно воспитан, то он не становится конфликтным, а при необходимости проявит контролируемую агрессию в целях самозащиты. Однако, если родители проявляли гиперопеку (нездоровую любовь), потакали его желаниям и не учили его контролировать агрессию (а детям свойственно проявлять агрессию), или же не проявляли

соответствующее родительское внимание своему чаду, то соответственно он будет выказывать агрессию свое окружение: на игрушках, животных, друзьях и одноклассниках. Создание и участие в конфликтных ситуациях становится стимулом поиска внимания своих родителей, а также признания своей «крутости» и «силы» со стороны одноклассников. «Младшие школьники с агрессивным поведением часто теряют контроль над собой, спорят, ругаются, дразнят животных, ломают игрушки, дерутся, не думают о последствиях своих поступков, недооценивают собственную враждебность, в своих проблемах винят окружающих и обстоятельства, выражают свои чувства действиями, а не словами, их не волнуют страдания жертвы, ответная агрессия, они общаются чаще с младшими и физически более слабыми детьми» [2]. В таком случае ребенка еще в раннем возрасте необходимо отвести к психологу, научить его контролировать свою агрессию, отстаивать свое мнение словами, а физическую силу применять исключительно при защите от нападения, иначе с переходом на следующие классы агрессия закрепляется в его сознании как нормальное, приемлемое, и будет проявляться в жестокой форме.

Еще одним фактором проявления агрессии у детей служат отношения родителей в семье. Как известно, ребенок с ранних лет подражает своим родителям: девочка подражает маме, а мальчик – отцу. К сожалению, семейная жизнь не бывает без ссор и трудностей, и тут очень важно, как родители ссорятся и преодолевают трудности. Постоянные ссоры (крики и ругань), и тем более рукоприкладство в присутствии ребенка будут восприниматься им как приемлемые отношения с другими детьми, и, конечно же, будут проецированы при первой же возможности. Проекция рукоприкладства сначала проявляется в игровой форме, как это и свойственно детям, однако, как известно, дети обучаются всему в раннем возрасте исключительно в процессе игр. К сожалению, во многих культурах разных народов свойственны семейные ссоры с применением рукоприкладства не только в присутствии детей, но и телесное наказание детей в частности. Деструктивные последствия такого поведения родителями не осознаются, так как они «поступают также как поступали их родители». Так как для ребенка родители являются большим авторитетом, которые могут наказать за «плохое поведение» и за «плохие слова», школа становится «тренировочной базой», где он отгачивает ругань и рукоприкладство. Ребенок не осознает, что он поступает плохо, так как просто копирует своих родителей, но они «почему-то запрещают так вести себя дома». Также, с сожалением приходится признать и тот факт, что учителя большинства школ в Таджикистане, являясь профессионалами своего дела, не обладают достаточными психологическими знаниями и методами конструктивного разрешения школьных конфликтов, и почти во всех школах республики вовсе отсутствует вакансия психолога.

С точки зрения психологии, существуют следующие виды проявления агрессии:

- физическая – нанесение физического вреда человеку, вплоть до убийства;
- раздражение – косвенная агрессия, направленная на другое лицо;
- негативизм – сознательное сопротивление общепринятым нормам и законам;
- вербальная агрессия – словесные угрозы, крики, проклятия;
- зависть, ненависть и обида к окружающим;
- подозрительность – убежденность в том, что люди всегда наносят вред и предадут;
- чувство вины – убежденность в том, что он плохой, в следствие чего испытывает угрызение совести»;
- игровая – демонстрация своих навыков и умений;
- реактивная – защита естественных прав человека: право на жизнь, свободу, достоинство, любовь, фрустрацию желаний и потребностей, вероисповедание, зависть, ревность, вплоть до права на разочарование в жизни;
- архаическая жажда крови – неуправляемая агрессия, направленная на самоутверждение путем кровопролития и убийства;
- компенсаторная (злокачественная) – насилие, или деструктивная, жестокая агрессия, которыми импотентный человек заменяет свою продуктивную жизнь [3].

Школьникам, в зависимости от их возраста свойственны разные виды агрессии. Младшим школьникам свойственно игровая форма. Именно в начальных классах начинаются строиться межличностные отношения между одноклассниками. Конфликтные ученики выявляются сразу своим поведением: начиная от непослушания, заканчивая применением физической силы (могут силой отобрать собственность одноклассника). Собственно, они и являются зачинщиками конфликтных ситуаций. Для предупреждения развития конфликтных ситуаций в младших классах, достаточно проведение профилактической беседы с конфликтным ребенком, так как классный руководитель (и все взрослые в целом) являются для ребенка авторитетом. Очень важно, чтобы родители также работали над поведением своего чада, и учили его разрешать конфликты. Способность разрешать конфликты является одним из проявлений социальной адаптации личности и способствует продуктивности в межличностном взаимодействии [4].

Школьникам средних и старших классов чаще всего свойственны раздражение, вербальная агрессия, реактивная агрессия, а также негативизм. В последнее время наблюдается рост применения жестоких форм агрессии: физической агрессии, компенсаторной, а также архаической жаждой крови (поножовщины). Конфликтные ситуации, где школьниками применяются жестокие формы агрессии (особенно архаическая жажда крови) является новым явлением. К сожалению, результатами таких конфликтов является летальный исход.

В подростковом возрасте, школьники чаще всего поддаются эмоциям, и поэтому причинами возникновения конфликтных ситуаций могут быть соперничество, борьба за авторитет или за противоположный пол, личная неприязнь к человеку из-за накопившихся обид, и многое другое [5]. Каждая ситуация по сути является индивидуальной. Конфликт может быть предупрежден, если учитель почувствует или же находится в курсе напряжения отношений в классе. Он может использовать конструктивные методы решения конфликтов (ролевые игры, арт-терапия, групповые дискуссии и т.д.), в результате которых класс будет сплочен, а напряжение ликвидировано. Тем не менее, если конфликт произошел (без применения жестких форм агрессии), то при его разрешении очень важно избегать давления на школьника, и вести себя с ним спокойно. Старшеклассники обычно осознают деструктивный характер агрессивного поведения, и могут урегулировать конфликтную ситуацию без участия взрослых. Тем не менее, рекомендуется проведение профилактической беседы с зачинщиками конфликтов. К сожалению, в подростковом возрасте профилактическая беседа это не всегда самый действенный метод, так как все зависит от личностных характеристик школьника. Если профилактическая беседа не помогает, то родителям рекомендуется устроить своих детей в разные кружки и секции в зависимости от предпочтений подростка. Если школьник отличается чересчур агрессивным поведением, то разумнее устроить его в спортивную секцию, где он может безопасно, как для себя, так и для окружающих, потратить свою агрессивную энергию.

Конфликты с применением жестоких форм агрессии, на данный момент, имеют единственный способ разрешения – это вмешательство государства: школьник либо будет осужден на тюремный срок за применение жестокой формы агрессии (телесные повреждения, ножевые ранения, покушение на убийство, убийство), либо переведен в специальную общеобразовательную школу для трудных детей (за мелкие правонарушения).

Исходя из всего вышесказанного можно прийти к выводу, что несмотря на индивидуальный характер каждого школьного конфликта, они имеют схожее конструктивное решение:

- спокойный анализ ситуации;
- диалог между конфликтующими сторонами;
- применение конструктивных методов как для предупреждения, так и для разрешения конфликтов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Драка в Гипроземгородке. Зачинщики остаются на свободе // Независимое мнение URL: <http://nm.tj/incident/50365-draka-v-giprozemgorodke-zachinschiki-ostayutsya-na-svobode.html> (дата обращения: 07.07.2018).

2. Ахмедбекова, Р. Р. Сущность агрессии и причины её проявления у младших школьников // Начальная школа плюс до и после. 2011. № 9. с. 3 URL:

<http://www.school2100.com/upload/iblock/c1e/c1e0982fa76a5c38ccaa8a487f82d8ad.pdf> (дата обращения: 08.07.2018).

3. Алекулова, Г. О. Предпосылки проявления неконтролируемой агрессии у современных подростков [Текст] / Г.О. Алекулова // Вестник ЦСИ при Президенте Республики Таджикистан «Таджикистан и современный мир», №2(61).

4. Харзеева, С.Э. Актуальные проблемы личностного развития и формирования основ нравственного здоровья студентов [Текст] / С.Э. Харзеева, Е.А. Никитина, Н.В. Тарасова // Приоритеты модернизации России и ее регионов. Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет, 2010. - С. 508-511.

5. Школьные конфликты: виды, пути решения, приемы и примеры // PedsovetURL: <http://pedsovet.su/publ/72-1-0-4305> (дата обращения: 23.04.2019).

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Шумайлова Виктория Александровна, аспирант

Юго-западный государственный университет, г.Курск, Россия

В работе рассматривается зарубежный опыт в области обеспечения процедуры медиации, проводится анализ законодательства Российской Федерации, предлагаются методы повышения эффективности процедуры медиации в РФ.

На протяжении долгого времени медиация применяется при решении конфликтов с соседями, коллегами, членами семьи, политическими партиями, государствами и т.д. Медиация в ее современном понимании начала развиваться во второй половине 20-го века, прежде всего, в США, Австралии, Великобритании, а затем постепенно распространилась в Европе и по всему миру [1].

В последнее время в России проблемам развития процедуры медиации уделяется серьезное внимание. Медиация – это молодая междисциплинарная отрасль, вобравшая в себя весь ценнейший опыт, позволяющий без привлечения судебных органов достичь соглашения между сторонами, вовлеченными в конфликт, предполагающая участие незаинтересованной нейтральной стороны, авторитетной для всех его участников. Медиацию отличают активная роль самих сторон спора в процессе выработки решения и сохранение ими полного контроля над содержательной частью соглашения [2, с. 255].

Метод примирения конфликтов с участием третьего лица на протяжении многих лет успешно применяется в зарубежных странах. В Японии приверженность деловых кругов к альтернативным методам урегулирования споров традиционно связана с этической стороной – негативным отношением к выбору государственного суда как способа разрешения конфликтов, вследствие чего институт медиации применяется здесь очень широко. В США вся система права направлена на то, чтобы большинство споров разрешалось добровольно до суда, а судья может прервать суд и посоветовать сторонам поработать с медиатором. Без медиаторов в сфере экономики, политики, бизнеса в этой стране не проходит ни один серьезный переговорный процесс. В Великобритании существует специальная телефонная служба, в которую можно позвонить и, охарактеризовав сложившийся конфликт, получить рекомендации по выбору кандидатуры медиатора, подходящего к запрашиваемым требованиям [3].

Высокая эффективность процедуры медиации в зарубежных странах, определяют необходимость в поиске направлений совершенствования законодательства Российской Федерации в данной области. Основным документом, регламентирующим порядок процедуры медиации является

Федеральный закон №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 г. [4]. Документ разработан в целях создания правовых условий для развития в Российской Федерации альтернативных способов урегулирования споров при участии независимых лиц – медиаторов, а также в целях снижения нагрузки на судебную систему РФ. Закон регулирует отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских, трудовых и семейных правоотношений.

Согласно судебной практике РФ, к процедуре медиации стороны самостоятельно обращаются крайне редко. Чаще всего соглашение о проведении процедуры медиации заключается ими лишь после того, как судья разъясняет сторонам о данном институте, порядке и условиях проведения процедуры медиации и ее преимуществах перед остальными способами урегулирования конфликта. Также, практика показывает, что при затрагивании спором прав и законных интересов третьих лиц, публичных интересов, судьями часто не разъясняется право на обращение к медиатору.

В ходе анализа правового регулирования процесса медиации в России были выделены основные причины ее совершенствования:

- необходима более четкая регламентация действий суда в тех случаях, когда стороны конфликта еще до обращения в суд договорились об использовании процедуры медиации;
- следует обеспечить соблюдение конфиденциальности процедуры медиации, установление границ для суда при исследовании вопроса о соблюдении досудебного порядка урегулирования спора, а также внесение изменений в нормы об обязанности медиатора соблюдать конфиденциальность сведений, ставших известными в связи с проведением медиации;
- необходима согласованность сроков проведения медиации, установленных Законом о медиации, и сроков рассмотрения дел в судах общей юрисдикции, установленных процессуальным законодательством;
- закон о медиации определяет принципы проведения данной процедуры, но не раскрывает их в полной мере. Однако данные принципы могли бы быть основным ориентиром при проведении медиации;
- следует законодательно установить, что заключение медиативного соглашения становится самостоятельным основанием прекращения производства по делу, либо значительно расширить возможности для утверждения мировых соглашений по сравнению с нынешними правилами;
- в связи с тем, что отсутствуют достоверные данные об общем количестве функционирующих служб медиации, это затрудняет принятие

решений для дальнейшей интеграции медиации в РФ как на федеральном, окружном, региональном и местном уровнях [5].

В целом, если рассуждать о взаимодействии между медиацией и гражданским процессом, то на сегодня существуют пробелы, которые вызваны расхождением процессуальных норм в некоторых аспектах, а также вовсе их отсутствием. Даже если конфликтная ситуация предполагает медиацию как лучший вариант ее разрешения, то такие пробелы могут повлиять на выбор сторон в пользу традиционному судебному разбирательству. Наличие стабильных правовых основ, отсутствие видимых пробелов в законодательстве могли бы способствовать развитию медиации в Российской Федерации, увеличению ее роли в качестве способа разрешения конфликтов.

Таким образом, медиация в России призвана вывести страну на новый уровень в разрешении споров, бороться с правовым нигилизмом, развивать осведомленность и правосознание граждан. Применение судебными инстанциями законодательства о медиации должно осуществляться комплексно, в том числе с учетом складывающейся судебной практики и учитывая зарубежный опыт. Необходимо принять меры, направленные на повышение эффективности и популярности процедуры медиации в России, сделать процедуру медиации понятной и значимой для общества в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Медиация в мире / [Электронный ресурс]. – URL: <https://mediacia.com/mediation-in-the-world/> (дата обращения: 29.04.2019).
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 Материалы VIII Всероссийской конференции с международным участием. Под редакцией П.В. Ткаченко. – Курск: Университетская книга, 2018. – С. 254-260.
3. Проблемы правового регулирования медиации в России на примере Хабаровского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://referat911.ru/Grajdanskoe-pravo/problemy-pravovogo-regulirovaniya-mediacii-v/595890-3491781-place3.html> (дата обращения: 29.04.2019).
4. 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/ (дата обращения: 29.04.2019).
5. Проблемы применения законодательства о медиации при организации и проведении процедуры медиации [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sovremennoepravo.ru/> (дата обращения: 29.04.2019).

«ЛЕВЫЙ» И «ПРАВЫЙ» ПОЛИТИЧЕСКИЙ РАДИКАЛИЗМ

Яровая Дарья Игоревна, бакалавр

Юго-Западный государственный университет, г.Курск, Россия

В данной статье речь пойдет о таком понятии как радикализм, о его формах и особенностях проявления в политической системе. Так же затронут термин «экстремизм» и его влияние на общественную жизнь.

Слово «радикализм» стало трендовым выражением современности и осело в повседневном обороте нашей речи. В общих чертах радикализм можно описать как крайнюю, бескомпромиссную приверженность каким-либо взглядам, концепциям. Помимо политического радикализма, существует религиозный, церковный, философский.

Левый радикализм — идейные течения, выступающие с критикой капиталистической системы и предполагающие формирование революционным или эволюционным путем новых общественных отношений и политических институтов. Представлен социал-демократизмом, социализмом, марксизмом и анархизмом.

Правый радикализм — форма резкого неприятия, отрицания общественных норм и правил в государстве со стороны отдельных лиц, групп или политических организаций.

В качестве примеров левого – анархизм, большевизм, сталинизм, троцкизм, маоизм, автономизм и др.

При описании социал-демократии и революционного марксизма (коммунизма) можно сказать, что в отличие от социал-демократов, коммунисты придерживались радикального взгляда на капитализм. Эту систему классово-эксплуатации, считали они, реформировать невозможно, ее необходимо уничтожить в принципе, установив общественную собственность на средства производства и диктатуру пролетариата (или диктатуру пролетариата и беднейшего крестьянства). Социал-демократы были и остаются последовательными сторонниками парламентской демократии, смешанной экономики (предполагающей сосуществование и частного, и общественно-го сектора), сглаживания социальных конфликтов путем перераспределения общественного богатства в пользу низших слоёв населения.

Большевизм. Одним из первых и наиболее влиятельных течений революционного марксизма, а впоследствии и коммунизма, был большевизм, основателем которого был В.И. Ленин (1870 – 1924). Большевики были сторонниками партии, построенной на принципах жёсткой дисциплины и безоговорочного подчинения большинства меньшинству.

Эволюцией большевизма являются троцкизм и сталинизм. После смерти В. Ленина в Российской коммунистической партии обозначились две противоборствующие тенденции. Главным пунктом разногласий был вопрос о перспективах мировой революции и возможности строительства социализма в одной стране. Сторонники Л. Троцкого считали, что победа социа-

лизм может носить лишь всемирно-исторический характер; строительство социализма в Советской России они иронично называли «строительством социализма на одной улице». Сторонники Сталина, напротив, исходили из возможности построения социализма в одной стране. Акцент на насилии, терроре, крайняя непримиримость к инакомыслию – вот характерные черты сталинизма.

Маоизм. Сталинизм оказал влияние еще на одну версию «национального коммунизма», сложившуюся в 1930-е – 1950-е гг. Идеи вооруженной борьбы, насилия в маоизме акцентированы даже в большей мере, чем в большевизме и сталинизме. Мао Цзэдун прямо заявлял: «Винтовка рождает власть».

Западный марксизм. Там, где радикальные марксистские идеологии – большевизм, сталинизм, маоизм – одерживали победу, устанавливались жестокие тоталитарные режимы. Но, может быть, дело не в том, что режимы в СССР, КНР или Кампучии руководствовались марксизмом, а в том, что марксизм был грубо адаптирован к условиям недостаточно развитых или просто неразвитых крестьянских стран и значительно искажен. Исходя из этого соображения, ряд западных исследователей выдвинули концепцию «западного» и «восточного» марксизма. «Восточный» марксизм авторитарен, нетерпим к инакомыслию, тяготеет к репрессиям, «западный» же марксизм, напротив, даже в радикальных его разновидностях не авторитарен, ценит человеческую индивидуальность и свободу. «Западный» марксизм – плод теоретических споров и дискуссий в условиях, свободных от идеологического диктата.

Анархизм. В буквальном смысле анархизм – это учение об анархии, т.е. безвластии. Сторонники анархизма, однако, обычно отвергают такой подход как чересчур прямолинейный и утверждают, что анархизм – политическая философия и движение, главным своим принципом имеющая свободу и ставящая своей целью уничтожение всех типов принуждения и подавления. Теория анархизма основывается на пяти базовых принципах: отсутствие власти, уничтожение государства, свобода от принуждения, взаимопомощь и разнообразие.

В качестве примеров правого радикализма могут быть названы итальянский фашизм и немецкий национал-социализм. Наверняка все слышали о таких культовых личностях как Бенито Муссолини и Адольфе Гитлере и о политических режимах установленных при них.

При всех различиях фашизма и нацизма, их идеология и политическая практика имеют ряд сходных черт.

Национализм – идеология и направление политики, основополагающим принципом которой является тезис о ценности нации как высшей формы общественного единства, её первичности в государствообразующем процессе. Как политическое движение национализм стремится к отстаиванию интересов определённой национальной общности в отношениях с государственной властью.

Фашизм — обобщённое название политических движений и идеологий и проповедующих форму правления диктаторского типа, характерными признаками которых называют милитаристский национализм, антилиберализм, ксенофобию, реваншизм и шовинизм, антикоммунизм, вождизм, презрение к выборной демократии и либерализму, веру в господство элит и естественную социальную иерархию, этатизм и, в ряде случаев, синдикализм, расизм и политику геноцида. Основными характеристиками фашизма являются: ультраправая политика-антикоммунизм, традиционализм, радикальный национализм, этатизм, корпоративизм, элементы популизма, милитаризм, вождизм.

Хотелось бы уделить внимание такому феномену, как экстремизм. В последнее время вся мировая общественность с тревогой следит за тем, как экстремистские действия пронизывают все сферы общественной жизни. Сам термин «экстремизм» почти не сходит со страниц печати. Проблеме небывалого всплеска экстремизма и терроризма уделяют внимание СМИ, общественные движения, правозащитные организации. Изучению экстремизма отводится особое место в современной и зарубежной политологии, политической социологии, правоведении и других науках. Для российского государства столкновение лицом к лицу с такими формами экстремизма как политический, религиозный, национальный, информационный экстремизм, и такими явлениями как исламский радикализм, терроризм явилось очень болезненным. В наибольшей степени «синдром экстремизма и терроризма» ощущается на Северном Кавказе. Это обусловлено возросшим стратегическим значением этого региона в рамках Российской Федерации. Современная политическая ситуация показывает, что политический экстремизм нередко становится орудием и средством борьбы субъектов политической деятельности в процессе достижения ими своих целей.

Политический экстремизм – это явление международного масштаба. Однако сегодняшние проявления политического экстремизма доказывают, что это явление вышло на более высокий уровень – глобальный.

Таким образом, рассмотрев все вышеперечисленные феномены, можно сделать вывод о том, что некоторые из видов радикализма не закрепились в современности, но смогли перейти в новые формы и создать множество проблем для нашего государства и общества людей в целом. В реальной жизни всевозможные виды экстремизма продолжают оказывать деструктивное воздействие на состояние общественных отношений, а также на проводимые реформы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Верховский Александр Маркович. Государство против радикального национализма. Что делать и чего не делать? - М.: РОО "Панорама", 2011. – 220 с. - С. 90
2. Инглхарт Рональд. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющиеся общества // Полис. - М., 1977. - N 4. - С. 6-32

3. Пузырёв Дмитрий. Исламский радикализм / Дмитрий Пузырёв. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2011. – С. 172.

4. Рассел, Джесси Радикализм / Джесси Рассел. - М.: VSD, 2012. – С. 498.

5. Шаталова, Н.А. Понятие «социальный капитал» и возможность его осознания студентами, будущими менеджерами / Н.А. Шаталова // Актуальные проблемы психологического знания. – 2012. – №4 (25). – С. 140–148.

6. Революционный радикализм в России. Век девятнадцатый. Документальная публикация/ РАН. Ин-т Рос. Истории; под ред. Рудницкой Е. Л. - М. : Археографический центр, 1997. – С. 576.

7. Эриксон Диана Фаритовна. "Антиглобалистские" движения: истоки, стратегии, состав, ресурсы, культура, цена участия// Дискурс Пи. - М., 2009/ П. - С. 99.

Научное издание

МЕДИАЦИЯ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Материалы
Всероссийской
научно-практической конференции

30 апреля 2019 года

ISBN 978-5-907205-30-7



9 785907 205307

Редактор *Горохов А.А.*
Компьютерная верстка и макет *Горохов А.А.*

Подписано в печать 24.05.2019 г.
Формат 60x84 1/16, Бумага офсетная
Уч.-изд. л. 14,7 Усл. печ. л. 13,6 Тираж 100 экз. Заказ № 744

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