

Оригинальная статья / Original article

УДК 159.9.07

<https://doi.org/10.21869/2223-151X-2024-14-2-127-143>



Психологические особенности личности медиатора

Н.В. Тарасова¹ ✉

¹Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: nadia-79@bk.ru

Резюме

В течение двадцатого века, ознаменованного одними из самых трагических войн за всю историю человечества, люди больше стали обращаться к урегулированию конфликтов посредством переговоров. В данный период медиация, разбирательство, посредничество, переговоры, представляющие собой альтернативные способы разрешения конфликтов, стали интенсивно формироваться и развиваться.

Под медиацией рассматриваются переговоры, в которых принимает активное участие некий независимый посредник, основная цель которого состоит в грамотном построении коммуникационного процесса и перехода конфликта в плоскость конструктивного межличностного взаимодействия.

Цель данной статьи заключается в сопоставительном психологическом анализе практического опыта функционирования института медиации на базе российских судов общей юрисдикции.

Благодаря проведенному психологическому эксперименту были даны основные характеристики института медиации как части судебного примирения; рассмотрены личностные особенности в деятельности медиатора; проанализирована практика медиации на примере Старооскольского городского суда Белгородской области, Арбитражного суда Белгородской области, Белгородского областного суда, Яковлевского районного суда, Октябрьского районного суда города Белгорода, Губкинского городского суда, Белгородского районного суда; даны сравнительные личностные характеристики и стили поведения судей и медиаторов; проведен анализ результатов психологической диагностики медиаторов, работающих в судах и судей общей практики.

В исследовании использовались следующие методики: тест «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка; тест «Коммуникативные и организаторские склонности», авторы В.В. Сияевский, В.А. Федорошин (КОС); опросник «Стиль поведения в конфликте» К. Томаса, Р. Килманна; авторская анкета исследования работы судей общей юрисдикции и медиаторов, работающих в судах.

В проведенном исследовании были применены разнообразные методы анализа полученной информации, включая качественные и количественные подходы, а также математические методы обработки данных.

Ключевые слова: институт медиации; организационный конфликт; добровольность; соглашение; стрессоустойчивость; конфликтоустойчивость.

Конфликт интересов: Автор декларирует отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Для цитирования: Тарасова Н.В. Психологические особенности личности медиатора // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2024. Т. 14, № 2. С. 127-143. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2024-14-2-127-143>.

Статья поступила в редакцию 20.03.2024

Статья подписана в печать 08.04.2024

Статья опубликована 28.06.2024

© Тарасова Н.В., 2024

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика / Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics. 2024; 14(2): 127-143

Psychological characteristics of the mediator's personality

Nadezhda V. Tarasova¹ ✉

¹Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: nadia-79@bk.ru

Abstract

During the twentieth century, marked by some of the most tragic wars in human history, people began to turn more to settling conflicts through negotiations. During this period, mediation, litigation, mediation, negotiations, which are alternative methods of conflict resolution, began to intensively form and develop.

Mediation is considered negotiations in which an independent mediator takes an active part, the main goal of which is to competently structure the communication process and transition the conflict to the plane of constructive interpersonal interaction.

The purpose of this article is a comparative psychological analysis of the practical experience of the functioning of the institution of mediation on the basis of Russian courts of general jurisdiction.

Thanks to the conducted psychological experiment, the main characteristics of the institution of mediation as part of judicial reconciliation were given; personal characteristics in the activities of a mediator are considered; the practice of mediation is analyzed using the example of the Stary Oskolsky City Court of the Belgorod Region, the Arbitration Court of the Belgorod Region, the Belgorod Regional Court, the Yakovlevsky District Court, the Oktyabrsky District Court of the city of Belgorod, the Gubkinsky City Court, the Belgorod District Court; comparative personal characteristics and behavioral styles of judges and mediators are given; An analysis of the results of psychological diagnostics of mediators working in courts and general practice judges was carried out.

The following methods were used in the study: G. Eysenck's «Self-Assessment of Mental States» test; test «Communicative and organizational aptitudes», authors V.V. Sinyavsky, V.A. Fedoroshin (KOS); questionnaire «Behavior style in conflict» by K. Thomas, R. Kilmann; author's questionnaire to study the work of general jurisdiction judges and mediators working in courts.

In the presented study, various methods of processing the obtained data were used, including qualitative and quantitative, and mathematical approaches.

Keywords: *Institute of mediation; organizational conflict; voluntariness; agreement; stress resistance; conflict resistance.*

Conflict of interest: *The Author declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.*

For citation: Tarasova N. V. Psychological characteristics of the mediator's personality. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika = Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics.* 2024; 14(2): 127–143 (In Russ.). <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2024-14-2-127-143>.

Received 20.03.2024

Accepted 08.04.2024

Published 28.06.2024

Введение

Выделяют определенные методы юридической практики, отличающиеся от властно-распорядительной формы выхода из конфликтных ситуаций. Российские суды практикуют их применение. Данная группа методов призвана уменьшить объем каждодневной работы судей и вывести решение дел на уровень досудебного разбирательства.

В настоящее время акцентируется внимание на дополнительных методах урегулирования конфликтов, таких как [1, с. 68]:

1. Претензионный порядок – метод досудебного разрешения споров, который включает направление письменных предложений между сторонами конфликта с целью урегулирования, может быть применен по желанию сторон или в соответствии с законодательством. Этот метод

предоставляет сторонам возможность разрешить спор без обращения в суд.

2. Переговоры – процедура построения конструктивного коммуникативного взаимодействия между конфликтующими сторонами, с участием третьей нейтральной стороны. Целью переговорного процесса при этом выступает выработка совместного плана действий по разрешению конфликта.

А.Д. Карпенко интерпретирует переговоры как сложный процесс взаимодействия, включающий в себя адекватную коммуникацию, эффективное просвещение и ответственное использование власти с целью совместной разработки, обмена и последующего выполнения конкретных обязательств. Этот подход способствует формированию реалистичных и устойчивых соглашений между сторонами [2, с. 6].

Переговоры могут рассматриваться как отдельный метод урегулирования конфликтов, а также использоваться в качестве важного компонента других процессов, включая медиацию.

3. Медиация представляет собой эффективный метод разрешения конфликтов, основанный на принципе участия третьего, нейтрального по отношению к сторонам лица – медиатора. Медиатор приглашается в процесс с целью облегчения коммуникации между сторонами и стимулирования продуктивного диалога. С помощью специальной процедуры, направленной на поиск взаимоприемлемых решений, медиатор помогает сторонам достичь согласия и заключить медиативное соглашение. Такой подход способствует эффективному разрешению споров и обеспечивает участникам процесса возможность самостоятельно контролировать итоговый результат. В Федеральном законе от 27.07.2010 №193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», в ст.2 дается следующие определение: «процедура медиации – способ

урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения».

4. Так же, альтернативой традиционному судебному процессу является Третейский суд. Согласно положениям статьи 2 Федерального закона от 24.07.2002 № 102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации», «Третейский суд – это постоянно действующий или образованный сторонами для решения конкретного спора суд, иницирующий третейское разбирательство – процесс разрешения спора в третейском суде и принятия решения третейским судом» [3, с.20].

Перечисленные выше методы являются альтернативными способами разрешения правовых споров, представляющими собой совокупность процедур, направленных на достижение взаимоприемлемого результата в правовом конфликте. Эти методы не включают в себя характеристики судебного разбирательства и могут применяться до, во время или после судебного процесса¹.

В современном мире выделяются два ведущих подхода к реализации медиации в судебной системе [4, с. 41]:

– «частная медиация в рамках судебного процесса» или медиация судебных споров. При использовании медиации в судебной системе возможно два сценария: либо привлечение профессионального медиатора, либо передача дела в специализированную организацию медиаторов;

– в рамках судебной медиации, осуществляемой судебным работником, предусмотрена возможность участия судьи в качестве медиатора, получившей название «медиация, инкорпорированная в судебный процесс».

¹ Романенко М.А. Альтернативные формы разрешения правовых конфликтов в сфере прав человека и гражданина: дис. ... канд. юрид. наук. Саратов. 2020. С. 51.

В 2006 году была принята Концепция Федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России» 2007-2011 годы, где в целях повышения «качества и обеспечения доступности правосудия предлагалось развивать внесудебные и досудебные способы урегулирования конфликтов, в том числе медиацию».

Согласно положений части 1 ФЗ №193, медиация может быть применена для укрепления взаимовыгодных отношений, создания этических стандартов в деловой сфере и содействия гармонии в обществе. Обычно установленный срок для проведения процедуры медиации составляет 60 дней, что является стандартной практикой. В случае сложного правового спора, возможно, продление срока медиации, однако общая продолжительность процесса не должна превышать 180 дней. Если стороны обращаются к медиатору и осознают, что медиация не приведет к желаемому результату, имеется возможность досрочно завершить процесс. Также медиатор вправе отказаться от продолжения переговоров ввиду их нецелесообразности, по его мнению.

Для участия в процессе медиации необходимо соблюдение определенных критериев и условий, которые определяют статус участника в данной процедуре [5, с. 72]:

- участник – субъект правовых отношений, исключенный из области защиты в рамках конституционного и уголовного процесса;
- между субъектами правовых отношений возник правовой конфликт;
- спор, вытекающий из правоотношения, подпадает под категорию споров, которые в соответствии со ст. 1 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» подлежат урегулированию с применением процедуры медиации;
- каждая из сторон юридического спора выразила желание разрешить кон-

фликт путем проведения процедуры медиации.

Медиация имеет две модели имплементации в правовую систему, которые варьируются от предпосылок к возникновению и самого внедрения [6, с. 290]:

1) англо-саксонская (Великобритания, Канада, США, Новая Зеландия). В данной концепции медиация рассматривается как единая технология урегулирования правовых споров, что приводит к отсутствию четкого законодательного регулирования данного процесса;

2) континентальная (Франция, Германия, Норвегия и др.). В данном контексте медиация рассматривается как установленный законодательством процесс, который служит альтернативой возможному уголовному преследованию.

Российская Федерация относится к континентальной модели. Издан специальный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 №193-ФЗ, вступивший в силу 1 января 2011 года. Нормы, регламентирующие медиацию, присутствуют в ГПК, АПК. Приняты рекомендации Министерства образования и иные нормативные акты.

А.Д. Карпенко, Е.А. Меренкова отмечают, что медиация опирается на такие принципы, как [7, с. 282-286]:

1. Добровольность. Ведущий принцип медиации, при котором медиатор и стороны участвуют в процессе по своему желанию. За сторонами конфликта сохраняется право выйти из процесса, если они сочтут это необходимым, так что давление на стороны не оказывается. Право выйти из процесса сохраняется и за медиатором во время проведения всего процесса, если он сочтёт, что переговоры ни к чему не приведут.

2. Нейтральность. Медиатор представляет собой нейтрального посредника между сторонами, лишённого интереса к исходу дела и не имеющего никаких связей (материальных, физических, родственных)

с любой из сторон. В случае наличия таких обстоятельств, медиатор обязан отказаться от участия в процедуре.

3. Равноправие сторон. В процессе медиации стороны равноправно участвуют в выдвижении предложений, их обсуждении и принятии решений. При различии статуса и материального положения сторон, медиатор должен гарантировать баланс сил, чтобы избежать чувства доминирования одной стороны и угнетения другой.

4. Конфиденциальность. Все, что будет сказано в процессе, остаётся в месте его проведения. По завершении процесса медиации медиатор уничтожает все записи, сделанные им в ходе процесса, и не вносит обсужденные материалы за стол переговоров. Чтобы обеспечить неразглашение информации между сторонами можно заключить дополнительное соглашение о конфиденциальности.

Согласно федеральному закону «О процедуре медиации», медиатор – это «независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора» (ФЗ 193, ст. 2, п. 3). Существует также профессиональный стандарт медиатора (рег. № 307 Приказ Минтруда № 041н от 15.12.2014), который утверждает, что осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе может любой гражданин Российской Федерации старше 25 лет с любым высшим образованием, который получил дополнительное профессиональное образование по медиации и сдавший квалификационный экзамен [8, с. 12].

О.В. Аллахвердова и А.Д. Карпенко выделяют следующие функции медиатора:

1. Организация процесса медиации включает в себя систематическое и продуктивное проведение переговоров на всех уровнях медиации, координацию процесса, мониторинг выполнения про-

цедурных соглашений и соблюдения нормативных стандартов.

2. Активное слушание предполагает анализ содержания и эмоциональной окраски высказываний сторон конфликта, предоставление обратной связи и разграничение фактов от их толкований и оценок. Для медиатора важно убедиться в корректном понимании высказанного сторонами и наличии достаточной информации для полного понимания конфликта и точек зрения сторон относительно его причин и возможных решений.

3. Анализ конфликта – содействие осознанию ключевых аспектов конфликта сторонами для разрешения конфликтной ситуации; стимулирование выражения точек зрения сторонами; контроль за уровнем детализации информации. Данная функция медиатором осуществляется как в процессе обсуждения формулировки вопросов для переговоров и в центре внимания, также частично на этапе предложений.

4. Контроль выдвигаемых предложений на реалистичность – верификация уровня понимания сторонами заключенных соглашений и их готовности к исполнению.

5. «Адвокат дьявола» – демонстрация сторонам конфликта возможных негативных последствий их чрезмерно жесткой позиции в рамках переговорного процесса. Этот метод также способствует оценке реалистичности возможных исходов разрешения конфликта или предложений.

6. Генератор идей – стимулирование сторон конфликта к генерации идей для разрешения ситуации, а также оказание помощи в поиске альтернативных решений, которые не затрагивали стороны.

7. Расширение ресурсов – медиатор обеспечивает участников переговоров информацией или содействует в поиске соответствующих данных (например, юридических документов и прочего), ко-

торые могут быть одинаково полезны для всех сторон.

8. Обучение сторон процессу ведения переговоров – медиатор инструктирует стороны в развитии навыков аналитического мышления, принятия решений и ведения переговоров, ориентированных на сотрудничество.

9. Оказание сторонам помощи в составлении соглашения – медиатор проводит контроль за точностью структурирования и комплексностью содержания договоренности.

10. Создание и поддержание благоприятного психологического климата – это важная функция медиатора, способствующая эффективному взаимодействию между сторонами конфликта путем предотвращения взаимных оскорблений и проявлений пренебрежения [10, с. 45].

Подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод об успешной интеграции процесса медиативного урегулирования конфликтов в российскую судебную систему как институт с укрепленной нормативно-правовой и кадровой базой. Наличие законодательной поддержки, позволяющей сделать медиацию практически обязательной при сохранении принципа добровольного участия, придает данному методу примирения определенные преимущества. Теоретически, эффективное применение медиативных процедур должно обеспечить конфликтующим сторонам возможность достижения взаимовыгодных решений, а судебной системе – облегчить существующую нагрузку.

Результаты и их обсуждение

Основной целью данного исследования является анализ практического опыта функционирования института медиации на базе российских судов общей юрисдикции.

Гипотеза исследования: судьи, занимающиеся медиаторской деятельностью,

имеют ряд отличительных личностных характеристик.

В нашем пилотажном психологическом исследовании приняли участие 60 человек, имеющих высшее юридическое и психологическое образование и являющиеся судьями городского суда, а также медиаторами в Старооскольском городском суде, а также судах общей юрисдикции Белгородской области в возрасте от 28 до 60 лет.

В ходе данного эмпирического исследования были использованы следующие методы:

1. *Анкета исследования работы судей общей юрисдикции и медиаторов, работающих в судах.* Данная авторская анкета разработана для того, чтобы оценить актуальность и важность существования медиации в судах, выяснить процентное количество решенных проблем с помощью данной процедуры, узнать, какими личностными качествами должен обладать медиатор.

2. *Тест «Самооценка психических состояний» Г. Айзенка.* В рамках данного исследования использовался опросник, нацеленный на анализ следующих психологических характеристик: личностная тревожность, отражающая склонность индивида к переживанию тревоги и порогу возникновения реакции на тревожные стимулы; фрустрация, как психическое состояние, характеризующееся низким настроением, возникающим в результате реальных или воображаемых препятствий, мешающих достижению цели; агрессия, выражающаяся в повышенной психологической активности и стремлении к лидерству путем применения силы в отношении других людей; и ригидность, представляющая собой трудность в изменении плановой деятельности субъекта в условиях, требующих ее пересмотра.

3. *Тест «Коммуникативные и организаторские склонности», авторы В.В. Сивянский, В.А. Федорошин (КОС).* В сферах профессий, связанных с активным меж-

личностным взаимодействием, ключевыми являются коммуникативные и организаторские навыки, которые существенно влияют на успех в труде. Основная задача работников данных профессий заключается в руководстве коллективами, обучении, воспитании, культурно-просветительском и бытовом обслуживании людей и прочее. Анализ результатов испытуемого в данном тесте позволяет выявить индивидуальные особенности его коммуникативных и организаторских способностей.

4. *Опросник «Стиль поведения в конфликте» К. Томаса, Р. Килманна (в адаптации Н.В. Гришиной)*. Данный тест разработан с целью анализа индивидуальной склонности к конфликтному поведению и выявления специфических стратегий разрешения конфликтных ситуаций. Данная методика может быть применена в качестве ориентира для исследования адаптационных и коммуникативных особенностей личности, а также стиля межличностного взаимодействия. При анализе ответов респондентов на вопросы нашей авторской анкеты были получены следующие результаты: возраст респондентов составляет от 28 до 60 лет. Должность опрашиваемых: судьи общей юрисдикции – 38 человек; медиаторы, работающие в судах – 22 человека; стаж работы у опрошенных респондентов составляет от 3 до 30 лет. На вопрос, об опыте в медиаторской деятельности положительно ответило 26,5% человек. 70% респондентов рекомендуют сторонам спора обращаться за помощью к медиатору. 80% опрошенных считают, что чаще всего стороны обращаются к медиатору с такими проблемами, как: консультация семейных пар, находящихся в одном шаге от принятия решения о разводе; консультация родителей при спорном вопросе об определении места жительства ребенка, помощь договориться об участии в воспитании ребенка; порядок общения с ребенком после развода родителей; семейные конфликты; трудовые споры. 95% опрошенных считают, что сле-

дует обратиться к медиатору, а не в суд с такими вопросами, как: конфликты, где важна конфиденциальность; вопросы, в решении которых заинтересованы обе стороны; вопросы, где важен короткий срок принятия решения; некоторые семейные конфликты; трудовые споры по поводу изменений условий труда; конфликты неправового характера. По результатам опроса об успешности решаемых спорных вопросов при помощи медиатора – 68% респондентов считают, что при обращении граждан к медиатору, их вопросы не доходят до суда или прекращаются на этапе судебного разбирательства, т.к. являются успешно решенными и закреплёнными договорным соглашением на этапе проведения медиации. По мнению 60% опрошенных, для успешной работы медиатора необходимо обладать следующими качествами: способность завоевывать доверие и уважение со всех сторон; проявление глубокой человеческой порядочности; честность; коммуникабельность; организованность. В то же время, 28% респондентов считают, что более важными являются следующие качества: энергичность; ответственность; умение эффективно взаимодействовать; способность анализировать и делать обобщения; уважение к индивидуальной свободе каждого. 12% опрашиваемых считают, что медиатор должен обладать: креативность, конкретность, независимость.

В результате тестирования испытуемых по методике Г. Айзенка «Самооценка психических состояний», были выявлены следующие результаты, которые наглядно представлены на рис. 1.

Как показано на рис. 1, средний уровень тревожности отмечается у 38% опрошенных, что указывает на то, что это сотрудники, обладающие более или менее спокойным характером и сохраняющие эмоциональное равновесие. Они достаточно активны и общительны, однако иногда возникают случаи беспокойства, необоснованного текущими обстоятельствами.

■ Низкий уровень Low level ■ Средний уровень Average level
 ■ Высокий уровень High level

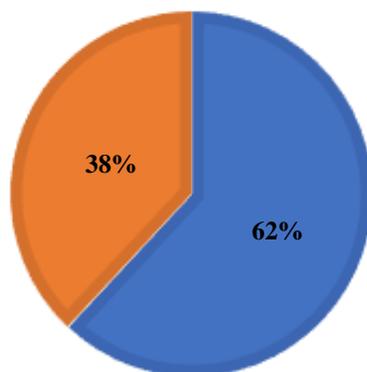


Рис. 1. Распределение респондентов, имеющих опыт модераторской деятельности, в зависимости от уровня тревожности (по методике Г. Айзенка)

Fig. 1. Distribution of respondents with experience in moderating activities depending on the level of anxiety (according to G. Eysenck method)

Низкий уровень тревожности наблюдается у большинства медиаторов – 62%, они общительны и инициативны, они могут часто восприниматься окружающими как чрезмерно спокойные, им

свойственна сдержанность чувств, они способны максимально расслабиться и достичь точки мобилизации в нужный момент.

■ Низкий уровень Low level ■ Средний уровень Average level
 ■ Высокий уровень High level

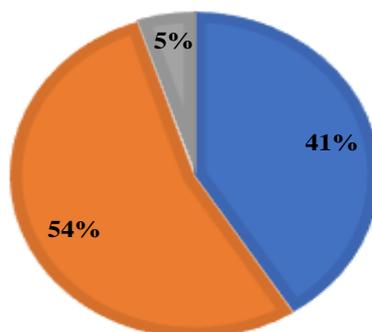


Рис. 2. Распределение респондентов, являющихся судьями общей юрисдикции, в зависимости от уровня тревожности (по методике Г. Айзенка)

Fig. 2. Distribution of respondents who are judges of general jurisdiction depending on the level of anxiety (according to G. Eysenck method)

Как видно из рис. 2, средний уровень тревожности наблюдается у большинства судей – 54%, они наиболее работоспособны преимущественно в ситуациях, к которым уже успели адаптироваться, в которых они знают, как себя вести, знают меру своей ответственности. При возникновении осложнений в ситуации или уве-

личении степени трудностей может возникнуть проблема тревожности и беспокойства.

Низкий уровень тревожности выявлен у 41% судей, это говорит о том, что эти судьи наиболее долгое время занимают данную должность, от чего их опыт больше, они умеют быстро переключать-

ся при принятии решений, а также справляться со стрессом. Высокий уровень тревожности выявлен у 5% респондентов, скорее всего, это судьи, у которых опыт работы на должности судьи составляет менее 5 лет, человеку еще трудно при-

выкнуться к множественным профессиональным этическим ограничениям, огромному множеству дел, поступающих на рассмотрение, и отдаление от окружающих.

■ Низкий уровень Low level ■ Средний уровень Average level ■ Высокий уровень High level

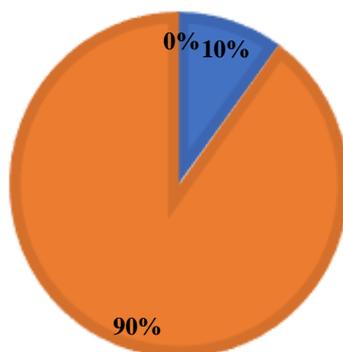


Рис. 3. Распределение респондентов, имеющих опыт медиаторов, в зависимости от уровня фрустрации (по методике Г. Айзенка)

Fig. 3. Distribution of respondents with experience as mediators depending on the level of frustration (according to G. Eysenck method)

Как видно из рис. 3, средний уровень фрустрации наблюдается у 90% респондентов, что говорит о ситуативной устойчивости к неудачам, адекватной оценке различных жизненных ситуаций; не боязнь трудностей. Низкий уровень фрустрации у 9% медиаторов, что свидетельствует о том, что такой человек не всегда

сразу способен найти скорейшее решение проблемы, он может «расклеиться» и не всегда реализовать свои желания. Такие личности эмоционально уравновешены, но могут быть с завышенной самооценкой. Отсутствует выраженный уровень фрустрации у респондентов.

■ Низкий уровень Low level ■ Средний уровень Average level ■ Высокий уровень High level

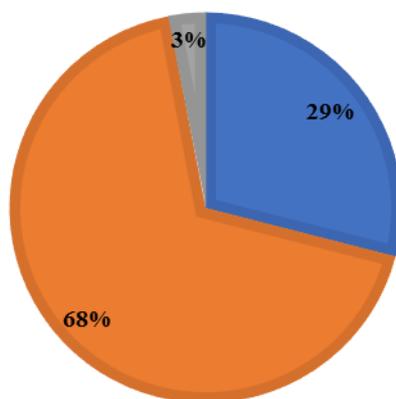


Рис. 4. Распределение судей в зависимости от уровня фрустрации (по методике Г. Айзенка)

Fig. 4. Distribution of judges depending on the level of frustration (according to G. Eysenck method)

Из рис. 4 видно, что у 68% судей наблюдается средний уровень фрустрации, что говорит о нормальной самооценке, эмоциональной адекватности, сознательности и контроле своих эмоций. У 29% респондентов низкий уровень фрустрации, что говорит о сдержанности и сознательности при контроле своего

поведения и эмоций, таким людям свойственно предварительно обдумывать все свои действия. Высокий уровень фрустрации был выявлен у 3% опрошенных, это характеризует их как склонных к агрессии, тревожности и раздражительности.

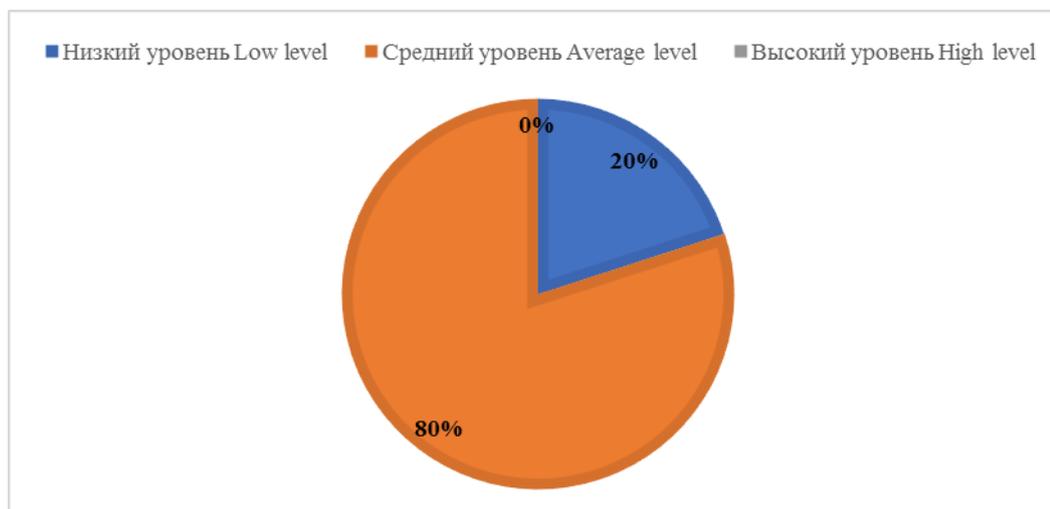


Рис. 5. Распределение респондентов, имеющих опыт медиаторов, в зависимости от уровня агрессивности (по методике Г. Айзенка)

Fig. 5. Distribution of respondents with experience as mediators depending on the level of aggressiveness (according to G. Eysenck method)

Как видно из рис. 5, средний уровень агрессивности наблюдается у большинства медиаторов – 80%, это говорит об уверенности в собственных силах, решительности, самостоятельности, хорошей приспособленности к жизни. У 20% респондентов наблюдается низкий уровень

агрессивности, что означает иногда недостаток решительности в каких-либо делах, возможна недостаточная уверенность в собственных силах. Присутствует стрессоустойчивость. Отмечается отсутствие высокого уровня агрессивности у исследуемых.

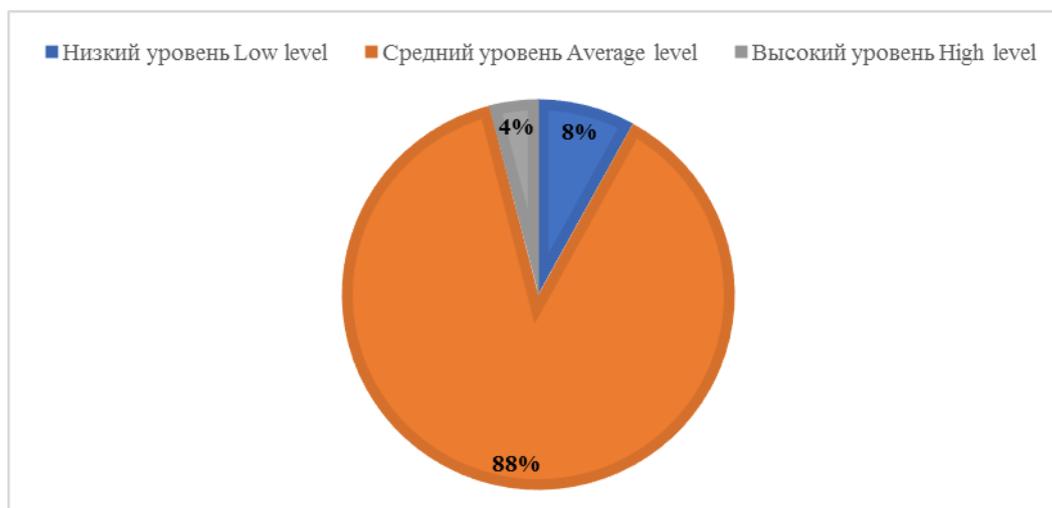


Рис. 6. Распределение судей в зависимости от уровня агрессивности (по методике Г. Айзенка)

Fig. 6. Distribution of judges depending on the level of aggressiveness (according to G. Eysenck method)

Как видно из рис. 6, средним уровнем агрессивности обладает 88% опрошенных, что говорит о среднем уровне стрессоустойчивости, в будущем возможно возникновение чувства фрустрации. В зависимости от ситуации, респонденты могут проявлять черты, как для низкого, так и для высокого уровня агрессивности. У 8% судей низкий уровень агрессивности, а у 4% респондентов выявлен высокий уровень агрессивности, что может быть связано с большой рабочей нагрузкой и вызывать раздражительность и даже гнев.

В группе «медиаторов» выделяются следующие уровни коммуникативных и организационных склонностей:

1) уровень коммуникативных умений: низкий – 0 чел. (0%); ниже среднего – 0 чел. (0%); средний – 7 чел. (38,8%); высокий – 11 чел. (61,1%);

2) уровень организаторских умений: низкий – 1 чел. (5,5%); ниже среднего – 3 чел. (16,6%); средний – 9 чел. (50%); высокий – 5 чел. (27,7%).

Таким образом, преобладающим уровнем коммуникативных умений является высокий уровень, то есть медиаторы стремятся к общению и коммуникации с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, умеют организовывать и планировать свою работу, такие люди отличаются глубокой искренностью и открытостью, вызывают чувство доверия и обладают высоким уровнем взаимопонимания, активны, легко приспосабливаются к любым обстоятельствам.

В исследовании организаторских умениях медиаторов преобладает средний уровень умений, это означает, что такие люди умеют отстаивать свое мнение, планировать работу, но не всегда это делают. 1 человек (5,5% респондентов) имеет низкий уровень организаторских умений, что означает наличие трудностей с организацией своей деятельности, не стремление к общению с людьми. Высокий уровень организаторских умений характеризуется инициативностью, способ-

ностью брать на себя большую ответственность.

В анализе группы исследователей «судей» были обнаружены разнообразные уровни коммуникативных и организационных навыков:

1. Оценка коммуникативных способностей выглядит следующим образом: уровень низкий выявлен у 5 участников (11,9%); уровень ниже среднего – у 8 человек (19%); уровень средний – у 18 человек (42,8%); уровень высокий – у 11 человек (26,1%).

2. Оценка организаторских навыков участников исследования распределена следующим образом: уровень низкий не выявлен ни у одного участника (0%); уровень ниже среднего – у 4 человек (9,5%); уровень средний – у 15 человек (35,7%); уровень высокий – у 23 человек (54,7%). Доминирующим уровнем коммуникативных умений в группе является – средний уровень, т.е. стремление к общению находится в среднем диапазоне, потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью.

11 человек (26,1% из опрошенных) обладают высоким уровнем коммуникативных умений, они способны достаточно быстро принимать трудные и сложные решения. Респондентам, обладающим низким уровнем коммуникативных умений, а также уровнем ниже среднего необходимо развивать коммуникативные склонности, ведь они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, достаточно закрыты, могут тяжело и долго отходить от обиды.

Что касается результатов исследования организаторских способностей судей, то в большинстве случаев преобладает высокий уровень данных способностей. Такие люди могут сплотить коллектив, вызывают к себе уважение и авторитет, умеют правильно организовывать свою работу, активно принимают участие в общественной деятельности и участвуют в трудных спорах как ведущее звено согласно внутренним устремлениям.

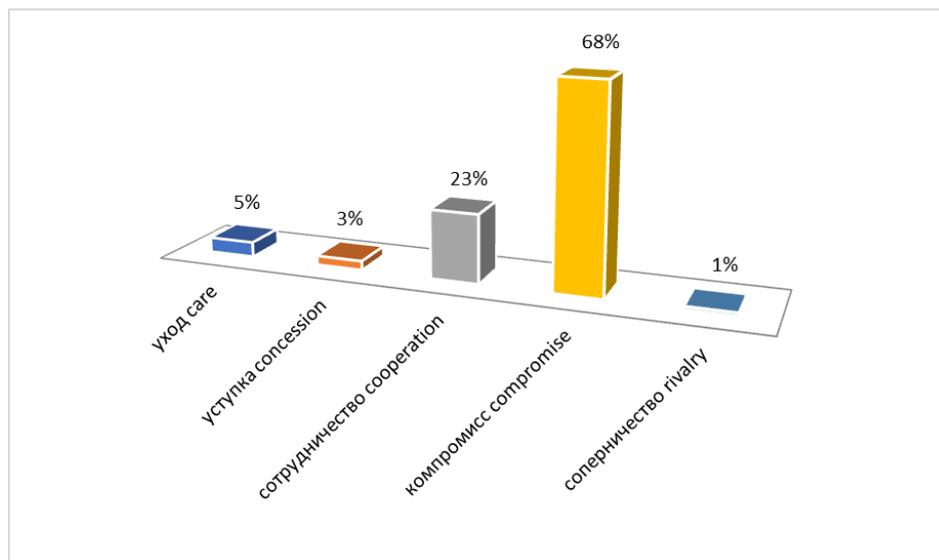


Рис. 7. Модель стратегий поведения в конфликте у медиаторов (опросник К. Томаса, Р. Килманна)

Fig. 7. Model of behavior strategies in conflict among mediators (questionnaire by K. Thomas, R. Kilmann)

Проанализировав результаты исследования, можно отметить, что у работников суда, которые занимаются медиаторской деятельностью, 86% респондентов, преобладает стиль поведения – компро-

мисс, который подразумевает открытое обсуждение мнений и позиций, направленное на поиск решения, наиболее удобного и приемлемого для обеих сторон.

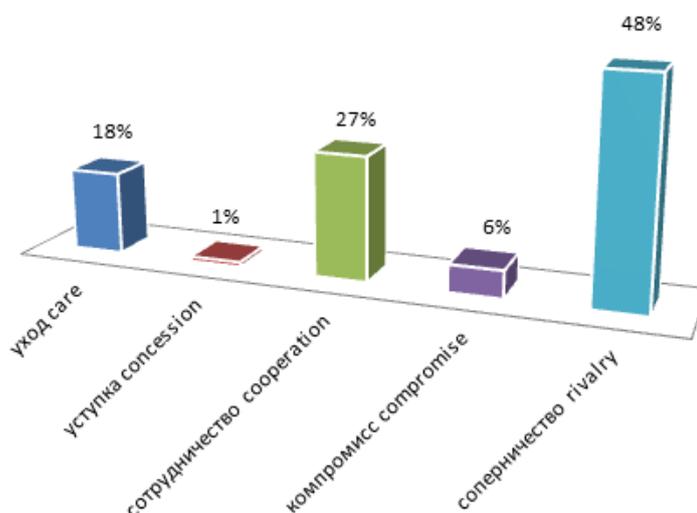


Рис. 8. Модель стратегий поведения в конфликте у судей общей юрисдикции (опросник К. Томаса, Р. Килманна)

Fig. 8. Model of behavior strategies in conflict among judges of general jurisdiction (questionnaire by K. Thomas, R. Kilmann)

Таким образом, можно отметить, что у судей преобладает такой стиль поведения в конфликте, как соперничество, стремление добиться своих интересов в ущерб другому. Данная модель дает шанс реализовать свои сильные стороны. Среди всех стратегий разрешения конфликтов соперничество является самым жестким. Выбирать данную стратегию нужно только тогда, когда есть уверенность в собственных силах и ресурсах и точно знать, что ваше мнение является верным.

Для сравнения результатов ответов респондентов в группе медиаторов и в группе судей общей практики был использован критерий Т-Стьюдента для зависимых выборок. В результате анализа данных были выявлены статистически значимые различия между двумя выборками по показателям тревожности, фрустрации и коммуникативных способно-

стей. А, также такими тактиками поведения в конфликте, как компромисс и соперничество. Информация представлена в табл. 1.

Таким образом, в целом было установлено, что у сотрудников суда, работающих в области медиации, более развиты эмпатичные склонности. Судьи общей юрисдикции обладают незначительно выраженной концентричностью. Мы предполагаем, что такой работник сосредоточен на себе, своей деятельности. Существует вероятная взаимосвязь между концентричностью и высоким уровнем общей интернальности судей, которая может быть обоснована способностью принимать ответственность за происходящее. Этот процесс требует способности концентрироваться на собственных мыслях и проводить анализ текущих событий.

Таблица 1. Эмпирические значения критерия Т-Стьюдента для зависимых выборок

Table 1. Empirical values of the T-Student test for dependent samples

Названия шкал/ Scale names	Среднее значение в группе «Медиаторы»/ Average value in the «Mediators» group	Среднее значение в группе «Судьи общей практики»/ Average value in the group «General practice judges»	Эмпирическое значение критерия/ Empirical value of the criterion	Уровень значимости/ Significance level
Тревожность/ Anxiety	2.6±1.602	4±3.749	-0.11	0.611
Фрустрация/ Frustration	3.8±2.802	5±2.789	-0.25	0.907
Коммуникативные способности/ Communication skills	3.4±1.602	5±3.600	-0.15	0.700
Компромисс/ Compromise	4.8±2.202	8±2.770	-0.29	0.955
Сотрудничество/ Cooperation	3.8±2.602	5±2.589	-0.26	0.902

* - $p < 0,05$

Судьям больше свойственна автономность, чем гетерономность. Автономность предполагает независимость, активность, инициативность, самостоятель-

ность, склонность к доминированию, стремление к достижению успеха и самоутверждению.

Выводы

Примирение представляет собой сложный и многосторонний процесс, требующий внимания и участия как со стороны государства, включая закрепление соответствующих институтов в законодательстве, так и со стороны участников гражданских правоотношений. Данный процесс включает в себя глубокое понимание процедуры примирения, анализ возможных сценариев ее применения, а также оценку потенциальных результатов и последствий, вытекающих из данной процедуры [10, с. 25-29].

Вопросы медиации в Российской Федерации регулирует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Медиация, как одна из четырех форм примирительных процедур, представляет собой эффективный метод разрешения конфликтов. Несмотря на относительную новизну в российском законодательстве, медиация уже успешно интегрирована в юридическую систему России. Этот процесс характеризуется добровольным и конфиденциальным участием сторон с целью достижения взаимоприемлемого решения и разрешения спора [11, с. 146-147].

Роль медиатора в судебном процессе является существенной, поскольку он способен содействовать сторонам конфликта в достижении мирного соглашения и предотвращении длительных судебных разбирательств. Важно отметить, что процесс медиации отличается тем, что сами участники спора, принимая активное участие в процедуре, самостоятельно разрабатывают возможные варианты разрешения проблемы. Медиатор не является активным участником в процессе принятия решений, не предлагает свои собственные варианты решений и не навязывает сторонам готовые решения. Его роль заключается в управлении и направлении процесса взаимодействия

между сторонами, создавая благоприятные условия для глубокого понимания самих себя и друг друга. Именно это и является одним из необходимых условий для выработки взаимоприемлемого, взаимовыгодного, отражающего реальность, жизнеспособного решения [12, с. 55–57]:

Таким образом, при проведении исследования с целью сравнения личностных характеристик медиаторов, работающих в суде, и судей общей юрисдикции мы пришли к выводам о том, что у большинства медиаторов уровень тревожности, фрустрации и агрессивности ниже, чем у судей. Это говорит о том, что судьи могут находиться в наибольшем напряжении в связи с самим характером работы. Элемент дистанции и отчуждения от окружающих представляет собой важный аспект профессиональной деятельности судьи. Многие новые судьи отмечают, что со временем после назначения их круг общения значительно сокращается. Часто возникают чувства неопределенности, сомнений в собственной профессиональной компетентности и психологического напряжения. Общество формирует определенные ролевые ожидания от образа судьи, представляя его как бесстрастную и лишённую эмоций фигуру, символизирующую нейтральность. Это может стать источником психологического напряжения для многих судей, поскольку они стремятся соответствовать этим ролевым ожиданиям. Ролевые требования в профессии судьи могут подавить личность, особенно ее эмоциональную сторону.

Также по итогам нашего исследования мы выяснили, что у медиаторов преобладает стиль поведения – компромисс. У судей общей юрисдикции наблюдается конкуренция, что свидетельствует о том, что профессиональные этические ограничения, налагаемые на судью с момента вступления в должность, могут стать значительным психологическим бременем. Важно, чтобы судьи были осторожны во взаимодействии с окружающими и со-

блюдали необходимую дистанцию. Даже небольшие неформальные разговоры и шутки могут негативно сказаться на репутации судьи и вызвать сомнения в его нейтралитете. Эти ограничения могут привести к формированию формального стиля общения с окружающими, что требует коррекции поведения и перехода к более кооперативному подходу. Для этого предлагается использовать специальные упражнения, направленные на предотвращение деструктивного поведения и изменение стиля взаимодействия в сторону сотрудничества.

Таким образом, в целом было установлено, что у сотрудников суда, работающих в области медиации, более развиты эмпатичные склонности, то есть способность почувствовать и понять эмоции других людей. Судьи общей юрисдикции обладают значительно выраженной ответственностью и способностью четко концентрироваться на важном. Мы предполагаем, что такой работник сосредоточен на себе, своей деятельности, высоко развита способность принимать ответственность за все происходящее, так как чтобы нести эту ответственность за себя и свои решения, необходимо уметь концентрироваться на своих мыслях, анализировать происходящие события.

Судьи обладают выраженной автономностью, характеризующейся независимостью, активностью, инициативностью, самостоятельностью, склонностью к доминированию, стремлением к достижению успеха и самоутверждению. Судья должен быть честен. Честность – важнейшее требование нравственности. Добросовестность судьи в исполнении его обязанностей включает в себя ряд важных моральных и профессиональных аспектов. В частности, это включает в себя правдивость, принципиальность, убежденность в правильности своих действий и искренность в общении как с другими участниками процесса, так и с самим собой относительно мотивов своего поведения. Ключевым моральным качеством

судьи является высокое чувство долга, которое проявляется в его нравственных обязательствах. Социальный моральный долг судьи заключается в обеспечении справедливого правосудия для всех сторон и участников дела, защиты их прав, свобод и законных интересов, а также обеспечения сохранения их чести и достоинства. Достижение справедливого правосудия возможно только при условии беспристрастного и объективного подхода судьи. Исследование фактов дела и вынесение решений без пристрастия к какой-либо стороне, с уважением ко всем участникам процесса и без вмешательства личных мотивов, является не только требованием закона, но и важным личностным качеством судьи.

Медиатор должен обладать психологической устойчивостью, уметь завоевать доверие и уважение сторон. Важнейшие качества, которые могут ему в этом помочь, – глубокая человеческая порядочность, уважение к свободе каждого, умение понимать внутренний мир участников и их психологические особенности, умение менять в зависимости от обстоятельств стиль общения, организаторские способности, энергичность, креативность, наблюдательность, умение слушать и слышать, умения взаимодействовать, делать обобщения и анализировать ситуацию.

Но все же, так как судьи находятся в «постоянном» стрессе в связи с рабочей и психологической нагрузкой, мы считаем, что в настоящее время назрела необходимость в создании специализированной службы психологической поддержки в судебной системе всем работникам суда, в том числе и медиаторам, поскольку их пребывание в постоянной стрессовой ситуации, вызываемой большой рабочей нагрузкой, ответственностью за принятие решений и другими обстоятельствами, требует психологической реабилитации. А также существует острая необходимость по увеличению вакантных мест и кадровой базы для осуществления дея-

тельности по медиации в судах. Это улучшит психическое, и даже физическое здоровье людей, которые вершат право-

судие и разрешают самые разные конфликты.

Список литературы

1. Аболонин В.О. Судебная медиация: теория, практика, перспективы. М.: Инфоропик Медиа, 2020. 408 с.
2. Карпенко А.Д. Основы переговорного процесса в курсе обучения медиаторов. СПб., 2020. 377 с.
3. Голубцова Н.В. Особенности развития правового регулирования и практики реализации примирительных процедур // Юридический факт. 2022. № 195. С. 20-23.
4. Гурушкин П.Ю., Сандрачук Я.Ф. Институт медиации в России: проблемы и перспективы // Век информации (сетевое издание). 2020. № 2 (11). С. 41-50.
5. Носова С.Ф. Правовое регулирование медиации // Вестник ХГАЭП. 2011. №2(53). С. 72-77.
6. Калашникова С.И. Медиация в области гражданской юрисдикции. М.: Инфоропик Медиа, 2011. 280 с.
7. Карпенко А.Д., Меренкова Е.А. Современное состояние развития медиации в России // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира: материалы Второго Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. Санкт-Петербург, 3-4 октября 2014 г. СПб., 2020. С. 282-286.
8. Загайнова С.К. Совершенствование института примирения в гражданском процессе // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 7. С. 41-47.
9. Воронов А.Ф. О совершенствовании примирительных процедур // Право в Вооруженных Силах. 2019. № 10. С. 33-39.
10. Павликов С.Г., Флейшер Н.Б. О примирении как функции судебной деятельности // Общество и право. 2019. № 1(51). С. 25-29.
11. Иванова Е.Н. Современная медиация: тенденции и проблемы // Конфликтология. 2022. №1. С.146-167.
12. Скорбунов Л.А. Перспективы развития медиации в Российской Федерации // Universum: экономика и юриспруденция. 2021. № 8(29). С. 50-57.

References

1. Abolonin V.O. Judicial mediation: theory, practice, prospects. Moscow: Inforopik Media; 2020. 408 p. (In Russ.)
2. Karpenko A.D. The basics of the negotiation process in the mediator training course. St. Petersburg, 2020. 377 p. (In Russ.)
3. Golubcova N.V. Features of the development of legal regulation and practice of implementation of conciliation procedures. *Yuridicheskij fakt = Legal fact*. 2022;(195):20-23. (In Russ.)
4. Gurushkin P.Yu., Sandrachuk Ya.F. Institute of Mediation in Russia: problems and prospects. *Vek informacii (setevoe izdanie) = The Age of Information (online edition)*. 2020;(2):41-50. (In Russ.)
5. Nosova S.F. Legal regulation of mediation. *Vestnik HGAEP = Bulletin of the KHGAEP*. 2011;(2):72-77. (In Russ.)
6. Kalashnikova S.I. Mediation in the field of civil jurisdiction. Moscow: Inforopik Media; 2011. 280 p. (In Russ.)

7. Karpenko A.D., Merenkova E.A. The current state of mediation development in Russia. In: *Conflictology of the XXI century. Ways and means of strengthening peace: materials of the Second St. Petersburg International Congress of Conflict Scientists Konfliktologiya XXI veka = Puti i sredstva ukrepleniya mira: materialy Vtorogo Sankt–Peterburgskogo mezhdunarodnogo kongressa konfliktologov. Sankt-Peterburg, 3-4 oktyabrya 2014 g. Sankt-Peterburg; 2020. P. 282–286. (In Russ.)*

8. Zagajnova S.K. Improving the institution of reconciliation in the civil process. *Arbitrazhnyj i grazhdanskij process = Arbitration and civil procedure. 2019;(7):41-47. (In Russ.)*

9. Voronov A.F. On improving conciliation procedures. *Pravo v Vooruzhennyh Silah = Law in the Armed Forces. 2019;(10):33-39. (In Russ.)*

10. Pavlikov S.G., Flejsher N.B. On reconciliation as a function of judicial activity. *Obshchestvo i pravo = Society and Law. 2019;(1):25–29. (In Russ.)*

11. Ivanova E.N. Modern mediation: trends and problems. *Konfliktologiya = Conflictology. 2022;(1):146-167. (In Russ.)*

12. Skorbunov L.A. Prospects for the development of mediation in the Russian Federation. *Universum: ekonomika i yurisprudenciya = Universum: economics and Jurisprudence. 2021;(8):50-57. (In Russ.)*

Информация об авторе / Information about the Author

Тарасова Надежда Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии, Юго-Западный государственный университет, Курск, Российская Федерация,
e-mail: nadia-79@bk.ru

Nadezhda V. Tarasova, Candidate of Sciences (Pedagogical), Professor of the Department of Communology and Psychology, Southwestern State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: nadia-79@bk.ru