

Селезнёва И.П. (Научный руководитель – Кухтова Н.В.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

МЕДИАЦИЯ В СИСТЕМЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Введение. Медиация в условиях слабой информативности о сути данного явления зачастую понимается как аналог традиционного посредничества – привлечение авторитарного лица для оказания помощи в урегулировании конфликта без четкого понимания, в чем состоит эта помощь и какими методами пользуется посредник. Вместе с тем термин медиация в современном понимании обозначает совершенно новый способ посредничества, специально разработанный для урегулирования конфликтов с использованием последних научных достижений в сфере конфликтологии и практической психологии. Медиация – это инновационная интеллектуальная технология, представляющая собой обоснованный комплекс приемов, методов и процедуры организации и ведения переговоров под руководством посредника [1].

Медиатор – лицо, осуществляющее посредническую деятельность, в отличие от арбитра не решает конфликтную ситуацию. Он организует процесс разрешения конфликта самими участниками конфликтной ситуации. Посредник несет ответственность за эффективную организацию переговоров. Ответственность же за характер принятого решения и его реализацию лежит на участках конфликтной ситуации. Это позитивно влияет как на поведение конфликтантов в переговорном процессе, так и на их отношение к принятому решению и на готовность его придерживаться. Если посредничество эффективно и участники конфликта успешно разрешают проблему, это у них вызывает позитивное взаимное чувство и создает хорошую основу для последующего взаимодействия. Таким образом, модель посредничества решает две задачи: решение проблемы в конфликте и восстановление отношений сторон [2].

Находясь в конфликтной ситуации, для более эффективного решения проблемы необходимо выбрать определенный стиль поведения, учитывая при этом собственный стиль, стиль других вовлеченных в конфликт людей, а также природу самого конфликта. Чтобы, попадая в различные конфликтные ситуации, обладать соответствующей стратегией разрешения конфликта.

Существует пять таких основных стилей. В основу, которых положена система, называемая методом Томаса-Килменна (разработан Кеннетом У. Томасом и Ральфом Х. Килменном в 1972 году). Система позволяет создать для каждого человека свой собственный стиль разрешения конфликта. Основные стили поведения в конфликтной ситуации связаны с общим источником любого конфликта – несовпадением интересов двух и более сторон.

1. Стиль конкуренции

Человек, использующий стиль конкуренции, весьма активен и предпочитает идти к разрешению конфликта своим собственным путем. Он не очень заинтересован в сотрудничестве с другими людьми, но зато способен на волевые решения. Он старается в первую очередь удовлетворить собственные интересы в ущерб интересам других. Для достижения цели использует свои волевые качества

2. Стиль уклонения

Отстаивая свои права, не сотрудничает ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняется от разрешения конфликта. Уход от проблемы, перекладывание ответственности за ее решение на другого, добиваясь отсрочки решения или используя иные приемы.

3. Стиль приспособления

Он означает то, что, действуя совместно с другим человеком, не пытаюсь отстаивать собственные интересы, когда жертвуете своими интересами в пользу другого человека, уступая ему и жалея его.

4. Стиль сотрудничества

Активное отстаивание своих интересов, но и сотрудничество с другим человеком. Этот стиль требует более продолжительной работы по сравнению с большинством других подходов к конфликту это хороший способ поиска обоюдного выгодного результата и удовлетворения интересов всех сторон.

Этот стиль особенно эффективен, когда стороны имеют различные скрытые нужды. Сотрудничество среди прочих стилей является самым трудным, однако он позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных и важных конфликтных ситуациях.

5. Стиль компромисса

Разработка компромиссного решения, выгодного для двух конфликтующих сторон [3].

Материал и методы. Для выявления стиля поведения в конфликтной ситуации, в системе коллективных отношений, было проведено эмпирическое исследование. В исследовании принимали участия мужчины и женщины в возрасте в возрасте от 28 до 40 лет, в количестве 40 человек. Применялась методика «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» (К. Томас, адаптирован Н.В. Гришиной).

Результаты исследования. В результате исследования (рисунок – 1), у наибольшего количества (60%) испытуемых стиль поведения сотрудничество. Это говорит о том, что большинство сотрудников коллектива отстаивают свои интересы, но и учитывают интересы других респондентов. Конфликты разрешаются путем поиска выгодного решения для обеих сторон. У 20% респондентов стиль поведения избегание. То есть не спешат принимать решение в конфликтной ситуации, либо считают конфликт незначительным. В целом можно сказать, что большинство сотрудников коллектива настроены на достижение общей цели на взаимовыгодных условиях.

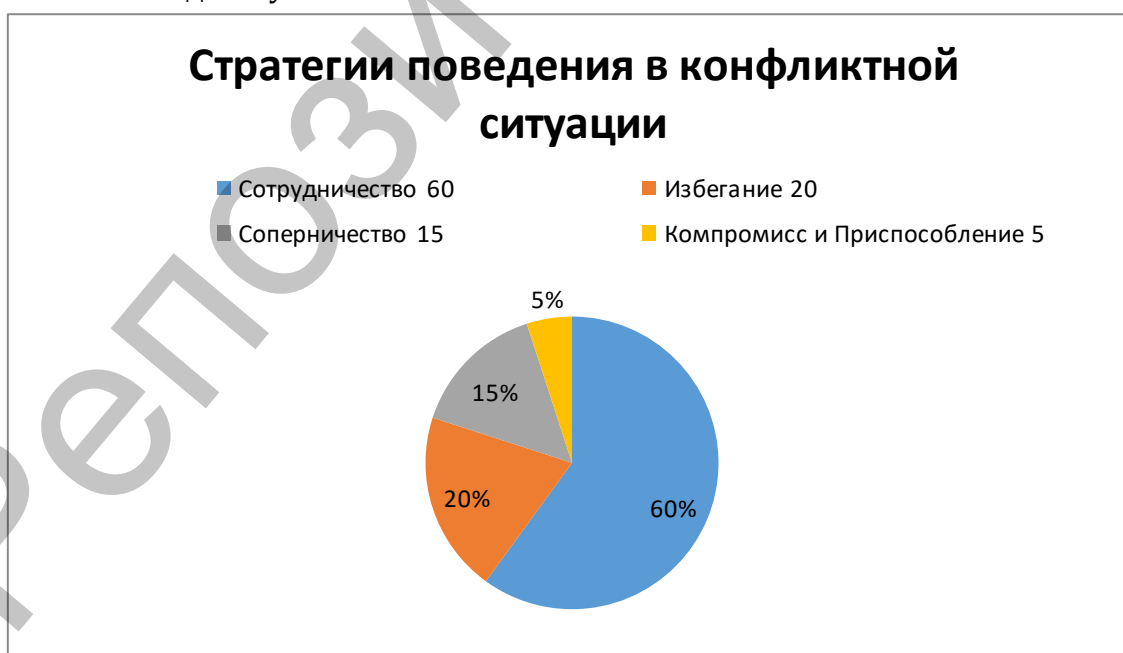


Рисунок 1 – Стратегии поведения в конфликтной ситуации

Заключение. Каждый человек может в какой-то степени использовать все эти стили, но обычно имеет приоритетные. Кроме того, некоторые стили могут быть наиболее эффективными для разрешения конфликтов определенного типа.

Важно понять, что каждый из этих стилей эффективен только в определенных условиях, и ни один из них не может быть выделен как самый лучший. В принципе, необходимо уметь эффективно использовать каждый из них и сознательно делать тот или иной выбор, учитывая конкретные обстоятельства. Наилучший подход будет определяться конкретной ситуацией, а также особенностями личности. Таким образом, важно определить для себя свои приоритеты, а также возможные альтернативные варианты. Это позволит сделать выбор в конкретной конфликтной ситуации.

Список использованной литературы:

1. Здрок, О.Н. Медиация: пособие / О.Н. Здрок. – Минск: Четыре четверти, 2018. – 540 с.
2. Гришина, Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. / Н.В. Гришина – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
3. Прикладная конфликтология. Хрестоматия / сост. К.В. Сельченко – М.: АСТ, 2007. – 624 с.

Стрижнев Ю.А. (Научный руководитель – Богомаз С.Л.,
канд. психол. наук, доцент)

Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ЛЕГИТИМНОЕ НАСИЛИЕ В СЕМЬЕ

Введение. Проблема насилия актуальна во всем мире, она берет свое начало с зарождения самой семьи. Семейное насилие во все времена было частью супружеских отношений и являлось легитимным. С течением времени отношение общества в лице государства к проявлениям насилия в семье изменялось. Одна форма насилия становилась не легитимной другая оставалась легитимной. Лишь в прошлом столетии насилие в семье стали рассматривать как серьезную социальную проблему требующую вмешательства государства.

Институт семьи находится на стыке частных и публичных интересов. Недостаток научного знания по проблеме насилия в семье в белорусском обществе является серьезным препятствием для установления нормативного регулирования государством (сужение границ легитимного насилия), разработки целостной и эффективной системы распознавания, профилактики и реагирования.

Следовательно, **целью исследования** является уточнить содержание понятия легитимное насилие в семье.

Материал и методы. Материалом послужили работы известных зарубежных и коллектива отечественных психологов под руководством С.Н. Ениколопова изучавшие субъективные отношения к легитимной агрессии, и склонности к агрессивным формам поведения. Используются методы научного психологического исследования теоретического уровня.

Результаты и их обсуждение. Функцию легитимного насилия реализует в государстве аппарат принуждения, состоящий из специально созданных государ-