

Людмила Станиславовна КРАВЧУК,
доцент, ORCID 0000-0001-9590-355X
Белгородский юридический институт
МВД России имени И.Д. Путилина
заведующая кафедрой иностранных языков
krawtschuk@mail.ru

Научная статья
УДК 342.732

МЕДИАЦИЯ НА СЛУЖБЕ ПОЛИЦИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Конфликт, конфликтный менеджмент, урегулирование конфликта, медиативные методы, медиатор, деэскалация конфликта, медиативные процессы, конфликтологическая компетентность.

АННОТАЦИЯ. *Введение.* Благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе, высокий уровень корпоративной культуры и коммуникативной компетентности сотрудников полиции, отсутствие конфликтных ситуаций или быстрое конструктивное их разрешение способствуют успешности выполнения профессиональных задач, стоящих перед органами внутренних дел. Возможности поддержания здорового климата в коллективе зависят, в частности, от таких обстоятельств, как наличие у руководителей и сотрудников конфликтологической компетентности, успешное управление возникающими конфликтами посредством рациональных методов, ориентированных на позитивный результат, владение медиативными навыками, умение быстро реагировать и находить эффективные средства деэскалации конфликтов. В связи с этим представляется интересным изучение зарубежного опыта использования медиации при разрешении внутренних конфликтов в структурных подразделениях полиции. Медиация в этих целях, например, активно применяется в течение уже нескольких десятилетий в Федеративной Республике Германии. Однако медиативные методы и приемы в настоящее время всё еще не имеют достаточного научного обоснования, требуется разработка стандартных моделей их применения, необходимо современное их осмысление и рассмотрение в межкультурной перспективе. Автором статьи исследованы теоретические основы, правовые основания, различия функций, компетенций и процедур медиации, показавшей высокую эффективность в решении внутренних конфликтов в полиции Германии. *Методы.* В ходе исследования комплексно использовались общенаучные и эмпирические методы познания. *Результаты.* В статье описана история возникновения медиации как альтернативного способа внесудебного разрешения конфликтов, раскрыты причины возникновения конфликтов в полицейском подразделении. Представлен зарубежный опыт применения в конфликтном менеджменте современной полиции медиации как одной из действенных стратегий разрешения конфликтов и установления толерантных отношений, в центре внимания которой находятся интересы человека. Материал статьи может быть использован для дальнейших исследований и, в частности, для разработки стандарта модели медиации и ее развития в образовательном контексте.

ВВЕДЕНИЕ

Социальное взаимодействие и межличностные отношения в любом сообществе, в том числе в трудовом коллективе, предполагают неизбежное возникновение конфликтов, которые являются обыденными, принадлежат к сущности человеческой жизни и свойственны человеческой природе. Поскольку зачастую они представляют собой опасность и воспринимаются болезненно, большинство индивидов предпринимают попытки уклониться от них. Попытка избежать конфликта часто заканчивается его эскалацией, вследствие чего негативное восприятие трудностей еще больше усиливается. Тем не менее, как уже отмечалось, конфликты были всегда и возникают повсеместно. Именно поэтому должны существовать конструктивные способы разре-

шения конфликтных ситуаций. Необходимо иметь в виду, что конфликты, как бы негативно они не отражались на сообществе, дают и положительный эффект. Они являются важным сигналом того, что в коллективе ненормальная обстановка, и сложившуюся ситуацию требуется изменить. Более того, конфликт может скрывать в себе шанс для развития и улучшения взаимных отношений, который обнаруживается при успешном преодолении возникших противоречий. Именно поэтому в различных отраслях знания проводятся многочисленные научные исследования, посвященные природе конфликтов, их видам и способам разрешения, создаются конфликтологические концепции.

Правоохранительным органам, как и любой социальной организации, также присущи конфликты: они – часть повседневной реальности. Несмо-

Liudmila S. KRAVCHUK,

Associate Professor, ORCID 0000-0001-9590-355X
Belgorod Law Institute of the Ministry of the Interior
of Russia named after I.D. Putilin (Belgorod, Russia)
Head of the Department of Foreign Languages
krawtschuk@mail.ru

MEDIATION IN THE SERVICE OF THE POLICE: INTERNATIONAL EXPERIENCE

KEYWORDS. Conflict, conflict management, conflictological competence, conflict resolution, mediation methods, mediator, conflict de-escalation, mediation processes.

ANNOTATION. Introduction. A favorable moral and psychological climate in the work team, a high level of corporate culture and communicative competence of police officers, the absence of conflict situations or their rapid constructive resolution contribute to the successful fulfillment of professional tasks facing the internal affairs agencies. The possibilities of maintaining a healthy climate in the team also depend on such circumstances as the presence of conflictological competence among managers and employees, successful management of emerging conflicts through rational methods focused on a positive result, possession of mediation skills, the ability to quickly respond and find effective means of de-escalation of conflicts. In this regard, it seems interesting to study foreign experience in using mediation in resolving internal conflicts in structural units of the police. Mediation for these purposes, for example, has been actively used for several decades in the Federal Republic of Germany. However, mediation methods and techniques currently still do not have sufficient scientific justification, the development of standard models of their application is required, their modern understanding and consideration in an intercultural perspective is necessary. The author of the article has studied the theoretical foundations, legal grounds, differences in functions, competencies and procedures of mediation, which has shown high efficiency in resolving internal conflicts in the German police. **Methods.** General scientific and empirical methods of cognition were used in the course of the study. **Results.** The article describes the history of the emergence of mediation as an alternative method of extrajudicial conflict resolution, reveals the causes of conflicts in the police unit. Foreign experience of using mediation in conflict management of the modern police as one of the effective strategies for resolving conflicts and establishing tolerant relations, focusing on human interests, is presented. The material of the article can be used for further research and, in particular, for the development of a standard mediation model and its development in the educational context.

тря на то, что одной из задач профессиональной деятельности сотрудников полиции является как раз разрешение конфликтов, в ходе выполнения своих служебных обязанностей они неизбежно оказываются в конфликтных ситуациях: как при взаимодействии с гражданами, так и внутри служебного коллектива. В связи с этим, отмечает А.В. Гайнуллина, «к проблеме эффективного разрешения конфликтов, проведения переговоров и достижения взаимопонимания проявляют огромный интерес не только психологи, социологи и педагоги, но и сотрудники органов внутренних дел» [1, с. 282].

На эффективность работы полиции и обеспечение личной безопасности ее сотрудников при выполнении профессиональных функций во многом влияет наличие у них навыков управления конфликтами. Полицейские в основном работают в команде, и результат совместных действий зависит от сотрудничества и взаимопонимания, степени доверия и бесконфликтности взаимодействия. Как и во всех других социальных группах, в полицейском сообществе проявляется влияние факторов, обусловленных теми или иными ожиданиями отдельных членов коллектива. Осуществление правоохранительной деятельности связано с необходимостью работать в сложных ситуациях, характеризующихся высоким уровнем конфликтности. Возникающие в процессе совместной деятельности конфликты необходимо решать незамедлительно и эффективно, с минимальными репутационными потерями для органов внутренних дел. Успешность выполнения профессиональ-

ных обязанностей находится в прямой зависимости от степени развитости у сотрудника полиции коммуникативных навыков (в том числе навыков межкультурной коммуникации), проявления им толерантного отношения к гражданам, умения применять деэскалирующие стратегии поведения, иными словами – от его конфликтологической компетентности, являющейся неотъемлемой составляющей профессиональной компетентности полицейского. По мнению О.С. Возжениковой, «проявление конфликтологической компетентности в сложных ситуациях взаимодействия с гражданами должно быть нормой повседневного поведения сотрудника полиции» [2, с. 1536].

Большое значение для снижения уровня конфликтности имеет наличие у полицейских медиативных навыков, необходимых для проведения примирительных процедур, ведения переговоров, выявления причин конфликтов и совместного поиска оптимальных путей выхода из них, творческого рассмотрения возможностей учета интересов оппонентов, снижения эмоционального напряжения и уровня агрессии, грамотного ведения диалога.

По нашему мнению, интересен опыт применения медиативных методов разрешения конфликтов в полицейских подразделениях Федеративной Республики Германии. По утверждению профессора П. Зенгхауса, «имеется недостаточно литературы по данному вопросу, и только немногие ученые занимаются изучением медиации, подвергая метод посредничества для внесудебного разрешения конфликтов критическому анализу» [3, с. 9].

Наиболее известными зарубежными исследователями теоретических основ, функций, компетенций, процедур применения альтернативной технологии внесудебного разрешения конфликтов и возможностей расширения ее использования в межкультурной перспективе являются К.Г. фон Шлифен, Ф. Бензелер, Б. Кейль, Ф. Хафт [4, 5, 6]. Все они приводят веские аргументы в пользу медиации. Вопросы применения стратегий медиации в полиции, ее перспективы в качестве наиболее приемлемого и эффективного метода разрешения конфликтов в профессионально значимых ситуациях общения с гражданами и внутри служебных коллективов рассматривались рядом немецких ученых. В их числе Х. Кури, А. Сегура, Н. Клапперт, П. Зенгхаус, С. Гнант, Г. Делаттре, С. Хенке, А. Рёхлинг, Э. Кутзера и другие [3, 7, 8, 9]. Внимания заслуживают также научные исследования проблем медиации, проведенные российскими учеными: П.Н. Бирюковым, К.Н. Лобановым, В.А. Максимовым, Д.Е. Михель, К.К. Огановым и другими.

Процедура медиации прочно утвердилась и успешно поддерживает деятельность полиции Германии, в частности в городах с большим количеством мигрантов, социально неустойчивого населения, с высоким уровнем безработицы и низким уровнем образования (эти обстоятельства обуславливают особые требования к работе правоохранительных органов). Зачастую в таких условиях сложные конфликтные ситуации оказывается весьма затруднительно разрешить только при помощи полицейских средств, и тогда используются альтернативные, а именно – медиация. Как пишет Д.Е. Михель, «закрепление положений о медиации в законодательных актах Германии служит целям реформирования порядка разрешения споров и направлено на их завершение на более ранних стадиях. При этом немецкий законодатель исходит из того, что в ходе полюбовного урегулирования спора интересы сторон и общественного порядка соблюдаются и удовлетворяются в более полной форме, нежели это происходит в ходе судебного разбирательства» [10, с. 52].

МЕТОДЫ

При проведении исследования, результаты которого представлены в данной статье, использован комплекс общенаучных и общелогических методов, которые подобраны в соответствии с отличительными чертами и особенностями предмета изучения. Сравнительно-исторический анализ и ознакомление с историей вопроса об использовании медиации в работе полиции позволили обогатить исследование необходимыми для полноты его содержательной части фактами и выявить причинно-следственные связи.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Термин «медиация» вошел в обиход несколько десятилетий назад, хотя с исторической точки зрения медиация известна человечеству достаточно давно: о подобных ей способах улаживания споров упоминается в древних рукописях, напри-

мер в библейских текстах. Схожие способы издавна применялись в сельских общинах, по большей части женщинами.

Этимологически термин «медиация» восходит к латинскому слову «mediare» – посредничать (один из вариантов перевода слова «medium» с латыни – «посредник»). В современном значении и применении медиация получила развитие в США в 80-е годы XIX столетия как один из способов разрешения споров. Причинами тому стала чрезмерная нагрузка на суды и нарастающее стремление к демократизации общества. Наряду с медиацией к числу альтернативных возможностей разрешения споров относились переговоры и третейский суд. В 60-е и 70-е годы прошлого века в Соединенных Штатах медиация успешно осуществлялась во многих сферах жизни. Во времена студенческих бунтов там пришли к выводу, что судебные процессы слишком дороги, и был найден более простой и наименее затратный способ разрешения конфликтов – посредством оказания помощи в коммуникации и сотрудничестве.

В буквальном значении медиация представляет собой посредничество в примирении сторон, помощь в достижении в результате улаживания спора компромиссного соглашения с учетом интересов всех сторон. Медиация – это гибкое производство по урегулированию спора, в котором объективная третья сторона – медиатор – оказывает помощь сторонам конфликта в поиске приемлемого решения проблемы. При этом речь не идет о том, что медиатор выносит по своему усмотрению итоговый вердикт: стороны конфликта сами разрабатывают и принимают приемлемое для них решение. Условием для этого, понимается, является открытость, готовность участников конфликта к совместному поиску решения при поддержке медиатора в качестве нейтрального лица. Медиация способствует выработке неординарного внесудебного решения спора для сторон конфликта при участии одного или нескольких посредников. Ставя во главу угла интересы обеих сторон, медиация усиливает у них чувство ответственности, повышает степень их готовности к диалогу, благоприятствует их сотрудничеству, придает им уверенности в своих силах, помогает развивать их коммуникативные навыки.

Первое нормативно-правовое упоминание о медиации содержится в § 2 Закона об оказании внесудебных юридических услуг от 12 декабря 2007 г. (последняя поправка в него была внесена в марте 2023 г.)¹, который регулирует полномочия по осуществлению внесудебного разбирательства в Федеративной Республике Германии в виде посредничества и любой сопоставимой форме альтернативного разрешения споров. К числу внесудебных юридических услуг относятся: представление научных заключений, экспертиз; деятельность согласительных (примирительных) комиссий, судей третейских судов; рассмотрение правовых вопросов, касающихся сотрудников, с участием избранных ими представителей их ин-

¹ Rechtsdienstleistungsgesetz vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. März 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 64) geändert worden ist. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 10.3.2023 I Nr. 64 // URL: www.gesetze-im-internet.de/rdg/RDG.pdf (дата обращения: 21.07.2024).

тересов; медиация и любая сопоставимая форма альтернативного урегулирования спора при условии, что эти действия не предполагают внесения предложений по правовому регулированию спора сторон; доведение ориентированной на широкую общественность информации и обсуждение правовых вопросов и судебных дел в средствах массовой информации; разрешение правовых споров.

Таким образом, под медиацией понимают процесс внесудебного разрешения разногласий всех участников конфликта при содействии одного или нескольких медиаторов в качестве независимых, нейтральных и сторонних лиц, обязанностью которых является установление рациональной коммуникации (обмена мнениями) между сторонами. Целью данного процесса является творческое рассмотрение взаимных интересов и урегулирование конфликта самими его участниками. Сферы применения медиации очень многогранны: дела в области семейного права (развод, установление опеки), гражданского права (аренда, потребительские отношения, споры соседей), наследственного права, трудового права, конфликты между врачами и пациентами, школьные конфликты, внутриорганизационные конфликты, внесудебное примирительное урегулирование конфликта между преступником и жертвой. Для обеспечения эффективности медиативного процесса обычно привлекаются опытные медиаторы из числа психологов, юристов, педагогов, теологов и социологов.

Сотрудники полиции несут профессиональную ответственность за управление конфликтами в обществе. Однако конфликты внутри коллективов полицейских подразделений возникают также часто, как и в других организациях. Они являются частью повседневной жизни полицейских. Как правило, это конфликты между коллегами, между руководством и подчиненными, «причиной которых являются разные взгляды на решение служебных задач, что обусловлено различным опытом и степенью профессионализма, отношением к работе, индивидуально-личностными особенностями, интеллектуальным развитием и этическими нормами поведения» [11, с. 148]. На разрешение конфликтов в коллективе тратится значительная часть рабочего времени как участников, так и руководителей, а также «сочувствующих и сопереживающих» коллег. Если конфликты внутри служебного подразделения не получают быстрого разрешения, мотивация и желание работать у их участников резко снижаются. Это часто приводит к напряженности в коллективе, проявлению агрессивности, отсутствию толерантности и взаимоуважения в деловых отношениях, увольнению со службы и даже к таким заболеваниям, как синдром профессионального выгорания. В связи с этим психологами, педагогами, специалистами в области межличностной коммуникации предпринимаются многочисленные попытки разработать стратегии быстрого и эффективного разрешения конфликтов внутри полицейских организаций.

В профессии полицейского умение общаться с другими людьми является важным професси-

ональным навыком. Способность сотрудников полиции соответствовать подобного рода требованиям зависит наряду с прочими факторами также и от их индивидуальных условий труда. Увлеченность профессией, целеустремленность, осознание своей роли в обеспечении эффективности служебной деятельности коллектива нуждаются в наличии функционирующей внутри полицейской организации культуры общения. Конфликты с коллегами или руководством, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, ощущение себя не полноправной личностью, а лишь частью безликой массы: всё это оказывает негативное эмоциональное воздействие на сотрудника полиции, мешает выполнению повседневных служебных обязанностей, затрудняет контакты с гражданами и, безусловно, пагубно отражается на деятельности всей полицейской организации. Поэтому прозрачные методы принятия решений, кооперативный стиль руководства и социальные компетенции получают всё большее значение для формирования чувства сопричастности у каждого сотрудника полиции. Конфликты и процессы их разрешения касаются всех, поэтому не только руководители (хотя они в наибольшей степени), но и все сотрудники должны обладать способностями и навыками распознавать и конструктивно решать конфликты.

Разумеется, руководителю подразделения отводится важнейшая роль в деэскалации, в управлении межличностными конфликтами и их эффективном разрешении. Как пишет Т.Х. Джантеев, «факторами конфликта в организации могут быть как личностные качества руководителя, его стиль управления, так и управленческая культура, под которой принято понимать преобладающие способы управления внутри той или иной организации» [12, с. 151]. «Конфликт в деятельности сотрудников ОВД, – отмечает А.С. Семченко, – носит деятельностно-профессиональный характер, то есть связан с особенностями выполняемых профессиональных задач» [13, с. 77]. Следовательно, от интеллектуального уровня руководителя, его способностей поддерживать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, выявлять причины возникающих противоречий и воздействовать на них зависит возможность конструктивного управления конфликтами. Не менее важным является владение – не только руководителями, но и всеми сотрудниками полиции – основами социальной психологии, педагогическими методами успешного управления конфликтами, медиативными навыками. Всё это необходимо для принятия компромиссных решений, снижения уровня конфликтности в коллективе, восстановления в нем здорового микроклимата. Однако многие конфликты не получают эффективного разрешения с использованием традиционных методов, а многие руководители до сих пор не практикуют скоординированного управления конфликтами. Конфликты часто «замалчиваются», а принимаемые по ним решения зачастую не основаны на интересах противостоящих друг другу сторон.

В связи с этим нам представляется целесообразным использование положительного опыта

полицейских организаций Германии, которые на протяжении уже десятков лет реализуют возможности медиации как современного подхода к разрешению споров и конфликтов с соблюдением принципов добровольности, конфиденциальности, гибкости, отсутствия коррупционных рисков, нейтральности. Впрочем, разрешение конфликтов внутри полицейского подразделения на основе применения медиативных моделей сегодня всё ещё вызывает очевидное скептическое отношение, так как при этом не учитываются эмпирический опыт личного состава подразделения и результаты внутренних проверок. По мнению К.Н. Лобанова и К.С. Колесникова, «медиация на службе полиции – явление пока еще новое и не всегда осмысленное должным образом» [14, с. 32].

Около двадцати лет назад в полиции Германии было положено начало созданию системы управления внутренними конфликтами. Согласно результатам ряда исследований, существенная доля рабочего времени руководящего состава полиции и сотрудников немецких предприятий затрачивается на улаживание конфликтов. В ФРГ управленцы считают, что причиной 34% конфликтов являются межличностные проблемы, причиной еще 15% оказывается нарушение режима рабочего времени [10].

Медиацию не следует рассматривать как универсальный подход к разрешению конфликтов. Он не может и не имеет целью заменить традиционные модели, такие как юридические процедуры улаживания споров. Посредничество служит дополнительным профессионально значимым элементом в комплексе стратегий по урегулированию конфликтов. По нашему мнению, современная полиция должна располагать разнообразными инструментами эффективного разрешения внутренних проблем. С этой точки зрения медиация весьма значима в равной мере как для отдельно взятого полицейского, так и для полицейской организации в целом.

В полиции практически всех федеральных земель Германии увидели этот потенциал много лет назад, и медиация была интегрирована в институты внутреннего полицейского управления конфликтами. Примером может служить полиция федеральной земли Баден-Вюртемберг, в которой уже на протяжении десятилетий функционирует система консультирования по вопросам разрешения конфликтов. Сегодня в полиции всех федеральных земель работают консультанты по конфликтам и координационные центры по урегулированию конфликтов и кризисному менеджменту. Чтобы расширить спектр способов оказания содействия при решении спорных ситуаций (традиционно в этой деятельности принимают участие полицейские капелланы, психологи и врачи), полиция подготовила множество консультантов по конфликтным ситуациям. Они состоят в штате полицейских организаций (в том числе образовательных) или оформлены по совместительству на неполный рабочий день. В каждом полицейском подразделении есть штатные консультанты по

конфликтам, за деятельностью которых осуществляется систематический надзор в соответствии с Административным регламентом Министерства внутренних дел по рассмотрению конфликтов, консультационной работе по профилактике кризисов в полиции. Для повышения квалификации медиаторов регулярно проводятся семинары (продолжительностью от двух дней до двух недель).

Кроме того, обратим внимание, что в ФРГ созданы группы медиаторов из числа сотрудников старшего начальствующего состава полиции, прошедших специальную подготовку, которые занимаются разрешением наиболее сложных конфликтов. Посредством распространения листовок, брошюр, направления официальных писем руководителям подразделений происходит информирование сотрудников полиции о предложениях услуг по урегулированию конфликтов. Как отмечает Н. Клапперт, «на волне энтузиазма, больших ожиданий и личных стараний посредников медиация уже давно перешагнула порог эксперимента, став вполне пригодной стратегией комфортного разрешения конфликтов в полиции» [8].

Существует множество сфер применения процедуры медиации. Это, например, конфликты между советом по личному составу (представительский орган сотрудников полиции) и руководством служебного подразделения в рамках дисциплинарного производства, споры между коллегами, между руководителями подразделений и отдельными сотрудниками. Возможно также применение медиации в ходе разбирательства жалоб на работу полиции. С помощью независимого посредника стороны спора получают возможность найти собственное, устраивающее их решение.

Таким образом, можно сделать вывод, что успешное посредничество способствует развитию новой культуры разрешения конфликтов. Медиация как способ улаживания споров была разработана на основе концепции ведения рациональных переговоров, которая рассматривает разрешение конфликта не как утверждение позиций, а как творческий подход к определению совместных интересов. В настоящее время медиация используется для урегулирования конфликтов во многих сферах жизни: в партнерских и семейных отношениях, в трудовых коллективах. Специфическая характеристика медиации состоит в том, что участники конфликта пытаются найти решение под свою ответственность и добровольно. Все этапы медиации подчиняются пяти принципам: нейтральность, личная ответственность, добровольность, информированность и конфиденциальность. Этих принципов медиатор должен придерживаться неукоснительно¹. Медиатор поддерживает стороны, не имея никаких полномочий по принятию решений. В ходе медиации, как и в переговорах, сторонам предоставлена свобода самим решать, заключать или расторгнуть соглашение. Медиаторы несут ответственность за контроль над процессом улаживания конфликта и поиск возможных решений. Медиация возникла на основе исследований в области переговоров

¹ Schlieffen K. Mediation // Staatslexikon online // URL: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Mediation> (дата обращения: 29.10.2024).

и является посредничеством: медиатор поддерживает переговоры между сторонами. В отличие от судьи или арбитра он не имеет полномочий навязывать сторонам решение. «Роль медиатора, – пишут П.Н. Бирюков и А.В. Пронин, – может быть сведена к модерированию и улучшению коммуникации между сторонами» [15, с. 13]. Результат медиации определяется сторонами, которые действуют независимо и добровольно. Стороны свободны в принятии решений по переговорам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время медиация успешно интегрирована в деятельность полиции Германии как альтернативная стратегия разрешения конфликтов в служебном подразделении, в ее пользу и эффективности по большому счету нет сомнений. Однако она всё ещё является институтом, требующим тщательного научного изучения по причине отсутствия единых теоретических концептов в ее отношении. Не выработаны ключевые стандарты медиации, нет четкого представления об оценке ее качества. Не созданы базы справочной информации для специалистов и лиц, интересующихся медиацией. Не обобщены результаты анализа практического опыта проведения медиативных процедур. Не существует научных разработок, касающихся правовых, коммуникационных, психологических и социологических аспектов медиации.

Тем не менее представляется целесообразным использовать зарубежный опыт применения медиативных практик для несудебного разрешения межличностных конфликтов внутри коллективов российской полиции. В том числе и потому, как считают Х. Кури и О.Ю. Ильченко, что «медиация является плодотворным и позитивным методом, способствующим снижению конфликтов в обществе, требует меньше времени и стоит дешевле, чем классические процедуры [16, с. 127].

Поддержание благоприятного социально-психологического климата в полицейском подразделе-

лении, успешное разрешение межличностных конфликтов и споров, применение медиативных техник для достижения социального согласия в коллективе являются важными факторами обеспечения эффективности правоохранительной и правоприменительной деятельности полиции. Представляется важным, чтобы в рамках профессиональной подготовки с сотрудниками полиции проводились занятия, ориентированные на формирование и развитие у них конфликтологической компетенции. На таких занятиях, кроме общего информирования о возможностях медиативного подхода к решению возникающих внутри коллектива конфликтов, необходимо осуществлять педагогическую деятельность по выработке у полицейских умений и навыков применения медиативных инструментов. Их они смогут применять не только для налаживания межличностных отношений в служебном коллективе, но и в работе с населением при исполнении должностных обязанностей.

Современная полиция должна располагать инструментами, которые способствовали бы эффективному решению ее внутренних проблем собственными силами. С этой точки зрения использование медиации представляется оправданным применительно как к отдельно взятому сотруднику, так к полицейской организации в целом.

Таким образом, есть основания сделать вывод о необходимости приобретения сотрудниками органов внутренних дел знаний о сущности и функциях медиации, о потенциале медиативных подходов к решению возникающих в подразделениях внутренних конфликтов. По нашему мнению, важно начинать формирование навыков применения таких инструментов еще на этапе обучения полицейских в образовательных организациях МВД России. Эти навыки окажут существенную помощь выпускникам при налаживании межличностных отношений в новых для них служебных коллективах и осуществлении в дальнейшем профессиональной деятельности. ■

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Гайнуллина А.В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников ОВД в процессе профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 2. С. 282-287.
2. Возженикова О.С. Формирование конфликтологической компетентности у сотрудника полиции // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № Т31. С. 1536-1540.
3. Senghaus P. (Hrsg.) Mediation und Polizei. Rothenburg / OL: Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), 2010.
4. Schlieffen K.G.v. Berufsbild Mediator: In jedem Ende liegt ein neuer Anfang // MEDIATOR: Mediation für Wissenschaft und Praxis. 2018. Vol. 6 № 1. S. 5-11.
5. Haft F., Schlieffen K.G.v. Handbuch Mediation. München, 2016.
6. Benseler F., Blanck B., Keil R., Loh W. (Hrsg.) Mediation braucht Standards, aber keine universellen // Erwägen, Wissen, Ethik. Jg. 2009. № 20. H. 4. S. 571.
7. Segura A. Mediation in der Polizei – was soll man damit? // Deutsche Polizei. 2010. № 6. S. 13.
8. Klappert N. Chancen der Mediation als Verfahren zur Konfliktlösung innerhalb der Polizei // Medium: Taschenbuch. 2009. № 3. S. 96.
9. Segura A. Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation) // Berliner Wissenschafts. 2014. V. 27. S. 384.
10. Михель Д.Е. Развитие медиации в Германии как социального и правового института // Северо-Кавказский юридический вестник. 2018. № 4. С. 50-58.
11. Павликова Л.А., Возженикова О.С. Анализ причин конфликтного взаимодействия сотрудников полиции // Гуманитарный научный вестник. 2020. № 12. С. 144-150.

12. Джантеев Т.Х. Роль руководителя органов внутренних дел в разрешении конфликтов // Академическая мысль. 2020. № 3 (12). С. 150-152.
13. Семченко А.С. Педагогические аспекты управления профессиональными конфликтами в деятельности руководителя территориального органа МВД России // Прикладная психология и педагогика. 2019. Т. 4. № 4. С. 77-87.
14. Лобанов К.Н., Колесник К.С. Медиация в деятельности органов внутренних дел: некоторые аспекты теории и практики // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. 2020. № 2. С. 27-32.
15. Бирюков П.Н., Пронин А.В. Об институте медиации в Германии // Российский судья. 2015. № 2. С. 12-14.
16. Кури Х., Ильченко О.Ю. Медиация и восстановительное правосудие как современные тенденции уголовного процесса: российский и зарубежный опыт // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2015. Т. 9. № 1. С. 120-129.

REFERENCES

1. Gaynullina A.V. Formirovaniye konfliktnoy kompetentnosti sotrudnikov OVD v protsesse professional'noy deyatel'nosti // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2019. № 2. S. 282-287.
2. Vozzhenikova O.S. Formirovaniye konfliktologicheskoy kompetentnosti u sotrudnika politsii // Nauchno-metodicheskii elektronnyy zhurnal «Kontsept». 2017. № Т31. S. 1536-1540.
3. Senghaus P. (Hrsg.) Mediation und Polizei. Rothenburg / OL: Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), 2010.
4. Schlieffen K.G.v. Berufsbild Mediator: In jedem Ende liegt ein neuer Anfang // MEDIATOR: Mediation für Wissenschaft und Praxis. 2018. Vol. 6 № 1. S. 5-11.
5. Haft F., Schlieffen K.G.v. Handbuch Mediation. München, 2016.
6. Benseler F., Blanck B., Keil R., Loh W. (Hrsg.) Mediation braucht Standards, aber keine universellen // Erwägen, Wissen, Ethik. Jg. 2009. № 20. H. 4. S. 571.
7. Segura A. Mediation in der Polizei – was soll man damit? // Deutsche Polizei. 2010. № 6. S. 13.
8. Klappert N. Chancen der Mediation als Verfahren zur Konfliktlösung innerhalb der Polizei // Medium: Taschenbuch. 2009. № 3. S. 96.
9. Segura A. Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation) // Berliner Wissenschafts. 2014. V. 27. S. 384.
10. Mikhel' D.Ye. Razvitiye mediatsii v Germanii kak sotsial'nogo i pravovogo instituta // Severo-Kavkazskiy yuridicheskiiy vestnik. 2018. № 4. S. 50-58.
11. Pavlikova L.A., Vozzhenikova O.S. Analiz prichin konfliktного vzaimodeystviya sotrudnikov politsii // Gumanitarnyy nauchnyy vestnik. 2020. № 12. S. 144-150.
12. Dzhanteyev T.Kh. Rol' rukovoditelya organov vnutrennikh del v razreshenii konfliktov // Akademicheskaya mysl'. 2020. № 3 (12). S. 150-152.
13. Semchenko A.S. Pedagogicheskiye aspekty upravleniya professional'nymi konfliktami v deyatel'nosti rukovoditelya territorial'nogo organa MVD Rossii // Prikladnaya psikhologiya i pedagogika. 2019. Т. 4. № 4. S. 77-87.
14. Lobanov K.N., Kolesnik K.S. Mediatsiya v deyatel'nosti organov vnutrennikh del: nekotoryye aspekty teorii i praktiki // Vestnik Belgorodskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii imeni I.D. Putilina. 2020. № 2. S. 27-32.
15. Biryukov P.N., Pronin A.V. Ob institute mediatsii v Germanii // Rossiyskiy sud'ya. 2015. № 2. S. 12-14.
16. Kuri KH., Il'chenko O.Yu. Mediatsiya i vosstanovitel'noye pravosudiye kak sovremennyye tendentsii ugovol'nogo protsesssa: rossiyskiy i zarubezhnyy opyt // Kriminologicheskiiy zhurnal Baykal'skogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava. 2015. Т. 9. № 1. S. 120-129.

© Кравчук Л.С., 2024.

ССЫЛКА ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Кравчук Л.С. Медиация на службе полиции: зарубежный опыт // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 4 (78). С. 127-133.