

Кравчук Людмила Станиславовна

без ученой степени, доцент

ORCID 0000-0001-9590-355X

krawtschuk@mail.ru

Белгородский юридический институт

МВД России имени И.Д. Путилина

308024 г. Белгород, ул. Горького, 71

УДК 342.732

Совершенствование деятельности органов внутренних дел

МЕДИАЦИЯ НА СЛУЖБЕ ПОЛИЦИИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

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

АННОТАЦИЯ. *Введение.* Благоприятный морально-психологический климат в служебном подразделении, высокий уровень корпоративной культуры и коммуникативной компетентности сотрудников полиции, отсутствие конфликтных ситуаций или быстрое конструктивное их разрешение способствуют успешности выполнения профессиональных задач, стоящих перед коллективом. Поддержанию здорового климата в подразделении также способствуют следующие факторы: 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 этом смысле интересен позитивный опыт использования медиации при разрешении внутренних конфликтов в структурных подразделениях полиции, которая активно применяется в течение ряда десятилетий в Федеративной Республике Германии. Однако, медиативные методы и приемы и сегодня не имеют достаточного научного обоснования, требуют разработки стандартных моделей применения, современного осмысления и расширения в межкультурной перспективе. Автором 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 использован комплекс общенаучных и эмпирических методов познания.

Результаты. Описана история возникновения медиации как альтернативного способа внесудебного разрешения конфликтов; рассмотрены причины возникновения конфликтов в полицейском подразделении; исследован

зарубежный опыт применения медиации в конфликтном менеджменте современной полиции, как одной из действенных стратегий разрешения конфликтов и установления толерантных отношений, в центре внимания которой находятся интересы человека. Материалы статьи могут быть использованы для дальнейших исследований и разработки стандарта модели медиации и 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 эскалацией спора, вследствие чего негативное восприятие трудностей еще больше усиливается. Тем не менее, как уже отмечалось выше, конфликты существуют всегда и повсеместно. Именно поэтому должны существовать конструктивные способы обращения и разрешения конфликтных ситуаций, потому что конфликты имеют не только негативные стороны, но и положительный эффект. Они являются важным сигналом того, что в коллективе что-то не так, и это надлежит изменить. Они могут служить шансом для развития и улучшения взаимных отношений, которые обнаруживаются при успешном разрешении конфликта. Именно поэтому в различных отраслях знаний проводятся многочисленные научные исследования, создаются конфликтологические концепции о природе конфликтов, их видах и способах разрешения.

Правоохранительным органам, как и любой социальной организации, также присущи конфликты как часть повседневной реальности. Несмотря на то, что сотрудники полиции несут профессиональную ответственность за разрешение конфликтов в обществе, в ходе выполнения служебных обязанностей неизбежно возникают конфликтные ситуации как с гражданами, так и внутри служебного коллектива. В связи с этим, как справедливо считает исследователь

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 сотрудников при выполнении профессиональных функций во многом влияет наличие у них навыков управления конфликтами. Полицейские в основном работают в команде, и результат их действий зависит от сотрудничества и взаимопонимания, степени доверия и бесконфликтного взаимодействия. Полицейские – представители особой профессии. Здесь, как и во всех других социальных группах, развивается динамика, обусловленная различными ожиданиями, которые приносят с собой отдельные члены коллектива. Осуществление правоохранительной деятельности сотрудниками связано с наличием сложных ситуаций, имеющих высокую степень конфликтности. Возникающие в результате совместной деятельности конфликты необходимо решать незамедлительно и эффективно с минимальными репутационными потерями для организации. Успешность выполнения профессиональных обязанностей находится в прямой зависимости от степени развития у сотрудника полиции толерантного отношения к гражданам, деэскалирующего поведения, коммуникативных навыков, навыков межкультурной коммуникации, конфликтологической компетентности как неотъемлемой составляющей профессиональной компетенции полицейского. По мнению исследователя Возжениковой О.С., «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 конфликта

и совместного поиска адекватных решений, творческого рассмотрения взаимных интересов, снижения эмоционального напряжения и агрессии, грамотного диалога.

В этом смысле интересен опыт применения медиативных методов разрешения конфликтов в полицейских подразделениях Федеративной Республики Германии, хотя, по утверждению профессора, доктора Пауля Зенгхауса (Paul Senghaus), «имеется недостаточно литературы по данному вопросу, и только немногие ученые занимаются исследованием медиации, подвергая метод посредничества внесудебного разрешения конфликтов критическому анализу» [3, с. 9]. Наиболее известными зарубежными исследователями теоретических основ, функций, компетенций процедур применения, возможностей расширения в межкультурной перспективе альтернативной технологии внесудебного разрешения конфликтов являются такие ученые, приводящие веские аргументы в пользу медиации, как профессор доктор Катарина Грэфин фон Шлиффен (Katharina Gräfin v. Schlieffen), Франк Бензелер (Frank Benseler), Беттина Кейль (Bettina Keil), Фритьоф Хафт (Fritjof Haft) [4, 5, 6, 7]. Вопросы применения стратегий медиации в полиции, ее шансов и перспектив в качестве наиболее приемлемого и эффективного метода разрешения конфликтов как в профессионально значимых ситуациях общения с гражданами, так и внутри служебного коллектива получили пристальное внимание со стороны таких немецких исследователей, как Хельмут Кури (Helmut Kury), Александр Сегура (Alexander Segura), Николь Клапперт (Nicole Klappert), Пауль Зенгхаус (Paul Senghaus), Себастиан Гнант (Sebastian Gnant), Герд Делаттре (Gerd Delarttre), Стефан Хенке (Stefan Henke), Александр Рёхлинг (Alexander Röchling), Эгон Кутзера (Egon Kutzera) и другие ученые [3, 8, 9, 10]. Внимания заслуживают также научные исследования проблем медиации российских ученых П.Н. Бирюкова, К.Н. Лобанова, В.А. Максимова, Д.Е. Михель, К.К. Оганова и других.

Процедура медиации прочно утвердилась и успешно поддерживает деятельность полиции Германии, в частности, в городах с большим количеством мигрантов, социально неустойчивого населения с высокого уровня безработицы

и низким уровнем образования, что предъявляет особые требования к полиции. Сотрудники отделов полиции имеют большой объем работы, поэтому хронические ситуации, находящиеся на рассмотрении полиции, которые не разрешаются только при помощи полицейских средств, могут быть разработаны альтернативными средствами, а именно применением медиации. По справедливому утверждению исследователя Д.Е. Михель, «Закрепление положений о медиации в законодательных актах Германии¹ служит целям реформирования порядка разрешения споров и направлено на 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» [11, с. 52].

МЕТОДЫ.

В ходе проведения исследования, результаты которого представлены в данной статье, использован комплекс общенаучных и общелогических методов, которые подобраны в соответствии с отличительными чертами и особенностями исследования. Сравнительно-исторический анализ, ознакомление с историей вопроса позволило обогатить исследование дополнительными фактами и выделить причинно-следственные связи.

РЕЗУЛЬТАТЫ.

Медиация – это самостоятельный термин, вошедший в обиход несколько десятилетий назад, хотя с исторической точки зрения медиация упоминается уже в библейских текстах. Кроме того, этот метод улаживания споров издавна применялся в сельских общинах по большей части женщинами. Этимологически

1 „Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577). Geändert durch Art. 135 V v. 31.8.2015 I 1474. <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html> (abgerufen: 25.08.2024).

Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vom 21.07.2012. <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710014.html> (abgerufen: 25.08.2024).

„Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung vom 21. August 2016 (BGBl. I S. 1994), zuletzt geändert durch Art. 1 V v. 11.7.2023 I Nr. 185. <https://www.gesetze-im-internet.de/zmediatausbv/BJNR199400016.html> (abgerufen: 29.10.2024).

термин «медиация» происходит от латинского *medius, media, medium*, что дословно обозначает «посредник», «посреднический». В современном значении и применении медиация получила развитие в США в восьмидесятые годы 19-го столетия как один из способов альтернативного разрешения споров. Причиной этому послужили чрезмерная нагрузка на суды и стремление к демократизации общества посредством медиации. Наряду с медиацией к альтернативным процессам разрешения споров причислялись переговоры и подсудность третейскому суду. В 60-е и 70-е годы прошлого века процесс медиации успешно осуществлялся в США во многих сферах жизни. Во времена студенческих бунтов в Америке пришли к выводу, что судебные процессы стали слишком дорогими, и таким образом был найден более простой и наименее затратный метод разрешения конфликтов. Это альтернативный судебному процесс разрешения конфликта посредством оказания помощи в коммуникации и сотрудничестве. Дословно медиация означает посредничество, примирение сторон, компромиссное соглашение с учетом интересов сторон в результате улаживания спора. Медиация – это гибкое производство по урегулированию спора, в котором объективная третья сторона – медиатор, оказывает поддержку и помощь сторонам конфликта в поиске приемлемого решения проблемы. При этом речь идет не о том, чтобы медиатор выносил решение, стороны конфликта сами разрабатывают и принимают решение, приемлемое для обеих сторон. Условием для этого, разумеется, является открытость, готовность обоих участников конфликта к поиску совместного решения и акцептирование медиатора в качестве нейтрального лица. Таким образом, медиация способствует выработке неординарного внесудебного решения спора для сторон конфликта при участии одного или нескольких посредников. Медиация усиливает чувство ответственности, способствует развитию готовности к диалогу, способности к сотрудничеству, повышению собственной ответственности, самосовершенствованию, уверенности в своих силах, коммуникативных навыков, так как во главе угла стоят интересы обеих сторон.

Первое правомерное упоминание о медиации содержится в § 2 абзац 3 № 4 Закона об оказании внесудебных юридических услуг от 12 декабря 2007 г. (BGBl. I, стр. 2840), в который последняя поправка была внесена статьей 2 закона от 10 марта 2023 г. (BGBl. 2023 I, № 64)», 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 представителями их интересов; медиация и любая сопоставимая форма альтернативного урегулирования спора, при условии, что эти действия не предполагают внесения предложений по правовому регулированию спора сторон; доведение ориентированных на широкую общественность информации и обсуждения правовых вопросов и судебных дел в средствах массовой информации; разрешение правовых споров. Вернее сказать, под медиацией понимают процесс внесудебного разрешения разногласий всех участников конфликта при участии одного или нескольких медиаторов как независимых, нейтральных и сторонних лиц, обязанностью которых является установление рационального обмена мнениями и коммуникации между сторонами. Целью данного процесса является творческое рассмотрение взаимных интересов и урегулирование конфликта самими участниками.

Сферы применения медиации очень многогранны: дела в области семейного права (развод, установление опеки), гражданского права (права соседей, аренда, потребительское право), наследственного права, трудового права, споры между врачами и пациентами, школьные конфликты, внутриорганизационные конфликты, внесудебное примирительное урегулирование конфликта между

2 "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. www.gesetze-im-internet.de/rdg/RDG.pdf (Дата обращения: 21.07.2024).

преступником и жертвой. Для обеспечения эффективности медиативного процесса необходимы опытные медиаторы из числа психологов, юристов, педагогов, теологов и социологов.

Сотрудники полиции несут профессиональную ответственность за управление конфликтами в обществе, однако, конфликты внутри полицейских подразделений возникают также часто, как и в других организациях и являются также частью повседневной жизни полицейских. Как правило это конфликты между коллегами, между руководством и сотрудниками полиции, «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» [12, 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 снижается. Это часто приводит к напряженности в коллективе, проявлению агрессивности, отсутствию толерантности и взаимоуважения в деловых отношениях, увольнениям со службы и даже к таким заболеваниям, как синдром профессионального выгорания. По этой причине 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 профессиональным навыком. Способность сотрудников полиции соответствовать этим требованиям зависит наряду с прочими факторами также от их индивидуальных условий труда. Увлеченность профессией, целеустремленность и осознание своей роли в обеспечении эффективности служебной деятельности коллектива нуждаются в наличии функционирующего

внутри полицейской организации культуры общения. Конфликты с коллегами или руководством, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, ощущение себя не полноправной личностью, а лишь частью безликой массы оказывают негативное эмоциональное воздействие на отдельно взятого сотрудника полиции, на выполнение повседневных служебных обязанностей, контакты с гражданами и, собственно, на функционирование всей полицейской организации. Поэтому прозрачные методы принятия решений, кооперативный стиль руководства и социальные компетенции получают все большее значение для создания чувства сопричастности у каждого сотрудника. Конфликты и их разрешение касаются каждого сотрудника, поэтому не только руководители, хотя они в наибольшей степени, но и все сотрудники должны обладать способностями и навыками распознавать и конструктивно решать конфликты.

Безусловно, руководителю служебного подразделения отводится важнейшая роль в деэскалации, управлении и эффективном разрешении межличностных конфликтов, поскольку «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» [13, с. 151]. «Конфликт в деятельности сотрудников ОВД носит деятельностно-профессиональный характер, т.е. связан с особенностями выполняемых профессиональных задач» [14, с. 77]. Следовательно, от интеллектуального уровня руководителя, его способностей поддерживать благоприятный социально-психологический климат в организации, выявлять и воздействовать на причины зависит конструктивное управление конфликтами. Не менее важным является владение не только руководителями, но и всеми сотрудниками полиции основами социальной психологии, педагогическими методами успешного управления конфликтами, медиативными навыками для принятия компромиссных решений, достижения здорового микроклимата и снижения конфликтности в коллективе. Однако многие конфликты не получают эффективного разрешения с использованием

традиционных методов, и многие руководители до сих пор не практикуют скоординированное управление конфликтами. Конфликты часто «замалчиваются», а решения зачастую не основаны на интересах участвующих сторон.

В решении данных задач целесообразно использовать положительный опыт полицейских организаций Германии, которые на протяжении десятков лет реализуют возможности медиации как нового и современного подхода к разрешению споров и конфликтов с соблюдением основных ее условий: добровольности, конфиденциальности, гибкости, отсутствию коррупционных рисков, нейтральности. Однако разрешение конфликтов внутри полицейского подразделения на основе применения медиативных моделей и сегодня все еще вызывает очевидное скептическое отношение, так как при этом не учитывается как эмпирический опыт личного состава подразделения, так и результаты внутриорганизационных проверок. По мнению исследователей К.Н. Лобанова и К.С. Колесникова, «медиация на службе полиции – явление пока еще новое и не всегда осмысленное должным образом» [15, с. 32].

Около двадцати лет назад в полиции Германии было положено начало созданию системы управления внутренними конфликтами. Согласно исследованиям, существенная доля рабочего времени руководящего состава полиции и сотрудников немецких предприятий затрачивается на улаживание конфликтов. Управленческие кадры считают, что причиной 34% конфликтов являются межличностные проблемы; нарушение режима рабочего времени выступает причиной 15 % конфликтов [16]. Наряду с существующими практиками улаживания конфликтов стала применяться медиация, то есть посредничество как относительно новый метод разрешения конфликтов. Медиацию не следует рассматривать как универсальный подход к разрешению конфликтов. Он также не может и не имеет целью заменять необходимые модели разрешения конфликтов, такие как процедуры юридических споров. Но посредничество служит дополнительным профессиональным элементом к существующим стратегиям действий при разрешении конфликтов. Современная полиция должна располагать

необходимыми инструментами, чтобы иметь возможность самостоятельно и эффективно решать внутренние проблемы. С этой точки зрения медиация оправдывает себя в равной мере как для отдельно взятого человека, так и для полицейской организации. Практически все земельные полиции Германии осознали этот потенциал много лет назад и прочно интегрировали медиацию в свои организации как неотъемлемую часть внутреннего полицейского управления конфликтами. Примером тому может служить развитие системы управления конфликтами в полиции федеральной земли Баден-Вюртемберг, в которой уже несколько десятилетий назад создана система консультирования по вопросам разрешения конфликтов. Сегодня в полиции всех федеральных земель работают консультанты по конфликтам и функционируют координационные центры по урегулированию конфликтов и кризисному менеджменту. В дополнение к существующим способам оказания содействия при решении спорных ситуаций со стороны полицейских капелланов, психологов, полицейских врачей и представителей персонала полиция подготовила множество консультантов по конфликтным ситуациям, состоящих в штате или занятых неполный рабочий день в полицейских участках и учебных заведениях. В каждом полицейском подразделении работают штатные консультанты по конфликтам, за деятельностью которых осуществляется регулярный надзор в соответствии с Административным регламентом министерства внутренних дел по рассмотрению конфликтов, консультационной работе по профилактике кризисов в полиции. В рамках повышения квалификации медиаторов регулярно проводятся семинары продолжительностью от двух дней до двух недель. В дополнение к этому созданы группы модераторов по разрешению конфликтов из числа сотрудников старшего начальствующего состава полиции, прошедших специальную подготовку, которые занимаются разрешением наиболее сложных конфликтов. Широкое распространение получает информация для сотрудников полиции с предложениями услуг медиаторов в решении конфликтов посредством распространения листовок, брошюр, официальных писем руководителям

подразделений и т.д. Как признают авторы исследований, «на волне энтузиазма, больших ожиданий и личных стараний посредников медиация уже давно перешагнула порог от эксперимента к вполне пригодной стратегии комфортного разрешения конфликтов в полиции» [9, с. 3].

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

Таким образом, можно сделать вывод, что успешное посредничество способствует развитию новой культуры разрешения конфликтов. Медиация как способ улаживания конфликтов 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 разрешения конфликтов во всех сферах жизни: в партнерских и семейных конфликтах, конфликтах в трудовых коллективах. Основная характеристика медиации заключается в том, что ее участники пытаются найти решение под свою ответственность и добровольно. Все этапы медиации подчиняются пяти принципам: нейтральность, личная ответственность, добровольность, информированность и конфиденциальность, которых медиатор должен постоянно придерживаться [4]. Медиатор поддерживает стороны, не имея никаких полномочий по принятию решений. В ходе медиации, как и в переговорах, стороны имеют свободу решать, заключать ли соглашение или расторгнуть соглашение. Медиаторы несут ответственность за контроль процесса разрешения конфликта и поиск возможных решений. Медиация возникла на основе исследований в области переговоров

и означает посредничество, медиатор поддерживает переговоры между сторонами. В отличие от судьи или арбитра, медиатор не имеет полномочий навязывать сторонам решение. Исследователи П.Н. Бирюков и А.В. Пронин отмечают, что «роль медиатора может быть сведена к модерированию и улучшению коммуникации между сторонами» [17, с. 13]. Скорее, результат медиации определяется сторонами, которые действуют независимо и добровольно. Стороны свободны в принятии решений по переговорам.

Заключение.

В настоящее время медиация утвердилась и успешно интегрирована в деятельность полиции Германии как альтернативная стратегия разрешения конфликтов в служебном подразделении, в пользу и эффективности которой нет сомнений. Однако, она все еще представляет собой новую, непредсказуемую и широкую тему, требующую тщательного научного исследования по причине отсутствия единой догматики, теоретических концептов, определений ключевых стандартов, этапов и качества процедур; создания базы справочной информации для специалистов и лиц, интересующихся медиацией; результатов анализа и обобщения практического опыта проведения медиативных процедур; научных разработок, касающихся правовых, коммуникационных, психологических и социологических аспектов медиации. Тем не менее, целесообразно использовать зарубежный опыт применения медиативных практик для несудебного разрешения межличностных внутренних конфликтов в российской полиции, как справедливо считают исследователи Х. Кури и О.Ю. Ильченко, «поскольку медиация является плодотворным и позитивным методом, способствующим снижению конфликтов в обществе, требует меньше времени и стоит дешевле, чем классические процедуры [18, с. 127].

Поддержание благоприятного социально-психологического климата в полицейском подразделении, способность успешно урегулировать межличностные конфликты и споры, владение навыками применения медиативных техник для достижения социального согласия в коллективе являются важными

факторами обеспечения эффективности правоохранительной и правоприменительной деятельности сотрудников полиции. В ходе профессиональной подготовки для формирования и развития навыков конфликтологической компетенции рационально приобретение сотрудниками полиции информационной осведомленности о медиации, возможностях медиативного подхода к решению возникающих внутренних конфликтов в полиции, знаний и умений применения медиативных инструментов, которые они смогут применить не только при налаживании межличностных отношений в служебном коллективе, но и в непосредственной профессиональной деятельности.

Современная полиция должна располагать необходимыми инструментами, чтобы иметь возможность самостоятельно и эффективно решать внутренние проблемы. С этой точки зрения медиация оправдывает себя в равной мере применительно как к отдельно взятому сотруднику, так к полицейской организации в целом.

Таким образом, целесообразно сделать вывод о необходимости приобретения сотрудниками органов внутренних дел информационной осведомленности о сущности и функциях медиации, медиативных подходов к решению возникающих внутренних конфликтов в подразделении. Важно формировать получения навыков применения медиативных инструментов обучающимися образовательных организаций МВД России, которые выпускники смогут применить не только при налаживании межличностных отношений в коллективе, но и в непосредственной профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Гайнуллина, А. В. Формирование конфликтной компетентности сотрудников ОВД в процессе профессиональной деятельности / А. В. Гайнуллина // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 2. – С. 282-287. – DOI 10.24411/2073-0454-2019-10119. – EDN ZKXCPB.

2. Возженикова, О. С. Формирование конфликтологической компетентности у сотрудника полиции / О. С. Возженикова // Научно-методический электронный

журнал "Концепт". – 2017. – № Т31. – С. 1536-1540. – URL: <http://e-konzept.ru/2017/970322.htm>.

3. Paul Senghaus (Hrsg.) Mediation und Polizei. Rothenburg/OL: Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), 2010. S. 186.

4. К. Schlieffen: Mediation, Version 08.06.2022, 09:10 Uhr, in: Staatslexikon online, URL: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Mediation> (abgerufen: 29.10.2024)

5. Katharina Gräfin v. Schlieffen: Berufsbild Nediator: In jedem Ende liegt ein neuer Anfang, in: MEDIATOR: Mediation für Wissenschaft und Praxis- Hagen: Hagerer Wissenschaftsverlag. Hrsg. von Prof. Dr. Katharina Gräfin v. Schlieffen. Schlieffen. https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/receive/mir_mods_00000518# (abgerufen: 28.10.2024)

6. Haft F., Schlieffen K. Handbuch Mediation. 3., vollständig neubearbeitende Auflage. München. 2016. www.beck.de.

7. Mediation braucht Standards, aber keine universellen, in: Erwägen, Wissen, Ethik. Benseler, Frank / Blanck, Bettina / Keil, Reinhard / Loh, Werner (Hrsg.), Jg. 20/2009 Heft 4, S. 571.

8. Alexander Segura Mediation in der Polizei – was soll man damit? Deutsche Polizei. № 6 Juni. 2010. S. 13.

9. Chancen der Mediation als Verfahren zur Konfliktlösung innerhalb der Polizei / Medium: Taschenbuch /Autor: Nicole Klappert. – 3. Auflage. 2009. Seiten 96.

10. Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation) Paperback – Berliner Wissenschafts-Verlag 27. Auflage. 2014. Seiten 384.

11. Михель Д. Е. Развитие медиации в Германии как социального и правового института / Северо-Кавказский юридический вестник, 2018, № 4. С. 50-58.

12. Павликова, Л. А. Анализ причин конфликтного взаимодействия сотрудников полиции / Л. А. Павликова, О. С. Возженикова // Гуманитарный научный вестник. – 2020. – № 12. – С. 144-150. – DOI 10.5281/zenodo.4435050. – EDN NTVTFG.

13. Джантеев, Т. Х. Роль руководителя органов внутренних дел в разрешении конфликтов / Т. Х. Джантеев // Академическая мысль. – 2020. – № 3(12). – С. 150-152. – EDN YYINRJ.

14. Семченко, А. С. Педагогические аспекты управления профессиональными конфликтами в деятельности руководителя территориального органа МВД России / А. С. Семченко // Прикладная психология и педагогика. – 2019. – Т. 4, № 4. – С. 77-87. – DOI 10.12737/2500-0543-2019-24-34. – EDN WPIYWD.

15. Лобанов, К. Н. Медиация в деятельности органов внутренних дел: некоторые аспекты теории и практики / К. Н. Лобанов, К. С. Колесник // Вестник Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина. – 2020. – № 2. – С. 27-32. – EDN ZSPHYC.

16. Segura Alexander Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation). Berliner Wissenschaft Verlag. ISBN-10: 3830534035. ISBN-13: 978-38305334037. 2014. 384 S.

17. Бирюков, П. Н. Об институте медиации в Германии / П. Н. Бирюков, А. В. Пронин // Российский судья. – 2015. – № 2. – С. 12-14. – EDN TILPBZ.

18. Кури Х. Медиация и восстановительное правосудие как современные тенденции уголовного процесса: российский и зарубежный опыт / Х. Кури, О. Ю. Ильченко // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. – 2015. – Т. 9. № 1. – С. 120-129.

BIBLIOGRAPHY

1. Gajnullina, A. V. Formirovanie konfliktnoj kompetentnosti sotrudnikov OVD v processe professional`noj deyatel`nosti / A. V. Gajnullina // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. – 2019. – № 2. – S. 282-287. – DOI 10.24411/2073-0454-2019-10119. – EDN ZKXCPB.

2. Vozzhenikova, O. S. Formirovanie konfliktologicheskoy kompetentnosti u sotrudnika policii / O. S. Vozzhenikova // Nauchno-metodicheskij e`lektronny`j zhurnal "Koncept". – 2017. – № Т31. – S. 1536-1540. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970322.htm>.

3. Paul Senghaus (Hrsg.) Mediation und Polizei. Rothenburg/OL: Hochschule der Sächsischen Polizei (FH), 2010. S. 186.

4. K. Schlieffen: Mediation, Version 08.06.2022, 09:10 Uhr, in: Staatslexikon online, URL: <https://www.staatslexikon-online.de/Lexikon/Mediation> (abgerufen: 29.10.2024)

5. Katharina Gräfin v. Schlieffen: Berufsbild Nediator: In jedem Ende liegt ein neuer Anfang, in: MEDIATOR: Mediation für Wissenschaft und Praxis- Hagen: Hagerer Wissenschaftsverlag. Hrsg. von Prof. Dr. Katharina Gräfin v. Schlieffen. Schlieffen. https://ub-deposit.fernuni-hagen.de/receive/mir_mods_00000518# (abgerufen: 28.10.2024)

6. Haft F., Schlieffen K. Handbuch Mediation. 3., vollständig neubearbeitende Auflage. München. 2016. www.beck.de.

7. Mediation braucht Standards, aber keine universellen, in: Erwägen, Wissen, Ethik. Benseler, Frank / Blanck, Bettina / Keil, Reinhard / Loh, Werner (Hrsg.), Jg. 20/2009 Heft 4, S. 571.

8. Alexander Segura Mediation in der Polizei – was soll man damit? Deutsche Polizei. № 6 Juni. 2010. S. 13.

9. Chancen der Mediation als Verfahren zur Konfliktlösung innerhalb der Polizei / Medium: Taschenbuch /Autor: Nicole Klappert. – 3. Auflage. 2009. Seiten 96.

10. Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation) Paperback – Berliner Wissenschafts-Verlag 27. Auflage. 2014. Seiten 384.

11. Mixel` D. E. Razvitie mediicii v Germanii kak social`nogo i pravovogo instituta / Severo-Kavkazskij juridicheskij vestnik, 2018, № 4. S. 50-58.

12. Pavlikova, L. A. Analiz prichin konfliktного vzaimodejstviya sotrudnikov policii / L. A. Pavlikova, O. S. Vozzhenikova // Gumanitarny`j nauchny`j vestnik. – 2020. – № 12. – S. 144-150. – DOI 10.5281/zenodo.4435050. – EDN NTVTFG.

13. Dzhanteev, T. X. Rol` rukovoditelya organov vnutrennix del v razreshenii konfliktov / T. X. Dzhanteev // Akademicheskaya my`sl`. – 2020. – № 3(12). – S. 150-152. – EDN YYINRJ.

14. Semchenko, A. S. Pedagogicheskie aspekty` upravleniya professional`ny`mi konfliktami v deyatel`nosti rukovoditelya territorial`nogo organa MVD Rossii / A. S. Semchenko // Prikladnaya psixologiya i pedagogika. – 2019. – T. 4, № 4. – S. 77-87. – DOI 10.12737/2500-0543-2019-24-34. – EDN WPIYWD.

15. Lobanov, K. N. Mediatsiya v deyatel`nosti organov vnutrennix del: nekotory`e aspekty` teorii i praktiki / K. N. Lobanov, K. S. Kolesnik // Vestnik Belgorodskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii imeni I.D. Putilina. – 2020. – № 2. – S. 27-32. – EDN ZSPHYC.

16. Segura Alexander Mediation in der Polizei: Konflikt in der Kooperation (Schriften zur Mediation). Berliner Wissenschaft Verlag. ISBN-10: 3830534035. ISBN-13: 978-38305334037. 2014. 384 S.

17. Biryukov, P. N. Ob institute mediatsii v Germanii / P. N. Biryukov, A. V. Pronin // Rossijskij sud`ya. – 2015. – № 2. – S. 12-14. – EDN TILPBZ.

18. Kuri X. Mediatsiya i vosstanovitel`noe pravosudie kak sovremenny`e tendencii ugolovnogo processa: rossijskij i zarubezhny`j opyt / X. Kuri, O. Yu. Il`chenko // Kriminologicheskij zhurnal Bajkal`skogo gosudarstvennogo universiteta e`konomiki i prava. – 2015. – T. 9. № 1. – S. 120-129.

Liudmila Stanislavovna Kravchuk

without a degree, associate professor

ORCID 0000-0001-9590-355X

krawtschuk@mail.ru

Belgorod Law Institute of the MIA named after I.D. Putilin

308024 Belgorod, st. Gorky, 71

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 service unit, 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 team. The following factors also contribute to maintaining a healthy climate in the unit: 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 sense, the positive experience of using mediation in resolving internal conflicts in structural units of the police is interesting, which has been actively used for several decades in the Federal Republic of Germany. But despite the fact that mediation methods and techniques today do not have sufficient scientific justification, require the development of standard models of application, modern understanding and expansion in an intercultural perspective. The author 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. The study used a set of general scientific and empirical methods of cognition.

Results. The history of the emergence of mediation as an alternative method of extrajudicial conflict resolution is described; the causes of conflicts in the police department are considered; foreign experience in using mediation in conflict management of the modern police is studied, as one of the effective strategies for resolving conflicts and establishing tolerant relations, focusing on human interests. The materials of the article can be used for further research and the development of a standard model of mediation and development in the educational context.

Представленный материал ранее нигде не публиковался и в настоящее время не находится на рассмотрении на предмет публикации в других изданиях. Заявляю об отсутствии конфликта интересов, связанного с публикацией данной статьи в журнале “Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России”. Разрешаю размещение полнотекстовой версии статьи, а также её частей в открытом доступе в сети Интернет, а также на официальных каналах журнала в социальных сетях. При создании статьи не использовались возможности искусственного интеллекта.

11 ноября 2024 г.



Л.С. Кравчук