

УДК: 347.9

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК МЕТОДУ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПРАВОВОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ

Краєва О.В., 2 курс

Науковий керівник: Нестеренко О.М., викл.

Таврійський державний агротехнологічний університет

Постановка проблеми. Питання вирішення конфліктів між населенням завжди є актуальним, саме тому має сенс постійно удосконалювати методи їх розв'язання. В останні роки доволі велика кількість країн світу, наприклад США, Бельгія, Фінляндія, Великобританія, Німеччина та інші країни Європи, почали звертатися до медіації.

В Україну цей метод вирішення суперечок на правовому рівні прийшов значно пізніше і пройшов складний шлях розвитку, який ще не завершено. Розвиток медіації був призупинений низкою взаємопов'язаних перешкод і проблем різного характеру, які повинні бути подолані шляхом зусиль держави і суспільства. Саме тому вона поки не набула поширення.

Аналіз останніх даних. Медіація на території України є новим явищем, яке розвивається повільними темпами, і цьому передують низка причин, таких як: низька правова культура населення; низький рівень довіри до даної послуги; недостатня поінформованість суспільства про медіацію; позиції сторін, які не бажають іти на компроміс.; специфіка національного правосуддя; відсутність належної фінансової підтримки; відсутність спеціалізованого законодавства.

Як варіанти шляхів вирішення цих проблем було запропоновано: проведення правової освіти та виховання населення з метою підвищення рівня правової культури; підвищення рівня довіри до послуги шляхом доведення до відома суспільства інформації про переваги медіації та її успішність порівняно з іншими способами вирішення спорів; активна інформаційна політика; розширення завдань міжнародних проектів із впровадження медіації в Україні; запровадження державного фінансування програм проведення медіації; поширення серед юристів знань та практичних навичок про медіацію; прийняття спеціального закону про медіацію.[1]

У деяких указах президента наголошувалось на необхідності розвитку альтернативних способів врегулювання конфліктів, зокрема в Указі Президента України «Про концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів» від 10.05.2006 р. № 361/2006, серед інших положень передбачено необхідність розвитку альтернативних (позасудових) способів врегулювання спорів, а також створення умов для стимулювання дешевших і менш формалізованих способів їх врегулювання, необхідність інформування громадськості про переваги таких способів захисту прав порівняно із судовим механізмом, також зазначено, що звернення до суду бажано використовувати як винятковий спосіб врегулювання юридичного спору.

Також звертається увага на необхідність впровадження медіації як ефективного засобу добровільного примирення потерпілого та правопорушника серед неповнолітніх в Указі Президента «Про Концепцію розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні» від 24.05.2011 р. № 597/2011.[2]

Якщо говорити про практичну роботу законодавця у створенні регуляторної бази, то історично перша згадка про медіацію в чинному законодавстві з'явилася у Законі України «Про безоплатну правову допомогу» (ст. ст. 2, 7) від 02.06.2011 р. №3460-VI, де медіація увійшла до визначеного переліку правових послуг.[3]

Після 2014 року почали впроваджуватися серйозні зміни у сфері медіації і вона, як процедура вирішення суперечок, з'явилась у текстах нових процесуальних кодексів.

Мета статті полягає в дослідженні медіації як явища в Україні, розкриття проблем її впровадження, а також розгляду подальших перспектив щодо ефективності врегулювання конфліктів за допомогою медіації.

Основні матеріали дослідження. Поняття «медіація» відповідно до проекту Закону України «про медіацію», зареєстрованому у парламенті №3665 від 17.12.2015, медіація – альтернативний (позасудовий) метод вирішення спорів, за допомогою якого дві або більше сторони спору намагаються в рамках структурованого процесу за участі медіатора досягти згоди для вирішення їх спору. На даний момент цей закон прийнято на першому читанні 03.11.2016 і зараз він готується на друге читання.

У статті 3 І-го розділу проекту Закону «про медіацію» визначається сфера застосування закону, тобто медіація може застосовуватися у будь-яких конфліктах (цивільних, сімейних, трудових та ін.), дія цього Закону поширюється на конфлікти резидентів, так і за участю нерезидентів, якщо процедура медіації проводиться на території України.

Участь у медіації є добровільною і будь-який тиск є забороненим, організація процесу медіації повністю залежить від конфлікуючих сторін, що безсумнівно є перевагою, оскільки вони мають право припинити його в будь-який час.

Також законом передбачено, що медіатор самостійно обирається обома сторонами, ці ж сторони визначають обговорювані питання стосовно їх спору та процедури. Дуже важливим моментом є те, що остаточні рішення приймаються виключно сторонами медіації.

Особливу увагу треба приділити статтям 7 і 8 II-го розділу щодо «процесу медіації», в яких визначається роль медіатора у всьому процесі. Медіатор не повинен залежати від сторін, державних органів та інших осіб, будь-яке втручання у його діяльність є забороненим. Медіатором зокрема не може бути законний представник певної сторони. Ця особа обов'язково повинна бути нейтральною, аби при проведенні процедури використовувати неупереджений підхід і враховувати всі обставини. Також до повноважень медіатора не припадає право остаточного визначення спору між сторонами медіації.

Що стосується результатів медіації, то домовленості можуть бути викладені письмово в договорі або оформлюватися угодою чи іншим документом відповідно до вимог чинного законодавства. Цей договір або угода обов'язкові до виконання для обох сторін, а у разі невиконання умов однією стороною інша має право звернутися до суду.[4]

Висновки. Медіація має відсутнє значення для врегулювання спорів і стає одним з найпопулярніших форм вирішення конфліктів. Вона починає набувати поширення навіть в Україні. На території України вже діють центри та організації медіації, зокрема Національна Асоціація Медіації України, Український Центр Медіації, центри навчання і надання послуг з медіації працюють у Києві, Одесі, Львові, Харкові, Вінниці, Маріуполі та інших містах України.

Впровадження медіації може забезпечити економічно ефективно позасудове вирішення спорів різного характеру. Оплачувати процес медіації є значно дешевшим, ніж судовий процес – це дуже важливий аргумент у сторону запровадження інституту медіації. Також домовленостей, досягнутих шляхом медіації, обидві сторони будуть дотримуватися добровільно і вірогідність збереження стабільних або нейтральних стосунків між сторонами є більшою, аніж у результаті судового процесу.

Список використаних джерел:

1. Ясиновський І. Г. Проблеми впровадження та проведення медіації в Україні [Електронний ресурс] / І. Г. Ясиновський. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/3250/%D0%AF%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20APP_55-31.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

2. Яковець І. Перспективи впровадження інституту медіації в Україні. [Електронний ресурс] / Ігор Яковець // Правовий тиждень. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://legalweekly.com.ua/index.php?id=16061&show=news&newsid=122935>.
3. Закон України, стаття 2,7 «Про безоплатну правову допомогу». [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/file/3460-17>
4. Проект Закону України «Про медіацію». [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3665&skl=9

УДК: 658.14(477)

СУЧАСНИЙ УПРАВЛІНЕЦЬ: ХТО ВІН?

Лупандіна Галина, 1 курс

Науковий керівник: Ортіна Г. В., д.н.держ.упр., доц.

Таврійський державний агротехнологічний університет

Постановка проблеми. Щоб запобігти можливим негативним наслідкам через невиважені дії того чи іншого керівника соціально-економічної системи будь-якого рівня, розробляються і втілюються в практику відповідні правила і вимоги.

Мета статті. Полягає у визначенні основних якостей та навичок, якими повинен володіти сучасний управлінець (керівник).

Виклад основного матеріалу. Термін «етика управління» визначає собою культуру життя і співпраці з людьми, така організація людських колективів, за якої кожен може творчо, максимально самовіддано виконувати посильну справу [1].

На сьогодні існує достатня кількість так званих «моделей» керівника, розроблених спеціалістами, які включають відповідні професійні та морально-особистісні вимоги. При цьому кожна така модель створювалася на основі практики. Їх суть полягає в тому, що виділяються основні риси, вимоги, якими повинен володіти сьогоднішній керівник, менеджер: організаторсько-ділові риси, професійні, особистісні якості, риси характеру.

Моделі керівника є основою професіограм на штатні посади, на всі конкретні керівні посади з урахуванням особливостей діяльності даної організації, фірми, підприємства.

Так, модель керівника, запропонована В.М. Шепелем, включає три блоки якостей керівника [3]:

- загальні якості (високий рівень інтелекту, фундаментальні знання, достатній досвід);
- конкретні якості (ідейно-моральні: світогляд, культура, мотивація; науково-професійні: знання, досвід, компетенція; організаційні якості: уміння добирати і розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати контроль; психофізичні якості: добре здоров'я, схильність до системного мислення, тренувана пам'ять тощо);
- специфічні особистісно-ділові якості (комунікабельність, емпатичність, стресостійкість, красномовство тощо).

Р. Л. Кричевський виділяє такі якості сучасного керівника:

- високий професіоналізм. Це є основою формування і підтримання авторитету керівника;
- відповідальність і надійність. Дефіцит цих якостей ми постійно відчуваємо в нашому повсякденному житті;
- упевненість у собі, уміння впливати на своїх підлеглих. Успіх управлінської діяльності багато в чому визначається саме цією рисою, тому що, по-перше, у важкій ситуації можна поклатися на такого керівника; по-друге, упевненість керівника передається підлеглим, і вони діють відповідним чином; і, по-третє, це важливо при контактах з іншими керівниками;
- самостійність. Керівник повинен мати свою позицію, свою особисту точку зору на ті чи інші проблеми і підтримувати таку самостійність у підлеглих;