



Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Wroclaw University of Economics and Business (Польща)
Bialystok University of Technology (Польща)
Ghent University (Бельгія)
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)
UNIVERSITY ISMA (Латвійська республіка)
VARNA FREE UNIVERSITY «CHERNORIZETS HRABAR» (Болгарія)
Академія праці, соціальних відносин та туризму
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Національний технічний університет «Дніпропетровська політехніка»
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

**Матеріали XII Міжнародної
науково-практичної Інтернет-конференції
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ**

24 квітня 2025 року



Полтава – 2025

4. Слома В. Медіація як спосіб вирішення цивільно-правових спорів. Актуальні проблеми правознавства. 2023. № 3. С. 89–93. URL: <https://doi.org/10.35774/app2023.04.089> (дата звернення: 14.04.2025).

*Бондаренко Катерина Сергіївна,
асистент кафедри публічного управління, адміністрування та
права Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»,
Іващенко Анна Романівна
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
Національного університету «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»*

МЕДІАЦІЯ У ВИРІШЕННІ КОНФЛІКТІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Конфлікти є невід'ємною та вагомою частиною суспільного життя та його рушійних сил. Управлінці чи не щоденно мають справу з проблемою загострення стосунків між працівниками, що зумовлене різними факторами. Існує багато підходів щодо їх вирішення, серед яких важливе місце посідає відносно новий, але досить популярний — медіація.

Медіація допомагає вирішити конфлікт тоді, коли сторони спору не в змозі вести продуктивний діалог. Конфліктологія розглядає медіацію як цілеспрямоване втручання, яке спочатку послаблює конфлікт, а потім створює підґрунтя для прийняття рішень і вирішення проблеми [1, с. 21].

Виділяють багато визначень поняття «медіація», однак єдиного загальноприйнятого визначення, що охоплювало б всі аспекти та моделі, немає. Закон України «Про медіацію» містить таке трактування медіації у статті 1: «медіація - позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [3]. Таким чином, медіація як метод вирішення конфлікту передбачає залучення незалежної та неупередженої третьої особи-медіатора, що виступає посередником та рівно підтримуючи кожну зі сторін, допомагає у розв'язанні конфліктної ситуації. З погляду людських взаємин «свіжий погляд збоку» дозволяє розглядати ситуацію у різних напрямках та шукати компроміси.

Впровадження медіації потребує дотримання кількох принципів, що сформувались на основі досвіду застосування медіації у різних державах та врахуванні особливостей народів і їхніх менталітетів. Серед основних можна виділити: відповідність правовим засадам та соціальним реаліям суспільства, максимальна реалізація можливостей

саморегулювання медіаторської діяльності, спираючись на виважене законодавче регулювання. Дослідники виділяють й інші принципи, зокрема, Р. Чарлтон виділяє п'ять: конфіденційність, добровільність, уповноваження сторін спору, нейтральність медіатора, індивідуальне рішення [2, с. 143-145].

Якщо розглядати принципи крізь призму управління організацією, то важливо враховувати також організаційну культуру як характерну ознаку організації. Іншими словами, варто пам'ятати про традиції, норми поведінки, символи і все те, що відрізняє дану організацію від інших. Це можуть бути стратегія, місія, цінності, взаємини, почуття тощо. Іншою ознакою є готовність підлеглих до впровадження медіації для вирішення конфліктів. Працівники мають бути охочими та готовими для успішності такої практики. Водночас управлінець як лідер та натхненник повинен різними шляхами підготувати та налаштувати підлеглих, щоб забезпечити вдалу адаптацію.

Керівник має зробити процес використання медіації як засобу вирішення конфліктів послідовним з виконанням основних функцій управління, а саме: планування, організація, мотивація, контроль та координація. Якщо розглядати більш детально, то при плануванні потрібно окреслити проблему, визначити сторони конфлікту, обрати медіатора. Організація як функція управління спрямована на створення умов, у конфліктній ситуації це може виражатися у пошуку варіантів вирішення проблеми з урахуванням інтересів сторін. Функція мотивації знаходить своє відображення у спонуканні себе та інших активно діяти задля досягнення мети. Контроль є необхідним для регулювання процесу та визначення співвідношення між реально досягнутим та запланованим. Функція координації відіграє роль об'єднуючого чинника всіх етапів, забезпечуючи узгодженість всіх елементів та етапів.

У контексті погляду на організацію завжди є потреба визначення ефективності впровадження рішень, тому важливо, щоб медіація як засіб вирішення конфліктів була виправданою з погляду на масштаби та ресурсозабезпеченість.

Медіація як засіб врегулювання конфліктів допомагає уникати загострення конфліктів, тобто сприяє збереженню взаємин. Завдяки можливості індивідуального підходу до кожної конкретної ситуації медіація є гнучким методом, вона забезпечує рівність сторін та конфіденційність.

Отже, медіація є ефективним інструментом у вирішенні конфліктів в організації, адже має чимало переваг, які не є характерними для інших способів вирішення спорів. Проте варто враховувати, що при її впровадженні важливо дотримуватися певних принципів та брати до уваги унікальні ознаки кожної з організацій. Управлінець повинен підходити відповідально та послідовно до даного процесу.

Література:

1. Бондаренко К. Психологічні та юридичні особливості запровадження процедури медіації. Актуальні проблеми держави і права.

2024. № 104. С. 17–22. URL: <https://doi.org/10.32782/apdp.v104.2024.3> (дата звернення: 12.03.2025).

2. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні: теорія та практика : монографія. Київ : Ін-т законодавства Верхов. Ради України., 2018. 276 с. URL: <https://doi.org/10.31617/m.knute.2018-1155> (дата звернення: 12.03.2025).

3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 12.03.2025).

Бондаренко Катерина Сергіївна

асистент кафедри публічного управління, адміністрування та права Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,

Калюжна Ліна Марківна

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право», Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка

ГАРАНТІЙНИЙ ПЛАТІЖ У ДОГОВІРНОМУ РЕГУЛЮВАННІ: ВИКЛИКИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Гарантійний платіж у цивільному праві України дедалі частіше використовується як непойменований спосіб забезпечення виконання зобов'язань. Цей механізм дозволяє кредитору отримати наперед визначену суму коштів від боржника, яка у разі порушення основного зобов'язання підлягає зарахуванню в рахунок його виконання або покриття збитків. На відміну від завдатку чи неустойки, гарантійний платіж не є санкцією, а виконує виключно забезпечувальну функцію, що створює додаткові правові гарантії для кредитора у випадку невиконання чи неналежного виконання зобов'язання боржником [1, с. 226].

Законодавчого закріплення гарантійний платіж в Україні наразі не має, що створює певні правові ризики для сторін. І все ж у правозастосовній практиці така конструкція активно використовується, зокрема, у сфері орендних відносин. Так у Німеччині, Франції, Польщі – здебільшого для оренди, в США та Казахстані – ширше, у будь-яких грошових зобов'язаннях [1, с. 226–230]. Гарантійний платіж фактично створює додатковий резерв, за рахунок якого орендодавець у разі порушення основного зобов'язання орендарем може задовольнити свої вимоги. Метою гарантійного платежу виступає забезпечення прав орендодавця у випадку порушення орендарем своїх зобов'язань, а саме сплати грошової суми.

Ризики, пов'язані з укладенням договорів із гарантійним платежем, полягають передусім у відсутності чіткого регулювання порядку повернення коштів, способу їх зберігання, а також в ймовірності ви-