

О социально-психологическом аспекте медиации

About Socio-Psychological Aspect of the Mediation

Получено: 15.06.2020 / Одобрено: 09.08.2020 / Опубликовано: 25.09.2020

Удавихина У.А.

Аспирант факультета психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», Россия, 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9, e-mail: uludav@gmail.com

Научный руководитель:

Гуриева С.Д.

Д-р психол. наук, профессор, заведующая кафедрой социальной психологии факультета психологии, ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», Россия, 199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9, e-mail: gurievasv@gmail.com

Udavikhina U.A.

Postgraduate Student, Faculty of Psychology, St. Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., 199034, St. Petersburg, Russia, e-mail: uludav@gmail.com

Scientific Advisor:

Gurieva S.D.

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of Social Psychology Department, Faculty of Psychology, Saint Petersburg State University, 7/9, Universitetskaya nab., 199034, St. Petersburg, Russia, e-mail: gurievasv@gmail.com

Аннотация. В научной литературе преобладает определение медиации как процесса или процедуры. Рассмотрение социально-психологического аспекта медиации редко встречается в трудах зарубежных и отечественных исследователей. Была выдвинута гипотеза о существовании социально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора, проявляющихся в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. В исследовании приняли участие 198 человек, из них 98 медиаторов и 100 клиентов, обращавшихся к услугам медиатора. Измерялись личностные профили социальных ориентаций, использование медиативных подходов, переговорный стиль в медиации, уровень субъективной успешности профессиональной деятельности медиатора. Обработка данных: частотный анализ, корреляционный анализ с применением *t*-критерия для независимых выборок, хи-квадрата Пирсона и *r*-Спирмена. Полученные результаты: 1) среди медиаторов чаще встречаются люди, склонные к доминированию, в то время как клиенты, которые обращаются к услугам медиаторов, имеют склонность к ведомому поведению; 2) существуют различия самооценок личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов; 3) каждый медиативный подход и переговорный стиль характеризуются своим набором взаимосвязей с характеристиками личностного профиля социальных ориентаций медиатора, особенностями и самооценкой его работы.

Ключевые слова: медиация, медиативный подход, переговорный стиль, социальные ориентации, личностный профиль.

Актуальность

Современное общество на текущем этапе своего социально-экономического развития характеризуется обострением как экономических, так и социально-политических конфликтов. Для снижения уровня социальной напряженности применяются различные виды социальной активности, направленные

Abstract. The definition of mediation as a process or procedure prevails in the scientific literature. Consideration of the socio-psychological aspect of mediation is rarely found in the works of foreign and domestic researchers. A hypothesis was put forward about the existence of socio-psychological features of the mediator's professional activity, which are manifested in the socio-psychological features and social orientations of mediators and their clients. 198 people were surveyed, including 98 mediators and 100 mediation clients. We measured: personality profiles of social orientations; use of mediation approaches; negotiation style in mediation; level of subjective success of the mediator's professional activity. Data processing: frequency analysis, correlation analysis using the *t*-test for independent samples, Pearson's Chi-square, and Spearman's *r*-square. Results: among mediators, people who tend to dominate are more common, while clients who use the services of mediators have a tendency to lead behavior. There are differences in the mutual assessment of personality profiles and social orientations of mediators and their clients. Each mediation approach and negotiation style is characterized by its own set of relationships with the characteristics of the personality profile of the mediator's social orientations, features and self-assessment of his work.

Keywords: mediation, mediation approach, negotiation style, social orientations, personality profile.

ные на поиск способов разрешения противоречий и урегулирование конфликтного взаимодействия различных индивидов, социальных групп, организаций и государств.

Медиация является одним из видов альтернативного разрешения споров и используется тогда, когда партнеры находятся в условиях острого конфликта

и эффективный переговорный процесс значительно затруднен. Данный метод был разработан в США в 1960-х гг. и с тех пор успешно применяется в различных сферах человеческих взаимоотношений. В России институт медиации продолжает развиваться и имеет свою правовую базу. Так, в Федеральном законе от 27 июля 2010 г. № 193 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» она определяется таким образом: «Процедура медиации — способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения» [17]. На данный момент в научной литературе преобладает определение медиации как процесса или процедуры [3; 13]. Рассмотрение социально-психологического аспекта медиации практически не встречается в трудах зарубежных и отечественных исследователей.

Введение в проблему

Исследование медиации всегда было междисциплинарным и осуществлялось преимущественно в рамках зарубежной конфликтологии, юриспруденции и психологии. Большинство исследований таких зарубежных авторов, как Х. Бесемер, Г. Мета, Л. Рискин, Д. Ричбелл, Н. Александер, Д. Спенсер, К. Ханисмен, Р. Люн, Р. Уолл и др., посвящены теоретическим и прикладным аспектам медиации [21; 29]. В научных статьях, учебниках и методических пособиях разработаны принципы и этапы медиации [2; 10], а также подробно описаны функции медиатора [14; 16]. В научной литературе также тщательно разработаны особенности медиативных подходов, которые исторически сложились в практике организации процедуры медиации, таких как интегративный [8; 9], трансформативный [4; 18], фасилитативный [20; 23], экосистемный [24; 25] и нарративный [30].

В отечественной научной литературе, посвященной медиации, также уделяется основное внимание юридическим нюансам ее реализации в правовом поле [10; 11]. Тем не менее в последние десятилетия можно отметить рост научного интереса к медиации со стороны психологии. Такие авторы, как Н.В. Гришина, Е.Н. Иванова, О.В. Аллахвердова, А.Н. Азарнова и другие развивают психологическое направление в исследовании медиации [1; 2; 5; 7].

Медиация применяется в разрешении социальных конфликтов, где присутствует противостояние интересов, позиций двух и более людей. Конфликт — это основное понятие в теории и практике медиации, и в данном исследовании использовалось понятие

конфликта как «биполярного явления, проявляющего себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречий, где стороны представлены активными субъектами» [5, с. 26].

При исследовании социально-психологического аспекта медиации были использованы основные понятия социальной психологии, такие как определения групповых норм [22; 26; 28], понятие групповой динамики [12], а также определение групповых эффектов [15; 19].

Цель и гипотеза исследования

Целью исследования является изучение социально-психологического аспекта медиации. Ее достижение представлялось возможным при помощи выявления социально-психологических и индивидуально-личностных особенностей медиаторов и их клиентов, а также сопоставления межличностных отношений медиаторов и их клиентов.

Основной гипотезой исследования стало предположение о том, что существуют социально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора, проявляющиеся в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. Это предположение было в дальнейшем конкретизировано в следующих частных гипотезах:

- 1) представления медиаторов и клиентов о собственных личностных профилях социальных ориентаций отличаются между собой;
- 2) самооценка личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов отличаются между собой;
- 3) существует связь между спецификой образования, опыта работы в той или иной сфере и подходом, который применяет медиатор в своей работе;
- 4) существует связь между индивидуально-психологическими особенностями личности медиатора, особенностями его профессиональной деятельности, подходом и стилем, который он использует.

Предмет и объект исследования

Предметом исследования выступили социально-психологические и индивидуально-психологические особенности, межличностные отношения медиаторов и их клиентов; индивидуально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора.

Объектом исследования являлись две группы:

- 1) медиаторы в возрасте от 21 до 63 лет ($N = 98$; $MD = 37,75$, $SD = 11,72$) из разных субъектов РФ,

имеющих практический опыт работы в качестве посредника. Гендерный состав: 55% женщин и 45% мужчин;

- 2) также совершеннолетние граждане РФ ($N = 100$; $MD = 38,56$, $SD = 9,15$), которые хотя бы единожды обращались к услугам медиатора при решении конфликтной ситуации. Гендерный состав: 50% мужчин и 50% женщин.

Всего в исследовании приняли участие 198 человек. Более подробная информация по выборке исследования представлена в табл. 1 и 2.

Таблица 1

Описание выборки по уровню образования и семейному положению

Категория выборки		Медиаторы, в %	Клиенты, в %
Уровень образования	Полное среднее общее	0	9
	Среднее профессиональное	0	19
	Высшее	78	70
	Ученая степень	12	2
Семейное положение	Холост / не замужем	42	21
	Женат / замужем	47	64
	Гражданский брак	8	10
	Разведен (а)	3	5

Таблица 2

Описание выборки медиаторов по специализации

Специальность по образованию	Количество ($N = 98$)
Психология	34
Юриспруденция	21
Социология	3
Конфликтология	15
Педагогика	9
Философия	3
Международные отношения	5
История	2
Экономика	3

Методы исследования

В исследовательской работе были использованы теоретико-методологические положения, разработанные в рамках отечественных и зарубежных концепций эффективного разрешения конфликтов в трудах Н.В. Гришиной, Г. Мета, Р. Фишера, У. Юри. В качестве методов исследования были использованы теоретико-методологический анализ работ по исследуемой проблеме, а также опросные методы.

1. Анкета персональных данных для медиаторов и клиентов медиации использовалась для изучения социально-демографических характеристик всех

респондентов. Для медиаторов в анкетном опросе дополнительно изучались степень удовлетворенности работой, специфика области работы посредником, субъективный уровень эффективности работы.

2. «Диагностика межличностных отношений» Т. Leary & I. Coffey в адаптации Л.Н. Собчик использовалась для определения личностного профиля социальных ориентаций медиаторов и их клиентов, определение взаимооценки медиаторов и их клиентов.
3. Авторский опросник «Подходы в медиации» позволил установить специфику преобладающего подхода в работе медиаторов. Разработан на основе определения подходов медиации зарубежных и отечественных исследователей, упомянутых в литературном обзоре.
4. Авторский опросник «Стиль переговоров в медиации», разработанный на основе эмпирической классификации А.Н. Азарновой, использовался для определения переговорного стиля медиаторов [1].
5. Авторский экспресс-опросник «Субъективная успешность профессиональной деятельности медиатора» (*Subjective success of mediator's professional activity (SSMPA)*) позволил определить уровень субъективной успешности профессиональной деятельности медиатора [6]. Он был разработан на основе *Subjective Career Success Inventory* [27].
6. Количественные методы (анализ средних величин, частотный анализ, корреляционный анализ, анализ таблиц сопряженности) использовались для решения конкретных исследовательских задач. Эмпирическую базу исследования составили научная литература, нормативные источники данных для выделения и использования в исследовании ключевых понятий, концепций и подходов в медиации, а также данные опроса, проводимого дистанционно на выборке медиаторов и клиентов медиации.

Результаты и их обсуждение

В результате теоретического анализа, посвященному обзору социально-психологических явлений, встречающихся в рамках медиации, были выдвинуты следующие утверждения:

- 1) медиация — это многоступенчатый процесс разрешения конфликта с участием посредника, применяемый в конфликтах между несколькими лицами или социальными группами, в рамках которого формируется специфическое взаимодействие в социальной группе с присущими ей

групповыми эффектами, переживающей тот или иной этап развития конфликта, а также вырабатываются новые групповые нормы;

- 2) медиатор, выступая как посредник и выполняя определенные функции, является специфическим временным руководителем группы, состоящей из конфликтующих сторон, внедряет новые нормы во взаимодействии членов группы;
- 3) медиацию можно понимать также как механизм групповой динамики, проявляющейся при выявлении внутригрупповых противоречий и при принятии групповых решений;
- 4) в рамках медиации, при взаимодействии конфликтующих сторон, можно выявить ряд групповых эффектов, таких как эффекты социальной фасилитации, синергии, группомыслия, конформизма, подражания, «ореола», «бумеранга», «мы и они», «волны». Понимание и учет медиатором данных групповых эффектов может способствовать организации конструктивных переговоров между оппонентами;
- 5) профессиональная деятельность медиатора также обладает своими индивидуально-психологическими особенностями, существует пять типов сочетаний индивидуально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора: формальный, психотерапевтический, управляющий, эмпатический, деловой [1].

В рамках практических задач исследования были выявлены и экспериментально обоснованы социально-психологические и индивидуально-психологические особенности медиаторов и их клиентов, а также особенности межличностных отношений медиаторов и их клиентов, индивидуально-психологические особенности профессиональной деятельности медиатора. Применялся сравнительный, частотный и корреляционный анализы.

Основные результаты

1. Представления медиаторов и клиентов о собственных личностных профилях социальных ориентаций отличаются между собой. Среди медиаторов чаще встречаются люди, склонные к доминированию, в то время как клиенты, которые обращаются к услугам медиаторов, имеют склонность к ведомому поведению (статистически значимое различие между выборкой медиаторов и их клиентов по шкале «Доминирование», t -критерий, $p \leq 0,001$).
2. Взаимооценки личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов различаются (табл. 3). По мнению клиентов, медиатор более авторитарен во взаимодействии с другими

людьми и склонен активно проявлять лидерские качества относительно самооценки медиаторов самих себя. Одновременно с этим, на их взгляд, медиатор может быть мягок, ориентирован на сотрудничество, исполнение просьб и чужих обязанностей, склонен доверять любой информации. По мнению медиаторов, их клиенты в целом, скорее, не склонны быть настолько альтруистичными и проявлять сверхобязательность, а также не всегда готовы проявлять дружелюбие и готовность к сотрудничеству. Оценки клиентов и медиаторов близки относительно характеристик недоверчивости, подозрительности и трудности установления межличностных контактов у клиентов.

Таблица 3

Взаимооценки личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов

Типы отношений к окружающим	Самооценка медиатора	Образ медиатора	Самооценка клиента	Образ клиента
Властный-лидирующий	6,57	7,7	6,93	4,87
Независимый-доминирующий	5,92	5,13	6,45	5,72
Прямолинейный-агрессивный	4,67	3,89	6,65	5,00
Недоверчивый-подозрительный	4,82	2,84	8,21	7,70
Покорный-застенчивый	5,65	2,88	8,04	5,85
Зависимый-послушный	4,61	3,36	6,65	5,96
Сотрудничающий-конвенциональный	6,35	4,3	7,72	4,87
Ответственный-великодушный	7,00	5,36	8,66	2,98

3. Наличие взаимосвязи между спецификой образования, опыта работы в той или иной сфере и подходом, который применяет медиатор в своей работе, было уточнено частотным анализом. Тем не менее данный вид анализа не позволяет делать однозначных выводов особенно в виду неравномерного распределения выборки медиаторов по специфике их образования (34,7% — психология, 21,4% — юриспруденция, 15,3% — конфликтология, 28,6% — другое).
4. Существует связь между индивидуально-психологическими особенностями личности медиатора, особенностями его профессиональной деятельности, подходом и стилем, который он использует (критерий χ^2 Пирсона = 110, $p \leq 0,001$; коэффициент V Крамера = 0,483). Также каждый медиативный подход и переговорный стиль характеризуется своим набором взаимосвязей с характери-

ками личностного профиля социальных ориентаций медиатора и особенностями его работы.

Далее представлены особенности медиаторов, применяющих различные медиативные подходы в своей работе.

Фасилитативный подход. Медиаторам данного подхода может быть характерно стремление быть в общении доминирующими, при этом сохранять независимость, просчитывать различные исходы событий на уровне тенденции ($p \leq 0,05$). Можно предположить, что такие медиаторы не склонны использовать в работе формальный и управляющий стили ведения переговоров. Как правило, это медиаторы с большим опытом работы ($p \leq 0,01$), которые могут испытывать дисбаланс между работой и личной жизнью. Преимущественно используют конфликтологи (33,3%) и психологи (31,1%), имеющие опыт работы на государственной службе, в науке, образовании и области психологии

Трансформативный подход. Как правило, медиаторы данного подхода имеют небольшой опыт работы ($p \leq 0,01$), для них может быть характерно особое внимание к процедурной составляющей переговоров, процессом управления дискуссией ($p \leq 0,01$). В целом они склонны оптимистично оценивать результат своей работы. Применяется преимущественно психологами (53,3%) и юристами (26,7%), имеющими опыт работы в управлении персоналом и в сфере психологии.

Нарративный подход. Медиаторы, работающие в данном подходе, как правило, имеют небольшой опыт, они предпочитают не следовать строгому соблюдению процедуры медиации, выстраивая собственную схему управления процессом переговоров. В то же время они отмечают относительно невысокую степень удовлетворенностью своей работой и признанием своих коллег. Кроме того, им может быть сложно оценить себя как профессионала и оценить свое соответствие выбранной профессии. Используется в основном юристами (42,9%) и историками (28,6%), имеющими опыт работы в науке, образовании и юриспруденции.

Оценочный подход. Для медиаторов может быть характерно иметь сниженную мотивацию к работе, удовлетворенность ею и сомнения в соответствии выбранной профессии. Встречается чаще всего у лиц, имеющих специальность «Международные отношения» (45,5%), а также среди психологов (27,3%), имеющих опыт работы на государственной службе и в сфере информационных технологий.

Экосистемный подход. Медиаторы, как правило, удовлетворены своей работой, для них важно

соблюдение баланса между ней и личной жизнью ($p \leq 0,01$). Тем не менее для них может быть характерна сниженная самооценка себя как профессионала ($p \leq 0,05$). Преимущественно применяют психологи (40%) и юристы (33,3%), обладающие опытом работы в науке, образовании и консалтинговой сфере.

Интегративный подход. Медиатором данного подхода может быть характерно на уровне тенденции ($p \leq 0,05$) некоторая застенчивость в общении, склонность уступать аргументам собеседника, избегать углубления во внутренний мир сторон конфликта. Самооценка себя как профессионалов таких медиаторов может быть занижена. Использование его в своей практике отметили только психологи (100%), работающие в сфере психологии, науки и образования.

Далее описаны особенности медиаторов, применяющих различные переговорные стили.

Формальный стиль встречается чаще всего у медиаторов, склонных к доминированию, подозрительности (например, критическая оценка информации о ситуации, полученной от клиентов), авторитарному управлению переговорами и жесткому контролю.

Психотерапевтический стиль свойственен медиаторам, проявляющим в своем отношении и поведении к другим людям мягкость, ненавязчивость, тактичность, готовность уступить лидерские позиции ($p \leq 0,01$). При этом такие медиаторы отмечают сниженное стремление расширять полученные профессиональные знания.

Управляющий стиль чаще всего встречается у медиаторов, которые способны критически проанализировать информацию о ситуации, в своей работе могут отходить от классического алгоритма ради достижения результата ($p \leq 0,01$). В целом такие медиаторы склонны высоко оценивать результат своей работы, они ею удовлетворены и для них может быть важно соблюдение баланса между работой и личной жизнью ($p \leq 0,05$).

Эмпатический стиль чаще всего встречается у медиаторов, склонных к соглашательству, неконфликтности, недирективности в ведении переговоров. Выраженный альтруизм может приводить их в профессию медиатора, однако иногда такие особенности личности проявляются в сверхурочной работе, потере нейтральности, гиперответственности в работе со сторонами конфликта. Несмотря на то что такое сочетание характеристик может способствовать быстрому профессиональному выгоранию, можно отметить также, что медиаторы с эмпатическим переговорным стилем, как правило, демонстрируют высокую мотивацию к работе, удовлетворенность

ею, стремятся расширить свои профессиональные знания и практический опыт, а также ощущают себя комфортно в выбранной профессиональной стезе.

Деловой стиль чаще всего встречается среди медиаторов, способных критически проанализировать информацию о ситуации, честолобивы, стремятся взять на себя ответственность. Кроме того, такие специалисты, как правило, высокоэффективны и обладают авторитетом среди коллег.

Выводы и заключение

В данном исследовании медиация обосновывалась не только как процесс или процедура альтернативного урегулирования споров, но и как социально-психологический феномен. Медиация применяется в разрешении социальных конфликтов, где присутствует противостояние интересов, позиций двух и более людей. Стороны конфликта, как правило, представляют собой ту или иную социальную группу (малую, среднюю, большую). Медиатор, выступая как посредник и выполняя определенные функции, является специфическим временным руководителем группы, состоящей из конфликтующих сторон, внедряет новые нормы во взаимодействии членов группы. Медиацию можно понимать также как механизм групповой динамики, проявляющейся при выявлении внутригрупповых противоречий и при принятии групповых решений. В рамках медиации при взаимодействии конфликтующих сторон можно выявить ряд групповых эффектов, понимание и учет медиатором которых может способствовать организации конструктивных переговоров между оппонентами. Профессиональная деятельность медиатора также обладает своими индивидуально-психологическими особенностями.

В результате исследования мы обнаружили существование социально-психологических особенностей профессиональной деятельности медиатора, проявляющихся в социально-психологических особенностях и социальных ориентациях медиаторов и их клиентов. Так, было обнаружено статистически значимое различие между выборкой медиаторов и их клиентов по шкале «Доминирование». Такой результат можно интерпретировать как необходимую социально-психологическую особенность профессиональных медиаторов, выступающих специфическим временным руководителем при урегулировании конфликтов. Для ведения процедуры медиации необходимо умение обозначить и исполнять свою роль посредника, управляющего процессом ведения переговоров, а также способного обеспечить соблюдение всех норм и правил поведения сторонами конфликта, пресечь попытки манипулирования

с чьей-либо стороны. Различие самооценок личностных профилей социальных ориентаций медиаторов и их клиентов можно интерпретировать как естественное проявление разницы восприятия людьми друг друга в ситуации межличностного общения. Клиент, обратившийся к медиатору, обладающий относительно менее выраженной ориентацией на доминирование в межличностном общении, может воспринимать посредника как более властного, обладающего большим влиянием на других людей. По мнению клиента, медиатор сочетает подобную властность с доверчивостью, мягкостью и ориентированностью на сотрудничество. Такое восприятие образа медиатора может служить условием для установления доверительного контакта клиента и медиатора, необходимого для эффективной организации процесса переговоров. В свою очередь, медиаторы могут быть склонны воспринимать клиентов как недоверчивых людей со сложностями в установлении межличностных контактов, с недостаточной степенью принятия на себя обязательств, но готовых сотрудничать с другой стороной конфликта для поиска взаимовыгодного решения. Подобное восприятие медиаторами образа их клиентов может способствовать более конструктивному выстраиванию контакта и последующего взаимодействия с конфликтующими между собой индивидуумами или группами.

Таким образом, изучение сущности таких социально-психологических явлений и понятий как социальные группы, групповые нормы, групповые эффекты, процесс принятия групповых решений, динамика развития группы является важным при подготовке медиаторов. Кроме того, учет индивидуально-психологических и социально-психологических особенностей будущих медиаторов позволит усовершенствовать процесс отбора кандидатов в данную профессию.

Благодарности

Автор выражает благодарность своему научному руководителю, д-р психол. наук, профессору, заведующей кафедрой социальной психологии факультета психологии СПбГУ Светлане Дзахотовне Гуриевой за предоставление возможности изучения социально-психологического аспекта медиации и неоценимую методическую поддержку в исследовании; канд. психол. наук, доценту кафедры конфликтологии факультета философии и политологии СПбГУ Елене Никитичне Ивановой за методическую поддержку и расширение перспектив исследования медиации, а также коллективу медиаторов Центра урегулирования конфликтов СПб ГБУ ГЦСП «КОНТАКТ» за помощь в организации исследования.

Литература

1. *Азарнова А.Н.* Психологические условия повышения эффективности обучения профессиональных медиаторов [Текст]: дис. ... канд. пс. наук / А.Н. Азарнова. — М., 2013. — 233 с.
2. *Аллахвердова О.В.* Медиация как социально-психологический феномен [Текст] / О.В. Аллахвердова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 6. — 2006. — Вып. 2. — Ч. 1. — С. 151–159.
3. *Аллахвердова О.В.* Медиация — переговоры в ситуации конфликта [Текст] / О.В. Аллахвердова, А.Д. Карпенко. — СПб.: СПбГУ, 2010. — 177 с.
4. *Гордийчук Н.В.* Трансформативная медиация: основные понятия и установки [Текст] / Н.В. Гордийчук // Психологическая наука и образование. — 2014. — № 2. — С. 41–48.
5. *Гришина Н.В.* Психология конфликта [Текст] / Н.В. Гришина. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 544 с.
6. *Гуриева С.Д.* Удовлетворенность карьерой как фактор профессиональной успешности медиатора [Текст] / С.Д. Гуриева, У.А. Удавихина // Конфликтология XXI века. Пути и средства укрепления мира: материалы Третьего Санкт-Петербургского международного конгресса конфликтологов. Санкт-Петербург, 15–16 ноября 2019 г. — СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2019. — С. 114–116. — DOI: 10.31312/978-5-6043166-1-0. — URL: www.dx.doi.org/10.31312/978-5-6043166-1-0
7. *Иванова Е.Н.* Методы эффективной работы медиатора в разных сферах практики [Текст] / Е.Н. Иванова // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. — 2015. — № 4. — С. 131–136.
8. *Иванова Е.Н.* Современная медиация: тенденции и проблемы [Текст] / Е.Н. Иванова // Конфликтология. — 2011. — № 1. — С. 146–168.
9. *Иванова Е.Н.* Специфика медиации в суде. Опыт петербургских медиаторов [Текст] / Е.Н. Иванова, О.И. Андреева // Третейский суд. — 2011. — № 3. — С. 148–157.
10. *Калашикова С.И.* Медиация в сфере гражданской юрисдикции [Текст] / С.И. Калашикова. — М.: Инфорник-Медиа, 2011. — 304 с.
11. *Карпенко А.Д.* Особенности российского медиаторства [Текст] / А.Д. Карпенко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. — Вып. 3. — 2001. — С. 25–28.
12. *Кричевский Р.Л.* Социальная психология малой группы [Текст]: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. — М.: Аспект Пресс, 2001. — 318 с.
13. Медиация [Текст]: учебник / под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. — СПб.: Редакция журнала «Третейский суд»; М.: Статут, 2016. — 470 с.
14. *Нелиссен Д.* Посредничество [Текст] / Д. Нелиссен // Социальный конфликт. — 1996. — № 2. — С. 55–73.
15. *Почебут Л.Г.* Организационная социальная психология [Текст]: учеб. пособие для академического бакалавриата / Л.Г. Почебут. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Юрайт, 2017. — 297 с.
16. *Сухова Н.В.* Принципы процесса медиации [Текст] / Н.В. Сухова // Вестник Тюменского государственного университета. — 2013. — № 3. — С. 154–162.
17. Федеральный закон Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», статья 2 [Текст].
18. *Bush R.A.B., Folger J.P.* The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. CA, Jossey-Bass Publisher; Revised edition, 2004. 304 p.
19. *Cialdini R., Kenrick D., Neuberg S.* Social Psychology Unraveling the Mystery. Boston: Allyn and Bacon, 1999. Pp. 403–404.
20. *Cobb S., Rifkin J.* Practice and Paradox: Deconstructing Neutrality in Mediation // Law & Social Inquiry. 1991. V. 16. No. 1. Pp. 35–62.
21. *Leung R.H.M., Hui B.T.F.* Success in construction mediation in Hong Kong, China // Proceedings of the Institution of Civil Engineers — Management, Procurement and Law. 2020. V. 173. No. 3. Pp. 114–119. DOI: 10.1680/jmapl.19.00046.
22. *Levine J., Moreland R.* Progress in social psychology // Ann. Rev. Psychol. 1990. V. 41. Pp. 585–634.
23. *Mironov E.A.* From Conflict to Cooperation / Embedding mediation in Society Theory Research / Practice — Training / by Manichev S.A. & Redlich A. (eds) // Frankfurt am Main: PETER LANG, 2012. Pp. 47–54.
24. *Parkinson L.* Family Mediation. 3rd ed. Family Law, 2014. 518 p.
25. *Roberts M.* Mediation in family disputes: principles of practice / by Marian Roberts. 3rd ed. Ashgate Publishing Limited, 2008. 293 p.
26. *Shaw M.* Group dynamics: the psychology of small group behavior. 2nd ed. N.Y., 1981. 464 p.
27. *Shockley K., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F., Dullaghan T.R.* Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // Journal of Organizational Behavior, 2015. Published online in Wiley Online Library. DOI: 10.1002/job.2046. URL: <https://doi.org/10.1002/job.2046>
28. *Thibaut J., Kelley H.* The social psychology of groups. N.Y.: John Wiley & Sons, 1959. 388 p.
29. *Will R., Ankras N., Charlson J.* An investigation into the different styles of the lawyer and construction specialist when mediating construction disputes // International journal of law in the built environment. 2016. V. 8. No. 2. Pp. 137–160. DOI: 10.1108/IJLBE-01-2015-0002.
30. *Winslade J., Monk G.D.* Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution. CA, Jossey-Bass Publisher, 2000, 256 p.

References

1. Azarnova A.N. *Psichologicheskie usloviya povysheniya effektivnosti obucheniya professional'nyh mediatorov* [Psychological conditions for improving the effectiveness of training professional mediators]. Moscow, 2013. 233 p. (in Russian)
2. Allahverdova O.V. *Mediaciya kak social'no-psihologicheskij fenomen* [Mediation as a socio-psychological phenomenon] // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Saint Petersburg State University], 2006. S. 6, V. 2. I. 1. Pp. 151–159. (in Russian)
3. Allahverdova O.V., Karpenko A.D. *Mediaciya — peregovory v situacii konflikta* [Mediation — negotiations in a conflict situation]. St Petersburg: SPBU, 2010. 177 p. (in Russian)
4. Gordijchuk N.V. *Transformativnaya mediaciya: osnovnye ponyatiya i ustanovki* [Transformative mediation: basic concepts and attitudes] // *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological science and education]. 2014. No. 2. Pp. 41–48. (in Russian)
5. Grishina N.V. *Psihologiya konflikta* [Psychology of conflict]. 2nd ed. St Petersburg: Piter, 2008. 544 p. (in Russian)
6. Gurieva S.D., Udavihina U.A. *Udovletvorennost' kar'eroy kak faktor professional'noj uspeshnosti mediatora* [Career satisfaction as a factor of mediator's professional success] // *Konfliktologiya XXI veka. Puti i sredstva ukrepleniya mira: materialy Tre't'ego Sankt-Peterburgskogo mezhdunarodnogo kongressa konfliktologov* [Conflictology of the XXI Century. Ways and Means of Peace Building: Materials of III St. Petersburg International Congress of Conflictologists]. St. Petersburg: Conflictol-

- ogy Development Foundation, 2019. Pp. 114–116. (in Russian). DOI: 10.31312/978-5-6043166-1-0. URL: www.dx.doi.org/10.31312/978-5-6043166-1-0
7. Ivanova E.N. Metody effektivnoj raboty mediatora v raznyh sferah praktiki [Methods of effective work of the mediator in different spheres of practice] // *Vestnik nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo* [Bulletin of the Lobachevsky University of Nizhny Novgorod]. 2015. No. 4. Pp. 131–136. (in Russian)
 8. Ivanova E.N. Sovremennaya mediaciya: tendencii i problem [Modern mediation: trends and problems] // *Konfliktologiya* [Conflictology]. 2011. no 1. pp. 146–168. (in Russian)
 9. Ivanova E.N., Andreeva O.I. Specifika mediacii v sude. Opyt peterburgskih mediatorov [Specifics of mediation in court. Experience of St. Petersburg mediators] // *Tretejskij sud* [Arbitration court]. 2011. No. 3. Pp. 148–157. (in Russian)
 10. Kalashnikova S.I. *Mediaciya v sfere grazhdanskoj yurisdikcii* [Mediation in the civil jurisdiction]. Moscow: Infotropic-Media, 2011. 304 p. (in Russian)
 11. Karpenko A.D. Osobennosti rossijskogo mediatorstva [Peculiarities of the Russian mediation] // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta* [Bulletin of Saint Petersburg State University]. 2001. S. 6. V. 3. Pp. 25–28. (in Russian)
 12. Krichevskij R.L., Dubovskaya E.M. *Social'naya psihologiya maloj gruppy: Uchebnoe posobie dlya vuzov* [Social psychology of a small group: A textbook for universities]. Moscow: Aspect Press, 2001. 318 p. (in Russian)
 13. Mediaciya: uchebnik [Mediation: Textbook] / Karpenko A.D., Osinovsky A.D. Eds. St Petersburg: *Redakciya zhurnala «Tretejskij sud»* [Editorial Board of the magazine «Arbitration court»]; Moscow: Statut, 2016. 470 p. (in Russian)
 14. Nelissen D. Posrednichestvo [Mediation] // *Social'nyj konflikt* [Social conflict], 1996. No. 2. Pp. 55–73. (in Russian)
 15. Pochebut L.G. *Organizacionnaya social'naya psihologiya: uchebnoe posobie dlya akademicheskogo bakalavriata* [Organizational social psychology: textbook for academic bachelor's degree]. 2nd ed. Moscow: Urigh, 2017. 297 p. (in Russian)
 16. Suhova N.V. Principy processa mediacii [Principles of mediation process] // *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tyumen state University], 2013. no 3. pp. 154–162. (in Russian)
 17. *Federal'nyj zakon Rossijskoj Federacii ot 27 iyulya 2010 g. № 193-FZ «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)», stat'ya 2* [Federal law of the Russian Federation No. 193-FZ of July 27, 2010 "On alternative dispute settlement procedure with the participation of a mediator (mediation procedure)", article 2].
 18. Bush R.A. B., Folger J.P. *The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict*. CA, Jossey-Bass Publisher; Revised edition, 2004. 304 p.
 19. Cialdini R., Kenrick D., Neuberger S. *Social Psychology Unraveling the Mystery*. Boston: Allyn and Bacon, 1999. Pp. 403–404.
 20. Cobb S., Rifkin J. Practice and Paradox: Deconstructing Neutrality in Mediation // *Law & Social Inquiry*, V. 16, no. 1, 1991. Pp. 35–62.
 21. Leung R.H.M., Hui B.T.F. Success in construction mediation in Hong Kong, China // *Proceedings of the Institution of Civil Engineers – Management, Procurement and Law*. 2020. V. 173. No. 3. Pp. 114–119. DOI: 10.1680/jmapl.19.00046
 22. Levine J., Moreland R. Progress in social psychology // *Ann. Rev. Psychol.* 1990. V. 41. pp. 585–634.
 23. Mironov E.A. From Conflict to Cooperation / Embedding mediation in Society Theory Research / Practice – Training / by Manichev S.A. & Redlich A. (eds) // Frankfurt am Main: PETER LANG, 2012. Pp. 47–54.
 24. Parkinson L. *Family Mediation*. 3rd ed. Family Law, 2014. 518 p.
 25. Roberts M. *Mediation in family disputes: principles of practice* / by Marian Roberts. 3rd ed. Ashgate Publishing Limited, 2008. 293 p.
 26. Shaw M. *Group dynamics: the psychology of small group behavior*. 2nd ed. N.Y., 1981. 464 p.
 27. Shockley K., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F., Dullaghan T.R. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*, 2015. Published online in Wiley Online Library. DOI: 10.1002/job.2046. URL: <https://doi.org/10.1002/job.2046>
 28. Thibaut J., Kelley H. *The social psychology of groups*. N.Y.: John Wiley & Sons, 1959. 388 p.
 29. Winslade J., Monk G.D. *Narrative Mediation: A New Approach to Conflict Resolution*. CA, Jossey-Bass Publisher, 2000. 256 p.
 30. Wall R., Ankrah N., Charlson J. An investigation into the different styles of the lawyer and construction specialist when mediating construction disputes // *International journal of law in the built environment*. 2016. V. 8, No. 2. Pp. 137–160. DOI: 10.1108/IJLBE-01-2015-0002.