



Модуль 3.

**ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ.
КОНФЛИКТЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ В РАБОТЕ СОТРУДНИКОВ
ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ И/ИЛИ СУДЕБНОЙ СИСТЕМЫ.**

1. *Анцупов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология: Учебник для вузов. 6-е изд., испр. и доп./ А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. СПб.: Питер, 2019. 597 с.
2. *Гришина Н.В.* Психология конфликта. 3-е изд. СПб.: Питер, 2018. 544 с.
3. *Лопарев А.В., Знаменский Д.Ю.* Конфликтология: учебник для СПО/А.В. Лопарев, Д.Ю. Знаменский. М.: Издательство Юрайт, 2019. 290 с.
4. *Охременко И.В.* Конфликтология : учеб. пособие для СПО / И.В. Охременко. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2019 156 с.
5. *Цветков В.Л.* Психология конфликта: от теории к практике: учебное пособие для студентов вузов. Учебное пособие/В.Л. Цветков. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 183 с.
6. *Чернова Г.Р., Сергеева М.В., Беляева А.А.* Конфликтология. Учебное пособие для бакалавриата и специалитета/ Г.Р. Чернова, М.В. Сергеева, А.А. Беляева. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2019. 203 с.

План лекции

1. Понятие и этапы развития конфликта.
2. Понятие «конфликта» в российском праве.
3. Основные подходы к разрешению споров и конфликтов.
4. Примириительные процедуры.
5. Переговоры как механизм урегулирования разногласий.
6. Медиация как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов.
7. Способы разрешения конфликтов в деятельности юриста.



1. Понятие и этапы развития конфликта

Конфликт — это такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, целей, идеалов, убеждений) и/или суждений (мнений, взглядов, оценок и т.п.), связанное с острыми негативными эмоциями.



Признаки конфликта:

1. Конфликт - определенное качество взаимодействия между людьми, которое выражается в противоборстве между его различными сторонами.
2. Конфликт всегда возникает на основе противоположно направленных мотивов или суждений. Такие мотивы и суждения являются необходимым условием возникновения конфликта.
3. Конфликт – это всегда противоборство субъектов социального взаимодействия, которое характеризуется нанесением взаимного ущерба (морального, материального, физического, психологического и т.п.).
4. Если субъекты конфликта противодействуют, но не переживают при этом негативных эмоций (спортивное состязание, дискуссия и т.п.), или наоборот, не противодействуют, но переживают негативные эмоции, то такие ситуации являются предконфликтными.
5. Противодействие субъектов конфликта может разворачиваться в трех сферах: общении, поведении, деятельности.

Классификация конфликтов:

1. По сфере проявления конфликтов – экономические, идеологические, социально-бытовые и др.

2. По степени длительности и напряженности:

- бурные, быстротекущие конфликты;

- острые длительные конфликты;

- слабовыраженные и вялотекущие конфликты;

- слабовыраженные и быстротекущие.

3. В зависимости от социальных последствий – конструктивные и деструктивные конфликты.

Классификация конфликтов:

4. По субъектам конфликтного взаимодействия –

- внутриличностные конфликты;
- межличностные конфликты;
- конфликты «личность – группа»;
- межгрупповые конфликты;
- межгосударственные конфликты.

5. В зависимости от предмета конфликта – реалистичные (предметные) и нереалистичные (беспредметные) конфликты.

Функции конфликта как социального явления

Явные функции
конflikта

Конструктивные
функции конфликта

Функция конфликта –
это роль, которую выполняет
конфликт по отношению к
обществу и его различным
структурным образованиям:
социальным группам,
организациям и индивидам и
т.д.

Скрытые (латентные)
функции конфликта

Деструктивные
функции конфликта

Структура конфликта

Структура конфликта — это совокупность устойчивых связей конфликта, обеспечивающих его целостность, тождественность самому себе, отличие от других явлений социальной жизни.

Конфликтная ситуация — это противоречивые позиции сторон по какому-либо вопросу, стремление к противоположным целям, использование различных средств по их достижению, несовпадение интересов, желаний и т. д.



Каждая конфликтная ситуация имеет объективное содержание и субъективное (психологическое) значение:



Объективное содержание конфликтной ситуации –

1. Участники конфликта (противостоящие стороны, оппоненты);
2. Информационная модель конфликтной ситуации;
3. Предмет конфликта;
4. Объект конфликта;
5. Среда конфликта;
6. Инцидент;
7. Ранг стороны в конфликте.



Психологические составляющие конфликта –

1. Мотивы, потребности, интересы, ценности, цели, позиции и индивидуально-типологические особенности личности сторон;
2. Конфликтное поведение;
3. Исход конфликта.

Этапы развития конфликта

Процесс конфликта – это ход развития конфликта по этапам (периодам) и фазам конфликта.

Этапы конфликта – периоды в развитии конфликта, отражающие существенные моменты, характеризующие развитие конфликта от его возникновения и до разрешения.

Фазы конфликта (от греч. *phasis* – появление) – периоды в развитии конфликта, непосредственно связанные с его этапами и отражающие динамику конфликта, прежде всего, с точки зрения реальных возможностей его разрешения.

Основные фазы конфликта:



В динамике конфликта выделяют следующие основные периоды:

- 1. Латентный период**
(предконфликт).
- 2. Открытый период**
(собственно конфликт) –
 - инцидент;
 - эскалация;
 - сбалансированное противодействие;
 - завершение конфликта.
- 3. Послеконфликтный период.**



2. Понятие «конфликта» в российском праве

Правовой конфликт — это противоборство субъектов права с противоположными пониманием и действиями по отношению к принципам и нормам права с целью изменения своего статуса и юридического состояния.

Юридический конфликт — это связанное с правом (правовыми отношениями) проявление объективных или субъективных противоречий интересов, выражающееся в форме открытого противоборства сторон, все или хотя бы один элемент которого (субъекты, объект, субъективная сторона либо объективная сторона) обладают правовой характеристикой и которое влечет или может повлечь наступление юридических последствий и, как следствие, может быть завершено при помощи юридических средств и процедур.



Две группы правовых конфликтов

- ❑ **собственно правовые.** Такие конфликты внутренне присущи правосознанию и правоотношениям. Они связаны с противоречиями в самом правосознании и праве; это - форма разрешения противоречий между различными элементами правосознания и правовых отношений (коллизия норм и пр.).
- ❑ **правовые по форме выражения и способам регулирования и разрешения.** Возникают в зоне взаимодействия права с другими сферами общественной жизни (конфликты-«симбиозы»), т.е. в сфере практической жизни или прямо связаны с ней. Могут формироваться в виде правовых, а затем приобретать элементы содержания и формы проявления экономических, политических и прочих социальных конфликтов (например, конфликты между представительной и исполнительной ветвями власти). Могут быть по природе своей неправовыми, но перерастать в таковые со временем, оставаясь и функционируя в прежней социальной среде (например, конфликт, связанный с отношениями собственности)

Общие признаки юридического конфликта:

- ✓ Юридический конфликт всегда реализуется через общественные отношения.
- ✓ Юридический конфликт предполагает конфликтную природу общественных отношений – отношения между людьми и действия их в отношении друг друга противоположны.
- ✓ Юридический конфликт неразрывно связан с нормативными актами.
- ✓ Взаимоотношения сторон (оппонентов контрsubjектов и т.п.) всегда выражаются в определенном противоборстве (столкновении), состоящем из внутреннего (субъективного) и внешнего (объективного) элементов.
- ✓ Столкновение интересов и действий сторон должно быть осознанным.
- ✓ Юридический конфликт – не одно и то же с противоречием, спором.
- ✓ Юридический конфликт обусловлен конкретными объективными и субъективными, экономическими и политическими, социальными и духовными, юридическими, процессуальными и организационными, нравственными и иными факторами, связан социальными нормами.

Юридический спор

Юридический спор - это внешнее, непосредственно связанное с правом проявление юридического конфликта, представляющее собой правовую форму его выражения.



3. Основные подходы к разрешению споров и конфликтов

**с позиции
силы**

**с позиции
права**

**с позиции
интересов**

Основные формы завершения конфликта:

- 1. Разрешение конфликта** – совместная деятельность его участников по прекращению противоборства и решению той проблемы, которая обусловила возникновение конфликтной ситуации.
- 2. Урегулирование конфликта** - в устранении противоречий между участниками конфликта существенную роль играет третья сторона – посредник, медиатор и т.д.
- 3. Затухание конфликта** – временное прекращение противоборства сторон, но при этом сохраняются само противоречие, и напряженные отношения между оппонентами, т. е. в этом случае конфликт переходит из явной формы в скрытую.
- 4. Устранение конфликта** – это воздействие на конфликт, целью которого является устранение всех его основных структурных элементов.
- 5. Перерастание конфликта в другой конфликт** - возникновение нового, более значимого для сторон противоречия – сменился объект конфликта.

Модель стратегий поведения личности К. Томаса и Р. Киллмена



4. Примириительные процедуры

Процессуальная доктрина рассматривает **примириительные процедуры** в качестве методов разрешения правового спора, которые направлены на взаимоприемлемое урегулирование и разрешение возникших разногласий на основе добровольного волеизъявления сторон.

Примирение сторон осуществляется на основе следующих **принципов**:

- ✓ добровольности,
- ✓ сотрудничества,
- ✓ равноправия,
- ✓ конфиденциальности.



Виды примирительных процедур

Согласно статье 138.2 АПК РФ видами примирительных процедур являются:

- ✓ переговоры,
- ✓ посредничество, в том числе медиация,
- ✓ судебное примирение,
- ✓ другие примирительные процедуры, если это не противоречит федеральному закону.



5. Переговоры как механизм урегулирования разногласий

Переговоры - это примирительная процедура, посредством которой стороны урегулируют возникшие разногласия непосредственно или при содействии своих доверенных лиц без привлечения независимой третьей стороны.

- Переговоры – одно из наиболее простых, распространенных, эффективных и доступных средств урегулирования конфликтов, в том числе в сфере экономики, т.к. переговоры не влекут дополнительных расходов, для их проведения не требуется какое-либо официальное разрешение, они не представляют риска для сторон и направлены на конструктивное обсуждение проблемы.
- Переговоры очень распространены в среде предпринимателей, поскольку они позволяют найти оптимальный выход из сложившейся конфликтной ситуации и сохранить при этом долговременные партнерские отношения. Переговоры часто заканчиваются принятием согласованного решения о дальнейшем поведении спорящих сторон.
- Переговоры могут происходить как до, так и после возбуждения дела в суде. Однако чем раньше начнутся переговоры, чем быстрее конфликт будет урегулирован, тем больше преимуществ получают стороны.
- Переговоры могут проходить в устной и в письменной формах.

6. Медиация как альтернативный способ разрешения правовых конфликтов

Медиация – это переговоры в конфликтной ситуации с помощью посредника представляют собой способ урегулирования конфликта между сторонами с участием нейтрального лица, посредника, с целью выработки обязательного для сторон соглашения по спорному вопросу.

Процедура медиации является конфиденциальной, проводится на основании принципа равенства сторон и необходима в тех случаях, когда:

- ✓ в результате переговоров желательно иметь решение;
- ✓ нет необходимости создавать юридический претендент;
- ✓ стороны в дальнейшем собираются поддерживать отношения;
- ✓ стороны хотят сохранить конфиденциальность;
- ✓ напряжение и эмоциональное состояние сторон мешает их взаимодействию;
- ✓ стороны ограничены во времени и средствах.

7. Способы разрешения конфликтов в деятельности юристов

Решение конфликта представляет собой устранение полностью или частично причин, породивших конфликт, либо изменение целей и поведения участников конфликта.

Управление конфликтами — это целенаправленные воздействия:

- по устранению (минимизации) причин, породивших конфликт;
- по коррекции поведения участников конфликта;
- по поддержанию необходимого уровня конфликтности, но не выходящего за контролируемые пределы.

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ КОНФЛИКТОВ:

- ✓ **внутриличностные методы** — методы воздействия на отдельную личность;
- ✓ **структурные методы** — методы по профилактике и устранению организационных конфликтов;
- ✓ **межличностные методы** или стили поведения в конфликте;
- ✓ **персональные методы;**
- ✓ **переговоры;**
- ✓ **методы управления поведением личности** и приведение в соответствие организационных ролей сотрудников и их функций, иногда переходящие в манипулирование сотрудниками;
- ✓ **методы, включающие ответные агрессивные действия.** Эта группа методов применяется в крайних случаях, когда исчерпаны возможности всех предыдущих методов.



Спасибо за внимание!