

which individuals are trained in a particular type of mediation [2]. Additionally, these pieces of training include a certain amount of participation in mediation as a mediator or co-mediator, as well as some mediation observations [3]. The most meaningful part of this mediation training is the practical segment in which the students participate in practical exercises on the different approaches to conflict, differences in approaches to various kinds of mediation, as well as mediating in practice mediations while being observed by experienced mediators. For instance, each state in the USA has different regulations for mediation training and certification [3]. The lengths and scope of this training varies, which makes it impossible to describe a common model for training. Qualified mediators then discuss certain important points and essential aspects to remember when mediating [5]. Additionally, mediators in family and divorce mediation use techniques such as venting emotions as well as discussion of past issues. Because of this, mediation training should include practical techniques to show that mediators must act differently towards these types of mediation, as the situations are often much more delicate and involve a more cautious approach to negotiations since both parties want what is best for themselves, any children involved, and any other family.

This work shows how mediators facilitate the process of mediation in the form of a productive conversation between the two parties in conflict. When looking in mediation training manuals, mediation textbooks, and other literature that aim to teach individuals mediation and inform about the tools available for mediators to facilitate the process of mediation, reality testing questions, as well as open-ended and closed questions are the main focus of any writing about questions used in mediation. The different kinds of questions are abundant in the language of the mediator and I found that there are particular instances and purposes for which different categories of questions are used. Mediation manuals and textbooks should put a larger focus on the use of questions used by mediators and trainees should be given better examples of the types of the wording of these questions as well as specific instructions for their use during mediations.

1. Fisher, R., & Brown, S. (1988). *Getting Together*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
2. Kovach, K. K. (2010). *Mediation: Principles and Practice*. St.Paul: West Group.
3. Gmurzynska, E., & Morek, R. (2014). *Mediacje: teoria i praktyka*. Warsaw, PL: Wolters Kluwer.
4. Galdia, M. (2014). *Legal Discourses*. Frankfurt am Main, DE: Peter Lang.
5. Hill, N.J. (1998). *Journal of Dispute Resolution. Qualification Requirements for Mediators*. Vol 1.

### **Ірина КОНОНОВА**

професор кафедри  
аналітичної економіки та менеджменту  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор економічних наук, доцент

### **Наталія ВЕРХОГЛЯДОВА**

завідувач кафедри  
аналітичної економіки та менеджменту  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор економічних наук, професор

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ КОНФЛІКТИ**

Поняття «соціально-економічний конфлікт» включає всю сукупність соціально-економічних відносин в суспільстві, тобто відносини між владою та бізнесом, між виробництвом та споживанням. Загальною причиною соціально-економічного конфлікту є дефіцит економічних ресурсів. Дефіцит економічних ресурсів та викликані ним конфлікти залежать від двох взаємопов'язаних проблем:

1. Проблеми в сфері виробництва;
2. Проблема в сфері розподілу.

Можливість розподілу ресурсів залежить від:

1. Кількості матеріальних благ (ВВП), що створюються в суспільстві впродовж певного періоду часу;
2. Кількості ресурсів та доходу на душу населення.

Ці показники характеризують ефективність суспільного виробництва. Ефективність виробництва визначається якістю та кількістю робочої сили, кількістю та якістю матеріально-технічної бази, технологічним рівнем процесу виробництва та системою управління виробництва.

Найбільш складною є проблема, пов'язана з розподілом ресурсів. На вирішення цієї проблеми впливає значна кількість факторів. А саме, тип та стан системи розподілу, що існує в суспільстві; витрати на її утримання; гнучкість; оперативність; відкритість; справедливість та інше.

Зазначемо, що проблема достатності ресурсів існує в будь-якому, навіть найбільш розвиненому, суспільстві. Тому, конфліктність існує в будь-якому суспільстві.

Відповідно до діалектичної теорії конфлікту, розробленою К. Марксом та Р. Дарендорфом, суспільство є складною соціальною системою, якій притаманні конфлікти [1]. Соціальна організація суспільства є різними групами, що об'єднані за певною ознакою (класи та соціальні слої). Ці групи мають різні можливості споживання певного виду ресурсів в залежності від позиції, яку вони займають в соціальній організації суспільства. Тому основною причиною соціальних конфліктів є нерівномірний розподіл ресурсів та їх дефіцит.

Зазначемо, що володіння певними видами ресурсів не завжди є гарантією володіння іншими видами. Тому розглядаємо поняття «бідності» та «багатства» з економічної точки зору. Межі абсолютної та відносної бідності не можуть співпадати [2].

Соціально-економічні конфлікти в процесі свого розвитку можуть перетворитися в соціально-політичні конфлікти [3].

Сучасні економісти з метою попередження та урегулювання соціально-економічних конфліктів пропонують використовувати комплексний метод, який включає в себе наступні елементи:

1. Моніторинг;
2. Моделювання;
3. Менеджмент.

Інша група економістів пропонує для урегулювання соціально-економічних конфліктів використовувати метод управління конфліктом, послідовність використання якого складається з наступних етапів [4]:

1. Інституалізація конфлікту – визначення загальних правил і принципів;
2. Легітимізація – готовність соціальних груп, між якими виникають конфлікти, дотримуватись норм і правил;
3. Структурування соціальних груп, що конфліктують – виявлення конфлікту інтересів;
4. Редукція – послідовне послаблення конфлікту.

Загалом, для попередження соціально-економічних конфліктів та для їх успішного вирішення необхідним є постійний діалог між суспільством та владою, між бізнесом і владою, між роботодавцями та найманими працівниками.

1. Marx, Karl. 1971. Preface to A Contribution to the Critique of Political Economy, Tr. S. W. Ryazanskaya, edited by M. Dobb. London: Lawrence & Wishart.

2. Кармаза О.О., Кушерець Д.В. Медіація в Україні: пропозиції щодо вдосконалення законодавства України. Порівняльно-аналітичне право. 2019. № 1. С. 105-107.

3. Медіація: ефективне вирішення конфліктів. URL : <http://www.voas.gov.ua/work/med-ats-ya/med-ats-yaefektivne-vir-shennya-konfl-kt-v/>.

4. Єрьоменко Г. Перспективи розвитку медіації в Україні. URL : <http://ukrmediation.com.ua/files/content/Perspectivy.pdf>.