

АЛЕКСЕЙ ПОКРОВСКИЙ

МЕДИАТОРА ВЫЗЫВАЛИ?

**КАК ПЕРЕСТАТЬ СЖИГАТЬ
ТРИЛЛИОНЫ
В ТОПКЕ КОНФЛИКТА**

Алексей Покровский

**Медиатора вызывали?
Как перестать сжигать
триллионы в топке конфликта**

«Де'Либри»

2026

УДК 316.6
ББК 88.533

Покровский А. Н.

Медиатора вызывали? Как перестать сжигать триллионы в топке конфликта / А. Н. Покровский — «Де'Либри», 2026

ISBN 978-5-0061-0056-5

Ваш бизнес работает как часы, и тут возникает конфликт. Он растет как снежный ком и как торнадо набирает силу. Бизнес, который создавался годами, рушится буквально на глазах. Можно ли управлять конфликтом так, чтобы использовать его энергию как импульс для развития компании? Автор — профессиональный бизнес-медиатор, входящий в ТОП-20 экспертов России, на примерах из личной практики убедительно доказывает, что это возможно. Из книги вы узнаете, как руководителю и владельцу бизнеса запустить процесс управления конфликтами, ориентированный на развитие, и перестать сжигать триллионы рублей в топке конфликта.

УДК 316.6
ББК 88.533

ISBN 978-5-0061-0056-5

© Покровский А. Н., 2026
© Де'Либри, 2026

Содержание

Введение, или То, что обычно никто не читает	6
Глава первая	10
Глава вторая	12
Глава третья	13
Глава четвертая	15
Конец ознакомительного фрагмента.	16

Алексей Покровский
Медиатора вызывали?
Как перестать сжигать
триллионы в топке конфликта

© Алексей Покровский, текст, 2025

Введение, или То, что обычно никто не читает

Если оглянуться на путь, который прошли российские предприятия с начала рыночных реформ в 1988 году, когда появились первые кооперативы, до сегодняшнего дня, то можно с уверенностью сказать, что период «дикого капитализма» уходит в прошлое и бизнес в России становится более цивилизованным.

За относительно короткий срок отечественные компании проделали путь, на который другим странам потребовались десятилетия, а то и столетия («Японское чудо», послевоенные реформы де Голля во Франции и Эрхарда в Германии). Как в калейдоскопе промелькнули первые кооперативы, залоговые аукционы, приватизация, галопирующая инфляция, товарно-сырьевые биржи, взлет и падение новых бизнес-структур (биржа «Алиса», «МММ», «Хопер-Инвест» и многие другие).

Компании, которые смогли выжить и адаптироваться к изменчивой внешней среде, вступили в фазу «угасающего роста».

У властей и деловых кругов сложилось мнение, что во всем виноваты макроусловия. Они считают, что если завершить СВО, наладить импортозамещение, избавиться от доллара и провести налоговую реформу, то экономика пойдет в гору.

Однако на пути к этой цели она спотыкается, слабо дышит и сбивается с ритма из-за хронических недугов, один из которых – внутрикорпоративные конфликты. Они растут, как снежный ком, и набирают силу, как торнадо. Бизнесы, которые создавались годами, рушатся буквально на глазах.

Актуальность этой проблемы сложно переоценить, несмотря на то что внутрикорпоративные конфликты – одна из самых малочисленных категорий споров, рассматриваемых в судах.

Согласно исследованию компании «TaxCoach», в 2019 году их количество составило всего 1,16 % от общего числа дел, рассмотренных судами первой инстанции. Однако статистика окружных судов свидетельствует о высокой значимости таких споров для их участников. В них доля споров, вызванных такими конфликтами, возрастает более чем в два раза, достигая 2,67 %.

О том, насколько актуальна проблема, говорит и средняя сумма взыскания по корпоративным спорам, которая составляет в среднем 3 429 тысячи рублей, против 1 314 тысячи рублей по другим категориям дел. Разница почти в три раза! [1]

Особое внимание заслуживает индекс конфликтности деловой среды, который регулярно отслеживают инвестиционная компания «А1» и Московская школа управления «Сколково».

В первом квартале 2022 года этот индекс достиг исторического максимума, впервые с 2017 года. Сумма исков, предъявленных компаниями друг к другу, превысила триллион рублей [2].

Хотя в дальнейшем индекс конфликтности продемонстрировал тенденцию к снижению, он все еще остается на высоких значениях [3]. Это свидетельствует о том, что российские деловые круги вряд ли откажутся от судебного разрешения конфликтов в ближайшее время.

Суд все решит?

Иногда победа в суде действительно имеет большое значение, но чаще всего судебный процесс является лишь одной из стадий борьбы. Одержанная победа часто оказывается мнимой, так как конфликт продолжает развиваться и после вынесения решения.

Например, в одном из дел два совладельца компании обвинили третьего, который также был директором, в выводе 75 миллионов рублей из компании в подконтрольные фирмы. При этом конфликтующие стороны были родственниками.

Суд не нашел оснований для удовлетворения заявленных требований, и формально спор был разрешен. Но так ли это на самом деле?

Из решения суда можно сделать вывод, что арбитры не обнаружили признаков недобросовестности в действиях одного из партнеров. Если, по мнению арбитров, вывод денежных средств был правомерным, то получается, что остальные партнеры потратили более двух лет жизни и почти миллион рублей на оплату услуг юристов напрасно?

Конечно нет. Спор возник не на пустом месте, а значит, между совладельцами точно есть противоречия, связанные с управлением компанией. Следовательно, в суде конфликт не только не разрешился, но и перешел в скрытую фазу.

Даже успешное завершение спора, как правило, означает, что компания лишь восстановила нарушенное право. А все время, пока шло судебное разбирательство, имущество или деньги находились у недобросовестной стороны или компания не могла совершить необходимые действия.

Часто владельцы и руководители бизнеса забывают об этом, думая лишь о победе в суде. Это приводит к тому, что судебный процесс становится лишь одним из эпизодов противостояния.

По этой причине одной из задач является предотвращение конфликтов. В Западной Европе и США подготовка в области управления конфликтами берет начало в 60-х годах XX столетия, а в России это направление пока в новинку.

Не отстает и деловая литература. Книги по управлению конфликтами, особенно переводные, больше напоминают сборники рецептов на все случаи жизни без указания границ их применимости или полны историй о чудесном превращении гадкого утенка в прекрасного лебедя.

Актуальность темы управления конфликтами мне понятна, скажет читатель, но о чем ваша книга, уважаемый автор? Стоит ли мне ее покупать? Достоянна ли она моего внимания, времени и денег?

Уважаемые руководители и владельцы бизнеса, эта книга написана специально для вас. И смею вас заверить, она достойна вашего внимания, времени и денег.

Почему я в этом уверен?

Во-первых, в книге достаточно примеров из практики, демонстрирующих эффективность применения медиации в бизнесе.

Во-вторых, на ее страницах вы найдете подробное описание того, как бизнесу подружиться с медиацией, научиться определять границы ее применимости и направлять энергию конфликта на созидание, а не на разрушение.

В-третьих, в книге содержатся практические рекомендации, как выбрать медиатора, чтобы не было мучительно больно за потраченное время и деньги.

Как пользоваться этой книгой?

Из первой главы вы узнаете, что такое медиация и кто такой медиатор. Вы также узнаете, чем медиатор может быть полезен руководителям и владельцам бизнеса, а чего от него ожидать не стоит.

Во второй главе мы подробно обсудим особенности применения медиации в бизнесе.

Глава третья поможет вам понять, почему бизнес часто не верит в медиацию и нужно ли в нее верить.

Четвертая глава развеет девять мифов, которые окружают медиацию.

В главе пятой мы рассмотрим, что ищут стороны в суде и как на практике применяется теория справедливости.

Шестая глава посвящена отношениям между клиентом и медиатором. Почему медиатор не стремится подружиться со сторонами? И что произойдет, если медиатор перестанет быть специалистом и станет «человеком»?

Седьмая глава расскажет вам о том, как устроен медиативный диалог и что такое мета-коммуникация.

Восьмая глава поведаст о том, как святой Франциск помог разрешить конфликт между жителями города и волком и почему его можно считать одним из первых медиаторов.

Из девятой главы вы узнаете, что общего между работой медиатора и голливудским блокбастером, а также о том, как автор помог разрешить спор на три миллиона долларов США.

Десятая глава расскажет о том, как медиация помогла разрешить конфликт между совладельцами бизнеса.

Из одиннадцатой главы вы узнаете, как автору книги удалось разрешить спор между работником и работодателем с помощью медиации.

Двенадцатая глава научит вас определять, поможет ли вам обращение к медиатору.

Глава тринадцатая расскажет об ответственности в процедуре медиации и даст «вредные советы» о том, как общаться с медиатором.

Четырнадцатая глава познакомит вас с основами конфликтологии. Вы узнаете, что такое конфликт, какие они бывают и в чем разница между деловыми и межличностными конфликтами.

Пятнадцатая глава расскажет о факторах, способствующих возникновению конфликтов, и способах их устранения.

Шестнадцатая глава научит вас определять стадию конфликта, чтобы понимать, какие инструменты лучше всего подойдут для его разрешения.

Семнадцатая глава поможет оцифровать степень влияния конфликтов на вашу организацию и понять, в какую сумму вам, как владельцу компании, обходятся внутрифирменные конфликты.

Восемнадцатая глава раскроет нюансы поведения людей в конфликте и причины выбора той или иной стратегии.

Из девятнадцатой главы вы узнаете о типах управленческого поведения и о том, как они связаны с поведением людей в конфликте.

В двадцатой главе вы найдете ответ на вопрос: может ли организация существовать без конфликтов?

Двадцать первая глава расскажет о группах носителей целей в компании и ответит на вопрос: возможно ли удовлетворить интересы этих групп в полном объеме?

Прочитав двадцать вторую главу, вы узнаете о пяти ошибках, которые допускают руководители при разрешении конфликтов.

В двадцать третьей главе мы поговорим о том, почему внедрение стратегического управления в организации часто сопровождается конфликтами.

Двадцать четвертая глава расскажет, как устроена оргструктура компании и почему у каждого типа оргструктуры есть «любимый» набор конфликтов.

В двадцать пятой главе мы обсудим «феномен рассеивания целей» в организации и способы его преодоления.

Двадцать шестая глава расскажет про особенности конфликтов в матричных структурах управления.

Двадцать седьмая глава посвящена корпоративной культуре и свойственным ей конфликтам.

Из двадцать восьмой главы вы узнаете, как с помощью этического кодекса можно предотвращать деструктивные конфликты, а также о типичных ошибках при его внедрении.

Двадцать девятая глава расскажет, как создать и внедрить дееспособный этический кодекс.

Тридцатая глава ответит на вопрос, зачем нужна управленческая команда, а также раскроет ее признаки и подходы к формированию.

Тридцать первая глава научит вас разрешать конфликты в команде.

Тридцать вторая глава раскроет нюансы совместного ведения бизнеса и научит справедливо определять долю каждого партнера.

В тридцать третьей главе вы найдете перечень вопросов, по которым необходимо договориться с партнером на берегу.

Тридцать четвертая глава продолжит тему совместного ведения бизнеса. Вас ждет конфликтологический анализ громкого спора между предпринимателем из Челябинска и ООО «Доминос пицца», а также советы тем, кто решил открыть бизнес по франшизе.

В тридцать пятой главе вы узнаете, с чего начать внедрение системы управления конфликтами и о том, как внедрить медиативную оговорку в хозяйственный оборот компании.

В тридцать шестой главе вы найдете советы, как выбрать подходящего именно вам медиатора, чтобы потом не было мучительно больно за бесцельно потраченные время и деньги.

Как повысить эффективность от прочтения книги в восемь раз?

Книги можно читать по-разному. Кто-то пролистывает их глазами, стараясь запомнить лишь основные моменты. А кто-то вникает в суть и постепенно внедряет описанные в книге инструменты в свою работу, чтобы достичь желаемых результатов.

Согласно теории американского психолога и доктора медицинских наук Уильяма Глассера, наша память фиксирует:

- 10 % того, что мы прочитали;
- 20 % того, что мы услышали;
- 30 % того, что мы увидели;
- 50 % того, что мы одновременно увидели и услышали;
- 70 % того, что мы обсудили с другими;
- 80 % того, что мы испытали на себе;
- 95 % того, что мы преподавали другим.

Если верить доктору Глассеру, то, просто прочитав эту книгу, вы запомните лишь 10 % ее содержания. Однако если вы испытаете описанную в ней технологию на практике, то сможете запомнить уже 80 %. Таким образом, эффективность от прочтения книги увеличится в восемь раз.

Желаю вам приятного и полезного чтения!

С уважением, ваш автор – профессиональный медиатор Алексей Покровский.

Глава первая

Медиатора вызывали?

Многие руководители и владельцы бизнеса, вероятно, удивятся, когда увидят на моей визитке слово «медиатор». За этим удивлением часто следует вопрос: «*Кто такой медиатор?*»

Что же такое медиация и кто такой медиатор?

Медиация представляет собой процесс переговоров с участием посредника, который помогает сторонам найти и юридически закрепить взаимовыгодное решение их проблемы. В роли посредника выступает медиатор – нейтральный и независимый специалист, уполномоченный сторонами для проведения процедуры. За свои услуги медиатор получает гонорар, но при этом он не зависит от сторон и не принимает решения по существу конфликта.

Основные задачи медиатора – организовать и провести процедуру, а также обеспечить психологическую безопасность участников. Стороны, известные как «медианты», отвечают за содержание вопроса, выработку решения и его выполнение.

Медиация может применяться в самых различных сферах: для разрешения споров, возникающих из гражданских, административных и иных публичных правоотношений, включая экономические споры, а также в трудовых и семейных конфликтах. Она может быть использована как на досудебной стадии, так и на любом этапе гражданского или арбитражного процесса, включая исполнение судебного акта.

Применение медиации в бизнесе также возможно:

- для разработки комплексной системы, направленной на предотвращение и разрешение конфликтов (конфликт-менеджмент);
- для сопровождения коммерческих проектов и сделок (контрактная медиация);
- в рамках индивидуального консультирования и подготовки к переговорам (конфликтологическое и переговорное консультирование).

Коммерческие организации по всему миру используют медиацию, чтобы:

- разрешать споры по контракту;
- урегулировать претензии клиентов;
- разрешать страховые споры и споры о компенсации ущерба;
- урегулировать трудовые споры по вопросам увольнения, условий и оплаты труда, а также при реализации крупных проектов;

Организации часто привлекают медиатора, чтобы эффективно планировать свою деятельность, наладить конструктивный диалог с заинтересованными сторонами и оперативно разрешать возникающие противоречия.

Мы уже рассмотрели некоторые сферы применения медиации. Но чем конкретно профессиональный медиатор может быть полезен руководителям и владельцам бизнеса?

Даже самые выдающиеся предприниматели не могут действовать в одиночку. В сутках только 24 часа, а знания ограничены определенными областями, поэтому им нужны советы других специалистов, чтобы принимать взвешенные решения.

В мире бизнеса ситуация похожа на ту, что мы видим в семьях мафиози, где есть должность *Consigliere*, предназначенная для мудрых советов. За успехом Уоррена Баффета стоит Чарли Мангер, Стива Джобса – Стив Возняк, Билла Гейтса – Пол Аллен и многие другие.

Однако, в отличие от *Consigliere* мафии, советники владельцев компаний-единорогов – это понятно. Но чем конкретно медиатор может быть полезен руководителям и владельцам компаний?

Прежде всего, медиатор предлагает «взгляд со стороны». Он может быть спарринг-партнером для «мозгового штурма» или «разбора полетов», помогая анализировать текущие, прошлые и будущие решения.

Медиатор также может выступать в роли советника для органа управления, например, генерального директора или совета директоров, сопровождая принятие важных управленческих решений.

Кроме того, медиатор задает полезные вопросы. Медиация – это не когда «умный» медиатор учит «глупых» руководителей, как надо управлять компанией. Это процесс, в котором умный человек помогает занятым эффективно решать текущие управленческие задачи. Поэтому хороший медиатор не учит, а помогает владельцам и менеджерам изменить среду в компании, атмосферу в коллективе и лучше понять, чего же они хотят на самом деле.

Медиатор может помочь выйти из мира очевидных стереотипов, где слово «долг» ассоциируется только с глаголом «взыскать», а слово «конфликт» – со словом «суд». Он может перевернуть ситуацию, сделав привычное неожиданным. Как опытный шахматист, медиатор имеет множество «домашних заготовок» и способен разглядеть симптомы назревающего конфликта раньше, чем кто-либо другой.

Кроме того, медиатор обладает уникальным набором коммуникативных инструментов и практических навыков. Он учится не только без отрыва от производства, но и в процессе этого самого производства.

Медиатор – не астролог и не предсказатель. Он не может дать то, чего у него нет, но может помочь сторонам конфликта обнаружить ресурсы, которые у них уже есть, обратить внимание на незаметные, но важные детали и иначе расставить приоритеты.

Медиатор может быть безжалостен, как хирург, но всегда действует во благо сторон конфликта.

Что медиатор точно не делает

- Не определяет цель, которую вы хотите достичь, хотя может помочь ее сформулировать.
- Не принимает решения за стороны. Это ваш конфликт, и только вы можете найти из него выход. Хотя с опытным проводником процесс пойдет быстрее и эффективнее.
- Не берет на себя ответственность за ваши действия. Если же он это делает, то это уже не медиатор, а скорее «шерп-носильщик».

Однако это не значит, что медиатор – безответственный человек. Он – помогающий специалист, работающий в системе «человек – человек». От его отношения к делу зависят качественные изменения как отдельных людей, так и целых организаций. Именно поэтому медиатор несет персональную ответственность за все, что предлагает и делает.

Что же такого знает и умеет медиатор, чего не знает или не умеет толковый, хорошо образованный руководитель или владелец компании?

Во-первых, медиатор владеет специальными методами анализа и разрешения конфликтов. Это позволяет ему решать возникающие противоречия быстрее, эффективнее и дешевле.

Во-вторых, медиатор всегда на шаг впереди как в теории, так и на практике, поскольку тщательно отслеживает последние достижения в этой области. Он собирает, систематизирует и адаптирует эти достижения для практического использования. Для профессионального медиатора теория – это обобщенная практика.

В-третьих, медиатор предлагает компетентный, нейтральный и конфиденциальный взгляд на вашу ситуацию. Как адвокат, священник или врач, он свято хранит в тайне все, что ему становится известно.

Использование медиации в бизнесе имеет свои особенности. Какие именно? Об этом мы поговорим в следующей главе.

Глава вторая

Медиация для бизнеса: нужен ли козе баян?

Бизнес в России многогранен и разнообразен, он похож одновременно на шахматы, марафон и бокс. Как и в любом виде спорта, в бизнесе важны регулярные и упорные тренировки.

Однако руководитель постоянно занят, и у него нет времени на самосовершенствование. Кроме того, он одновременно является и наемным работником, и представителем собственника, что усложняет понимание истинных целей сторон и анализ ситуации.

Своевременные вопросы и неожиданные ракурсы для анализа – все это может предложить профессиональный медиатор. Опираясь на внутренний потенциал человека, медиатор помогает задуматься о неочевидном, мотивирует к самостоятельному движению вперед, становится «внешней совестью» и выступает в роли соратника, спутника и проводника.

Психологическая поддержка, безоценочный подход и постоянная обратная связь – это мощные инструменты трансформации, которые предлагает медиатор. Поэтому медиация актуальна как для личностного развития, так и для решения организационных задач: она снижает уровень конфликтности и повышает договороспособность.

Особенность применения медиации в бизнесе заключается в том, что руководитель формулирует запрос, учитывая интересы организации и свои личные цели, которые он стремится достичь через эту организацию.

Этот дуализм во многом определяет круг задач, для решения которых целесообразно привлекать медиатора. Их можно разделить на два блока. Первый – задачи самой организации: То есть те, которые направлены на повышение ее эффективности и продуктивности.

Чем может быть полезно обращение к медиатору? Привлечение медиатора позволит:

- выявить противоречия, лежащие в основе избранной организационной структуры компании;
- определить основные зоны напряжения, возникающие внутри и между этими противоречиями;
- получить медиативную поддержку в процессе принятия наиболее значимых управленческих решений;
- разрешить деструктивные конфликты как внутри организации, так и за ее пределами: споры с клиентами, поставщиками, государственными органами и так далее;

Вторая группа – задачи, связанные с развитием людей в организации: В первую очередь это развитие личности самого руководителя. Какую пользу здесь может принести медиатор:

- развить медиативную компетентность руководителей, то есть помочь им овладеть навыками эффективной коммуникации, ведения деловых переговоров и разрешения конфликтов. Это позволит им самостоятельно выявлять имеющиеся противоречия и конфликты и управлять ими;
- помочь менеджерам и сотрудникам освоить конструктивные формы поведения в конфликте, что приведет к снижению числа конфликтов в организации.

В своей работе я часто сталкиваюсь с тем, что бизнес не верит в медиацию и сомневается в ее эффективности. В следующей главе мы обсудим, нужно ли верить в медиацию и почему некоторые руководители и владельцы бизнеса сомневаются в ее ценности.

Глава третья

Я не верю в медиацию!

Многие артисты, услышав знаменитую фразу Станиславского *«Не верю!»*, испытывали страх. Вот и в моем разговоре с руководством фирмы начало было таким же. *«Мы слышали о медиации, но мы в нее не верим»*, – прозвучало почти по Станиславскому.

Опытного медиатора такие слова не пугают. Чтобы понять, почему некоторые руководители и владельцы бизнеса не доверяют медиации, нужно разобраться в причинах. Давайте попробуем это сделать.

Во-первых, медиация – это не волшебство, поэтому для ее успеха совсем не обязательно в нее верить. Работа в системе «человек – человек», в которой трудятся менеджеры и собственники бизнеса, невозможна без взаимодействия с другими людьми, что зачастую приводит к конфликтам. Даже если люди в организации неконфликтные, споры все равно будут происходить.

Поэтому гораздо эффективнее использовать медиативные инструменты и технологии в управленческой практике. Это позволяет не заикливаться на негативе и не тратить энергию конфликта впустую, а направить ее на поиск взаимоприемлемого решения.

Во-вторых, фраза *«Не верю!»* – это естественная защитная реакция мозга на все новое и непонятное, что кажется опасным. Почему она возникает?

В-третьих, одна из причин – банальная неосведомленность. Для большинства людей медиатор – это что-то вроде пластиковой треугольной пластинки для игры на струнных инструментах, а процедура медиации остается тайной за семью печатями.

Медиация не входит в программы подготовки управленческих кадров, поэтому многие руководители просто не знают о ней. Среднестатистический менеджер скорее обратится к юристу, чем предложит урегулировать спор с помощью медиатора.

В-четвертых, это социокультурный аспект. Социальные и культурные факторы поощряют руководителей и владельцев бизнеса культивировать образ силы и независимости. Поэтому стремление к помощи извне противоречит этому образу.

Как решить эту проблему? Попробовать медиацию. Если вы боитесь участвовать в реальном конфликте, приходите на учебные медиации. У вас будет возможность побыть в роли стороны конфликта или наблюдателя, чтобы увидеть, как работает медиация и что делает медиатор.

Вторая причина в том, что традиционный судебносостязательный подход к разрешению споров позволяет юристу занимать позицию защитника интересов компании, избегая неудобных вопросов о необходимости этой защиты. Однако такие вопросы обязательно возникают после того, как медиатор демонстрирует возможности альтернативного подхода, например:

- конфиденциальность процедуры;
- контроль сторон над процессом и результатом;
- возможность сохранить лицо и отношения с партнером, а при необходимости – экологично их завершить;
- выбор места, времени и медиатора и даже возможность его замены, если это необходимо. Попробуйте, например, выбрать или заменить судью, который рассматривает ваш спор;
- придание договоренностям силы исполнительного документа без многомесячных судебных баталий, а также возможность в любой момент выйти из процедуры без последствий.

Медиабельны ли вы?

И, наконец, третья причина: готовы ли вы к медиации?

Исследование, проведенное журналом «Медиатор. РФ» среди членов Московского регионального отделения «Деловой России», показало, что 24 % респондентов не заинтересованы в медиации [4].

Действительно, медиация – это не массовое явление, и если вы сомневаетесь в способности медиатора помочь или просто не рассматриваете этот способ разрешения конфликтов как вариант, то, возможно, это не для вас.

Работа с медиатором требует доверия как к его личности, так и к самой процедуре. Если вы не готовы к этому, то медиация вам явно не подходит.

Получается, что незнание рождает сомнение, а оно вызывает недоверие, которое, в свою очередь, приводит к сопротивлению.

Мы хотим, чтобы вы скорее приняли медиацию, и в следующей главе развеем распространенные мифы и предрассудки, связанные с этой процедурой.

Глава четвертая

Девять мифов о медиации

Явления и события, которые нам непонятны, мы склонны дополнять всевозможными слухами и мифами, не имеющими ничего общего с реальностью. Как говорится в известной поговорке, *«слышал звон, да не знает, где он»*.

К сожалению, эта тенденция не обошла стороной и медиацию, которая за время своего существования в России успела обрасти множеством мифов и предрассудков. У меня накопилось целое собрание таких мифов.

Ребята, давайте жить дружно

Поскольку законодатель отнес медиацию к разряду примирительных процедур, возник миф о том, что результатом работы медиатора является примирение конфликтующих сторон, а смысл медиации – мир во всем мире.

Если следовать этой логике, медиатор – это аналог кота Леопольда, который уговаривает конфликтующие стороны: *«Ребята, давайте жить дружно»*.

Однако такое представление о медиации и медиаторах – это вредный предрассудок, не имеющий ничего общего с реальностью процедуры.

Во-первых, медиатор не стремится к примирению сторон. Его основная задача – помочь сторонам разрешить конфликт.

Что значит разрешить конфликт? Это значит договориться о совершении или прекращении конкретных действий, учитывая как свои собственные интересы, так и интересы другой стороны.

Во-вторых, примирение сторон в медиации – это лишь побочный эффект, который может наступить, а может и не наступить, если стороны решат прекратить отношения.

Мы сами с усами

Зачем нам медиатор? Мы и сами можем обо всем договориться. Такое возражение часто звучит в моей практике. Но если мы действительно способны решать конфликты, то почему же нам так трудно это сделать?

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.