

№1 (36), URL: <http://eui.zu.edu.ua/article/view/333383/322300> (дата звернення 25.09.2025 року).

4. Бондарчук. Н.В. Взаємодія органів публічної влади та громадянського суспільства в умовах цифровізації. *Публічне управління та адміністрування*. 2022. №28 URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/6406/1/2.pdf> (дата звернення 25.09.2025 року).

5. Дубняк.М.В. Адміністративно-правове забезпечення електронних послуг в умовах цифрової трансформації. *Інформація і право*. 2025. № 1(52).

6. Баранов О., Костенко О., Дубняк М., Головка О. Цифрова трансформація суспільства: правові аспекти та сучасні проблеми. Монографія. Державна наукова установа «Інститут інформації, безпеки і права Національної академії правових наук України» Київ-Одеса: Фенікс, 2024 184 с.

УДК 330.658.3

Любченко Вікторія

Здобувачка вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету Імені Михайла Коцюбинського

Дзевелюк Андрій

Кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри Фундаментальних і приватно-правових дисциплін.

Вінницького державного педагогічного університету

Імені Михайла Коцюбинського, медіатор

РОЛЬ МЕДІАТОРА У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ

Ключові слова. організаційне середовище, корпоративна культура, медіація, конфлікт, медіатор.

Актуальність. Формування корпоративної культури є важливою умовою ефективного функціонування сучасних організацій. Конфлікти, що виникають у колективах, потребують конструктивного врегулювання, адже їхнє ігнорування призводить до зниження результативності та погіршення мікроклімату. Роль медіатора полягає у забезпеченні діалогу, розвитку довіри та запобіганні деструктивним наслідкам суперечностей.

Мета дослідження. Дослідити роль медіатора у формуванні корпоративної культури та з'ясування його вплив на ефективність врегулювання конфліктів.

Виклад основного матеріалу. Корпоративна культура є складним соціально-психологічним феноменом, що охоплює систему цінностей, переконань, норм, традицій та ритуалів, які поділяються більшістю членів організації та визначають їхню поведінку. Вона являє найяскравішим виявом єдиної культури організації, яка поєднує в собі різні типи людей. Корпоративну культуру розглядають як своєрідну ідеологію управління, яка тісно пов'язана з діловою етикою, філософією бізнесу та організаційною поведінкою.

Корпоративна культура – це система формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв, індивідуальних і групових інтересів, стилю керівництва, рівня взаємного співробітництва та сумісності працівників між собою і з організацією. [1]

Корпоративна культура нерозривно пов'язана з управлінням персоналу, адже вона надає співробітникам повну та прозору інформацію про місію, стратегію та поточні події компанії. Крім того корпоративна культура створює відчуття єдності, сприяючи формуванню згуртованих та ефективних команд.

Таким чином, корпоративна культура це не просто набір правил, в стратегічний інструмент управління персоналом.

Медіація — структурована добровільна та конфіденційна процедура позасудового врегулювання спору (конфлікту), в якій медіатор (посередник) допомагає сторонам у розумінні їхніх інтересів та пошуку ефективних шляхів досягнення взаємоприйняттого рішення. [2]

Посередництво в конфлікті є вкрай складним завданням. Для його успішного виконання потрібно зрозуміти ключові елементи конфлікту: його справжня причина виникнення, рушійні сили та мотивацію учасників, а також механізми їхньої взаємодії. Вирішити конфлікт вдається лише тоді, коли вдається максимально врахувати інтереси всіх сторін, що беруть в ньому участь.

Медіатор – це нейтральна по відношенню до сторін конфлікту третя сторона, яка сприяє досягненню сторонами взаємоприйнятої згоди розв'язати цей спір, зосереджуючись при тому на інтереси сторін, а не на власні переконання.[3]

Однією із найважливіших функцій медіатора у формуванні корпоративної культури є превенція. Замість того аби чекати на виникнення конфлікту, медіатор працює над запобіганням і усуненням його причин і появи.

У цій ролі медіатор допомагає командам обговорювати потенційно конфліктні питання (розподіл ресурсів, зміни в організаційній структурі); виявляти системні проблеми в комунікації між співробітниками, надавати рекомендації щодо усунення непорозуміння; оцінювати рівень довіри та ефективності між працівниками.

Вирішуючи конкретний спір, медіатор не просто шукає компроміс між сторонами, а й аналізує причини його виникнення. Таким чином, діяльність медіатора розгортається на двох рівнях: він працює безпосередньо з співробітниками, навчаючи їх слухати один одного, аргументувати свою позицію, при тому без застосування агресії, а також знаходити спільне рішення. На другому рівні медіатор виступає як консультант корпоративної системи управління конфліктами. Він допомагає інтегрувати принципи медіації безпосередньо в діяльності управління персоналом. Це може включати в себе розробку внутрішніх правил і засобів для виявлення та реагування на загострення конфліктної ситуації, навчаючи менеджерів базовим навичкам медіації.

Висновок. Отже, можна зробити висновок що медіатор відіграє ключову роль у формуванні здорової корпоративної культури та врегулювання конфлікту. Його діяльність не обмежується лише на вирішення існуючих суперечках, в має значно ширший характер. Таким чином залучення медіатора стає стратегічним інструментом для побудови здорових відносин між персоналом, де конфлікт розцінюється не як загроза, а як можливість для розвитку і самовдосконалення, довіри та підвищення загальної ефективності команди.

Список використаних джерел:

1. Дзевелюк М.В., Дзевелюк А.В. Особливості використання медіації у підготовці юристів та публічних службовців в зво. Медіація & Університети 1.0: Матеріали Міжнар. наук.-практ.конф. 15 лист. 2024р., Чернівці: 2024. С. 113-117.
2. Медіація у професійній діяльності юриста : підручник / ред. Н. Крестовська, Л. Романадзе ; Українська академія медіації. Одеса : Екологія, 2019. 462 с. ISBN 978-617-7046-89-8.
3. Дзевелюк М.В. Медіація як інструмент модернізації системи органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні. Наукові перспективи. Вип. № 6(60) 2025. С. 111-122.

УДК 347

Максимук Олександр

Здобувач вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Махайла

Коцюбинського

Скічко Ірина

доктор філософії, асистент кафедри публічно-правових дисциплін Вінницького

державного педагогічного університету

імені Михайла Коцюбинського