

СЕКЦІЯ 4. КОНФЛІКТИ У ЦИФРОВІЙ СФЕРІ: ВІД КОНЦЕПЦІЙ ДО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА МЕДІАЦІЇ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-389-0-13>

ЦИФРОВА СФЕРА: КОНФЛІКТИ, ВИНИКНЕННЯ ТА ЇХ ВРЕГУЛЮВАННЯ

Гігін Олексій Вікторович

*викладач кафедри соціально-гуманітарних
та загальноправових дисциплін*

Зінченко Вікторія Миколаївна

*кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри соціально-гуманітарних
та загальноправових дисциплін*

*Криворізький навчально-науковий інститут
Донецького державного університету внутрішніх справ
м. Кривий Ріг, Україна*

Конфлікти, або конфліктні ситуації супроводжують людство з того самого моменту коли людина зробила крок від homo erectus до homo sapiens та почала створювати протосоціум і виявилось, що задоволення потреб і інтересів однієї людини може йти врозріз з потребами і інтересами іншої.

Конфліктологія дає нам визначення конфлікту як зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, в міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, які пов'язані з гострими негативними емоціями та переживаннями. За суттю конфлікт означає суперечність, розбіжність, неузгодженість, боротьбу між думками, ідеями, потребами, інтересами, цінностями, бажаннями, позиціями людей [1, 12].

Отже конфлікти в цифровій сфері можуть виникати та існувати у вигляді внутрішньоособистісних або інтраперсональних конфліктів, міжособистісних або інтерперсональних конфліктів, внутрішньогрупових або інтрагрупових конфліктів та міжгрупових конфліктів.

У конфліктних ситуацій, що спричиняють вище вказані види конфліктів, можуть бути різні причини.

Першою причиною зазвичай називають людський фактор. Умови роботи в цифровому середовищі супроводжуються стресами, навантаженням, як в фізичному так і в психоемоційному сенсі, некомпенсованою втомою все це є тими самими конфліктогенами, які за певних обставин можуть створити конфліктну ситуації з наступним переростанням її в конфлікт. Наступна причина є більш специфічною і такою причиною є порушення комунікації та спотворення інформації, яка передається по інформаційному каналу від відправника до отримувача інформації, що призводить до невірно поставлених завдань та виконання невірних дій без належного контролю. Третя причина витікає з того, що здебільшого компанії, які працюють в цифровій сфері, за виключенням таких гігантів як Google наприклад, це невеликі компанії і при певному навантаженні, при отриманні на опрацювання значних проектів керівництво таких компаній намагається задіяти наявний персонал та заставити виконувати його ролі, які наприклад не були оговорені під час прийняття на роботу. Четверта причина полягає в тому, що кожен працівник має власний притаманний виключно йому стиль роботи: час на обдумування задачі, швидкість її виконання, потреба або відсутність потреби в консультації зі старшими колегами.

Таким чином, можемо констатувати, що і цифровому середовищі можуть виникати конфлікти, які з однієї сторони можуть нести певний позитивний відтінок (стимулювання персоналу до активності, згуртування навколо проблеми, усвідомлення особою своєї значущості, прояв прихованих здібностей, навичок та талантів) так і негативний – (створення груп які завдають шкоди роботі команди підриваючи або перешкоджаючи їй зсередини, зниження продуктивності пов'язане з порушенням строків виконання завдань, погіршення репутації).

Визначивши типи конфліктів, які можуть виникати в середині цифрового середовища, можна припустити до яких моделей медіації можна звернутись та використати для їх вирішення.

Такі моделі запропоновані Б. Бушем і Д. Фолджером [3, 21] як *problem-solving mediation* (медіація спрямована на те що би вирішити проблеми конфліктуючих сторін), *relational mediation* (медіація яка спрямована на визначення спільних потреб конфліктуючих сторін) можна застосувати для вирішення інтерперсональних, інтрагрупових конфліктів та міжгрупових конфліктів.

Щодо інтраперсональних конфліктів, то для їх вирішення можна застосувати трансформативну медіацію за допомогою якої відбувається зміна поведінки конфліктуючої сторони в позитивну сторону, розуміння та визначення власних моральних та ціннісних аспектів.

Також можна звернутись і до наративної медіації, яка є по суті терапевтичною медіацією і дозволяє стороні, яка ввійшла в стан конфлікту, через побудову певної історії (нарративу) відпрацювати ставлення до оточуючого світу, побудувати нову реальність, подолати внутрішні суперечності, скласти погляд на речі, відносини тощо.

Таким чином можна констатувати, що і в цифровому середовищі, так само як і в будь якій іншій сфері діяльності людини, можуть бути використані певні, відпрацьовані моделі медіації для успішного врегулювання виникаючих в ньому конфліктів.

Література:

1. Петрінко В. С. Конфліктологія: курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці : навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.

2. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. Дата оновлення: 06.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20> (дата звернення 07.09.2023).

3. Baruch Bush R.A., Folger J.P. The Promise of Mediation: The Transformative Approach to Conflict. Wiley, 2004.

4. Біцай А. В. Моделі медіації у світі та перспективи для України. *Право і суспільство*. 2013. № 6. С. 85–89.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-389-0-14>

ЦИФРОВИЙ ПАНОПТИКУМ ЯК МЕТОД РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ЦИФРОВОГО ТОТАЛІТАРИЗМУ. СУЧАСНІ СИСТЕМИ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ТА КОНТРОЛЮ ЗА СУСПІЛЬСТВАМИ

Сокоринський Володимир Олегович

*аспірант факультету міжнародних відносин, політології та соціології
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

Постановка проблеми : Сьогоднішнє цифрове життя та саме поняття цифрового суспільства набувають все більшої технологізації та складності у розумінні. Умови та способи взаємодії між країнами та світом формуються за допомогою досягнень комп'ютеризації суспільства та інформаційних технологій. Використання різноманітних технологій, таких як соціальні мережі, цифрові гаджети, дає нові можливості країнам у вирішенні власних потреб та завдань. Однак,