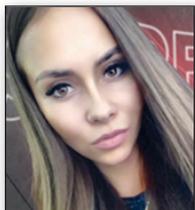


СТРАТЕГИИ УДЕРЖАНИЯ ТАЛАНТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

TALENT RETENTION STRATEGIES IN THE CURRENT CONTEXT OF SOCIETAL DEVELOPMENT

ПОЛУЧЕНО 20.11.2025 ОДОБРЕНО 25.11.2025 ОПУБЛИКОВАНО 30.12.2025 УДК 005.95/.96 DOI: 10.12737/2305-7807-2025-13-6-46-50



ЩЕРБАКОВА Я.В.

Старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

SHCHERBAKOVA YA.V.

Senior Lecturer, State University of Management, Moscow

e-mail: yana17.94@mail.ru



АШУРБЕКОВ Р.А.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ASHURBEKOV R.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: rafash@mail.ru



ЖУРАВЛЁВА О.В.

Канд. экон. наук, доцент, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ZHURAVLEVA O.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: ov_zhuravleva@guu.ru

Аннотация

В рамках статьи проведен анализ и систематизация современных подходов к удержанию талантливых работников в условиях ускоренной цифровизации, демографических трансформаций и глубокой перестройки рынка труда. Актуальность исследования определяется усилением «войны за таланты» и возрастающей необходимостью пересмотра и адаптации HR-политик к новым социально-экономическим и социокультурным условиям. Научная новизна работы проявляется в том, что стратегии удержания рассматриваются не как совокупность разрозненных практик, а как целостная, интегрированная система, соотносящаяся с особенностями цифровой экономики и ценностными установками новых поколений работников. Отдельный акцент делается на значении сильного HR-бренда организации, конструировании персонализированных карьерных траекторий и использовании цифровых инструментов для повышения лояльности и вовлеченности ключевых сотрудников. Целью работы является выявление наиболее результативных стратегий удержания талантов, применимых в контексте современных российских компаний. Для достижения данной цели используются методы системного анализа, контент-анализа научных источников, а также сравнительный анализ. В заключительной части исследования раскрываются основные барьеры, препятствующие внедрению эффективных стратегий удержания, и формулируются практико-ориентированные рекомендации по построению комплексной системы работы с талантами. Статья адресована руководителям организаций, специалистам по управлению персоналом, а также исследователям, изучающим проблемы развития и использования человеческих ресурсов.

Ключевые слова: управление талантами, удержание талантов, стратегии удержания, человеческий капитал, HR-бренд.

Abstract

This article analyzes and systematizes modern approaches to retaining talented employees in the context of accelerated digitalization, demographic transformation, and profound labor market restructuring. The relevance of this study is determined by the intensifying «war for talent» and the growing need to revise and adapt HR policies to new socioeconomic and sociocultural conditions. The scientific novelty of this work lies in its approach to retention strategies, not as a set of disparate practices, but as a holistic, integrated system aligned with the specifics of the digital economy and the values of new generations of workers. Particular emphasis is placed on the importance of a strong organizational HR brand, the design of personalized career paths, and the use of digital tools to enhance loyalty and engagement among key employees. The goal of this study is to identify the most effective talent retention strategies applicable to modern Russian companies. To achieve this goal, methods of systems analysis, content analysis of scientific sources, and comparative analysis are used. The final section of the study identifies the key barriers to the implementation of effective retention strategies and formulates practice-oriented recommendations for building a comprehensive talent management system. This article is intended for organizational leaders, HR specialists, and researchers studying human resource development and utilization.

Keywords: talent management, talent retention, retention strategies, human capital, HR brand.

ВВЕДЕНИЕ

В условиях стремительной цифровой трансформации, углубляющихся демографических разрывов и смены ценностных ориентиров конкуренция за высококвалифицированные человеческие ресурсы, так называемые «talанты», становится одним из основных факторов национальной и корпоративной конкурентоспособности. Потеря и высокая текучесть специалистов приводят к прямым финансовым издержкам, подрыву репутации работодателя, замедлению инновационной динамики и ослаблению позиций организации на рынке. При этом традиционные модели управления персоналом, опирающиеся преимущественно на материальные стимулы, демонстрируют ограниченную результативность и не позволяют обеспечить устойчивое удержание наиболее ценных работников [1; 2]. В этой связи возникает объективная научная и практическая потребность в углубленном анализе и систематизации комплексных стратегий удержания талантов, соответствующих новым вызовам цифровой экономики и трансформации социально-экономической среды.

Цель исследования заключается в осуществлении анализа и систематизации современных стратегий удержания талантов, эмпирическом подтверждении их результативности в условиях трансформации российского общества и рынка труда.

Для достижения обозначенной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) раскрыть содержание категорий «talант» и «управление талантами», обозначив их специфику в контексте цифровой экономики;
- 2) классифицировать и охарактеризовать основные группы стратегий удержания талантов, включая материальные, нематериальные и организационно-цифровые подходы;
- 3) выявить ключевые барьеры и определить перспективные направления совершенствования практик удержания талантов в российских компаниях.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Концепция «управления талантами» предполагает особую логику работы с человеческими ресурсами, при которой фокус смещается от унифицированного управления всей совокупностью персонала к прицельному выявлению, развитию и сопровождению сотрудников с высоким потенциалом, способных обеспечить диспропорционально большой вклад в достижение стратегических целей организации. В условиях цифровой трансформации ценность таких работников многократно возрастает, что усиливает значимость проблематики их долгосрочного удержания [1; 2]. Talант при этом трактуется не только как высококвалифицированный специалист, но как носитель уникальных компетенций и критически важный драйвер инновационного развития компании [3; 4]. Ценность работника определяется уже не суммарным объёмом накопленных знаний, а уровнем когнитивной пластичности, готовностью к пересборке собственного профессионального опыта, в том числе через целенаправленное «разучивание» устаревших моделей. В результате меняется сама логика удержания: от сохранения стабильного положения и закрепления сложившихся компетенций — к формированию организационной экосистемы непрерывного обновления, где ключевым фактором удержания становится доступ к траекториям опережающего развития, недостижимым в рамках внешнего рынка труда.

Теоретический анализ одновременно фиксирует трансформацию представлений о субъектности таланта. В индустриальной парадигме работник рассматривался преимуще-

ственно как управляемый ресурс, подлежащий рациональному распределению и контролю. В экономике знаний он всё в большей степени выступает в качестве инвестора собственного человеческого капитала, принимающего осознанные решения о размещении своих компетенций и времени. Talантливый профессионал вкладывает усилия в деятельность конкретной организации, ожидая возврата на инвестиции (*ROI*), который включает не только финансовое вознаграждение, но и прирост репутационного капитала, расширение социального и профессионального поля взаимодействий, а также усиление экзистенциальной и ценностной насыщенности труда. В этих условиях стратегия удержания фактически превращается в управление инвестиционной привлекательностью организации как платформы для капитализации и масштабирования личного бренда сотрудника [4; 9].

Современная научная и практическая литература выделяет несколько крупных групп стратегий удержания талантов, которые обладают наибольшей результативностью при их комплексном, а не разрозненном применении.

Во-первых, речь идет о материальных и компенсационных стратегиях. Несмотря на возрастающую важность нематериальных факторов, конкурентоспособное вознаграждение, понятная система премирования, бонусов и опционов, а также расширенный пакет социальных гарантий (добровольное медицинское страхование, поддержка обучения, финансирование занятий спортом и др.) по-прежнему формируют минимально необходимый базовый уровень условий труда. Однако в борьбе за таланты эти инструменты перестают выполнять функцию ключевого конкурентного преимущества и превращаются скорее в обязательное условие доступа работодателя к рынку высококвалифицированных кадров, своеобразный «входной билет» [5; 6]. Развитие материальных стратегий удержания демонстрирует переход от классических тарифных сеток и фиксированных окладов к концепции «совокупное вознаграждение», фокусирующейся на комплексной ценности предложения работодателя. В рамках такого подхода вознаграждению подлежит не только достигнутый производственный или бизнес-результат, но и наращиваемый сотрудником человеческий капитал, что реализуется через модели оплаты, основанные на навыках. В организациях, ориентированных на цифровую трансформацию, активно формируются премиальные надбавки за владение дефицитными цифровыми компетенциями. Это позволяет сохранять конкурентоспособность доходов для критически важных технических специалистов, не разрушая при этом общую грейдовую архитектуру. Возникает прозрачная и легко интерпретируемая связь между индивидуальными траекториями профессионального развития и динамикой материального благосостояния, встраивающая обучение и освоение новых навыков в прямую экономическую мотивацию.

В качестве перспективного инструмента компенсационной политики закрепляется принцип «кафетерия льгот», предполагающий отказ от стандартизированного, одинакового для всех социального пакета в пользу персонализированных решений. Вместо фиксированного набора предпочтений сотруднику выделяется условный бюджет (баллы, лимит средств), который может быть направлен на релевантные именно его жизненной ситуации опции: от участия в программах ипотечного субсидирования и добровольного медицинского страхования до финансирования языковых курсов, дополнительного образования или оплаты дошкольных учреждений для детей. Подобная кастомизация усиливает субъективно воспринимаемую ценность компенса-

онного пакета: условия труда перестают восприниматься как навязанная «корпоративная норма» и начинают осознаваться как результат индивидуального конструирования, отражающий внимание организации к жизненному циклу сотрудника и его внепрофессиональным обязательствам.

Особое значение приобретают программы долгосрочного премирования, которые традиционно относились к инструментарию поощрения исключительно топ-менеджмента, но в настоящее время постепенно каскадируются на ключевые экспертные и управленческие роли. Различные формы отложенного вознаграждения — долгосрочные бонусы, схемы участия в прибыли, фантомные акции и иные квазиопционные механизмы — формируют систему так называемых «золотых наручников», финансово связывающих горизонт индивидуального планирования сотрудника с долгосрочной динамикой стоимости бизнеса и устойчивостью компании. В результате снижается вероятность эмоционально обусловленных и импульсивных увольнений, усиливается ориентированность на стратегические результаты, а у носителей критичных компетенций формируется ментальность сопринадлежности и частичного совладения, при которой успех организации воспринимается как продолжение собственной экономической и профессиональной судьбы.

Во-вторых, на первый план в стратегиях долгосрочного удержания выходят нематериальные подходы. В их числе центральное место занимают возможности профессионального и карьерного развития. Организации, строящие прозрачные траектории карьерного продвижения и системно инвестирующие в обучение и развитие персонала, получают устойчивое преимущество в привлечении и удержании талантов [6]. К нематериальным стратегиям относится также формирование сильной и поддерживающей корпоративной культуры: психологически безопасная и конструктивная рабочая среда, признание достижений, регулярная и содержательная обратная связь выступают мощными факторами приверженности организации [3; 7]. Особую значимость приобретает развитый *HR*-бренд работодателя, транслирующий ценности компании и формирующий положительный образ организации как на внешнем рынке труда, так и во внутреннем пространстве взаимодействия с сотрудниками [5].

В-третьих, все более заметную роль играют организационно-цифровые стратегии. Пандемия и последующая трансформация рынка труда институционализировали тренд на гибкие режимы занятости (удаленные и гибридные форматы работы). Возможность поддерживать баланс между профессиональной и личной сферами стала крайне важным условием, прежде всего, для молодых специалистов и представителей поколений, ориентированных на гибкость и автономию [2]. Внедрение современных цифровых *HR*-платформ, автоматизирующих рутинные операции, обеспечивающих удобный доступ к сервисам и персонализированным решениям для сотрудников, выступает дополнительным фактором повышения лояльности и укрепления связи работника с организацией [1].

Наряду с автоматизацией рутинных процедур все более критически значимым направлением становится внедрение предиктивной *HR*-аналитики. Применение технологий больших данных и алгоритмов машинного обучения делает возможной идентификацию поведенческих паттернов, предшествующих увольнению, за 3–6 месяцев до момента формального оформления заявления. Анализ цифрового следа сотрудника — снижения активности в корпоративных мессенджерах, трансформации тональности коммуникации, участвовавших обновлений профилей в профессиональных социальных сетях и других косвенных сигналов — формирует основание для проактивных действий *HR*-подразделе-

ния. В результате удерживающие беседы инициируются не постфактум, а при появлении первых признаков выгорания, нарастающего неудовлетворения или утраты мотивации.

Заметное место в архитектуре удержания цифрового поколения занимает геймификация рабочих процессов. Интеграция игровых механик (рейтингов, бейджей, внутренней «валюты благодарности») в неигровые контексты поддерживает устойчиво высокий уровень дофамин-опосредованной мотивации и удовлетворяет потребность в немедленной, частой и визуализированной обратной связи. Для *IT*-специалистов и представителей креативных индустрий, социализированных в интерактивных цифровых средах, наличие графического отражения прогресса, системы достижений и уровней, а также публичного признания результатов становится значимым фактором удержания внимания и вовлеченности в проекты организации [4; 8].

Еще одним важным инновационным вектором выступает использование платформ *LXP* (*Learning Experience Platforms*), которые принципиально отличаются от традиционных систем управления обучением (*LMS*). В основе *LXP* лежит применение искусственного интеллекта для построения адаптивных индивидуальных траекторий развития. Система диагностирует дефициты в навыках конкретного сотрудника и формирует подборку релевантного контента в формате микрообучения. Возможность получать необходимое знание в моменте, непосредственно в контексте выполняемых рабочих задач, повышает удовлетворенность тех, кто ориентирован на постоянный профессиональный рост, и снижает вероятность ухода к конкурентам исключительно ради получения доступа к более развитой образовательной инфраструктуре.

В контексте цифровых коммуникаций значимость приобретает развитие корпоративных социальных сетей, которые создают плотную сеть горизонтальных связей между сотрудниками и способствуют преодолению «информационных колодезев». Формируемое такими платформами чувство принадлежности к сообществу выступает мощным эмоциональным якорем. Эмпирические данные показывают, что наличие у сотрудника близких друзей или устойчивых неформальных связей внутри коллектива, поддерживаемых цифровыми каналами взаимодействия, способно снижать вероятность увольнения на 40–50%.

Цифровизация коммуникаций позволяет также внедрять инструменты непрерывного мониторинга настроений. В отличие от громоздких ежегодных опросов вовлеченности, пульс-опросы обеспечивают высокочастотное, практически в реальном времени отслеживание «температуры» в коллективе и динамики реакции персонала на управленческие решения. Оперативное реагирование управленческой команды на проблемные зоны, выявляемые такими исследованиями, укрепляет доверие талантливых сотрудников к руководству и формирует убежденность в значимости их мнения, что становится важнейшим элементом поддержания и воспроизводства психологического контракта.

В связи с чем представляется, что в современных условиях фрагментарное использование отдельных инструментов (например, только повышение заработной платы или лишь введение гибкого графика) не обеспечивает устойчивого эффекта. Результативная стратегия удержания талантов должна иметь системный, интегрированный характер. Ключевым условием успеха становится не столько перечень предоставляемых льгот и возможностей, сколько способность организации выстраивать глубоко персонализированный подход к каждому ценному сотруднику. Управление карьерой, мотивацией и профессиональным развитием целесообразно основывать на использовании инструментов

HR-аналитики, анализе больших данных и учете индивидуальных потребностей работника [6; 7].

Отдельное место в архитектуре стратегий удержания занимает управление благополучием, которое в постпандемный период претерпело качественную трансформацию: акцент сместился с преимущественно соматического измерения здоровья к ментальному и эмоциональному состоянию работников. Программы поддержки сотрудников, включающие психологическое консультирование, тренинги по управлению стрессом, развитие навыков саморегуляции и профилактику профессионального выгорания, постепенно превращаются в своего рода «гигиенический стандарт» для организаций, опирающихся на интеллектуальный труд. Игнорирование психоэмоционального состояния персонала в условиях высокой турбулентности и неопределенности сопряжено с ростом распространенности феномена «тихого увольнения», при котором сотрудник формально сохраняет трудовой статус, но внутренне дистанцируется от задач, снижают интенсивность вовлеченности и символически «разрывает» психологический контракт, что зачастую предшествует фактическому уходу.

Неотъемлемым компонентом современной стратегии удержания становится работа с ценностно-смысловым измерением организационной реальности. Для представителей поколений *Y* и *Z* критически значимым условием долгосрочной лояльности выступает совпадение личных ценностей с миссией и этическими ориентирами компании, прежде всего в плоскости экологической и социальной ответственности, задаваемой *ESG*-повесткой. Талантливые специалисты все чаще отдают предпочтение работодателям, демонстрирующим не декларативное, а практическое этическое лидерство и ощутимый вклад в общественное развитие. Включённость в корпоративные волонтерские программы, экологические инициативы и благотворительные проекты зачастую формирует более устойчивую лояльность и идентификацию с организацией, чем традиционные форматы корпоративных развлечений и мотивационных мероприятий [7; 8].

Построение эффективных стратегий удержания требует учета поколенческой специфики карьерных ожиданий. Для поколения *X* более характерна ориентация на вертикальную карьеру, рост статуса и управленческого влияния, тогда как для цифровых поколений важнейшим фактором становится горизонтальная мобильность, расширение многоопытности и возможность пробовать себя в различных профессиональных ролях [9; 10]. Результативность всех перечисленных направлений в конечном счете определяется качеством лидерства на первичном управленческом уровне. Эмпирические исследования и практический опыт показывают, что ключевой причиной ухода талантливых сотрудников нередко оказывается не организация как таковая, а фигура непосредственного руководителя. В этих условиях развитие эмоционального интеллекта (*EQ*), эмпатийных компетенций и коучинговых навыков линейных менеджеров приобретает характер стратегического императива. Переход от директивной, контролирующей модели управления к поддерживающему лидерству, основанному на партнерстве, доверии и уважении к субъективному опыту сотрудника, формирует такую локальную микросреду, утрата которой воспринимается талантливым профессионалом как более ощутимая потеря, чем сокращение материального вознаграждения, и тем самым становится одним из наиболее сильных нематериальных факторов удержания [11].

В результате фокус управленческого воздействия постепенно смещается от узкого понимания «удержания» как попытки физически предотвратить уход сотрудника к кон-

цепции «вовлечения» — формированию такого организационного и культурного контекста, в котором талантливый работник не проявляет желания покинуть компанию, воспринимая ее как платформу для самореализации, а собственные ценности видит созвучными ценностям организации [3; 5].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, следует отметить, что в ходе проведенного исследования были достигнуты все поставленные цели и решены обозначенные задачи.

Во-первых, уточнено содержательное наполнение категории «талант» в современных условиях: под талантливым сотрудником предлагается понимать работника с высоким потенциалом развития и уникальными компетенциями, имеющими стратегическое значение для организации в цифровой экономике. Управление талантами, в свою очередь, рассматривается как стратегическая функция *HR*, включающая целенаправленное привлечение, развитие и, что принципиально важно, удержание таких сотрудников.

Во-вторых, проведена классификация и анализ ключевых стратегий удержания талантов. Установлено, что материальные стимулы выступают базовым фактором, формирующим минимально приемлемый уровень условий труда, тогда как решающее значение для долгосрочного удержания приобретают нематериальные (возможности карьерного роста, сильная корпоративная культура, признание и поддержка) и организационно-цифровые (гибкие форматы работы, поддержка *work-life balance*) стратегии.

В-третьих, выявлено, что основными препятствиями на пути внедрения эффективных систем удержания талантов в российских компаниях являются отсутствие целостного, системного подхода, доминирование ориентации на краткосрочные финансовые показатели в ущерб долгосрочным инвестициям в человеческий капитал, а также недостаточная гибкость и адаптивность *HR*-политик.

Таким образом, перспективным вектором развития для современных организаций становится переход от реактивных мер, предпринимаемых в ответ на угрозу ухода ключевых сотрудников, к проактивному формированию интегрированной и персонализированной среды, обеспечивающей максимальную степень самореализации, вовлеченности и долгосрочной приверженности талантов

ЛИТЕРАТУРА

1. Загребельная Н.С. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике [Текст] / Н.С. Загребельная, Е.Р. Бостоганашвили // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2019. — Т. 9. — № 1-1. — С. 374–384.
2. Авшалумов С.С. Ожидания молодых специалистов крупных российских компаний [Текст] / С.С. Авшалумов // Государственное управление. Электронный вестник. — 2025. — № 111. — С. 7–21.
3. Салогуб А.М. Новые тенденции в управлении талантливым персоналом и HR-технологий [Текст] / А.М. Салогуб, Н.В. Демина // Гуманизация образования. — 2015. — № 2. — С. 105–113.
4. Грязнова Е.В. Роль высшего образования в формировании конкурентоспособности специалистов на рынке труда [Текст] / Е.В. Грязнова // Современное педагогическое образование. — 2023. — № 4. — С. 383–386.

5. Ганюшкина Е.С. Использование социальных медиа и онлайн-платформ для формирования HR-бренда [Текст] / Е.С. Ганюшкина // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. — 2023. — № 4. — С. 68–73.
7. Нарожная Д.А. Удержание персонала как приоритет российских компаний в 2024 году [Текст] / Д.А. Нарожная // Государственное управление. Электронный вестник. — 2024. — № 105. — С. 53–64.
8. Кривоусков В.В. Управление талантами: особенности и преимущества для организации в условиях цифровизации [Текст] / В.В. Кривоусков, М.Ф. Алиев // Цифровая социология. — 2024. — Т. 7. — № 3. — С. 62–68.
9. Шереметьева Е.Н. Система управления цифровыми талантами [Текст] / Е.Н. Шереметьева, А.К. Фролова, Е.П. Барина // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. — 2024. — № 2. — С. 20–29.
10. Карташова Л.В. Международные и российские тренды в управлении персоналом [Текст] / Л.В. Карташова, Л.С. Бабынина, М.А. Фатеев // Лидерство и менеджмент. — 2025. — Т. 12. — № 3. — С. 561–578.
11. Ашурбеков Р.А. Трудовой потенциал: правила оценки эффективности работников предприятия [Текст] / Р.А. Ашурбеков, Я.В. Черникова, Н.М. Твердола // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3. — С. 77–80.
2. Avshalumov S.S. Expectations of Young Professionals of Large Russian Companies // Public Administration. Electronic Bulletin. 2025, no. 111, pp. 7–21.
3. Salogub A.M., Demina N.V. New Trends in Talented Personnel Management and HR Technologies // Humanization of Education. 2015, no. 2, pp. 105–113.
4. Gryaznova E.V. The Role of Higher Education in Shaping the Competitiveness of Specialists in the Labor Market // Modern Pedagogical Education. 2023, no. 4, pp. 383–386.
5. Ganyushkina E.S. Using Social Media and Online Platforms to Form an HR Brand // Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research. 2023, no. 4, pp. 68–73.
6. Zagrebelnaya N.S., Bostoganashvili E.R. Human Resource Management in the Digital Economy // Economy: Yesterday, Today, Tomorrow. 2019, vol. 9, no. 1-1, P. 374–384.
7. Narozhnaya D.A. Personnel Retention as a Priority for Russian Companies in 2024 // Public Administration. Electronic Bulletin. 2024, no. 105, pp. 53–64.
8. Krivopuskov V.V., Aliev M.F. Talent Management: Features and Benefits for an Organization in the Context of Digitalization // Digital Sociology. 2024, vol. 7, no. 3, pp. 62–68.
9. Sheremetyeva E.N., Frolova A.K., Barinova E. P. Digital Talent Management System // Bulletin of Astrakhan State Technical University. Series: Economics. 2024, no. 2, pp. 20–29.
10. Kartashova L.V., Babynina L.S., Fateev M.A. International and Russian Trends in Personnel Management // Leadership and Management. 2025, vol. 12, no. 3, pp. 561–578.
11. Ashurbekov R.A., Chernikova Ya.V., Tverdola N.M. Labor potential: rules for evaluating the effectiveness of employees of an enterprise // Personnel and Intellectual resources management in Russia. 2023, no. 3, pp. 77–80.

REFERENCES

1. Zagrebelnaya N.S., Bostoganashvili E.R. Human Resource Management in the Digital Economy // Economy: Yesterday, Today, Tomorrow. 2019, vol. 9, no. 1-1, pp. 374–384.

Дубинина Ю.А.

МЕДИАТОР. ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

М.: Феникс, 2026, 224 с.

Даже те, кто никогда не слышал о медиации, много раз выступали в качестве нейтральных посредников при урегулировании конфликтов дома или на работе.

Медиация – это процедура урегулирования спора с участием нейтрального посредника.

В отличие от суда, где стороны приводят доказательства, а суд на их основе выносит решение, в медиации это решение принимают сами стороны.

Но люди часто путают медиацию и примирение. В медиации можно найти взаимовыгодное решение проблемы, но не обязательно мириться.

В издании на основе реальных кейсов продемонстрировано, как происходит процедура медиации и за счет каких технологий стороны приходят к соглашению.

Книга «Медиатор» – это исчерпывающее руководство, которое поможет читателям разобраться в медиативных технологиях и урегулировании конфликтов. Эта книга представляет собой незаменимый инструмент для тех, кто ищет взаимовыгодное решение проблемы без длительных и дорогостоящих судебных процессов.

В книге вы найдете реальные случаи, которые помогут вам понять, как происходит процедура медиации и какие технологии стороны используют для достижения соглашения. Эта книга показывает, как можно использовать одни и те же технологии в разных аспектах жизни, абсолютно в любой ситуации и для любого уровня сложности. За счет применения медиативных технологий вы можете с легкостью урегулировать конфликты на работе, в семье и даже в общественной сфере, устроить досудебное урегулирование. Книга поможет вам разобраться, какие решения принимать в ситуациях, когда стороны не могут прийти к соглашению. Ориентировано на широкий круг читателей и содержит все необходимые ресурсы для освоения профессии медиатора. Сделайте первый шаг к применению медиативных технологий в вашей жизни.

Книга ориентирована на широкий круг читателей и будет полезна тем, кто хочет использовать медиативные технологии в жизни или задумывается об освоении профессии медиатора.

