

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ СУДДІВСЬКИХ КАДРІВ

ЧЕРНОВСЬКИЙ Олексій Костянтинович - кандидат юридичних наук, доцент, суддя Апеляційного суду Чернівецької області, Заслужений юрист України

В статті освещаются пробелы в организации и работе Нюрнбергского и Токийского военных трибуналов, которые после окончания Второй мировой войны рассматривали дела нацистских и японских военных преступников.

Ключові слова: Нюрнберг, Токіо, трибунал, воєнні злочини, прогалини.

Постановка проблеми

Упродовж років розгляд справ у судах Європи розвивався в бік повнішого врахування інтересів користувачів судових послуг. Працівники судової системи спрямовували свою увагу на шляхи досягнення відповідності сподіванням громадськості щодо того, що всі, хто звертається до правосуддя, повинні мати не тільки сприятливіший доступ до судів, а й переваги від підвищеної ефективності застосовуваних процедур і надійніші гарантії того, що рішення суду виконуватимуться. На даному етапі розвитку українського правосуддя надзвичайно актуальним залишається питання щодо покращення доступу людей до правосуддя, зокрема надання правової допомоги, спрощення процедур, зменшення вартості судового провадження, використання нових технологій, зменшення завантаженості суддів та альтернативних засобів врегулювання спорів. Крім того, необхідно забезпечити положення згідно якого будь-яка особа, яка бажає розпочати юридичне провадження, повинна мати доступ до суду, і що будь-яке втручання з боку держа-

ви в це право, де-факто чи де-юре, є неприпустимим.

Ступінь наукової розробки проблеми

Аналізуючи різні підходи до формування суддівського корпусу, доцільно розглянути позиції вчених, які в різні часи шукали шляхи вдосконалення даного процесу. Дослідження даної торкалися у своїх наукових працях такі вчені, як Бодров В.А., Гуревич К.М., Коновалова В.О., Костицький М.В., Марчак В.Я., Мерлін В.С., Тарасова Ю.М. та інші.

Метою статті є обґрунтування шляхів запровадження та вдосконалення організації психологічного обстеження кандидатів на посаду судді з метою підвищення ефективності психологічного забезпечення судової діяльності.

Виклад основного матеріалу

Забезпечення правосуддя включає не лише роботу суддів та інших представників юридичних професій; воно охоплює великий обсяг діяльності, яка здійснюється в межах судових установ державними службовцями та громадянами. Робота судової системи значною мірою залежить від судової інфраструктури (приміщення, обладнання, допоміжний персонал тощо). Відповідно якість системи правосуддя залежить як від якості інфраструктур, які можуть вимірюватися за критеріями, подібними до тих, що застосовуються для ін-

ших публічних послуг, так і від професійної спроможності представників юридичних професій (суддів, а також адвокатів, прокурорів і судових клерків). Навіть сьогодні існує можливість вимірювання роботи таких професіоналів за стандартами законодавства, суддівської або професійної юридичної практики й деонтології.

У процесі реформування системи вітчизняного правосуддя усі її складові зазнали принципів перетворень. Відбулися структурні трансформації на основі масштабних законодавчих змін, які позначили нові перспективи правового розвитку суспільства і держави.

Проведення судово-правової реформи, спрямованої на підвищення якості та ефективності функціонування судової системи, передбачає зростання вимог до суддів як до носіїв судової влади, у тому числі до рівня їх професійної підготовки і особистісним якостям.

Відповідно до статей 55, 127 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Правосуддя здійснюють професійні судді та, у визначених законом випадках, народні засідателі і присяжні. Згідно ст. 65 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» добір кандидатів на посаду судді здійснюється з числа осіб, які відповідають вимогам, установленим Конституцією України та статтею 64 цього Закону, за результатами проходження спеціальної підготовки та складення кваліфікаційного іспиту відповідно до вимог цього Закону [1, 2].

Крім того, в історії судової влади України 16 вересня 2010 року ознаменоване початком роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, як постійно діючого органу у системі судоустрою країни, і як наслідок 22 травня 2011 року стартував процес формування суддівського корпусу за новими правилами, зазначеними Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Зокрема, частина 1 статті 91 вказаного Закону містить положення, згідно якого, Вища кваліфікаційна комісія суддів України: 1) веде облік даних про кількість посад судді у судах загальної юрисдикції, в тому числі вакантних; 2) веде облік даних про

кількість адміністративних посад у судах загальної юрисдикції та негайно повідомляє відповідну раду суддів, Вищу раду юстиції про утворення вакантної посади голови суду, заступника голови суду; 3) проводить добір кандидатів на посаду судді вперше, в тому числі організовує проведення щодо них спеціальної перевірки відповідно до закону та приймає кваліфікаційний іспит; 4) вносить до Вищої ради юстиції рекомендацію про призначення кандидата на посаду судді для подальшого внесення відповідного подання Президентові України; 5) надає рекомендацію про обрання на посаду судді безстроково або відмовляє у наданні такої рекомендації; 6) визначає потреби в державному замовленні на професійну підготовку кандидатів на посаду судді у Національній школі суддів України; 6-1) затверджує відповідно до критеріїв, визначених у положенні про порядок проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, перелік юридичних вищих навчальних закладів, які здійснюватимуть таку підготовку; 7) на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України приймає рішення про відсторонення судді від посади у зв'язку із притягненням до кримінальної відповідальності; 8) розглядає заяви та повідомлення про дисциплінарну відповідальність суддів місцевих та апеляційних судів та за наявності підстав порушує дисциплінарні справи і здійснює дисциплінарне провадження; 9) приймає рішення за результатами дисциплінарного провадження і за наявності підстав застосовує дисциплінарне стягнення до суддів місцевих та апеляційних судів; 10) приймає рішення про дострокове зняття застосованого до судді дисциплінарного стягнення; 11) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Питання призначення суддів на посаду, а особливо вперше, відіграє надзвичайно важливу роль, адже від того, наскільки ретельно добиратимуться кадри, залежить функціонування судової гілки влади в цілому у державі. Професіоналізм судді – це сукупність знань, інтелекту, культури, етично-психологічних якостей, необхідних для повноцінного здійснення посадових

обов'язків. І правильно оцінити ступінь готовності кандидата до надто відповідальної і різнобічної роботи – першочергове завдання Комісії [4].

Кадрове забезпечення суддівського корпусу завжди було, є і буде дискусійним питанням. І як би не деталізував законодавець вимоги до кандидата на посаду судді, які б методики не впроваджувались для визначення його кваліфікаційної придатності, залишатиметься місце для вільного трактування закону та вибору серед претендентів з рівними даними професійного та морально-етичного характеру.

Сучасний підхід до формування суддівського корпусу, комплектування його людьми, в максимальному ступені відповідають високим вимогам статусу судді, диктує необхідність переходу від суб'єктивно-особистісної оцінки до науково-обґрунтованого професійного психологічного відбору кандидатів на посаду судді. Адже формування професійної майстерності судді відбувається під впливом багатьох чинників (соціально-економічних, соціально-психологічних, організаційних та ін.), серед яких провідне місце посідає професійне навчання та психологічна підготовка.

Результатом психологічної підготовки є психологічна підготовленість, яка складається із: 1) загальної психологічної культури (знання психологічних закономірностей, що можуть бути використані суддею; розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості); 2) спеціальної психологічної підготовленості (комунікативна майстерність, уміння і навички пошуку та цільового використання психологічної інформації).

Отже, у відповідності до вимог чинного законодавства України професійна діяльність судді передбачає чіткий добір осіб на ці посади, запроваджений своєрідний критерій відповідальності, адже вирішення соціальних конфліктів, відновлення справедливості ставлять високі вимоги до професійних якостей тих осіб, що здійснюють правосуддя.

Суддя – посадова особа відповідного суду, носій судової влади. Це та особа, яка уповноважена виносити судові рішення від

імені держави. З цим пов'язане його підкорення тільки закону, заборона впливу на нього будь-яким способом. Професія судді є найбільш складною серед юридичних професій. Це пов'язане з необхідністю приймати важливі і відповідальні рішення, визначати долі інших людей, їхню винуватість чи невинуватість у вчиненні кримінальних правопорушень. Тому суддя повинен усвідомлювати високу відповідальність за свої вчинки та дії.

Враховуючи все вищевикладене та з метою підвищення ефективності психологічного забезпечення судової діяльності, при доборі кандидатів на посаду суддів необхідно застосовувати психологічне обстеження, яке буде спрямоване на отримання нової і достовірної інформації про індивідуально-психологічні особливості кандидата. Результати психологічного обстеження необхідні для подання до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Після направлення результатів психологічного обстеження до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України кандидат на посаду судді має право з ними ознайомитися.

До числа професійно необхідних якостей необхідно віднести не тільки рівень юридичних знань кандидата на посаду судді, але й цілий ряд психологічних особливостей, властивостей особистості, без належної психологічної оцінки яких неможливо прогнозувати професійний успіх подальшої діяльності.

Необхідність психологічного обстеження кандидата на посаду судді обумовлена:

- підвищеними вимогами до особи судді, чиї професійні обов'язки пов'язані з участю у найскладніших соціально-правових відносинах, що виникають під час здійснення правосуддя;

- великою відповідальністю та серйозністю наслідків судових помилок, що призводять до втрати авторитету до судової влади в цілому;

- значними матеріальними витратами пов'язаними із призначенням та звільненням суддів, які виявилися неспроможними адаптуватися до роботи.

Основними завданнями психологічного обстеження кандидата на посаду судді є:

- експертний аналіз індивідуально-психологічних особливостей особистості які як потенційно позитивно, так і потенційно негативно впливають на роботу судді;

- виявлення серед кандидатів на посаду судді осіб з нервово-психічною неврівноваженістю, а також тих, які знаходяться в стані дезадаптації;

- виявлення осіб з асоціальними установками, корисно-утилітарною мотивацією, а також зловживаючих психоактивними засобами.

- оформлення та подання до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України висновку за результатами психологічного обстеження кандидата на посаду судді.

В своїй діяльності, психологи, які здійснюють психологічне обстеження керуються даними методичними рекомендаціями і зобов'язані неухильно дотримуватися норми професійної етики.

Психолог, який безпосередньо проводить психологічне обстеження несе відповідальність за достовірність та обґрунтованість висновку за результатами психологічного обстеження особи-кандидата на посаду судді.

Зміст висновку, складеного за результатами психологічного обстеження кандидата на посаду судді є конфіденційною інформацією та не підлягає розголошенню.

Діяльність по проведенню психологічного обстеження проводиться у відповідності до планів, розроблених керівниками відділу кадрів Верховного Суду України, Вищих спеціалізованих судів України, апеляційних судів, місцевих судів та затвердженими головами цих судів та начальниками ТУ ДСА в областях.

На даному етапі існування суспільних відносин в більшості розвинених країн світу існує розвинена система професійного відбору спеціалістів різних професій. Діяльність підрозділів, які входять в цю систему розглядається в якості одної із складових державної політики, направленої на вивчення, облік, раціональний розподіл та економічно доцільне використання людських (перш за все інтелектуальних) ресурсів суспільства. Система професійного

відбору включає соціально-демографічний, медичний, освітній, психологічний, власне професійний та спеціальний види відбору [6].

Професійний психологічний відбір (ППВ) полягає в проведенні комплексних заходів, що дозволяють виявити осіб, найбільш придатних по своїх психологічних якостях до вчення у встановлені терміни і успішній професійній діяльності по тій або іншій конкретній спеціальності. Головним завданням ППВ є оцінка професійної придатності кандидата за психологічними показниками і проведення на цій основі довготривалого прогнозу ефективності його подальшої професійної діяльності.

Теоретичною базою відбору є концепції про соціально-біологічну суть людини і співвідношення його природжених і придбаних якостей; про властивості особи, що формують професійні здібності; про характер і значення властивостей вищої нервової діяльності (ВНД) та їх проявах в професійній діяльності, що отримали обґрунтування в теоретичних і експериментальних роботах І.П.Павлова, В.Д.Небиліцина, Б.Ф.Ломова, К.К-Платонова, В.Л.Марішука та ін. [10, 7, 11, 8].

Методологічною основою ППВ є диференційована психологія і психофізіологія, на базі яких розробляються підходи до оцінок індивідуальних відмінностей між людьми. Наявність таких відмінностей, як відзначають В.А.Бодров, К.М.Гуревіч, В.С.Мерлін, по рівню загального розвитку (інтелекту), спрямованості особи (мотивації), рівню знань, умінь і навиків, психологічних якостях (увазі, сприйняттю, пам'яті, мисленню, психомоториці, нейрофізіологічним особливостям ЦНС центральної нервової системи) та індивідуально-психологічним властивостям особи дозволяє на практиці достатньою мірою успішно вирішувати завдання ППВ [3, 5, 9].

Важливу теоретичну основу заходів професійного відбору складають уявлення про природу і структуру професійних здібностей. Останні є сукупністю досить стійких індивідуально-психологічних якостей особи, що визначають успішність професійного вчення, опанування необхідних

АНОТАЦІЯ

У статті висвітлюються прогалини в організації та роботі Нюрнберзького та Токійського військових трибуналів, які після завершення Другої світової війни розглядали справи нацистських та японських воєнних злочинців.

SUMMARY

The article discusses the gaps in the organization and conduct of the Nuremberg and Tokyo military tribunals which had considered cases of Nazi and Japanese war criminals in the aftermath of the World War II.

знань, уміннями і навиками для виконання конкретних завдань, властивих роботі по відповідній спеціальності (професії).

Висновки

На нашу думку, запровадження психологічного обстеження кандидатів на посаду судді підвищить вимоги до особи судді, чий професійні обов'язки пов'язані з участю у найскладніших соціально-правових відносинах, що виникають під час здійснення правосуддя, зменшить кількість судових помилок, які мають інколи виключно психологічне походження, що призводить до втрати авторитету судової влади в цілому. Крім того, запровадження вказаної вище психологічного обстеження зменшить матеріальні витрати, пов'язані із призначенням і звільненням суддів, які виявилися неспроможними адаптуватися до роботи.

Література

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – 46 с.
2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів»: чинне законодавство зі змінами та допов. : (офіц. текст). – К.: Паливода А.В., 2010. – 172 с.
3. Бодров В.А. и др. Психологический отбор летчиков и космонавтов. – М.: Наука, 1984.-264 с.

4. Городовенко В. Добросовісне, чесне і кваліфіковане правосуддя – обов'язок кожного судді // Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України №1 від 16.09.2011 року. – с. 43.

5. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука. 1970. – 271 с.

6. Климов Е.А. Психология профессионала.- М., 1996.- 168с.

7. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. -М.: Наука, 1984. – 443 с.

8. Марищук В.Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств: Дне. докт. психол. наук. – Л.,1982. – 418 с.

9. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. – М.: Просвещение, 1986. – 253 с.

10. Небылицин В.Д. Психологические исследования индивидуальных различий. – М.: Наука, 1976. – 336 с.

11. Платонов К.К. Психология труда. – М.: Профиздат, 1979. – 216 с.

12. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов.// Под редакцией Ю.М. Забродина, И.Д. Кудрина.-М.: Воениздат, 1988. – 262 с.