

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ТА АДАПТАЦІЇ СУДДІВСЬКИХ КАДРІВ

ЧЕРНОВСЬКИЙ Олександр Костянтинович - кандидат юридичних наук, доцент,  
суддя Апеляційного суду Чернівецької області, заслужений юрист України

*В статті підкреслено необхідність введення обов'язкового психологічного обстеження кандидатів на посаду судді та їх подальшу роботу під присмотром досвідченого судді-ментора з метою встановлення їх професійної придатності для подальшої діяльності та уникнення значительних матеріальних витрат в зв'язі з призначенням та звільненням суддів, котрі виявилися неспроможними адаптуватися до роботи, що, в кінцевому підсумку, підірвує авторитет суддівської влади в цілому.*

**Ключові слова:** кандидат на посаду судді, психологічне обстеження.

### Постановка проблеми

У процесі реформування системи вітчизняного правосуддя всі її складові зазнали принципових 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 особистісних якостей.

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 зі 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].

### Ступінь наукової розробки проблеми

Аналізуючи різні підходи до формування та адаптації суддівського корпусу, доцільно розглянути позиції вчених, які в різні часи шукали шляхи вдосконалення даного процесу. Дослідження даної теми 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 та їх подальшої адаптації з метою підвищення ефективності психологічного забезпечення судової діяльності.

### Виклад основного матеріалу

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».

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, яка складається з: 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.

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.

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 нерівноваженістю, 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 ви-

снровку за результатами психологічного обстеження кандидата на посаду судді.

У своїй діяльності психологи, які здійснюють психологічне обстеження, керуються даними методичними рекомендаціями і зобов'язані неухильно дотримуватися норм 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 у більшості розвинених країн світу існує розвинена система професійного відбору спеціалістів різних професій. Діяльність підрозділів, які входять у 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 й успішній професійній діяльності з тої або іншої конкретної 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 у 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.Гуревич, В.С.Мерлін, за рівнем загального розвитку (інтелекту), спрямованості особи (мотивації), рівнем знань, умінь і навиків, психологічних якостей (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 знань, умінь і навиками для виконання конкретних завдань, властивих роботі з відповідної спеціальності (професії).

У зв'язку з великою кількістю новопризначених суддів в Україні надзвичайно актуальною та дискусійною є проблема психологічної адаптації суддівських кадрів. Багато молодих суддів потребує допомоги при застосуванні норм закону, написанні судових рішень і виконанні інших процедурних завдань. Проте навіть ті новопризначені судді, які мають великий юридичний досвід і відмінно знають закон, часто приходять до висновку, що вони не готові до ролі судді і потребують поради й допомоги у скрутних обставинах, з якими стикаються (напри-

клад, відповідальність за ухвалення рішень, що впливають на долю громадян; складні етичні дилеми; взаємодія з учасниками процесу, а також абсолютний новий тип поведінки, очікуваний від судді як у залі, так і поза його стінами).

Адаптація особи до змісту та умов професійної діяльності є постійним процесом активного її пристосування, що стосується всіх рівнів функціонування людини. Процес адаптації динамічний, проте завжди можна виділити певний інтервал реакцій особи, який відповідає уявленням про психічну норму. Міру відповідності цьому «інтервалові» забезпечує ефективність процесу соціально-психологічній адаптації, визначає особистісний адаптаційний потенціал (ОАП), що є найважливішою інтегральною характеристикою психічного розвитку. Характеристику ОАП можна отримати, оцінивши рівень поведінкової регуляції, комунікативні здібності і рівень моральної нормативності особистості.

Адаптація до змісту та умов професійної діяльності здійснюється більш ефективно за умови налагодженості професійно-психологічної підготовки – цілеспрямованого процесу формування та розвитку особистісних якостей і властивостей судді, які відповідали б вимогам професійної діяльності і забезпечували її кваліфіковане виконання. Основними завданнями такої підготовки, на нашу думку, є: 1) розвиток професійно-психологічної орієнтованості особистості та професійно значущих якостей (професійної спостережливості, професійної пам'яті, професійного мислення та ін.); 2) формування психологічної стійкості щодо впливу характерних для професійної діяльності психотравмуючих чинників; 3) розвиток якостей «психологічної надійності» (витривалості щодо перенапруження, невдач та труднощів); 4) тренування вмінь і навичок управління своїми емоційними станами, формування психологічної готовності до успішного подолання проблемних ситуацій та ін.

Результатом професійно-психологічної підготовки стає психологічна підготовленість фахівця як наявність сукупності психофізіологічних, індивідуально-психологічних

і соціально-психологічних характеристик, властивостей і якостей, що відповідають особливостям професійної діяльності і виступають внутрішньою умовою її успішного здійснення. Така підготовленість може формуватися як внаслідок здійснення заходів загального характеру, так і індивідуально.

Як відомо, у судовій системі СРСР в 70-і роки ХХ ст. активно практикувалося наставництво. У той час спостерігався брак судових кадрів, і з метою вирішення цієї проблеми стажування для юристів почали проводити на здобуття посади судді. Стажист і наставник сиділи в одному кабінеті. Це дозволяло майбутньому судді бути присутнім на зустрічах наставника, спостерігати організацію роботи судді, переймати модель поведінки. Період стажування тривав до 12 місяців. Питання про призначення стажиста суддею обговорювалося на пленарному засіданні суду шляхом загального голосування. Стажування оплачувалося у розмірі 75 % від середньої заробітної плати судді.

На теперішньому етапі реформування судової системи України багато науковців та практиків дотримуються думки про необхідність запровадження в судах першої інстанції наставництва або його різновиду – менторства.

Менторство – це стосунки між досвідченим і молодим фахівцем, коли старший ділиться своїм професійним досвідом, щоб допомогти менш досвідченому сформувати вміння і розвинути якості судді, соціально адаптуватися до професії і судової системи, суддівської культури і ролі судді; зрозуміти й управляти особистим розвитком, включаючи психологічні і етичні аспекти становлення судді; справлятися зі змінами в особистому житті і наслідками, пов'язаними зі зміною соціальної ролі; розвивати мистецтво публічного виступу.

Менторство розширює доступ до більш досвідчених колег, а також забезпечує регулярніший зворотний зв'язок і підтримку для тих суддів, які цього потребують. Воно допомагає переосмислити поведінку, розвинути потребу в постійному вдосконаленні і прищепити «корпоративну культуру» судової незалежності і співпраці. Менторство – це підтримуючі взаємини, які допомагають

молодим суддям адаптуватися до своєї нової ролі і розвивати відповідну суддівську поведінку і цінності.

На нашу думку, сьогодні було б доцільно, взявши за основу міжнародний досвід, ініціювати пілотний проект запровадження суддівського менторства. За мету такого пілотного проекту необхідно поставити апробацію методів сприяння новопризначеним суддям у нюансах роботи, що мають неюридичну природу, прищеплення зразків поведінки і цінностей, потрібних незалежній і справедливій судовій системі.

Запровадження такого пілотного проекту потребує визначення: 1) чи є потреба в менторстві серед молодих суддів і чи буде корисне молодим суддям менторство, що підтримує розвиток особистісних цінностей і поведінки, створює умови для адаптації до професійної діяльності; 2) чи отримають ментори задоволеність від надання підтримки, порад і передачі цінностей молодим суддям; 3) які труднощі можуть виникнути при проведенні менторських програм на місцевому рівні і як вирішити ці проблеми; 4) як краще структурувати програму по менторству і яка організація повинна взяти на себе обов'язок із організації програми.

Завданнями програми менторства має бути: надання молодим суддям підтримки в досягненні високих стандартів професійної діяльності; передача досвіду старшого судді новопризначеному судді; легша адаптація до професії судді; надання психологічної підтримки і конструктивного відгуку; залучення досвідчених суддів до процесу розвитку професії судді; роз'яснення і передача «мистецтва» бути суддею; зміцнення суддівсько-го співтовариства.

Програми по суддівському менторству спрямовані на формування судової культури незалежності, етичної поведінки і прозорості за допомогою:

1) надання можливості новопризначеним суддям освоїти через спілкування з більш досвідченими колегами відповідні стандарти поведінки; способи обмеження негативного впливу психологічної, емоційної і моральної перевтоми від роботи; навички спілкування і способам завоювання пошани серед суддів і у громадян;

2) покладання на молодих суддів відповідальності за свою професійну поведінку; вироблення імунітету проти зовнішнього тиску в роботі;

3) надання новопризначеним суддям можливості перевірити свої очікування і поміркувати над власною поведінкою в процесі надання порад і відповідей на запитання про те, як поводитися; як взаємодіяти з колегами і громадянами; як завоювати пошану; як справлятися з психологічним, емоційним і моральним навантаженням судді;

4) допомоги новопризначеним суддям відчувати себе відповідальними за створення і збереження суддівської культури незалежності, етичної поведінки і прозорості діяльності;

5) формування у суддів почуття солідарності в просуванні незалежних рішень, почуття гордості за свої високі моральні принципи і етичну поведінку;

6) моральної підтримки молодих суддів щодо прийняття незалежних і високоетичних рішень.

На відміну від наставника, що виконує функцію спостерігача і навіть контролера, роль ментора полягає в підтримці молодого судді. Він – вчитель; друг, якому довіряють; мудрий радник; консультант і тренер.

Ментор мотивує свого протеже до вдосконалення суддівських навичок шляхом захоплення, правильної постановки завдань, розглядом тієї чи іншої ситуації або судового рішення, а не констатацією допущених помилок. Основною відмінною рисою ментора від наставника є його готовність вислухати і підтримати протеже в особистих ситуаціях (наприклад, конфлікт із керівництвом, брак упевненості в собі, родинні проблеми) і надати йому психологічну підтримку як старший досвідчений друг.

Менторські стосунки варто розглядати як активну співпрацю. Хоча ментор є ініціатором цих взаємин і забезпечує їх фундамент, він усе одно не контролює весь процес. Один працівник судової освіти сказав: «Якщо менторство виконане правильно, воно стає схожим на великий симфонічний твір, у нього є тема, але з величезним простором для варіацій» [ 380, с. 5].

Ментор повинен внести до своєї роботи добре продумані і глибокі міркування, що

### АНОТАЦІЯ

У статті наголошено на необхідності запровадження обов'язкового психологічного обстеження кандидатів на посаду судді та подальшу працю під наглядом досвідченого судді-ментора з метою виявлення їх професійної придатності для подальшої діяльності та запобігання значним матеріальним витратам, пов'язаним з призначенням та звільненням суддів, які виявилися неспроможними адаптуватися до роботи, що, в кінцевому рахунку, підбиває авторитет судової влади в цілому.

стали наслідком його життєвого досвіду. Як зазначає Б. Хардкастл, найпривабливішими якостями менторів є мудрість, турбота, самовіддача, гідність, високі очікування, почуття гумору і вміння вчасно впоратися з ситуацією [396, с. 203]. Отже, ментор постійно подає приклад протезе. Він поводить як професіонал і тим самим демонструє відповідне ставлення, дає адекватні відповіді і пояснення, подає приклад поведінки і надихає протезе на досягнення цілей, заохочує його досягати більшого; навчає способам пристосування до різних ситуацій, підтримує і заохочує протезе у його прагненні до постійної освіти та розвитку.

### Висновки

На нашу думку, запровадження психологічного обстеження кандидатів на посаду судді з подальшою їх працею під наглядом досвідченого судді-ментора 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 новел зменшить матеріальні витрати, пов'язані із призначенням і звільненням суддів, які виявилися неспроможними адаптуватися до роботи.

### SUMMARY

The article emphasizes the necessity of compulsory psychological examination and mentorship for the candidates for the position of judge to identify their professional convenience for their further activities and prevent extensive expenses due to the nomination and discharge of the judges who appeared to be unable to adopt themselves to such kind of activities, that in total undermines the prestige of the judge authority.

### 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. Психофизиологические 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.