УДК 159.9.2:316.444.5:347.96:001.891 https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.13(58).11

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ

Наталія Шевченко
доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології
Запорізький національний університет
69600, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66
shevchenkonf.20@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-5297-6588

Олена Рожкова
магістр психології,
заступник керівника апарату Орджонікідзевського районного суду
Орджонікідзевський районний суд м. Запоріжжя
69005, Україна, м. Запоріжжя вул. Перемоги, 107 Б
Lenarozkova@ukr.net, https://orcid.org/0000-0002-1879-0296

Анотація

Статтю присвячено визначенню напрямів розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду на основі результатів емпіричного дослідження. Особистісно-професійний потенціал визначено як системне утворення, яке формується у людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи його поступальний розвиток. Презентовано структуру особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду, що складається з когнітивного (професійні компетенції, система засвоєних особистістю знань), мотиваційного (індивідуальна система мотивів і смислів професійної діяльності – мотивація досягнення успіху; професійно-важливі якості працівника апарату суду – етична та нормативна відповідальність) та діяльнісного (вибір та реалізація певної лінії поведінки і вчинків у професійних ситуаціях – усвідомлена саморегуляція діяльності) компонентів. Результати вивчення комунікативної компетентності (когнітивний компонент) засвідчили, що в досліджуваних більш розвинутими є гностичний (рівень уявлень, знань) і конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності; емоційно-мотиваційний компонент (емпатія, гуманістична настанова) розвинений в меншому ступені. Результати вивчення нормативної й етичної відповідальності (мотиваційний компонент) дозволили зробити висновок, що відповідальність досліджуваних до виконання будь-якої діяльності є вибірковою, а також заради прагнення підтримати певні встановлені норми і традиції. В процесі дослідження мотиваційного компонента зафіксовано переважання мотивації уникнення невдач. Отримані дані за діяльнісним компонентом засвідчили, що в більшості респондентів компоненти системи саморегуляції розвинені на високому і середньому рівнях. Сприяння розвитку особистісно-професійного потенціалу найбільш ефективно може реалізовуватися у формі психологічного супроводу, який повинен містити комплекс організаційних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування і розвиток у працівників професійно значущих особистісних якостей, компетенцій, власного ставлення до професійної діяльності. Визначено основні напрями діяльності практичного психолога з розвитку особистісно-професійного потенціалу

співробітників апарату суду. Розвиток особистісно-професійного потенціалу повинен мати багатовекторний характер, враховувати визначені структурні компоненти, а також бути особистісно-зорієнтованим.

***Ключові слова*:** потенціал, особистісно-професійний потенціал, професіоналізація, мотивація досягнення, відповідальність, комунікативна компетентність, саморегуляція поведінки.

Вступ

Сучасні стратегічні напрями розвитку Української держави вимагають створення професійного інституту державної служби, забезпечення його ефективності, формуючи потребу у висококваліфікованих кадрах, здатних належно виробляти та проводити державну політику, відповідати на трансформаційні виклики сьогодення. В умовах реформування судової системи України особливої актуальності набуває питання особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду, що пов'язано з підвищенням стандартів судочинства, гуманістичним спрямування правозастосовної діяльності у бік захисту прав і свобод особи.

Вагомим аргументом на користь актуальності дослідження є впровадження нового законодавства у сфері державного управління й нових вимог до державних службовців в Україні, зокрема щодо їхнього саморозвитку та спрямованості на служіння українському народові (Поліщук, 2018). В зв'язку зі специфікою юридичної діяльності досить часто виникають розбіжності між істинним змістом діяльності й тим, до чого дійсно прагне її суб'єкт, значно підвищується ризик виникнення найсерйозніших і несприятливих наслідків, пов'язаних із обмеженням інтересів громадян, необґрунтованим або протизаконним подоланням законодавчо-правових бар'єрів, передбачених суспільством.

Сучасні вітчизняні й зарубіжні розробки проблематики особистості фахівців юридичної сфери діяльності надавали увагу переважно методично-організаційним аспектам урахування психологічних особливостей особистості при відборі кадрів або вивченню особливостей особистості представників окремих фахових напрямів правників (Александров, 2015; Черновський, 2015). Розробка загальних закономірностей формування потенційної сфери чи функціонального запасу особистості в процесі діяльності здійснюється за умов вивчення особистісного адаптаційного потенціалу (Старинська, 2017), творчого потенціалу (Моляко, 2004), духовного потенціалу (Помиткін, 2015; Пономаренко, 2019; Шевченко & Шевчук, 2014), інтелектуального потенціалу (Холодна, 2019), професійно-особистісного потенціалу суб'єктів трудової діяльності (Павлова, 2004; Поліщук, 2018).

Незважаючи на велику кількість досліджень з проблеми потенціалу особистості, аналіз літератури засвідчив відсутність наукових праць, в яких би висвітлювалася проблема особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Державні службовці, які працюють в судовій системі, беруть на себе не тільки юридичну, а й особистісну відповідальність перед громадянами і державою (Дудченко, 2015). Найчастіше вміння правильно будувати стосунки з громадянами, можливість переконати їх в необхідності діяти виключно з точки зору існуючого законодавства, а не керуватися життєвими стереотипами, вміння подолати конфлікт і знайти компроміс, виконує найбільш важливу суспільно-соціальну функцію, показуючи, що держава у вигляді встановленого законодавства, дійсно захищає інтереси своїх громадян. Найбільш перспективними в цій області є дослідження особистісно-професійного потенціалу як фактора успішної трудової діяльності фахівця державної служби апарату суду (Шевченко & Рожкова, 2020).

Метою дослідження є визначення напрямів розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду на основі результатів емпіричного дослідження. Реалізація мети дослідження зумовила виконання таких **завдань дослідження:** 1) емпірично дослідити особливості розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду; 2) визначити напрями розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Методи дослідження

Теоретичні: теоретико-методологічний аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми; систематизація та узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження; *емпіричні:* тестування за методиками: «Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності» І.О. Кочаряна (Кочарян, 2008); «Мотивація досягнення» А. Мехрабіана (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002); «Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК)» М.П. Фетіскіна, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова (Фетискин, Козлов & Мануйлов, 2002); «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової (Моросанова, 2001); математико-статистичні методи обробки експериментальних даних здійснено на базі програм IBM SPSS-20 (описова статистика, коефіцієнт кореляції Спірмена). Дослідницьку вибірку склали 32 співробітника державної служби Орджонікідзевського і Ленінського районних судів м. Запоріжжя. Освіта респондентів – юридична.

Результати та дискусії

Поняття «особистісно-професійний потенціал» орієнтоване на уявлення про фахівця як про цілісний суб'єкт професійної діяльності і має системну природу. Зовнішнє функціонування особистісно-професійного потенціалу забезпечуються включеністю фахівця в професійну діяльність. В основі внутрішнього функціонування елементів, що утворюють потенціал, міститься суб'єктна активність фахівця, спрямована на забезпечення процесу безперервного розвитку суб'єкта праці. Особистісно-професійний потенціал можна визначити як системне утворення, що формується в людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи його поступальний розвиток (Леонтьев, 2011; Weiner & Greene, 2017; Vernon, 2009).

Професійний розвиток є тривалим, динамічним, багаторівневим процесом включення людини в професійну сферу в формі діяльнісного опосередкування. Професійний розвиток розглядається невіддільно від особистісного, тому розвиток суб'єкта засобами професії на різних етапах його життєдіяльності є і результатом, і засобом розвитку особистості. Актуалізація потенційних можливостей суб'єкта праці в процесі перетворення діяльності сприяє створенню внутрішньоособистісних передумов його переходу на наступну стадію професійного розвитку (Павлова, 2004; Зеер & Павлова, 2008).

В умовах частих змін законодавства, вимоги до професійних знань працівників апарату суду значно підвищуються. Вони повинні не тільки знати законодавство, практику його застосування, а й володіти тактикою та методикою розгляду цивільних, кримінальних, господарських і адміністративних справ, кваліфіковано виконувати свої службові обов'язки, мати належну морально-психологічну підготовку (Овсяннікова, 2016). Ці обставини вимагають вивчення професійного потенціалу співробітників апарату суду, що є найважливішим елементом, який впливає на оперативність і правильність роботи судових органів влади. Аналіз професійної діяльності співробітників апарату суду (Аліманова, 2016;

Черновський, 2015; Шпенова, 2019) дозволив виокремити такі її основні характеристики: професіоналізм (професійні компетенції, законність); етичність (відповідальність, конфіденційність, справедливість); усвідомленість.

На підставі аналізу професійної діяльності співробітників державної служби апарату суду розроблена структурна модель їх особистісно-професійного потенціалу, що складається з когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Когнітивний компонент містить професійні компетенції, систему засвоєних особистістю знань (посадові обов'язки, завдання, норми поведінки тощо), знання своїх можливостей діяти певним чином і специфіку різних ситуацій поведінки тощо. Мотиваційний компонент характеризується індивідуальною системою мотивів і смислів професійної діяльності (мотивація досягнення успіху); професійно-важливими якостями працівника апарату суду (етична і нормативна відповідальність) та їх усвідомленням. Діяльнісний компонент виявляється у виборі та реалізації певної лінії поведінки і вчинків у професійних ситуаціях (усвідомлена саморегуляція діяльності). Показником розвитку когнітивного компонента особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду, на основі досліджень О.К. Черновського (Черновський, 2015), ми розглядаємо комунікативну компетентність. Комунікативна компетентність може вважатися узагальненою категорією, яка відображає всі аспекти професійного спілкування працівників апарату суду, оскільки характеризує здатність особистості, що базується на знанні, чуттєвому досвіді, інтуїції, орієнтації в ситуаціях професійного спілкування, готовності розуміти мотиви, тенденції, стратегії поведінки як свої власні, так і інших осіб, орієнтуватися в ситуаціях спілкування.

Розглянемо результати вивчення когнітивного компонента особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду – комунікативну компетентність.

Згідно з отриманими даними за фактором А, для респондентів характерна приблизна рівновага між двома протилежними особистісними якостями – комунікабельністю (відкритістю) та замкненістю (ізольованістю) – 8,03 балів.

За фактором В у досліджуваних переважає конкретність мислення (розвиненість логічного мисленням, кмітливість) над абстрактністю мислення (неуважністю, нерозвиненістю логічного мислення) – 13,72 балів.

За фактором С зафіксовано рівновагу між емоційною врівноваженістю (емоційною стійкістю, зрілістю, спокійністю) та емоційною рухливістю (емоційною нестійкістю, мінливістю) – 9,19 балів.

За фактором Д виявлено перевагу стриманості (тверезості, мовчазності, серйозності) над експресивністю (життєрадісністю, безтурботністю, веселістю) – 7,19 балів.

За фактором К для респондентів характерна перевага нормативності поведінки (реалістичності, раціональності) над піддатливістю почуттям (емпатією, чутливістю, художність мислення) – 7,13 балів.

За фактором М зафіксовано перевагу залежності (залежності від групи, слідування за громадською думкою) над домінантністю (перевагою власних рішень, незалежністю, орієнтованістю на себе) – 6,72 балів.

За фактором Н для респондентів характерна рівновага між двома протилежними особистісними якостями – самоконтролем та імпульсивністю (неорганізованістю) – 10,47 балів.

Варто зауважити, що за жодним досліджуваним параметром не зафіксовано високої оцінки відповідного фактора та прояву певної якості (числовий діапазон 16–20 балів).

Результати діагностики засвідчили, що в досліджуваних більш розвинутими є гностичний (рівень уявлень, знань) і конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності; емоційно-мотиваційний (емпатія, гуманістична установка) розвинений в меншому ступені. Ймовірно з набуттям професійного і життєвого досвіду для співробітників апарату суду характерними стають такі комунікативні якості, як нормативність комунікативної поведінки, надання переваги груповій діяльності, дотримання правил спілкування (ввічливість, уважність). Володіння собою розвинене (врівноваженість, у складних ситуаціях володіють собою, стриманість почуттів, серйозність).

Перейдемо до розгляду результатів за мотиваційними компонентом особистісно-професійного потенціалу. Особливий інтерес для нашого дослідження мають «нормативний» і «етичний» види відповідальності, оскільки саме вони характеризують діяльність службовців апарату суду і є складовими їх професійного потенціалу (Овсяннікова, 2016). «Нормативна» відповідальність презентована в респондентів майже однаково на високому і середньому рівнях (9,38% − низький рівень; 43,75% − середній рівень; 46,88% − високий рівень). В основі структури особистості даної групи людей знаходиться надлишково виражене «Супер-Его», домінуюче над іншими особистісними підструктурами. Для них характерне прагнення до підтримки встановлених понять, норм, принципів, традицій, сумнів в нових ідеях, заперечення необхідності змін. Подібне прагнення може виражатися в завоюванні суспільного становища чи посади, які відкривають доступ до широкої аудиторії. «Нормативна» відповідальність – це дотримання деяких імпліцитних паттернів і правил поведінки, які найчастіше збігаються з соціальними нормами – соціально відповідальна поведінка.

«Етична» відповідальність подана в співробітників державної служби апарату суду переважно на середньому рівні (6,25% − низький рівень; 50% − середній рівень; 40,63% − високий рівень). Людина, що володіє високим рівнем вияву «етичності», як форми відповідальності, є високоморальною. Вона відповідальна завжди, до виконання будь-якої діяльності ставиться відповідально, усвідомлює значимість своїх вчинків не тільки для себе, але і для інших людей. Така людина відповідальна не на шкоду своїм інтересам, а тому, що їй щиро хочеться це робити. Діяльність людини з таким типом відповідальності контролюється лише її бажаннями, відповідними до власних уявлень про етику і мораль.

Результати вивчення нормативної й етичної відповідальності дозволили зробити висновок, що досліджувані дотримуються певних моральних правил і норм у поведінці та стосунках, однак індивідуальна етико-моральної система в них не є остаточно сформованою. Відповідальність до виконання будь-якої діяльності в них є вибірковою, а також заради прагнення підтримати певні встановлені норми і традиції. Вони усвідомлюють значущість власних вчинків для себе та оточуючих.

Результати емпіричного дослідження мотивації досягнення державних службовців показали, що в досліджуваних домінує мотивація уникнення невдач (53,13%). Мотивація уникнення невдач пов'язана з потребою людини уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі, уникання проблем, відходу від помилок і зайвої витрати нервів. В основі цієї мотивації покладено ідею уникнення й ідею негативних очікувань, але це, водночас, може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи.

В 28,13% респондентів переважає мотивація досягнення успіху. Для фахівців із вираженою мотивацією досягнення характерно прагнення докладати зусилля і досягати кращих результатів у значимій для них діяльності, віра в те, що вони здатні досягнути

бажаного, подолати труднощі. Діючі мотиви досягнення мобілізують внутрішні сили для успішної роботи, забезпечують включення в активний процес і стають здобутком особистості фахівця, стійкою її якістю.

До середнього рівня мотивації досягнення належать респонденти (18,75%) з незначною перевагою одного з мотивів, або ж їх рівнозначністю. Такі фахівці орієнтуються на досягнення деяких конкретних цілей, нерідко виявляють пасивність щодо реалізації запланованого; прагнення до успіху – часто ситуативне, зумовлене короткочасною зацікавленістю.

Отже, в процесі дослідження в державних службовців зафіксовано переважання мотивації уникнення невдач, що може пояснюватись посиленням сумнівів фахівців, зростанням напруження у результаті вирішення задач, які постають перед ними в професійній діяльності.

Перейдемо до аналізу результатів вивчення ступеня усвідомленості саморегуляції поведінки у професійній діяльності (діяльнісний компонент). Згідно з отриманими даними, в досліджуваних усвідомлення саморегуляції поведінки у професійній діяльності проявляється переважно на високому та середньому рівнях (3,13% − низький рівень; 43,75% − середній рівень; 53,13% − високий рівень). Такі дані свідчать про те, що досліджувані здатні адекватно реагувати на зміну умов, постановка і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено. При високій мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вищий загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почуває себе в незнайомих ситуаціях, тим стабільніше її успіхи в звичних видах діяльності.

З метою виявлення загальної картини взаємозв'язку структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду було проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена. За результатами кореляційного аналізу було зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між всіма компонентами особистісно-професійного потенціалу.

Аналіз кореляції *когнітивного* компонента з *мотиваційним* і *діяльнісним* компонентами дозволив встановити такі значущі взаємозв'язки:

1) фактора А (комунікабельність / замкненість) з етичним типом відповідальності (0,269 при $p \leq 0,05$), мотивацією досягнення успіху (0,578 при $p \leq 0,01$);

2) фактора В (конкретність мислення / абстрактність мислення) з нормативним типом відповідальності (0,277 при $p \leq 0,01$), саморегуляцією (0,620 при $p \leq 0,01$);

3) фактора С (емоційна врівноваженість / емоційна рухливість) з нормативним типом відповідальності (0,394 при $p \leq 0,01$), мотивацією досягнення успіху (0,368 при $p \leq 0,01$), саморегуляцією (0,503 при $p \leq 0,01$);

4) фактора Д (експресивність / стриманість) із мотивацією досягнення успіху (0,603 при $p \leq 0,01$);

5) фактора К (піддатливість почуттям / нормативність поведінки) з нормативним типом відповідальності (0,608 при $p \leq 0,01$), етичним типом відповідальності (0,127 при $p \leq 0,05$), типом відповідальності «самопожертва» (-0,113 при $p \leq 0,05$), саморегуляцією (0,225 при $p \leq 0,05$);

6) фактора М (домінантність / залежність) з типом відповідальності «самоствердження» (0,490 при $p \leq 0,01$), нормативним типом відповідальності (0,413 при

p≤0,01), мотивацією досягнення успіху (0,620 при p≤0,01) та уникнення невдач (-0,152 при p≤0,05);

7) фактора H (самоконтроль / імпульсивність) з етичним типом відповідальності (0,457 при p≤0,01), мотивацією досягнення успіху (0,143 при p≤0,05), саморегуляцією (0,512 при p≤0,01).

Аналіз кореляції *мотиваційного* і *діяльнісного* компонентів особистісно-професійного потенціалу дозволив встановити значущі взаємозв'язки саморегуляції з нормативним типом відповідальності (0,562 при p≤0,01), етичним типом відповідальності (0,212 при p≤0,01), мотивацією досягнення успіху (0,590 при p≤0,01), мотивацією запобігання невдач (0,205 при p≤0,05).

Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтвердила те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням, яке визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Результати дослідження також засвідчили, що формувальних заходів потребують такі складові особистісно-професійного потенціалу, як етична відповідальність, мотивація досягнення успіху, емоційно-мотиваційний компонент комунікативної компетентності (Шевченко & Рожкова, 2020).

Розглянемо питання щодо сприяння розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Формування професійної майстерності працівників суду відбувається під впливом багатьох чинників (соціально-економічних, морально-психологічних, організаційних та ін.), серед яких провідне місце посідає особистісно-професійного потенціал.

Сприяння розвитку особистісно-професійного потенціалу найбільш ефективно може реалізовуватися у формі психологічного супроводу (Черновський, 2015; Павлова, 2004). Такий супровід має стати однією із функцій психологічної служби в системі судових органів та повинен містити комплекс організаційних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування і розвиток у працівників професійно значущих особистісних якостей, компетенцій, власного ставлення до професійної діяльності.

Основними напрямками діяльності практичного психолога з розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду, мають бути такі:

когнітивний компонент особистісно-професійного потенціалу:

- сприяння розвитку комунікативної компетентності фахівців: здатність до емпатії; здатність швидко встановлювати контакти з новими людьми; здатність підмічати в об'єкті спостереження незначні зміни; здатність зрозуміло довести до слухачів свої думки і наміри; вміння аргументувати й доводити свою точку зору; здатність відстоювати власну позицію; здатність об'єктивно оцінювати свої сили та можливості;

- сприяння розвитку здатності до самоспостереження;

- розробка рекомендацій щодо застосування оптимальної тактики психологічного пливу на об'єкти професійного інтересу, з урахуванням вирішення конкретного професійного завдання;

мотиваційний компонент особистісно-професійного потенціалу:

- сприяння розвитку упевненості в собі, своїх силах і можливостях (мотивація досягнення успіху);

- проведення занять у системі службової підготовки з питань, що стосуються морально-психологічних аспектів професійної діяльності;

- сприяння розвитку здатності приймати на себе відповідальність у складних ситуаціях;

- супровід адаптації новопризначених працівників із урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей та професійного досвіду;

- консультування працівників щодо дотримання морально-психологічних вимог та вимог службового іміджу у професійній діяльності;

діяльнісний компонент особистісно-професійного потенціалу:

- розвиток здатності приймати рішення за умов дефіциту інформації й відсутності часу на її осмислення;

- розвиток здатності розглядати проблему з різних точок зору; прогнозувати результати події з урахуванням її ймовірності;

- сприяння розвитку здатності знаходити нові, нестандартні рішення;

- розвиток емоційної стійкості при прийнятті відповідальних рішень, врівноваженості та володіння собою при конфліктах;

Отже, розвиток особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду повинен мати багатовекторний характер, враховувати визначені структурні компоненти, а також бути особистісно-зорієнтованим.

Висновки

В статті визначено напрями розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду на основі даних емпіричного вивчення, що засвідчує виконання мети дослідження. Подано результати емпіричного дослідження структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Відповідно до отриманих даних, формувальних заходів потребують такі складові особистісно-професійного потенціалу, як: етична відповідальність, мотивація досягнення успіху, емоційно-мотиваційний компонент комунікативної компетентності. Сприяння розвитку особистісно-професійного потенціалу найбільш ефективно може реалізовуватися в формі психологічного супроводу, який повинен містити комплекс організаційних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування і розвиток у працівників професійно значущих особистісних якостей, компетенцій, власного ставлення до професійної діяльності. Визначено основні напрямки діяльності практичного психолога з розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики надалі вбачається емпіричне вивчення специфіки особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду на різних етапах професіоналізації; розробку та апробацію програми психологічного супроводу розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду.

Література

1. Александров, Д.О. (2015). Альтернативні методи перевірки надійності персоналу на основі автоматизованої формалізованої методики скринінгової психодіагностики. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи*: матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 7–8 листоп. 2015 р.), (с. 63–66). Київ : Нац. акад. внутр. справ.

2. Аліманова, А.О. (2016). Підвищення рівня професійної компетентності працівників апарату суду. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «ПРАВО», *22*, 202–205.
3. Дудченко, О.Ю. (2015). *Правовий статус осіб, які займають адміністративні посади в суді.* (Монографія). Харків : Право.
4. Зеер, Э.Ф., & Павлова, А.М. (2008). *Теоретико-методологические основы оценки профессионально-личностного потенциала предпринимателей по ремесленным видам деятельности : Научн.-метод. разработка.* Екатеринбург : ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т».
5. Кочарян, И.А. (2008). Опросник диагностики личностного симптомокомплекса ответственности (ОДЛСО) и оценка его психометрических характеристик. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*, *807*(40), 179–186.
6. Леонтьев, Д.А. (Ред.). (2011). *Личностный потенциал: структура и диагностика*. Москва : Смысл.
7. Моляко, В.О. (2004). Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. *Практична психологія та соціальна робота*, *8*, 1–4.
8. Моросанова, В.И. (2001). *Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека.* Москва : Наука.
9. Овсяннікова, О.О. (2016). Професійна етика суддів та працівників суду як чинник, що впливає на формування громадської думки. *Підприємництво, господарство і право*, *8*, 196–200.
10. Павлова, А.М. (2004). *Психологические особенности профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности.* (Дис. канд. психол. наук). Казань.
11. Поліщук, І.В. (2018). Механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні. (Дис. канд. наук з державного управління). Київ.
12. Помиткін, Е.О. (2015). *Духовний потенціал особистості: психологічна діагностика, актуалізація та розвиток*. Київ : Внутрішній світ.
13. Пономаренко, В.А. (2019). *Психология духовности профессионала.* Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа.
14. Старинська, Н.В. (2017). Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. *Психологія: реальність і перспективи*, *8*, 259–263.
15. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., & Мануйлов, Г.М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп.* Москва : Институт Психотерапии.
16. Холодная, М.А. (2019). *Психология интеллекта. Парадоксы исследования* (3-е изд.). Москва : Юрайт.
17. Черновський, О.К. (2015). Судова психологія: парадигма сучасного розвитку. (Дис. докт. юр. наук). Київ.
18. Черновський, О.К. (2014). Юридико-психологічна характеристика суб'єкта суддівської діяльності. *Європейські перспективи*, *2*, 159–166.
19. Шевченко, Н.Ф., & Рожкова, О.О. (2020). Дослідження особливостей особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. *Проблеми сучасної психології, 1(17),* 69–77.
20. Шевченко, Н.Ф., & Шевчук, З.М. (2014). Духовний потенціал сучасної молоді. (Монографія). Запоріжжя : Запорізький національний університет.

21. Шпенова, П.Ю. (2019). *Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності.* (Дис. канд. юр. наук). Харків.
22. Vernon, D. (2009). *Human Potential: Exploring Techniques Used to Enhance Human Performance.* London; New York : Routledge.
23. Weiner, Irving B., & Greene, Roger L. (2017). *Handbook of Personality Assessment.* New Jersey : Wiley.

References

1. Aleksandrov, D.O. (2015). Alternatyvni metody perevirky nadiynosti personalu na osnovi avtomatyzovanoyi formalizovanoyi metodyky skryninhovoyi psykhodiahnostyky [Alternative methods of checking the reliability of personnel on the basis of automated formalized methods of screening psychodiagnostics]. Proceedings from UPLEPP'15: III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. «*Vykorystannya polihrafa v pravookhoronniy diyal'nosti: problemy ta perspektyvy» – III International scientific-practical conference «The use of the polygraph in law enforcement: problems and prospects» (Kyiv, November 7–8th, 2015).* (Pp. 63–66). Kyiv : Nat. acad. internal affairs [in Ukrainian].
2. Alimanova, A.O. (2016). Pidvyshchennya rivnya profesiynoyi kompetentnosti pratsivnykiv aparatu sudu [Improving the level of professional competence of court staff]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. N. Karazina*. Seriya «PRAVO» – *Bulletin of Kharkiv National University named after V.N Karazin. LAW Series, 22*, 202–205 [in Ukrainian].
3. Dudchenko, O.YU. (2015). *Pravovyy status osib, yaki zaymayut administratyvni posady v sudi. [Legal status of persons holding administrative positions in court]*. Kharkiv : Pravo [in Ukrainian]
4. Zeyer, E.F. & Pavlova, A.M. (2008). *Teoretiko-metodologicheskiye osnovy otsenki professionalno-lichnostnogo potentsiala predprinimateley po remeslennym vidam deyatelnosti [Theoretical and methodological foundations for assessing the professional and personal potential of entrepreneurs in craft activities]*. Yekaterinburg : GOU VPO «Ros. gos. prof.-ped. un-t» [in Russian].
5. Kocharyan, I. A. (2008). Oprosnik diagnostiki lichnostnogo simptomokompleksa otvetstvennosti (ODLSO) i otsenka yego psikhometricheskikh kharakteristik [A questionnaire for the diagnosis of the personal symptom complex of responsibility and the assessment of its psychometric characteristics]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V.N. Karazina – Bulletin of Kharkiv National University named after V.N Karazin, 807*(40), 179–186 [in Russian].
6. Leontiev, D.A., (Ed.). (2011). *Lichnostnyy potentsial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]*. Moscow : Smysl [in Russian].
7. Molyako, V.O. (2004). Psykholohiya tvorchosti – nova paradyhma doslidzhennya konstruktyvnoyi diyal′nosti lyudyny [Psychology of creativity - a new paradigm for the study of constructive human activity]. *Praktychna psykholohiya ta sotsial'na robota – Practical Psychology and Social Work, 8*, 1–4 [in Ukrainian].
8. Morosanova, V.I. (2001). *Individual'nyy stil' samoregulyatsii : fenomen, struktura i funktsii v proizvol'noy aktivnosti cheloveka [Individual style of self-regulation: phenomenon, structure and functions in a person's voluntary activity]*. Moskow : Nauka [in Russian].

9. Ovsyannikova, O.O. (2016). Profesiyna etyka suddiv ta pratsivnykiv sudu yak chynnyk, shcho vplyvaye na formuvannya hromads′koyi dumky [Professional ethics of judges and court employees as a factor influencing the formation of public opinion]. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, economy and law, 8,* 196–200 [in Ukrainian].
10. Pavlova, A.M. (2004). Psikhologicheskiye osobennosti professionalno-lichnostnogo potentsiala sub'yekta trudovoy deyatel'nosti [Psychological features of the professional and personal potential of the subject of labor activity].*Candidate's thesis*. Kazan [in Russian].
11. Polishchuk, I.V. (2018). Mekhanizmy zabezpechennya rozvytku profesiynoho potentsialu derzhavnykh sluzhbovtsiv v Ukrayini [Mechanisms for ensuring the development of professional potential of civil servants in Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv. [in Ukrainian].
12. Pomytkin, E.O. (2015). *Dukhovnyy potentsial osobystosti: psykholohichna diahnostyka, aktualizatsiya ta rozvytok [Spiritual potential of personality: psychological diagnosis, actualization and development]*. Kyiv : Vnutrishniy svit [in Ukrainian].
13. Ponomarenko, V.A. (2019). *Psikhologiya dukhovnosti professional [Psychology of spirituality of a professional]*. Moscow, Saratov : PER SE, Ay Pi Er Media [in Russian].
14. Starynska, N.V. (2017). Adaptatsiynyy potentsial yak chynnyk profesiynoyi samorealizatsiyi osobystosti [Adaptation potential as a factor of professional self-realization of the individual]. *Psykholohiya: realnist i perspektyvy – Psychology: reality and prospects, 8,* 259–263 [in Ukrainian].
15. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., & Manuylov, G.M. (2002). *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp [Socio-psychological diagnostics of personality and small group development]*. Moscow : Institut Psikhoterapii [in Russian].
16. Kholodnaya, M.A. (2019). *Psikhologiya intellekta. Paradoksy issledovaniya [Psychology of the intelligence] (3nd. ed.).* Moscow : Yurayt [in Russian].
17. Chernovskyy, O.K. (2015). Sudova psykholohiya: paradyhma suchasnoho rozvytku [Forensic psychology: a paradigm of modern development]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
18. Chernovskyy, O.K. (2014). Yurydyko-psykholohichna kharakterystyka subyekta suddivskoyi diyalnosti [Legal and psychological characteristics of the subject of judicial activity]. *Yevropeyski perspektyvy – European perspective, 2,* 159–166 [in Ukrainian].
19. Shevchenko, N.F., & Rozhkova, O.O. (2020). Doslidzhennya osoblyvostey osobystisno-profesiynoho potentsialu spivrobitnykiv derzhavnoyi sluzhby aparatu sudu [Research of features of personal and professional potential of employees of civil service of the court staff]. *Problemy suchasnoyi psykholohiyi – Problems of modern psychology, 1*(17), 69–77 [in Ukrainian].
20. Shevchenko, N.F., & Shevchuk, Z.M. (2014). Dukhovnyy potentsial suchasnoyi molodi. [Spiritual potential of the modern youth]. Zaporizhzhya : Zaporizkyy natsional′nyy universytet [in Ukrainian].
21. Shpenova, P.Yu. (2019). Aparat sudu v systemi orhanizatsiynoho zabezpechennya sudovoyi diyal′nosti [The court apparatus in the system of organizational support of judicial activity]. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
22. Vernon, D. (2009). *Human Potential: Exploring Techniques Used to Enhance Human Performance*. London; New York : Routledge.
23. Weiner Irving, B., & Greene Roger, L. (2017). *Handbook of Personality Assessment.* New Jersey : Wiley.

DEVELOPMENT OF THE PERSONAL-AND-PROFESSIONAL POTENTIAL OF CIVIL SERVICE STUFF OF THE COURT APPARATUS

Nataliia Shevchenko
Doctor of Sciences in Psychology, Professor, Professor of the Department of Psychology
Zaporizhzhia National University
66, Zhukovsky Str., Zaporizhia, Ukraine, 69600
shevchenkonf.20@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-5297-6588

Olena Rozhkova
Master of Psychology,
Deputy Chief of the Ordzhonikidze District Court
Ordzhonikidze District Court of Zaporizhia
107 B, Peremohy Str., Zaporizhia, Ukraine, 69005
Lenarozkova@ukr.net, https://orcid.org/0000-0002-1879-0296

Abstract

The article is aimed to detect directions of the personal-and-professional potential development of civil service staff of the court apparatus based on empirical research results. Personal-and-professional potential has been defined as a systemic foundation, which is formed in a person as the subject of labor activity ensuring its progressive development. The structure of the personal-and-professional potential of the civil service staff of the court apparatus has been presented. The structure consists of cognitive (professional competencies, acquired knowledge system), motivational (individual system of motives and meanings in professional activity – motivation to succeed; professionally important qualities of a court employee – ethical and normative responsibility) and activity (choice and implementation of a certain line of behavior and actions in professional situations – conscious self-regulation of activities) components. The results of the cognitive component study have stated the developed status of gnostic and conative components of the communicative competence. According to the motivational component, there have been diagnosed the predominance of the avoidance motivation and prevalence of normative responsibility of the respondents. Data on the activity component have shown high and medium levels of the development of self-regulation system components. According to the data obtained, formative measures require such components of the personal-and-professional potential as ethical responsibility, motivation to succeed, emotional and motivational component of communicative competence. Promoting the development of the personal-and-professional potential can be most effectively implemented in the form of a psychological support, which should include a set of organizational, psychological and pedagogical measures aimed at the formation and development of professionally significant personal qualities, competencies, and employees' own attitude to professional activity. The main activity directions for a practical psychologist on the development of the personal-and-professional potential of the court staff have been determined. The development of the personal-and-professional potential should have both a multi-vector course taking into account certain structural components and a personality-oriented one.

Keywords: potential, personal-and-professional potential, professionalization, responsibility, achievement motivation, communicative competence, self-regulation of behavior.

Подано 18.02.2021
Рекомендовано до друку 04.03.2021