

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

**на тему: ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ АПАРАТУ СУДУ**

Виконала: студентка II курсу, групи 8.0539-23
спеціальність: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Рожкова Олена Олексіївна
Керівник: д.психол.н., професор,
професор кафедри педагогіки та психології
освітньої діяльності Шевченко Н.Ф.
Рецензент: к.пед.н., доцент кафедри психології
Пономаренко О.В.

Запоріжжя

2020

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 – «Психологія»
Освітня програма Психологія
Спеціалізація – Психотерапія і консультування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« ____ » _____ 2020 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ (СТУДЕНТОВІ)

Рожковій Олені Олексіївн

1. Тема роботи Особистісно-професійний потенціал державних службовців апарату суду

керівник роботи Шевченко Наталя Федорівна, д. психол.н., професор, професор кафедри педагогіки та психології

затверджені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 4031-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи систематизація та аналіз наукової літератури з проблем дослідження професійного потенціалу, особистісно-професійного потенціалу.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) здійснити теоретичний аналіз дослідження проблеми особистісного та особистісно-професійного потенціалу суб'єкта праці; розкрити структурні і функціональні характеристики становлення особистісно-професійного потенціалу суб'єкта в процесі трудової діяльності; розкрити психологічні характеристики професійної діяльності працівників державної служби апарату суду; емпірично дослідити особливості розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби в апараті суду; розробити рекомендації з удосконалення розвитку особистісно-професійного потенціалу працівників державної служби.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
5 рисунків, 5 таблиць.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 1	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 2	Шевченко Н.Ф., професор		
Розділ 3	Шевченко Н.Ф., професор		
Висновки	Шевченко Н.Ф., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2020р.	Виконано
	Написання вступу	березень 2020р.	Виконано
3	Написання першого розділу	квітень-травень 2020р.	Виконано
4	Написання другого розділу	вересень-листопад 2020р.	Виконано
5	Написання третього розділу	жовтень 2020 р.	Виконано
6	Написання висновків	листопад 2020 р.	Виконано
7	Оформлення списку джерел	листопад 2020 р.	Виконано
8	Проходження нормоконтролю	листопад 2020 р.	Виконано

Студент _____ О.О. Рожкова

Керівник роботи _____ Н.Ф. Шевченко

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ О.М. Грединарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 89 сторінок, 5 таблиць, 5 рисунків. 92 джерела.

Об'єкт дослідження – особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду.

Предмет дослідження – психологічні особливості особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду як цілісне системне утворення визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів, і в звичайних умовах професійної діяльності сформований недостатньо.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати та емпіричне вивчення психологічних особливостей особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Гіпотеза дослідження: припускаємо, особистісно-професійний потенціал, виявлена міцність кореляційних зв'язків, особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням і визначається розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння й узагальнення даних досліджень; емпіричні: тестування за наступними методиками: «діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності» (авт. І.О. Кочарян); «Мотивація досягнення» (авт. А. Мехрабян, адапт. М.Ш. Магомед-Емінов); «Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК)» (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Стиль саморегуляції поведінки» (авт. В.І. Моросанова); *математико-статистичні методи* обробки експериментальних даних на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20 (описова статистика, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена).

Наукова новизна полягає у тому, що: виявлено та досліджено специфіку розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду; розширено, уточнено та доповнено вивчення потенціалу, особистісно-професійного потенціалу, професіоналізації особистості.

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ АПАРАТУ СУДУ, КОГНІТИВНИЙ КОМПОНЕНТ, МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ, ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ.

SUMMARY

Rozhkova O.O. Personal and professional potential of the court civil servants
Qualifying work of the master: task, abstract, introduction, three sections, conclusion, list of used sources. The total volume of the work is 89 pages, illustrated with 5 tables and 5 figures. The bibliographic list consists of 92 sources, 10 of which are in a foreign language.

The object of research is the personal and professional potential of civil servants of the court staff.

The subject of research - psychological features of personal and professional potential of civil servants as a holistic systemic education is determined by the harmonious development of cognitive, motivational and activity components, and in normal professional activities is insufficiently formed.

The purpose of the work is to theoretically substantiate and empirically study the psychological features of personal and professional potential of civil servants of the court staff.

Research hypothesis: we assume that personal-professional potential, revealed strength of correlations, personal-professional potential is a holistic systemic formation and is determined by the development of cognitive, motivational and activity components.

Research methods: theoretical: theoretical and methodological analysis, classification and systematization of scientific sources, comparison and generalization of research data; empirical: testing according to the following methods: "diagnosis of personal symptom complex of responsibility" (author IO Kocharyan); "Motivation to achieve" (author A. Mehrabian, adapted by M.Sh. Magomed-Eminov); "Methods of diagnosis of communicative social competence (CSC)" (author MP Fetiskin, VV Kozlov, GM Manuilov); "Style of self-regulation of behavior" (author VI Morosanova); mathematical and statistical methods of

experimental data processing based on the IBM SPSS-20 statistical software package (descriptive statistics, Spearman's rank correlation coefficient).

The scientific novelty is that: the specifics of the development of personal and professional potential of civil servants of the court staff are identified and studied; the study of potential, personal-professional potential, professionalization of personality is expanded, clarified and supplemented.

Key words: personal and professional potential, civil service officer of the court, cognitive component, motivational component, professionalism.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ	11
1.1. Потенціал особистості як психологічний феномен.....	11
1.2. Особистісно-професійний потенціал суб'єкта трудової діяльності.....	25
РОЗДІЛ 2. ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ФАХІВЦЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ.....	32
2.1. Розвиток особистісно-професійного потенціалу суб'єкта в трудовій діяльності.....	32
2.2. Специфіка праці співробітників апарату суду зі статусом державного службовця.....	43
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ.....	53
3.1. Організація та методичне забезпечення дослідження.....	53
3.2. Особливості розвитку структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.....	59
3.2.1. Розвиненість когнітивного компонента	58
3.2.2. Особливості розвитку мотиваційного компонента.....	63
3.2.3. Оцінка розвитку діяльнісного компонента.....	69
3.3. Узагальнені результати вивчення особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду	72
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	82

ВСТУП

Актуальність дослідження. 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 спрямуванням 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 (І.В. Поліщук). У зв'язку зі специфікою юридичної діяльності досить часто виникають розбіжності між істинним змістом діяльності і тим, до чого дійсно прагне її суб'єкт, значно підвищується ризик виникнення найсерйозніших і несприятливих наслідків, пов'язаних з обмеженням інтересів громадян, необґрунтованим або протизаконним подоланням законодавчо-правових бар'єрів, передбачених суспільством.

Проблема теоретичних і методологічних засад судової психології не є новою в науковій літературі і представлена у роботах Я.О. Береського, В.Д. Гончаренка, Г.Г. Доспулова, А.В. Дулова, О.Б. Загурського, О.Р. Ратінова, О.М. Столяренка, В.М. Ярошенка та інших науковців.

Сучасні вітчизняні та зарубіжні розробки проблематики особистості фахівців юридичної сфери діяльності приділяли увагу переважно методично-організаційним аспектам урахування психологічних особливостей особистості

при відборі кадрів (В.М. Варламов, Ю.Б. Ірхін, Л.М. Колодкін, В.І. Лебедєв, В.С. Медведєв, Ю.В. Меркулова, Г.М. Мякішев, В.М. Синьов, О.М. Цильмак, С.І. Яковенко та ін.) або вивченню особливостей особистості представників окремих фахових напрямів правників (Д.О. Александров, О.К. Черновський та ін.).

Проблема потенційних можливостей особистості і їх реалізації в діяльності зачіпалася в роботах таких вчених, як Б.Г. Ананьєв, Т.І. Артем'єва, Г.О. Балл, Л.А. Головей, П.Т. Коста, А. Маслоу, В.М. Мясичев, С.Л. Рубінштейн, К.Г. Юнг. Найважливіша детермінуюча функція сфери потенційного в розвитку особистості, що служить джерелом смислоутворення, тимчасової перспективи відзначалася також Л.І. Божович, О.М. Леонтєвим. Тлумачення поняття потенцій стосовно психіки в цілому знаходимо у працях Г.С. Костюка, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, які ставили питання про можливості невикористаних психічних резервів, здатних актуалізуватися під впливом певних умов.

На сьогодні розробка загальних закономірностей формування потенційної сфери або функціонального запасу особи в процесі діяльності здійснюється за умов вивчення особистісного адаптаційного потенціалу (К.О. Абульханова-Славська, А.Г. Маклаков), творчого потенціалу (І.В. Воронюк, М.О. Желтова, В.О. Моляко), духовного потенціалу (Е.О. Помиткін, І.А. Зязюн, О.В. Киричук, В.А. Пономаренко, О.А. Ткаченко), інтелектуального потенціалу (Т.В. Корнілова, О.О. Сергієнко, М.О. Холодна, Д.В. Ушаков), професійно-особистісного потенціалу суб'єктів трудової діяльності (А.М. Павлова, І.В. Поліщук).

Незважаючи на широку представленість робіт 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. Найчастіше вміння правильно будувати

відносини 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 найважливішу 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 чинника успішної трудової діяльності фахівця.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатнє вивчення зумовили вибір теми дослідження: *«Особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду»*.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні психологічних особливостей особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Об'єкт дослідження – особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду.

Предмет дослідження – психологічні особливості особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

В основу дослідження було покладено припущення про те, що особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду як цілісне системне утворення визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів, і в звичайних умовах професійної діяльності сформований недостатньо.

Для досягнення поставленої мети та згідно з висунутим припущенням було визначено наступні завдання:

1. Здійснити теоретичний аналіз дослідження проблеми особистісного та особистісно-професійного потенціалу суб'єкта праці.
2. Розкрити структурні і функціональні характеристики становлення особистісно-професійного потенціалу суб'єкта в процесі трудової діяльності; розкрити психологічні характеристики професійної діяльності працівників державної служби апарату суду.

3. Емпірично дослідити особливості розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

4. Розробити рекомендації з удосконалення 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 наступними методиками: «Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності» (авт. І.О. Кочарян); «Мотивація досягнення» (авт. А. Мехрабіан, адапт. М.Ш. Магомед-Емінов); «Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК)» (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Стиль саморегуляції поведінки» (авт. В.І. Моросанова); *математико-статистичні методи* обробки експериментальних даних на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20 (описова статистика, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена).

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Дослідницьку вибірку склали. Експериментальне дослідження особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду проводилося в 2020-2021 році у три етапи.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягають у тому, що:

- виявлено та досліджено специфіку розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду;

- розширено, уточнено та доповнено вивчення наступних особистісних утворень: потенціал, особистісно-професійний потенціал, професіоналізація особистості;

- набуло подальшого розвитку вивчення феномену особистісно-професійного потенціалу, а також уявлення про закономірності та особливості розвитку суб'єкта трудової діяльності.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 87 сторінок. Робота проілюстрована 5 таблицями, 5 рисунками. Бібліографічний список складається з 92 найменувань, 10 з яких іноземною мовою.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ

1.1. Потенціал особистості як психологічний феномен

Дослідження категорій можливості і дійсності було розпочато філософією. Арістотель розрізняв буття в можливості (потенції) і актуальне буття. З одного боку, він характеризував можливість як здатність щось робити або на щось впливати і з іншого – це поняття служить для вираження «даності в невиявленому вигляді». Актуальне буття завжди виразно, а потенційне буття – невизначено, оскільки дає безліч можливостей перетворення в різноманітні форми конкретного буття. Проблему переходу можливості в дійсність (ентелехія) Арістотель пов'язував з проблемою руху і розвитку.

Крім того, з проблемою можливості і дійсності тісно пов'язане вчення Аристотеля про діючі причини. Діючі причини виступають в двох видах: як актуальні і як потенційні причини. Під актуальними причинами він розуміє причини, що діють безпосередньо зараз, одночасно з явищами, викликаними ними. Тобто актуальні причини виступають як близькі до свого провадження можливості, здатні викликати до життя певні явища дійсності [26].

На відміну від актуальних, потенційні причини розглядалися Арістотелем як більш віддалені можливості. Вони пов'язані з дійсністю прямо, як актуальні, а опосередковано – через цілий ланцюжок перехідних форм і тіл і, в кінцевому рахунку, через актуальні причини (тобто безпосередні можливості). Крім того, потенційні причини не виступають в адекватній дійсності формі, а дають цілу гаму різних шляхів зміни. Арістотель ввів поняття континууму: між двома подіями, розділеними в часі, лежить безліч проміжних точок, в кожній з яких подія може відбуватися по-різному. Тому, про майбутні події ми можемо

судити, знаючи найближчі (актуальні) причини. Потенційні причини у Аристотеля виступають як зародок вчення про абстрактні можливості [26].

Подальший крок в розробці категорій можливості і дійсності був зроблений Г. Гегелем. Він дав визначення можливості і дійсності як різних проявів саморуху абсолютної ідеї, розкрив їх діалектику і взаємодію. Згідно з поданням Г. Гегеля, дійсність виступає як єдність зовнішнього і внутрішнього, сутності та існування. Під дійсністю він розумів не тільки основу, сутність того чи іншого явища, а й різноманітні зовнішні форми її прояву [25].

Можливість характеризується Г. Гегелем як якийсь зародок іншого. Можливість і дійсність пов'язані один з одним через момент необхідності здійснення можливості. Згідно з позицією Г. Гегеля, самі можливості перебувають в дійсності в прихованому, латентному стані, виступають внутрішньою стороною дійсності. Іншими словами, в категорії можливості він бачив «початок», тенденцію нової дійсності. Філософ розкрив діалектичний характер зв'язку між можливістю і дійсністю, пов'язуючи ці категорії з необхідністю і випадковістю.

Категорії можливості і дійсності в психології мають свої специфічні особливості, які пов'язані, перш за все, з тим, що процес перетворення можливості в дійсність завжди опосередкований самою людиною, яка знаходиться в певних соціальних умовах. Міра перетворення об'єктивних можливостей у суб'єктивні можливості особистості залежить від діяльності і активності самої особистості. Об'єктивні можливості повинні бути перетворені в суб'єктивні можливості особистості, які потім, реалізуючись в життєдіяльності, перетворюються в об'єктивовані процеси, що виражаються в нових результатах і досягненнях [53].

Взаємозв'язок можливості і дійсності в психології особистості розкривається через зв'язок категорій потенційного і актуального. У психологічній науці накопичені численні дані, що показують багатовимірність потенційного психічного по відношенню до дійсного, актуального. Різні боки потенційного психічного висвітлювалися в поняттях задатків, природних

передумов, «зони найближчого розвитку», психологічної готовності, психологічних резервів і ресурсів тощо. Уже в змісті цих понять відображені важливі характеристики взаємозв'язку потенційного і актуального: потенційне не є щось прихованим; воно проявляється, але лише епізодично, в нестійких і мінливих формах. Під потенційним в найзагальнішому вигляді розуміються такі властивості, можливості особистості, які можуть здійснитися і стати реальністю тільки за певних умов. З іншого боку, потенційне виступає як результат розвитку, як складне системне утворення, яке містить в собі нові рушійні сили подальшого розвитку особистості [8].

Під актуальним можна розуміти вже розвинені і діючі в тих чи інших умовах властивості і особливості особистості, що є реалізацією і конкретизацією тих властивостей, які раніше перебували в латентному, потенційному стані. Актуальне - це якісно новий рівень розвитку потенцій, що відображає нові можливості особистості, що сприяють її подальшому розвитку [8].

Потенційне під впливом соціальних умов, що викликали діяльність і активність особистості, починає актуалізуватися, проявлятися, функціонувати і в ході цих процесів розвиватися і перетворюватися на актуальне. Актуальне характеризується мірою здійснення можливостей, своєрідними результатами активності особистості. У порівнянні з потенційним це інший, новий рівень існування психічного, особистісного утворення. Через актуальні прояви – діяльність, дії, відносини – представляється можливим судити про зміст потенційної сфери особистості до створення умов її переходу до реального актуального [8].

Між потенційним і актуальним існують відносини, аналогічні до відносин категорій можливості і дійсності: одне переходить в інше і реалізує його під впливом як суб'єктивних, особистісних особливостей, так і об'єктивних, соціальних умов. Така взаємодія має три рівні зв'язків і відносин (за В.Г. Нестеровим) [35]:

1. Ті, що відображають минуле.

Особистісний потенціал являє собою стійку сукупність наявних властивостей, накопичених людиною в процесі життєдіяльності і обумовлюють її здатність (можливість) до оптимального здійснення діяльності. В такому розумінні поняття «потенціал» приймає значення близького йому поняття «ресурс», від якого залежить успішне вирішення тих чи інших завдань.

2. Ті, що репрезентують сьогодення. Акцент робиться на процес актуалізації наявних потенцій, їх практичне застосування і діяльнісне використання. У цій своїй функції поняття «потенціал» частково збігається з поняттям «резерв». Слід відзначити змістовну відмінність в розумінні резерву: як не використаної можливості; як «запасу міцності», що забезпечує надійність і можливість його розвитку.

3. Орієнтовані на майбутнє.

В процесі діяльності не тільки реалізуються наявні можливості, переходячи з потенційної форми до актуальної, але і формуються нові.

На думку Т.І. Артем'євої, категорії потенційного і актуального більш застосовні для психологічного аналізу на рівні особистості і вивчення її психічних процесів, станів і властивостей, оскільки потенційне виступає додатковою характеристикою можливості, а актуальне – дійсності. Ці категорії дозволяють конкретизувати механізми процесів функціонування, актуалізації, зміни і розвитку психічного під впливом конкретних умов, розкрити динаміку їх розвитку. Категорія потенційного може відображати не тільки можливість якогось процесу, властивості, але і наявність вже сформованих властивостей і якостей, які не функціонують в наявних конкретних умовах [8].

Феномен особистісного потенціалу на сучасному етапі його дослідження описується вельми неоднозначно [10, 14, 32, 56, 63, 69], що стосується й похідного від нього поняття «особистісний потенціал фахівця».

Проблема потенційних можливостей особистості і їх реалізації тією чи іншою мірою зачіпалася в роботах С.Л. Рубінштейна, В.М. Мясіщева, Б.Г. Ананьєва. В працях науковців вивчалися такі поняття, як «актуальна

потреба», «актуальна здатність», «актуальна ситуація», «актуальні і потенційні характеристики людини».

С.Л. Рубінштейн підкреслював, що людину як особистість характеризує не тільки те, що вона є, але й те, чим вона хоче стати, до чого вона активно прагне. Особистісний розвиток, за С.Л. Рубінштейном, може бути зрозумілий як реалізація індивідом своєї потенційної універсальності, нескінченності, як становлення Людини в Індивіді. Тобто його характеризує не тільки те, що вже склалося і реально функціонує в його особистості, але і те, що становить внутрішній зміст особистісного розвитку (сфера можливостей) [60].

Найважливіша детермінуюча функція сфери потенційного в розвитку особистості, що служить джерелом смислоутворення, тимчасової перспективи відзначалася також О.М. Леонтьєвим, Л.І. Божович, О.М. Борисовою. Поняття потенцій стосовно психіки в цілому використовувалося Б.Ф. Ломовим, який в зв'язку з цим ставив питання про можливості людської психіки як її ще не використаних резервах, здатних актуалізуватися під впливом певних умов.

В.М. Мясищев виділяв в структурі психічного два базисних утворення: процесуальне та потенційне. Вони складають єдність, виступаючи при цьому різними, а не тотожними поняттями. Потенційне психічне, за В.М. Мясищевим, не є предметом безпосереднього спостереження, а визначається на основі умовиводів [47]. Психічні утворення є потенційним психічним, що формується та реалізується в процесі діяльності.

Б.Г. Ананьєв, досліджуючи процес онтогенетичного розвитку людини, особливе значення надавав проблемі вивчення психічних резервів і ресурсів, ставив питання про розкриття справжніх потенціалів розвитку людини. Під потенціалом науковець розумів властивості індивіда і особистості, що визначають готовність і здатність до виконання діяльності та досягнення в ній певного рівня продуктивності, що інтегруються в людині як в суб'єкті діяльності. Поряд зі здібностями і обдарованістю Б.Г. Ананьєв відносив до людського потенціалу й низку інших властивостей, які відносяться до різних класів потенціалів людського розвитку. На думку науковця, потенціали

розвитку є одними з істотних властивостей як особистості, суб'єкта діяльності, так і індивіда. Згідно з Б.Г. Ананьєвим, людина як суб'єкт трудової діяльності, має певні потенціали – працездатність, спеціальні здібності, активність у формі ціннісних орієнтацій, мотивів, нарешті, сформований в самій діяльності практичний досвід з різними ступенями узагальненості [4].

Доцільно, на думку Б.Г. Ананьєва, розглядати потенційні характеристики з точки зору функціонального боку структури особистості. У зв'язку з цим ядром потенціалу особистості автор називає працездатність. Працездатність людини у вигляді готовності до продуктивної діяльності складається ще до початку професійної трудової діяльності, а потім розвивається разом з працездатністю як потенціалом основної діяльності в сфері виробництва, обслуговування тощо [4].

Більш спеціальними проявами потенціалу в професійній діяльності є спеціальні здібності (конструктивно-технічні, організаторські, педагогічні, художні та ін.), які пов'язані із загальною обдарованістю як основною потенційною характеристикою людини. Крім того, одне з центральних місць серед потенціалів суб'єкта також займає інтелект як багаторівнева і багатокomпонентна організація пізнавальних сил [5]. Розглядаючи інтелектуальний потенціал людини, Б.Г. Ананьєв надавав важливого значення її базовим характеристикам – психофізіологічним пізнавальним функціям (пам'ять, увага, сенсорно-перцептивна і розумова функції).

Характеризуючи становлення інтелектуального потенціалу важливо враховувати роль кореляційних відносин в людському розвитку, де не існує ізольованих здібностей, функцій або навіть окремих реакцій на конкретні зовнішні впливи. Формування кореляційного механізму становить внутрішні умови роботи будь-якої окремої психофізіологічної функції і створює водночас потенційну можливість перетворення одних функцій під впливом змін в інших [5]. Таким чином, вивчення структурних відносин різних сторін інтелектуального потенціалу, а не тільки знання окремих його елементів

дозволяє судити про внутрішні можливості його розвитку в ті чи інші моменти життя людини.

Систематичні дослідження інтелектуального потенціалу дорослих людей, що здійснюються в даний час, дозволили встановити рухливість мікрорікових функціональних змін протягом усього періоду дорослості, що характеризуються певним співвідношенням моментів стабілізації, зниження і підвищення в розвитку інтелектуальних функцій (мислення, пам'ять, увага), нейродинамічних характеристик (сила і рухливість нервових процесів), а також в області психомоторних і фізіологічних показників, пов'язаних з енергетичними процесами. Досягнення нових, більш високих рівнів функціонального розвитку в період дорослості можливо завдяки тому, що психічні властивості знаходяться в умовах оптимального навантаження, посиленої мотивації, операціональних перетворень. Також встановлено, що актуалізація, збереження і відновлення інтелектуального потенціалу дорослої людини визначаються характером його професійної діяльності. Рівень сформованості і структура інтелектуального потенціалу є необхідними умовами не тільки оволодіння діяльністю, а й творчого її вдосконалення [12, 16, 17, 18, 70].

Близьким до поняття «потенціал особистості» є уявлення про зону найближчого розвитку (за Л.С. Виготським). Спочатку це поняття вводилося для характеристики зв'язку навчання і психічного розвитку дитини, однак на сьогодні воно використовується далеко за межами педагогіки. Зона найближчого розвитку визначається вмістом тих завдань, які людина ще не може вирішувати самостійно, але здійснює з чієюсь допомогою [48]. Однак не можна зводити психічний розвиток тільки до впливу оточення (зокрема дорослих на дітей), оскільки провідну роль в досягненні зони найближчого розвитку грає дозрівання функцій. Кордон між дозрілими і функціями, що тільки дозрівають, утворює зону найближчого розвитку, для аналізу якої необхідно звертати увагу на попередні стадії розвитку особистості. Виходячи з

цього, міра потенційних можливостей людини визначається величиною його зони найближчого розвитку.

Положення про формування в процесі діяльності потенційної сфери або функціонального запасу розроблені стосовно адаптаційного потенціалу (О.О. Вертягіна [11], Т.В. Гостєєва [15], Н.В. Старинська [62], А.І. Матвєєва [42]), творчого потенціалу (М.О. Желтова [19], В.О. Моляко [46], Т.В. Охотнікова [52], С.К. Шандрук [75]), духовного потенціалу (Н.О. Коваль [29], Е.О. Помиткін [56], В.А. Пономаренко [57]), особистісно-професійного потенціалу суб'єктів трудової діяльності (А.М. Павлова [53], І.В. Поліщук [55]).

Розглянемо висвітлення проблеми потенціалу особистості в різних напрямках зарубіжної психології. Зокрема, в роботах А. Маслоу міститься низка положень про витоки розвитку особистості, про основні ідеали її формування, механізми розвитку і функціонування. Одна з істотних ідей А. Маслоу полягає у визнанні в людини вродженої «основної» природи - психологічної структури, що включає потреби, здібності і генетично обумовлені тенденції. Певні з них характерні для всього людського роду і проходять через всі межі культур, інші складають унікальну приналежність даного індивіда [87].

Згідно А. Маслоу, повний, здоровий розвиток особистості полягає в актуалізації цієї «природи», в реалізації її потенціалів і в розвитку їх до стану зрілості по коліях, закладених в ній. На його думку, розвиток полягає, скоріше, в зростанні зсередини, ніж у формуванні ззовні; лінії розвитку особистості визначаються внутрішньою природою. Делікатна внутрішня природа, порушуючись факторами культури, неправильним ставленням до неї, вона, тим не менш, рідко зникає в людині повністю. Тому, згідно з А. Маслоу, сутність поведінки людини полягає в прагненні реалізувати в процесі життя свій вроджений потенціал, повніше використати і розвинути свої таланти і здібності. Принцип самоактуалізації за А. Маслоу означає прагнення до самоздійснення, тенденцію актуалізувати те, що міститься в якості потенцій. Цю тенденцію можна назвати прагненням людини стати всім, чим він здатний стати.

Самоактуалізація є зростанням зсередини того, що складає сутність організму [86, 87].

Проблема розвитку особистісного потенціалу розглядалася також в роботах К.Г. Юнга. Процес набуття людиною своєї Самості він називав індивідуацією. Згідно з К.Г. Юнгом, рушійні сили «розгортання» потенційних можливостей спочатку притаманні психічній природі людини – в її архетипічній сфері укладено величезний енергетичний заряд – джерело спонтанної творчої активності індивіда. Протягом усього життя активність йде зсередини спрямовується суб'єктом на пошук своєї автентичності, істинного покликання.

У процесі розвитку, трансформації особистості суб'єкт усвідомлює зміст тісно пов'язаних один з одним утворень власного несвідомого: Персони (констеляція особистісних якостей, звернених до соціального світу) і Тіні (психічні установки, які не можуть бути прийнятими особистістю). Неоднорідний склад Тіні містить в собі творчі можливості дитинства і якості далеких предків, які, на думку К.Г. Юнга, є потенціалами розвитку особистості в майбутньому, коли нові умови життя зажадають актуалізації відкинутих раніше властивостей [81].

Інтерпретуючи теорію розвитку особистості К.Г. Юнга, Л.І. Анциферова в зв'язку з цим зазначила, що в процесі життя у істоти накопичуються новоутворення – «придбання», які можуть проявитися лише в екстремальних ситуаціях або не реалізуватися зовсім; деякі з них підсилюють один одного, інші утворюють легко доступний резерв. Всі вони знаходяться в області «потенційного». На думку вченої, діалектика Особистості, яка усвідомлює себе, і її Тіні, що вислизає від усвідомлення – це конкретизація зв'язку актуального і потенційного в людині, яка розвивається [6, 13].

Для змістовного розкриття поняття «особистісний потенціал» можна також використовувати розроблені в зарубіжній психології уявлення про те, якими характеристиками повинна володіти стала особистість. Згідно з визначенням, наведеним в «Енциклопедії світових проблем і людського потенціалу» (Encyclopedia of World Problems and Human Potential), потенціал

людини – це здатність індивіда до самовираження, самоактуалізації і самореалізації. Індивіди, які самоактуалізуються характеризуються здатністю до адекватного сприйняття реальності, спонтанності реагування, відмови від зосередженості на собі, незалежністю по відношенню до культури і природного середовища, наявністю соціального почуття, зацікавленістю, доброзичливістю (виборчою) в соціальних відносинах, терпимістю і шанобливим ставленням до інших, етичною чіткістю, упевненістю в собі, доброзичливим гумором і креативністю. Реалізується потенціал людини в захисті таких цінностей, як правдивість, доброта, ширість, краса, оптимізм, справедливість і порядність, природність поведінки, організованість, дисциплінованість; в постійному самовдосконаленні, в результативності, продуктивності діяльності [85].

Д. Вернон справедливо зауважує, що людині притаманна віра в те, що досягнувши свого повного потенціалу, вона зможе вести щасливе і більш реалізоване життя [91, 1].

Водночас, подане визначення потенціалу можна розглядати як перерахування позитивних рис особистості. З цієї точки зору існують інші описи позитивної особистості, наприклад, перелік властивостей «ідеальної особистості» у К. Роджерса, опис продуктивного характеру людини у Е. Фромма. За цими характеристиками можна судити про те, які властивості особистості є суттєвими для визначення її потенціалу.

Для визначення показників особистісного потенціалу інтерес представляють результати досліджень зв'язку властивостей особистості фахівця з ефективністю його професійної діяльності. П. Коста на основі аналізу великого фактичного матеріалу встановив, що успішність багатьох видів професійної діяльності відображає п'ятифакторна модель особистості. В її структурі виділяються: нейротизм, екстравертованість, здатність навчатися і перенавчатися, соціальні якості людини (чесність, відкритість, альтруїзм), відповідальність (організованість, самодисципліна, прагнення до досягнень) [84].

Взагалі, ранні концепції людського потенціалу свідчать про те, що весь потенціал будь-якої людини – вроджений або формується з моменту їх зачаття [88] Більш новітні визначення вказують як на внутрішній, так і на суспільний вплив формування потенціалу [92].

Російськими вченими також досліджується проблема особистісного потенціалу [10, 36, 61, 69]. Науковцями до теперішнього часу запропоновано чимало понять і концепцій, що дозволяють сформувати інтегральне уявлення про людину. Актуальність введення поняття «особистісний потенціал» зумовлена необхідністю в більш комплексному понятті, яке дозволяло б відобразити уявлення про самоцінність людини.

При розробці методологічної стратегії аналізу людського потенціалу і пов'язаних з ним практичних проблем О.І. Генісаретський та співавтори виходять з того, що необхідно вибрати таку концептуальну конструкцію, яка включала б у себе ряд людських якостей або можливостей («антропологем»), які б відображали «випереджаючий» образ людини, прогностично релевантний середньостроковій перспективі розвитку суспільства. В якості таких антропологем вченими розглядаються: здоров'я (фізичне та психічне), професійна кваліфікація; адаптованість до соціальної інфраструктури суспільства; культурно-ціннісні орієнтації; психологічна компетентність [14].

Ці складові людського потенціалу орієнтовані на можливість адаптації людини до динамічних соціально-професійних умов і мають прогностичну спрямованість, тобто дозволяють зафіксувати деякі передбачувані тенденції, що визначають зміни в умовах людського існування.

Аналіз літератури з проблеми потенціалу дозволив встановити, що поняття людського потенціалу аналізується в таких аспектах:

- економічному (людський капітал, трудовий потенціал). Людський капітал – сукупність якостей, що виступають потенційними джерелами доходів для людини, підприємства, держави [77]. У соціології праці в даному аспекті розглядається категорія трудового потенціалу людини, яка визначає можливості і ефективність його участі в економічній діяльності [38].

- соціально-організаційному (людські ресурси) [71];
- соціально-екологічному (загальна життєздатність, життєвий потенціал) [9];
- соціально-психологічному (особистісний потенціал) [32, 36, 53, 61].

Соціально-психологічні особливості потенціалу людини як багаторівневого і багатокomпонентного утворення конкретизуються в понятті особистісного потенціалу [65].

Науковці [8, 53] виділяють кілька принципів формування особистісного потенціалу. Одним з таких принципів є *принцип поєднання і реорганізації природних особливостей і якостей людини* під впливом умов життєдіяльності. У зв'язку з цим К.О. Абульханова-Славська зазначає, що самі природні складові мають межі, але коли вони вступають в нові зв'язки, то поступово починають розвиватися і вдосконалюватися поза цими межами. Таким чином відбувається перетворення даного природного в нову якість природного, сформованого під впливом способу життя людини [1].

Іншим важливим принципом, що лежить в основі становлення нових можливостей особистості, є *принцип індивідуалізації*. На думку К.О. Абульханової-Славської, джерело виникнення безлічі можливостей треба шукати в явищі індивідуалізації: це може бути характерний для певної людини спосіб вирішення нею життєвих завдань, інтеграція природних і соціально обумовлених якостей особистості, особливостей її життя [1]. В основі узагальнень, вироблених особистістю, виявляються різні підстави, які обумовлюють розвиток її нових потенційних утворень.

Компенсаторний принцип найбільш чітко проявляється в тих випадках, коли у людини відсутні ті чи інші якості, необхідні для здійснення діяльності. Так, наприклад, якщо стоїть перед людиною професійна чи інша життєва задача не може бути вирішена актуалізацією одних функціональних можливостей (відсутніх або мінімально виражених), то вона нерідко вирішується за допомогою актуалізації інших. Зазначений принцип простежується в дослідженнях з проблеми індивідуального стилю діяльності.

У вітчизняній психології поняття стилю розроблявся в рамках діяльнісного підходу, де стиль розуміється як інтегральний феномен взаємодії вимог діяльності і індивідуальності людини. В.С. Мерлін відзначав, що різні властивості нервової системи можуть компенсувати і врівноважувати один одного, що в свою чергу призводить до формування людиною власного стилю (системи прийомів і способів діяльності). Численні експериментальні дослідження показали, що спеціальне навчання випробовуваних з різними властивостями нервової системи дозволяє їм успішно оволодіти різними системами способів дії; існують широкі можливості компенсаторного подолання слабо виражених здібностей. Водночас, індивідуальний стиль діяльності сприяє появі здібностей, але не компенсує їх відсутність [23, 66].

Поява нових утворень в структурі особистісного потенціалу супроводжується синтезом здібностей з різними індивідуально-психологічними утвореннями на основі *принципу інтеграції*. У зв'язку з цим становлення потенціалу особистості виступає як багаторівневий процес, в якому на кожному наступному рівні сформована здатність входить в новий синтез з індивідуально-психологічними утвореннями, розширюючи можливості особистості в здійсненні її життєдіяльності [53].

Принцип суперечливості в реалізації потенційних можливостей також грає істотну роль. Протиріччя виступає основою розвитку особистості, зовнішні ж умови можуть стати тільки причиною змін, що в цілому узгоджується з загальнонауковим принципом детермінізму С.Л. Рубінштейна. На думку В.О. Ганзена і Л.А. Головей, наявність протиріч між потенціалами людини і його інтересами, відносинами, напрямками (тобто між потенціями і тенденціями) виступає як необхідний фактор і рушійна сила розвитку індивідуальності [80]. Особистість може стикатися з тенденціями, що суперечать та знаходяться в непримиренному відношенні один з одним. При цьому вони можуть бути як соціально зумовленими (між особистістю та соціальними умовами її життя), так і локалізованими у внутрішньому світі, коли спостерігається розбіжність

уявлень особистості про власні можливості з реальними діями і об'єктивними результатами, в яких вони втілюються.

Процес переходу потенційних утворень особистості в актуальну форму відбувається в процесі вирішення значущих для особистості завдань, що в свою чергу, призводить до збільшення функціонального потенціалу. Прикладом перетворення особистісного потенціалу в актуальні утворення можуть служити процеси творчості, що вимагають граничної мобілізації можливостей особистості (С.Л. Рубінштейн).

Розглянемо загальні механізми реалізації потенційних можливостей особистості в діяльності. У зв'язку з цим важливе значення мають дослідження Б.Г. Ананьєва з вивчення закономірностей становлення різних психічних процесів – сприйняття, пам'яті, інтелекту. В ході цих досліджень було встановлено, що становлення психічних властивостей пов'язане з процесом розвитку функціональних і операціональних механізмів. Функціональні механізми пов'язані з певними структурами. Вони виступають ефектами тих чи інших нейродинамічних властивостей, що генеруються цими структурами. Їх можна зрозуміти лише у зв'язку з основними характеристиками людини як індивіда. Б.Г. Ананьєв виходив з того, що функціональні механізми детерміновані онтогенетичною еволюцією і природного організацією індивіда. Операційні ж механізми, що беруть участь в розвитку психічних процесів, складаються в процесі тієї чи іншої діяльності самої людини [4, 5].

Б.Г. Ананьєвим також виділена третя група механізмів – мотиваційних, які надають регулюючий вплив як на функціональні, так і на операційні механізми. Розвиток і взаємодія цих трьох видів механізмів лежить в основі розвитку будь-якого психічного процесу. Положення про оптимальну часову послідовність розвитку механізмів, що лежать в основі становлення психічних процесів, мають більш загальне значення і можуть бути застосовані для аналізу розвитку особистості в цілому.

Отже, аналіз досліджень з проблеми потенціалу дозволяє зробити наступні висновки:

Поняття «потенціал» розглядається в науках про людину в таких аспектах: економічному (людський капітал, трудовий потенціал та ін.), соціально-організаційному (людські ресурси), соціально-екологічному (загальна життєздатність, життєвий потенціал), соціально-психологічному (особистісний потенціал).

У психології категорія потенційного дозволяє конкретизувати механізми процесів функціонування, актуалізації, зміни і розвитку психічного під впливом умов діяльності.

Сфера потенційного, з одного боку, виступає результатом попереднього розвитку особистості, а з іншого – складного системного утворення, що визначає внутрішні можливості її подальшого розвитку. При відсутності в певний момент необхідних умов актуалізації потенційної сфери, її зміст визначається через актуальні прояви в діяльності.

Розвиток потенційних можливостей здійснюється в умовах оптимального навантаження психічних властивостей, посиленої мотивації та операціональних перетворень діяльності.

1.2. Особистісно-професійний потенціал суб'єкта трудової діяльності

Поняття особистісного потенціалу перетинається з соціологічними, педагогічними категоріями, які позначають можливості людини («людський потенціал», «адаптаційний потенціал», «професійний потенціал», «педагогічний потенціал» та ін.). На думку сучасних науковців [9, 14, 15, 19, 21, 32, 36], це комплексне поняття, тому воно не може зводитися ні до здібностей, ні до ансамблю особистісних рис, ні до інтелектуальних або організаторських якостей, оскільки кожне з цих понять трактує можливості фахівця односторонньо.

Поняття «особистісно-професійний потенціал» орієнтоване на уявлення про фахівця як про цілісний суб'єкт професійної діяльності [35]. При цьому, цілісність означає:

- здатність до самоперетворення і саморозвитку, що характеризує діяльнісну позицію суб'єкта праці, спрямовану на творче самовираження;

- повноту представленості особистісних властивостей і якостей фахівця, що забезпечують в системній сукупності його здатність виступати в ролі суб'єкта професійної діяльності;

- єдність структурних елементів особистісного потенціалу фахівця залежить не стільки від якого-небудь одного елемента, скільки від способу їх інтеграції. Цей процес протікає аналогічно розвитку будь-якої інтегральної здатності особистості, тобто на основі єдності загальних (індивідуально-типологічні, інтелектуальні), спеціальних (кваліфікаційні) і окремих особистісних властивостей [35].

Взаємозв'язок поняття особистісного потенціалу з категорією розвитку обумовлює його системну природу. Специфіка системного підходу, який є найбільш універсальною методологією наукових досліджень, полягає в можливості опису і пояснення інтегральних утворень дійсності (цілісності). Цілісний підхід до вивчення психічних явищ дозволяє розглядати, з одного боку, їх включеність в систему життєвих зв'язків і відносин людини зі світом, з іншого – самостійність психічного цілого стосовно його твірних компонентів [60].

Внутрішня організація системи визначається структурою, способом зв'язку складових її компонентів, упорядкованих за певними властивостями і зв'язками. Вони мають відносно стійку єдність, яка характеризується внутрішньою цілісністю, але, водночас, відносною автономністю. Між компонентами встановлюється взаємозв'язок, який проявляється в розвитку системи в цілому (С. І. Архангельський, В. В. Білоус, М. З. Згуровський, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадріков) [40]. Системний аналіз дозволяє розглядати

особистісно-професійний потенціал фахівця в якості системи, яка формується в процесі професійного розвитку особистості.

Згідно з М.С. Каганом, системний аналіз, зокрема у дослідженні людської діяльності, здійснюється в трьох площинах:

- 1) компонентно-структурної (вивчення складу компонентів та зв'язків між компонентами системи);
- 2) історичної (дослідження генези системи і прогнозу її розвитку);
- 3) функціонування (зовнішнього і внутрішнього) [49].

У компонентно-структурній площині особливий інтерес представляють концептуальні положення Е.Ф. Зеєра та А.М. Павлової [22]. У структурі особистісно-професійного потенціалу (на прикладі фахівців інженерних спеціальностей) науковці виокремлюють два рівні: індивідуально-особистісний та процесуально-технологічний.

У структурі першого рівня (індивідуально-особистісного) виділяється два блоки – мотиваційний і пізнавально-інструментальний. Мотиваційний блок включає в себе потреби, мотиви, настанови, ціннісні орієнтації особистості фахівця, які визначають спрямованість розвитку другого (пізнавально-інструментального) блоку. Останній включає в себе загальні та спеціальні здібності.

Другий рівень – процесуально-технологічний – представлений характеристиками, що забезпечують реалізацію (актуалізацію) індивідуально-особистісних особливостей в конкретній професійній діяльності [53].

Системоутворюючим компонентом є мотиваційний рівень потенціалу особистості, який визначає напрямок, глибину і успішність розвитку пізнавально-інструментальних характеристик, а також всієї системи особистісно-професійного потенціалу фахівця.

На думку інших дослідників, які вивчали особистісний, професійний та особистісно-професійний потенціал [10, 36, 55, 61, 63, 69], його структура являє собою синтез практичного (операційного, діяльнісно-поведінкового), когнітивного (інтелектуального, гностичного, пізнавального), вольового й

емоційного (мотиваційного) компонентів. Спираючись на таку структуру особистісно-професійного потенціалу ми модифікували її згідно зі специфікою професійної діяльності співробітників державної служби апарату суду.

При аналізі особистісно-професійного потенціалу в історичній площині багато науковців [35, 38, 53, 63] спираються на функціонально-генетичний підхід до розвитку здібностей (Е.О. Голубєва, Є.П. Ільїн, С.Д. Максименко, В.Д. Шадріков), згідно з яким професійні здібності в структурі особистісно-професійного потенціалу фахівця розвиваються на основі природних особливостей.

Природні складові здібностей представлені не тільки задатками, а й особливостями людини в їх розвитку і вдосконаленні, які набувають «вигляд» здатності під впливом належним чином створених умов життя і діяльності індивіда. Природний компонент, включаючись до складу здібностей, вже в цій якості розвивається в залежності від соціально-професійних умов. Природні особливості особистості виступають в різних видах: як анатомо-фізіологічні особливості – задатки, які передують у часі становленню тих чи інших здібностей і притаманні індивіду від народження (В.М. Русалов); у вигляді сформованого комплексу психічних процесів як нової «природної здатності» (С.Л. Рубінштейн), яка, включаючись до складу потреб, підлягає розвитку і вдосконаленню в залежності від умов діяльності.

З позицій функціонально-генетичного підходу здібності характеризують ступінь вираженості якісних сторін психічних функцій (сенсорної, мнемічної тощо). У процесі трудової діяльності відбуваються значні зміни показників різних психічних функцій. Якщо перша фаза розвитку психічних функцій пов'язана з їх віковим дозріванням, то подальший прогрес функцій обумовлений формуванням операціональних механізмів в процесі діяльності. Результатом розвитку виступає якісний прояв певної функції, однак функція ще не є здатністю. Здатність – це високий рівень прояву якісної сторони функції, обумовлений задатками [23]. При цьому, фахівець є не просто носієм певних

здібностей, а виступає в якості активного суб'єкта, відповідального за їх формування, пошук і створення необхідних умов для їх реалізації в діяльності.

Перейдемо до аналізу особистісно-професійного потенціалу в площині функціонування. Зовнішнє функціонування особистісно-професійного потенціалу забезпечуються включеністю фахівця в професійну діяльність. Актуалізація структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу фахівця регламентується основними нормативними вимогами професійної діяльності, що регулюють її виконання фахівцем в оптимальні терміни і з найменшими енергетичними затратами.

В основі внутрішнього функціонування елементів, що утворюють потенціал, лежить суб'єктна активність фахівця, спрямована на забезпечення процесу безперервного професійно обумовленого розвитку особистості, її переходу від однієї стадії професіоналізації до іншої [23].

Згідно з О.В. Запорожцем, в рамках окремої стадії розвитку відбувається накопичення якісно нових елементів, які утворюють потенційний резерв розвитку або зачатки більш складного рівня функціонування. При цьому потенціал, що накопичується в межах однієї стадії на базі узагальнення і перетворення структур попереднього рівня, відкриває можливість розвитку особистості фахівця в різних напрямках і створює детермінанти реалізації деяких з цих напрямків [1].

У процесі розвитку особистості сфера потенційного може виступати і як передумова, і як результат розвитку актуального. Як зазначала Т.І. Артем'єва, в міру ускладнення соціально-професійних завдань, які обумовлюють розвиток особистості, потенційне виступає передумовою кожного нового рівня її розвитку. Вченою також висувається положення про те, що процес взаємного перетворення потенційних і актуальних особливостей виступає одним з істотних механізмів розвитку особистості, дозволяє розглядати її в динаміці, а не тільки з точки зору вже сформованих якостей і особливостей [8]. Саме потенції є передумовою появи нових актуальних властивостей і характеристик особистості. Існування в даний момент актуальної особливості або стану

обумовлюється реалізацією потенційного, що в свою чергу є сукупним результатом як попередніх етапів розвитку особистості, так і її актуальної життєдіяльності.

Джерелом розвитку психічних новоутворень виступає ефект подолання людиною в процесі діяльності суб'єктивно пережитих і об'єктивно існуючих бар'єрів. На думку Р.Х. Шакурова, розвиваючий потенціал діяльності укладено в бар'єрах оптимальних труднощів, які трансформуються у внутрішній план [74].

Як зазначає Л.І. Анциферова, новоутворення кожного рівня, кожної стадії розвитку особистості продовжують розвиватися і формуватися, включаючись до складу наступної стадії або більш високого рівня розвитку. У цьому сенсі розвиток особистості є діалектичним процесом придбання нового (перехід потенційного в актуальне) і вивільнення старого (перехід не затребуваних утворень з актуальною сфери в потенційну). Створювані потенційності, якісно нові елементи в спонукальній і виконавчій сфері особистості під впливом зміни умов професійної діяльності породжують психологічні новоутворення і перехід на новий рівень функціонування особистості в процесі професіоналізації, який супроводжується реалізацією нових психологічних стратегій і тактик більш ефективного вирішення професійних завдань [53].

Для психологічного аналізу особливо важливо дослідити шляхи реалізації особистістю своїх потенційних можливостей і перетворення їх в актуальні. При розгляді особистості з позицій динамічного підходу це перетворення можливо в результаті взаємодії соціальних умов з власною активністю особистості. Разом з тим не можна недооцінювати роль соціальних умов, що забезпечують передумови виникнення і розвитку людських потенцій. Соціальні та інші об'єктивні вимоги, що пред'являються до особистості, пов'язані з моментом необхідності і спираються на свідомо-вольові моменти, стимулюють її розвиток. Людина, включаючись у відповідні види діяльності, спочатку взаємодіє або вимушено, або стихійно, тобто без досить розвиненої системи особистісних смислів, потреб. Надалі сам процес діяльності створює той фон,

на якому поступово формуються нові відносини до дійсності, потреби, здібності особистості.

Отже, 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, лежить суб'єктна активність фахівця, спрямована на забезпечення процесу безперервного розвитку суб'єкта праці. Особистісно-професійний потенціал можна визначити як системне утворення, яке формується у людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи його поступальний розвиток.

РОЗДІЛ 2

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ФАХІВЦЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

2.1. Розвиток особистісно-професійного потенціалу суб'єкта в трудовій діяльності

Створення психологічних теорій професійного розвитку отримало свій початок в індустріальних країнах Європи і Америки на початку ХХ століття, і було пов'язане, в першу чергу, із завданнями підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва в цілому. В науковій літературі визначають шість основних напрямків вивчення професійного розвитку в закордонній психології особистості [22, 27, 28, 44].

1. Диференційно-діагностичний напрямок. Представники цього напрямку виходять з того, що кожна людина за своїми індивідуальними якостями, професійно значущими здібностями найбільш оптимально підходить до єдиної професії. Тому професійна успішність і задоволеність професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей і вимог професії (Ф. Парсонс, Г. Мюнстерберг, Г. Боген).

Обмеження даного напрямку полягає в тому, що мінливість особистісних структур і професійних вимог в процесі розвитку особистості знижують надійність здійсненого на етапі вибору професії прогнозу успішності фахівця в рамках тієї чи іншої професії протягом усього життя. Крім того, до уваги береться, що протягом життя людина, стикаючись з професійним світом, не обмежується відкриттям єдиної професії [31].

2. Психодинамічний напрямок (У. Мозер, Е.С. Бордін, А. Рое), який є протилежним до диференційно-діагностичного за теоретичними основами і методичними орієнтаціями. В рамках цього напрямку професійний вибір розуміється як пряме або непряме задоволення потреб. Потреби, які

недостатньо задовольняються на більш ранніх етапах розвитку призводять в подальшому до появи домінуючих мотивів, що виявляються в професійній поведінці. Наприклад, діяльність хірурга розглядається як реалізація потреби людини в садизмі. Крім того, постулюється вплив типу взаємин батьків з дітьми на професійну орієнтацію останніх. Залежно від типу дитячо-батьківських взаємин виділяються наступні види професійних орієнтацій: індивідуальна / предметна, захисна / не захисна, на інших / на себе [89].

Обмеження цього напрямку пов'язані з тим, що на виникнення професійних інтересів впливають не тільки внутрішні чинники, а й зовнішні. Окрім цього, ранні сімейні стосунки дитини можуть не впливати на професійний вибір і успішність подальшої професійної діяльності [31].

3. Теорії рішень. Представники напряму теорій рішень (Х. Томе, Дж. Райс, П. Циллер, Д. Тидеман) вивчають процес вибору професії, який супроводжується орієнтацією людини в різних професійних альтернативах і завершується прийняттям рішення. Вступу людини до професійної ситуації з подальшою інтеграцією в соціально-професійній системі передують аналіз професійних альтернатив і перспектив розвитку з урахуванням зробленого вибору. При цьому на вибір професії впливають такі фактори, як престижність обраної професії, рівень необхідної професійної кваліфікації, реалістичність професійних домагань.

Обмеженням цього напрямку відзначають тенденцію зведення процесу вибору професії до впливу на людину обмеженої кількості факторів (не враховуються індивідуальні та біографічні умови), що не дозволяє цілісно описати процес професійного вибору [31].

4. Теорії розвитку. В рамках напряму теорій розвитку професійний вибір розглядається як тривалий процес, що протікає під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників та включає в себе ряд взаємопов'язаних рішень (Д. Сьюпер, Е. Шпрангер, Ш. Бюлер, Е. Гінцберг, У. Джейд).

Найбільш відомою теорією професійного розвитку в рамках цього напрямку є теорія Д. Сьюпера, згідно з якою сутність процесу професійного

розвитку становить послідовна реалізація Я-концепції відповідно до визначених стадій. На стадії пробудження (від народження до 14 років) розвиток Я-концепції здійснюється завдяки ідентифікації зі значущими дорослими. Імітація професійних ролей в дитячій грі (фаза фантазії, 4-10 років) створює основу формування професійно значущих переваг (фаза інтересів, 11-12 років) і випробування індивідуальних здібностей (фаза здібностей, 13-14 років). Стадія дослідження (15-24 років) характеризується вивченням власних потенційних можливостей в різноманітних видах професійної діяльності. У тентативній фазі (15-17 років) здійснюється попередній професійний вибір, в фазі переходу спостерігається спроба реалізації Я- концепції і, нарешті, в фазі апробації реалізується пошук поля професійної діяльності. Формування прагнення забезпечити в знайденому професійному полі стійку особистісну позицію свідчить про перехід на наступну стадію професійного розвитку – стадію консолідації (25-44 роки). На стадії збереження (45-64 роки) професійний розвиток індивіда здійснюється в одному певному напрямку, без виходу за рамки знайденого професійного поля. Заключна стадія спаду (з 65 років) характеризується освоєнням нових соціальних ролей у зв'язку з частковою участю людини в професійному житті.

Основним недоліком теорії Д. Сьюпера вважають [31] нівелювання активності суб'єкта діяльності: професійний розвиток розглядається еволюційно, як процес накопичення людиною адекватних уявлень про себе.

5. Типологічний напрямок (Д. Холланд). В рамках типологічного напрямку професійний розвиток обмежується особистісним типом індивіда, наявністю професійної сфери, що відповідає даному типу. Найбільш вразливим моментом в теоріях професійного розвитку типологічного напрямку є апіорний принцип, на підставі якого здійснюється побудова типів особистості. Крім того, реальний індивід може не відповідати жодному з особистісних типів, пов'язаних з певними професійними сферами [31].

6. Соціально-когнітивний напрямок (теорії підкріплення), представники якого визначають професійний розвиток в термінах безперервної взаємодії між

поведінковими, когнітивними і середовищними факторами (А. Бандура, Дж. Роттер). А. Бандура підкреслював важливість самостійних дій як причинного фактора професійного функціонування і розвитку людини. У зв'язку з цим ним обґрунтовано когнітивний механізм самоєфективності, що характеризує здатність людини усвідомлено вибудовувати поведінку, що відповідає певній соціально-професійній ситуації [83].

У теорії соціального навчання Дж. Роттера для прогнозування поведінки людини велике значення надається мотиваційним і когнітивним чинникам. При цьому основним конструктом є локус контролю, що характеризує узагальнене очікування того, якою мірою людина контролює підкріплення в процесі свого соціально-професійного розвитку [90].

У вітчизняній психологічній науці розвитку фахівця в процесі виконання трудової діяльності присвячено небагато досліджень [13, 30, 59]. Аналіз літератури засвідчив, що переважна кількість досліджень стосується вивчення різних аспектів професійного розвитку майбутніх фахівців або фахівців-початківців, залишаючи поза увагою інші стадії професіоналізації. Професійний розвиток розглядається невіддільно від особистісного, при цьому процес включення людини в професійну сферу виступає формою діяльнісного опосередкування. Структура професійної діяльності та її зміст змінюються в процесі особистісного зростання фахівця, який знаходить в ній новий сенс. Розвиток особистості стимулює перетворення професійної діяльності, її перехід на якісно новий рівень, що в свою чергу призводить до подальшого особистісного росту. Тому професійний розвиток на різних етапах життєдіяльності людини є то результатом, то засобом розвитку особистості. Провідна роль у професійному розвитку відводиться різним сторонам і властивостям особистості: професійне самовизначення, самосвідомість, цілепокладання, рефлексивні здібності, внутрішньоособистісні суперечності тощо.

Одним з перших вітчизняних психологів, який глибоко досліджував проблему професійного розвитку особистості, є Т.В. Кудрявцев. На підставі

здійснених під його науковим керівництвом досліджень встановлено, що професійний розвиток являє собою тривалий, динамічний, багаторівневий процес, який доцільно розглядати в єдності його операційного та мотиваційно-емоційного компонентів. В якості критеріїв виділення стадій він обрав ставлення особистості до професії і рівень виконання діяльності.

Перша стадія професійного розвитку, згідно Т.В. Кудрявцеву, характеризується виникненням і формуванням професійних намірів. Результатом розвитку людини на цій стадії виступає соціально і психологічно обґрунтований вибір професії.

На другій стадії здійснюється професійне навчання, тобто цілеспрямована підготовка до обраної професійної діяльності. Сформованість ставлень особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності є підсумком розвитку людини на цій стадії.

Процес входження в професію (третьа стадія) характеризується самостійним виконанням трудової діяльності. Критеріями успішного розвитку молодого фахівця на цій стадії виступають задоволеність працею і високі виробничі показники діяльності.

І, нарешті, на четвертій стадії відбувається повна реалізація особистості в професійній діяльності. При цьому спостерігається не тільки високий рівень оволодіння операційною стороною діяльності, але й творчий характер її виконання [34].

Є.О. Климов [27, 28] співвідносить становлення суб'єкта праці з віковими етапами розвитку людини. На стадії передгри (до трьох років) в процесі спілкування дитини з дорослими крім оволодіння сенсорно-перцептивними функціями і рухами, промовою відбувається засвоєння найважливіших правил поведінки і моральних оцінок.

Стадія гри (від 3 до 7 років) супроводжується оволодінням дитиною основними смислами людської діяльності в сюжетних, рольових, колективних іграх, а також відповідними діями в процесі продуктивної діяльності

(малювання, ліплення, конструювання), при виконанні окремих трудових і навчальних завдань.

Вступ дитини до школи супроводжується переходом суб'єкта праці на стадію оволодіння навчальною діяльністю (від 7 до 11 років). Спостерігається подальше засвоєння правил і моральних норм поведінки, формуються навички соціальної взаємодії.

Вибір професії суб'єктом праці співвідноситься зі стадією оптації (від лат. Optatio – бажання, вибір) (від 12 до 18 років), результуючим підсумком якої виступає формування реалістичного уявлення про професійної спільності, побудова професійного плану.

Професійна підготовка (стадія адепта), як правило, припадає на вік від 15 до 23 років. У цей час відбувається освоєння системи ціннісних уявлень, притаманних певній професійній спільності, набуття спеціальних знань і вмінь.

На стадії адаптанта відбувається пристосування молодого фахівця до особливостей виконуваної професійної діяльності, що триває від декількох місяців до 2-3 років.

В ході набуття професійного досвіду суб'єкт праці переходить на стадію інтернала. Згідно з Є.О. Климовим, на цій стадії професійного розвитку працівник поступово входить в професійне співтовариство в якості його повноцінного члена.

На стадії майстерності фахівець характеризується високим рівнем розвитку професійних якостей, умінь або універсалізмом, широким орієнтуванням в професійній області, що зазвичай підтверджується формальними показниками його кваліфікації (посада, звання).

Популярність фахівця в професійному колі або навіть за його межами, наявність високого професійного статусу, а також шанобливого ставлення колег і керівника до думки цього фахівця визначають його перехід на наступну стадію професійного розвитку – стадію авторитету. Великий досвід, вміння організувати свою роботу дозволяють фахівцю на цій стадії успішно справлятися з професійними завданнями.

Найпочеснішою, найвищої стадією розвитку людини як суб'єкта праці є стадія наставника. Професіонал виступає носієм професійної культури, здатним забезпечити її спадкоємність, передати свій досвід і знання молодому поколінню [27, 28].

А.К. Маркова звертається до аналізу процесів соціалізації і професіоналізації, визначаючи останній як один зі складових елементів соціалізації. За критерієм професіоналізму особистості вчена виділяє п'ять рівнів професійного розвитку:

1. Допрофесіоналізм включає етап первинного ознайомлення з професією.

2. Професіоналізм складається з трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації в ній і вільного володіння професією у формі майстерності.

3. Суперпрофесіоналізм також включає три етапи: вільне володіння професією у формі творчості, оволодіння низкою суміжних професій, творче самопроекування себе як особистості.

4. Непрофесіоналізм характеризується виконанням трудової діяльності відповідно до спотворених норм на тлі деформації особистості.

5. Післяпрофесіоналізм завершує професійний розвиток особистості [41].

Л.М. Мітіна визначає взаємозв'язок професійного та особистісного розвитку через принцип саморозвитку, який детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність в предмет практичного перетворення, що приводить до творчої самореалізації. У концепції професійного розвитку Л.М. Мітіної детермінантами виступають особистісна середа, активність особистості, самосвідомість, потреба в самореалізації. Психологічним фундаментом суб'єкта професійного розвитку є такі інтегральні характеристики, як спрямованість, компетентність, емоційна і поведінкова гнучкість, які розглядаються автором як форма прояву творчого потенціалу людини [44].

Л.М. Мітіною розроблено дві моделі професійної діяльності фахівця: модель адаптивної поведінки і модель професійного розвитку. Професійне

функціонування фахівця в рамках першої моделі характеризується виконанням запропонованих вимог, правил, використанням напрацьованих алгоритмів вирішення професійних завдань і проходить три стадії: адаптації, становлення і стагнації. Професійний розвиток (друга модель) супроводжується усвідомленням людиною власних потенційних можливостей, перспектив особистісного і професійного зростання. Розглядаючи професійний розвиток як безперервний процес самопроекування особистості, Л.М. Мітіна виділяє в рамках другої моделі наступні основні стадії психологічної перебудови особистості: самовизначення, самовираження, самоактуалізацію. Як зазначає автор, модель професійного розвитку особистості включає різні типи адаптивної поведінки, але не як сліпе підпорядкування зовнішнім вимогам, а як вибір оптимального поведінкового рішення [44].

Вивчення процесу професіоналізації в рамках концепції системогенезу діяльності дозволило Ю.П. Поварьонкову визначити загальну структуру моделі професіонала з урахуванням умов кожної зі стадій професіоналізації. Згідно з позицією науковця, архітектоніка психологічної системи діяльності може бути використана для опису активності особистості на різних стадіях професійного розвитку. За критерієм цілей автор виділив п'ять основних стадій професіоналізації: вибір професії, освоєння професії, адаптація, самостійна діяльність, перенавчання [54].

Розглядаючи професіоналізацію як один з етапів життєдіяльності людини, науковець характеризує цей процес як специфічну форму активності, опис якої доцільно проводити за допомогою основних компонентів психологічної системи діяльності. В якості основних показників професіоналізації Ю.П. Поварьонков виділяє професійну продуктивність, професійну ідентичність і професійну зрілість. Професійна продуктивність характеризує ефективність професійного розвитку особистості і ступінь відповідності результатів її діяльності соціально-професійним вимогам. Професійна ідентичність відображає ступінь значущості для людини професії і професіоналізації в цілому як засобу реалізації власного особистісно-професійного потенціалу.

Найбільш складним є показник професійної зрілості, що характеризує рівень сформованості особистісного контуру регулювання процесу професійного розвитку і усвідомлення власних особистісних можливостей. За Ю.П. Поварьонковим, для професійно зрілої особистості характерна наявність здатності співвідносити свої можливості, потреби і професійні вимоги, вибрати оптимальну стратегію професійного становлення. Професійна зрілість є провідним показником становлення суб'єкта професійного розвитку [54].

О.Р. Фонарьов також вказує на необхідність створення цілісної концепції професіоналізації, виявлення форм, в яких вона відбувається в зв'язку з потребою вдосконалення системи професійного відбору та прогнозування успішності професійної діяльності. На підставі виділених С.Л. Рубінштейном способах буття людини, автор визначає модуси існування людини (володіння, соціальні досягнення, служіння), що характеризують спрямованість реалізації нею своїх потенційних можливостей. Ідентифікація того чи іншого модусу на основі даних психологічної діагностики дозволяє прогнозувати ефективність професійної діяльності фахівця [68].

У структурі процесу професіоналізації О.Р. Фонарьова обґрунтовано наявність трьох рівнів. На першому рівні (виконавчому) відбувається копіювання зразків виконання професійної діяльності, яке обмежене посадовими інструкціями. У міру формування у фахівця цілісного уявлення про професійну діяльність здійснюється його перехід на другий рівень (планування). Діяльність вже складається не з окремих виконавчих актів, а з більших функціональних одиниць. На третьому рівні професійного розвитку (проектування) у фахівця формується системне уявлення про виконувану діяльність, здійснюється перетворення праці в культуру [68].

На підставі систематизації підходів вітчизняних і зарубіжних авторів до проблеми професійного розвитку можна констатувати певну схожість їх методологічних позицій в пошуках детермінант професійного розвитку, до яких відносяться як біологічні передумови, так і соціальні чинники, а також властивості, що визначають суб'єктивну активність людини.

В нашому дослідженні ми спираємося на періодизацію професійного розвитку Е.Ф. Зеєра, оскільки саме ця періодизація дозволяє найбільш повно розкрити процес розгортання потенціалу особистості [22]. В якості об'єктивно заданих підстав періодизації процесу професіоналізації виступає соціальна ситуація розвитку особистості і провідний вид діяльності. Успішність послідовного присвоєння особистістю соціального досвіду в результаті перетворення провідної діяльності характеризується рівнем сформованості відповідного професійно-психологічного потенціалу. Перетворення діяльності в процесі розвитку особистості забезпечує розширення її потенційних можливостей, які під впливом суб'єктної активності можуть бути актуалізовані, створюючи передумови переходу суб'єкта діяльності на наступну стадію професійного розвитку.

1. Стадія оптації. Зародження професійно орієнтованих інтересів і схильностей (аморфна оптація) створює основу для формування професійних намірів особистості. Активний пошук оптантом свого місця в професійному світі завершується вибором професії. Успішність цього процесу залежить від рівня сформованості таких ресурсних (потенційних) компонентів суб'єкта професіоналізації, як диференційованість професійних інтересів, наявність загальноосвітніх компетентностей і когнітивних здібностей (здатність до навчання).

2. Стадія професійної підготовки. Перехід на наступну стадію професійного розвитку співвідноситься зі вступом людини до професійного навчального закладу. Інтеріоризація навчально-професійних цінностей, розвиток компетентності та академічного інтелекту сприяють формуванню професійної кваліфікації як результату професіоналізації на цій стадії.

3. Стадія професійної адаптації, де відбувається пристосування молодого фахівця до нової соціальної ролі, а також до соціальних і операційних компонентів професійного середовища. Успішність цього процесу залежить від таких складових потенційної сфери, як привласнення соціально-організаційних цінностей, рівня сформованості соціально-професійних компетенцій і

соціального інтелекту. Результатом актуалізації потенціалу суб'єкта на цій стадії може виступати соціально-професійна адаптованість.

4. Первинна професіоналізація. Самостійне виконання професійної діяльності здійснюється на стадії професіоналізації, внутрішня структура якої, згідно з Е.Ф. Зеєром, представлена двома рівнями. На рівні первинної професіоналізації діяльність носить нормативно схвалюваний характер, сприяючи професійній ідентифікації фахівця (результат актуалізації потенціалу суб'єкта на цій стадії). Цей процес характеризується освоєнням основних професійних функцій, збагаченням компетенцій, професіоналізацією когнітивних здібностей.

5. Вторинна професіоналізація, перехід на яку здійснюється з подальшим підвищенням кваліфікації, індивідуалізацією технологій виконання діяльності при збереженні високої якості і продуктивності праці. Процеси інтеграції психічних властивостей і якостей на когнітивному рівні призводять до розвитку інтегральних когнітивних здібностей. Когнітивні процеси, виступаючи засобом і умовою виконання професійної діяльності, є безпосередньо включеними в конкретну практичну діяльність, визначаючи своєрідність конкретних способів вирішення практичних ситуацій. Ці характеристики кваліфікують людину як зрілого професіонала; результатом актуалізації потенціалу суб'єкта на цій стадії може виступати професійний менталітет.

6. Стадія майстерності, яка характеризується високою творчою і соціально-професійною активністю особистості: пошук нових, більш ефективних способів виконання діяльності, професійна самоактуалізація. Результатом актуалізації потенціалу суб'єкта на цій стадії може виступати професійно зумовлена творча самодіяльність [22].

Розвиток суб'єкта професіоналізації як складної динамічної системи характеризується нелінійністю. Безперервне функціонування професійно-психологічних компонентів суб'єкта супроводжується коливаннями, що забезпечують його поступальний розвиток у певному напрямку. Обраний напрямок розвитку впливає на структуру професійно-психологічних

новоутворень, що забезпечують перехід суб'єкта професіоналізації на новий рівень розвитку [53].

Отже, 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.

2.2. Специфіка праці співробітників апарату суду зі статусом державного службовця

Розвиток професії працівника апарату суду тісно пов'язаний з рівнем освіти й компетентності її представників. На думку вітчизняної вченої П.Ю. Шпенової, сьогодні найбільш серйозна проблема, що стоїть перед судами – це власне кадрове забезпечення й не тільки професійними суддями, але й працівниками апаратів судів. Повсякденна практика з усією очевидністю показує зростаючу невідповідність між завданнями, що вирішують державні органи, і станом їх кадрового корпусу. Особливо негативні наслідки цього можуть виявитися при здійсненні правосуддя. У зв'язку із розширенням економічних і соціальних реформ ця невідповідність усе глибшає й перетворюється в один з основних чинників, що негативно позначаються на ефективності роботи [78, 79].

Розглянемо специфіку праці співробітників апарату суду зі статусом державного службовця.

Кожний орган державної влади має апарат державних службовців, специфіка якого органічно пов'язана зі статусом органу державної влади.

Стосовно органів судової системи, специфіка апарату судів полягає насамперед у тому, що цей апарат і його посадові особи й інші державні службовці не здійснюють функції судової влади у значенні головної її функції – правосуддя. Апарат суду має своєю метою забезпечити належне обслуговування діяльності суддів зі здійснення правосуддя через фінансове, матеріально-технічне забезпечення, вирішення організаційних питань, інформаційне, у тому числі довідково-кодифікаційне й інше юридичне обслуговування [72, 78]. Таким чином, діяльність державних службовців може бути охарактеризована як допоміжна стосовно функції правосуддя. Водночас, служба в апараті суду для більшості працівників обумовлює необхідність високої кваліфікації в сфері юриспруденції, як правило, наявність вищої юридичної освіти.

На працівників апарату суду також поширюються вимоги Закону України «Про державну службу». Як вбачається з Загальних правил поведінки державного службовця, затверджених наказом Головного управління державної служби України від 04.08.2010 № 214, державна служба ґрунтується на таких основних принципах:

- служіння народу України;
- демократизму і законності;
- гуманізму і соціальної справедливості;
- пріоритету прав людини і громадянина;
- професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі;
- персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни;
- дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування;
- дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян [72, 363-364].

Державна служба в апараті суду є професійною діяльністю громадян України, які займають певні посади, спрямовану на забезпечення виконання

повноважень суддями. Здійснення правосуддя повинне бути забезпечене відповідним допоміжним апаратом, що включає в себе державних службовців. Державна служба починається із вступу на неї шляхом заміщення вакантної посади. І з цього ж моменту необхідно починати роботу над підвищенням професійно необхідних якостей у рамках кадрового супроводу відповідного працівника [2].

У вітчизняній і закордонній практиці накопичено чимало механізмів, що забезпечують високу якість персоналу вже з моменту вступу на державну службу. Важливими елементами таких механізмів і технологій виступають професійний відбір і добір, процедури приймання на посаді державного службовця і його адаптація. У зв'язку з цим звернемо увагу на виявлення, оцінку, формування й підвищення професійно необхідних якостей працівника апарату суду.

Відбір персоналу необхідно відрізнити від добору персоналу. У процесі відбору відбувається пошук осіб на певні посади з урахуванням установлених вимог, видів діяльності в сфері державної служби. При доборі здійснюється пошук, ідентифікація вимог різних посад, видів діяльності в сфері державної служби під відомі можливості людини, накопичений нею професійний досвід, стаж і здібності. Складовою частиною відбору громадян на державну службу є професійний відбір. Саме в його ході людина підбирається на посаду за критеріями професійної підготовленості, досвіду, рівня й профілю освіти [24].

Відбір громадян на державну службу здійснюється з урахуванням низки критеріїв. До критеріїв відбору певною мірою можна віднести вимоги до переліку документів, які громадянин надає при вступі на державну службу, готовність державного службовця дотримуватися обмежень і заборон, пов'язаних з державною службою, вимоги за віком, станом здоров'я тощо. Безпосереднє значення мають професійно-кваліфікаційні критерії, які є сукупністю вимог до профілю, рівня професійної освіти й відповідності його спеціалізації державної посади, стажу й досвіду роботи за фахом. Вимоги до рівня професійної освіти для осіб, що претендують на заміщення посад

державних службовців закріплені в статтях 19–20 Закону України «Про державну службу».

Кожна посада має специфіку, що вимагає свого відображення в посадовій інструкції, у тому числі в частині кваліфікаційних вимог. Отже, найважливішим елементом кожної посадової інструкції працівника апарату суду є вказівка на кваліфікаційні вимоги за конкретною посадою.

Важливими етапами для професійного становлення працівника апарату суду виступають їх орієнтація та адаптація. Оскільки в апарат суду здебільшого приходять люди, які раніше в даній системі не працювали й не мають досвіду або мають досвід роботи в інших видах державної служби, то входження прийнятого службовця в систему, виконання посадових інструкцій вимагає додаткових зусиль як нового службовця, так і з боку колективу апарату.

Орієнтація – це наперед сплановане ознайомлення нових працівників з їх посадовими функціями, колегами та організацією. Цілі програми орієнтації працівників наступні: а) зниження рівня занепокоєності нових працівників і плекання у них відчуття, що вони є частиною команди суду; б) сприяння виробленню у нових працівників позитивного ставлення до своїх посад та до суду; в) встановлення відкритого спілкування між працівниками із самого початку роботи; г) ознайомлення нових працівників із якістю роботи та поведінкою, яких від них очікують; д) ознайомлення нових працівників з організаційною специфікою, цілями, філософією, стилем управління, внутрішньою культурою колективу, структурою, особливістю судових послуг для громади; е) інформування щодо судових політик, процедур, можливостей розвитку кар'єри, практики виплат винагород, надання пільг та інших заохочень [24].

Процес активного пристосування службовця до професійних, соціальних і організаційних умов середовища є адаптацією. Професійна діяльність у період адаптації залежить від особливостей конкретної професії, специфіки суду, а також від індивідуальних особливостей працівника, рівня його знань, навичок, умінь. Результати адаптації оцінюються зазвичай за кількісними і якісними

показниками праці, ставленням працівника до служби, його орієнтації на збереження або зміну місця роботи, професії, посади, підвищення кваліфікації.

На входження нового працівника в апарат суду впливають багато факторів. Насамперед, це складність роботи та відповідальність службовця за результати своєї діяльності перед суспільством і державою. Особа, яка почала працювати в апараті суду, не може не усвідомлювати всю відповідальність за свої дії, за допомогою яких забезпечується здійснення правосуддя.

Адаптаційна криза, яка може виникати в період вступу на службу в апарат суду, зазвичай викликана труднощами від значних невідповідностей знань і досвіду працівника вимогам, наприклад, посади помічника судді, консультанта. Таким чином, після приймання на службу на перший план виходять завдання пристосування до нового соціального й професійного середовища, освоєння посадових обов'язків, усвідомлення морально-етичної відповідальності. Важливо ознайомити нових службовців з посадовими інструкціями, де вказуються їхні завдання й обов'язки, права й відповідальність, місце в службовій ієрархії [78, 79].

Кар'єра молодих фахівців апарату суду починається з перших днів входження у свою нову службову роль, пов'язану з освоєнням раніше незнайомих професійних умов. І від того, яким буде це входження, багато в чому залежить не тільки якість і ефективність роботи суду [64, 12] в цілому, але й кар'єра молодого фахівця. Таким чином, професійний відбір, приймання громадян на службу в апарат суду, керівників апарату, його структурних підрозділів у професійній адаптації з елементами планування кар'єри несуть значне навантаження у практиці становлення ефективної й життєздатної системи роботи апарату суду.

Високий рівень професіоналізму кожного працівника апарату є умовою ефективної роботи всієї судової системи в цілому. Проте, незважаючи на наявність законодавчо закріплених норм та правил поведінки працівника суду, не останнє місце в його морально-психологічній підготовці посідають також і особисті людські якості, які кожен розвиває в собі самостійно. Так, перед

кожним працівником суду стоїть проблема морального вибору, необхідності вирішення дуже непростих питань, з якими до суду звертаються люди різних соціальних верств населення, різних віросповідань та з різним світоглядом. [72, 364].

Служіння суспільній справі, чесність, принциповість, відповідальність за свої дії – ці й інші моральні якості мають вирішальне значення для працівників апаратів судів в умовах проведення судової реформи, однією з основних завдань якої виступає необхідність підвищення довіри населення до судової влади й правосуддя [50, 200]. Порушення етики поведінки працівника апарату суду може серйозно дискредитувати правосуддя в цілому. Кожен працівник апарату суду мають прагнути до того, щоб бути законослухняними громадянами та державними службовцями, дотримуватись морально-етичних принципів суспільства у своїй професійній, громадській діяльності та приватному житті заради зміцнення віри громадян у чесність, незалежність, неупередженість суду та судової влади в цілому [24, 73–74].

У зв'язку з цим, професійно важливими особистісними якостями працівників апарату суду є: чесність, порядність, справедливість, почуття обов'язку, поєднання уважного ставлення до людей з високою вимогливістю, критичність і самокритичність, терпіння й завзятість у досягненні поставленої мети, принциповість, непідкупність тощо [79]. Підвищення професіоналізму й компетентності, розвиток ділових якостей не означає й автоматично не забезпечує росту моральності й духовно-культурних якостей службовців. Аморальність окремих осіб зводить нанівець результати роботи з підвищення їх професіоналізму.

Правила поведінки працівника суду є складовою умов праці, невід'ємною частиною посадових інструкцій, положень та угод, що регулюють працевлаштування працівників суду після того, як вони підтвердять свою згоду їх виконувати з моменту прийняття їх на роботу до суду. Зазначеними правилами встановлюються додаткові вимоги до особистої етики поведінки працівника суду (повага до інших, толерантність) та визначаються основні

стандарти їх поведінки під час виконання професійних обов'язків та в побуті (законність, професіоналізм, відповідальність, справедливість та неупередженість, виваженість, конфіденційність, розуміння та допомога, послідовність, запобігання конфлікту інтересів, несумісність зовнішніх інтересів та вимоги до зовнішнього вигляду).

Професійна діяльність співробітників апарату суду може бути не тільки «механічною», заснованою на чіткій регламентації процесуальних норм, але й мати яскраво виражений творчий характер. Важливим аспектом в роботі суду є також психологічна підготовка співробітників апарату суду. Важливим моментом професійно-психологічної підготовки працівника суду є вміння спілкуватися з людьми та адаптуватися (гнучкість), що свідчить про те, наскільки працівник суду може змінити свій стиль поведінки залежно від рівня зрілості та обізнаності особи, з якою він співпрацює як колега або як особа, що здійснює свої посадові обов'язки. Для розвитку здібностей адаптації особливе значення має морально-психологічна компетентність, яка полягає у тому, що працівник апарату суду має знати, що він повинен робити та як саме належним чином виконувати свою роботу, а також мотивація, що включає в себе ентузіазм та бажання працювати [72, 379].

Працівники апарату суду пов'язані між собою колективною метою, яку було сформульовано в результаті внутрішньої комунікації, та кожен працівник суду вносить свою частку у вирішення завдань, що реалізуються шляхом довіри та колективної відповідальності за результати роботи перед третіми особами. Таким чином, особа, що вирішила пов'язати своє життя з роботою в органах судової влади, повинна розуміти, що вона стає частиною команди та повинна вміти працювати в колективі. Так, у суді одночасно відбувається велика кількість комунікацій, зокрема, судді спілкуються з учасниками процесу, помічниками судді, помічники спілкуються з секретарями судових засідань, оскільки координують їх роботу, з громадянами, іншими працівниками суду, голова суду спілкується з керівником апарату тощо. Такі комунікації ефективні,

коли спілкування вільне від емоційного нашарування чи невдоволення, а тому працівникам суду особливу увагу слід приділяти своєму емоційному стану.

Отже, при підготовці до виконання своїх професійних обов'язків працівник апарату суду повинен вміти застосовувати психологічні прийоми ефективної комунікації, що дозволяє вплинути на співрозмовника, спонукати людину вступити в контакт, орієнтуватися в особистості співрозмовника, планувати зміст свого спілкування, сприймати та оцінювати відповідну реакцію співрозмовника, коригувати напрямок, стиль, метод спілкування.

В умовах, коли часто змінюється законодавство в Україні, 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 та адміністративних справ, кваліфіковано виконувати свої службові обов'язки, мати належну морально-психологічну підготовку [72, с.380]. Ці обставини вимагають вивчення професійного потенціалу співробітників апарату суду, що є найважливішим елементом, який впливає на оперативність і правильність роботи судових органів влади.

Отже, аналіз професійної діяльності співробітників апарату суду дозволяє виділити такі основні її характеристиками: професіоналізм (професійні компетенції, законність); етичність (відповідальність, конфіденційність, справедливість); усвідомленість.

На підставі здійсненого аналізу професійної діяльності співробітників державної служби апарату суду нами розроблена структурна модель їх особистісно-професійного потенціалу (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Структурна модель особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду

Когнітивний компонент включає 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 та нормативна відповідальність) та їх усвідомленням.

Діяльнісний компонент виявляється у виборі та реалізації певної лінії поведінки та вчинків у професійних ситуаціях (усвідомлена саморегуляція діяльності).

Розглянемо більш детально питання щодо професійних компетенцій (когнітивний компонент) співробітників державної служби апарату суду. Професійна діяльність працівників суду, на думку вітчизняного науковця

О.К. Черновського, передбачає два рівноважливі компоненти – юридичну грамотність та психологічну компетентність. У свою чергу, психологічна компетентність працівника апарату суду безпосередньо виявляється в комунікативних вміннях. Діяльність працівників суду нерозривно пов'язана зі спілкуванням, що виступає професійно значущою, суттєвою стороною юрисдикційного процесу та становить собою складну, внутрішньо суперечливу єдність перцептивних, комунікативних, інтерактивних компонентів, суб'єкт-суб'єктної та суб'єкт-об'єктної форм спілкування – особистісного, деперсоналізованого, глибинного, поверхневого, репродуктивного та ін. На думку О.К. Черновського, узагальненою категорією, яка достатньо повно відображає вказані аспекти професійного спілкування працівників апарату суду, може бути комунікативна компетентність, під якою розуміється 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 [72, 73].

Таким чином, в якості показника розвитку когнітивного компонента особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду ми будемо розглядати комунікативну компетентність.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ

3.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Метою емпіричного дослідження було вивчення особливостей розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

В основу дослідження було покладено *припущення* про те, що особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду як цілісне системне утворення визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів, і в звичайних умовах професійної діяльності формується недостатньо.

Дослідницьку вибірку склали 32 співробітника державної служби апарату суду Орджонікідзевського та Ленінського районних судів м. Запоріжжя. Професійний стаж досліджуваних – 8-12 років, освіта – юридична.

Емпіричне дослідження особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду проводилося в 2019-2020 році у кілька етапів.

Перший етап: здійснення теоретичного аналізу психолого-педагогічної літератури з теми дослідження, визначення підходів до вивчення проблеми, обґрунтування структурної моделі особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Другий етап: здійснення підбору надійного пакету діагностичних методик, формування дослідницької вибірки, проведення емпіричного дослідження особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Третій етап: здійснення інтерпретації отриманих результатів, розробка рекомендацій з розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Згідно з метою та гіпотезою дослідження було підібрано відповідний психодіагностичний інструментарій, який склали наступні методики:

- Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності (авт. І.О. Кочарян);

- Мотивація досягнення

(авт. А. Мехрабіан, адапт. М.Ш. Магомед-Емінов);

- Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК) (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);

- Стиль саморегуляції поведінки (авт. В.І. Моросанова).

Надамо коротку характеристику обраних методик.

З метою встановлення рівня розвитку етичної та нормативної відповідальності в співробітників державної служби апарату суду ми використовували опитувальник діагностики особистісного симптомокомплексу відповідальності І.О. Кочаряна [33].

Методика діагностики відповідальності спрямована на виявлення вияву в досліджуваних типологічних варіантів відповідальної поведінки. Методика базується на положенні про те, що будь-які властивості характеру особистості можуть бути представлені як симптомокомплекси, які мають різні функціональні характеристики та визначаються індивідуально-специфічним поєднанням рис в системі цілісної особистості. Така властивість характеру, як відповідальність, на думку автора, також може бути представлена як особистісний симптомокомплекс. Так, методика діагностує п'ять типологічних варіантів відповідальності: «принциповість», «самоствердження», «нормативність», «етичність» і «самопожертва».

Методика має форму опитувальника, складається з 5 шкал і містить 67 тверджень. Завдання відображають когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти, та представляють такі сфери прояву відповідальності, як сім'я,

навчання, здоров'я і міжособистісні стосунки.

Відповіді респондентів оцінюються наступним чином: за кожен позитивну відповідь – 1 бал, за кожен негативну відповідь – 0 балів. Середній рівень вияву ознаки відповідає інтервалу на шкалі стенов: інтервал від 0 до 3,5 – низький вияв ознаки; від 3,5 до 7,5 інтервал – середній; від 7,5 до 10 – високий вияв ознаки.

Методика А. Мехрабіана (модифікація М. Ш. Магамед-Емінова) призначена для діагностики двох узагальнених стійких мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. Вказана методика має форму А і Б, відповідно для чоловіків та жінок. Методика включає 30 та 32 твердження (в залежності від статі респондента), які досліджуваний оцінює за шкалою від 3 до -3 балів, де 3 – згода досліджуваного із твердженням, -3 – незгода респондента із твердженням. Обробка даних здійснюється шляхом підрахунку кількості балів за ключем, а їх сума вказує на домінування у респондента тенденції до успіху або уникнення невдач.

Методика вимірює результуючу тенденцію мотивації, тобто ступінь переваги одного із зазначених мотивів – прагнення до досягнення успіху або уникнення невдачі. Високі показники за тестом означають, що прагнення до досягнення успіху виражено більшою мірою, ніж уникнення невдачі, низькі – навпаки.

Сумарна шкала за методикою:

-165 – 210 балів – в мотивації досягнення успіхів домінує прагнення до успіху.

-76 – 164 балів – домінування прагнення уникати невдачі.

-30 – 75 – невиражене домінування один над одним мотивації досягнення успіхів або уникнення невдач.

Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК) (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) призначена для отримання більш повного уявлення про особистість, складання імовірнісного прогнозу успішності її професійної діяльності [67].

Опитувальник включає в себе 100 тверджень (10 факторів), розташованих в циклічному порядку. Для кожного питання передбачені три альтернативних відповіді. Підрахунок балів здійснюється згідно з ключем: у разі збігу нараховується 2 бали; за проміжну відповідь «б» нараховується 1 бал; у разі розбіжності – 0 балів. При обробці даних за фактором В (логічне мислення) в разі збігу присвоюється 2 бали, а в разі розбіжності – 0 балів.

Отримані таким чином бали підсумовуються за кожним фактором.

Кількість балів від 16 до 20 (за факторами А, В, С, Д, К, М, Н) є високою оцінкою відповідного фактора та вираженість певної якості.

Кількість балів 13 – 15 свідчить про певну перевагу якості, що відповідає високій оцінці (наприклад, товарищкості над замкнутістю).

Кількість балів 5 – 7 свідчить про перевагу якості, відповідає низькій оцінці (наприклад, замкнутості над товарищкістю).

Кількість балів 8 – 12 означає приблизну рівновагу між двома протилежними особистісними якостями.

Фактор А

Висока оцінка + А – відкритий, легкий, товарищкий.

Низька оцінка -А – нетоварищкий, замкнутий.

Фактор В

Висока оцінка + В – з розвиненим логічним мисленням, кмітливий.

Низька оцінка -В – неуважний або зі слаборозвиненим логічним мисленням.

Фактор С

Висока оцінка + С - емоційно стійкий, зрілий, спокійний.

Низька оцінка -С – емоційно нестійкий, мінливий, піддається почуттям.

Фактор Д

Висока оцінка + Д – життєрадісний, безтурботний, веселий.

Низька оцінка – тверезий, мовчазний, серйозний.

Фактор К

Висока оцінка + К – чутливий, що тягнеться до інших, з художнім мисленням.

Низька оцінка -К – покладається на себе, реалістичний, раціональний.

Фактор М

Висока оцінка + М – віддає перевагу власним рішенням, незалежний, орієнтований на себе.

Низька оцінка -М – залежний від групи, компанійський, слідує за громадською думкою.

Фактор Н

Висока оцінка + Н – контролюючий себе, вміє підкоряти себе правилам.

Низька оцінка -Н – імпульсивний, неорганізований.

Задля діагностики ступеня усвідомлення саморегуляції поведінки у професійній діяльності, ми використовували опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. І. Моросанової. Мета методики – діагностика розвитку індивідуальної саморегуляції та її персонального профіля, що включає показники планування, моделювання, програмування, оцінки результатів, а також показники розвитку регуляторно-особистісних властивостей – гнучкості і самостійності.

За В. І. Моросановою, усвідомлена саморегуляція довільної активності людини – це цілісна система психічних засобів, за допомогою якої людина здатна керувати своєю цілеспрямованою активністю. Система психічної саморегуляції має універсальну структуру для різних видів активності людини, і в цій структурі можна виділити основні компоненти, що виконують різні функції в усвідомленому довільному управлінні. В якості основних функціональних компонентів моделі саморегуляції авторка виділяє цілі діяльності, модель значущих умов, програму виконавчих дій, критерії успішності, оцінювання результатів, корекцію результатів.

Опитувальник складається з 46 тверджень і працює як єдина шкала «Загальний рівень саморегуляції», яка характеризує рівень сформованості індивідуальної системи саморегуляції довільної активності людини.

Твердження опитувальника входять до складу шести шкал (по 9 тверджень в кожній), виділених відповідно до основних регуляторних процесів планування (Пл), моделювання (М), програмування (Пр), оцінки результатів (Ор), а також регуляторно-особистісних якостей: гнучкості (Г) і самостійності (С).

Структура опитувальника така, що низка тверджень входить до складу відразу двох шкал. Це відноситься до тих тверджень опитувальника, які характеризують як регуляторний процес, так і регуляторно-особистісну якість. Підрахунок показників опитувальника проводиться за ключами, де відповіді «Вірно» та «Мабуть вірно» означають позитивні відповіді, а «Невірно» та «Мабуть невірно» – негативні.

Математико-статистичні методи обробки експериментальних даних здійснювалися на базі пакету статистичних програм IBM SPSS-20 (описова статистика, кореляційний аналіз за Спірменом).

Коефіцієнт кореляції показує відразу два параметри статистичного зв'язку – її напрям і щільність (силу). При цьому, якщо він виявляється позитивним, то говорять про позитивну кореляцію між двома змінними, а якщо негативним – то, відповідно про негативну. Абсолютне значення коефіцієнта кореляції показує щільність або ступінь вираженості такого зв'язку.

Про зв'язок між двома змінними можна говорити лише в тому випадку, якщо значення коефіцієнта кореляції виявляється вище критичного для відповідного числа спостережень, якщо йдеться про позитивний зв'язок, і нижче за критичний, якщо – про негативний. Необхідно підкреслити, що коефіцієнт кореляції призначений лише для вимірювання лінійних зв'язків між змінними.

Дослідження особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду здійснювалось згідно з визначеною структурною організацією та методичним інструментарієм, представленим у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Психодіагностичний інструментарій дослідження особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду

Компоненти	Зміст компонентів	Показники розвитку	Методики діагностики
Когнітивний	Професійні компетенції, система засвоєних особистістю знань	Розвиненість комунікативної компетентності	Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК) (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)
Мотиваційний	Індивідуальна система мотивів і смислів професійної діяльності	Домінування мотивації досягнення успіху	Мотивація досягнення (авт. А. Мехрабян, адапт. М.Ш. Магомед-Емінов)
	Професійно-важливі якості працівника апарату суду	Високий рівень розвитку нормативної та етичної відповідальності	Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності (авт. І.О. Кочарян)
Діяльнісний	Вибір та реалізація певної лінії поведінки та вчинків у професійних ситуаціях	Сформованість індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції поведінки	Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», В.І. Моросанова

3.2. Особливості розвитку структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду

Слід зауважити, що в дослідницьку вибірку увійшли працівники з професійним стажем 8-12 років, що відповідає стадії вторинної професіоналізації (за класифікацією Е.Ф. Зеєра).

На цьому етапі розвитку суб'єкта праці відбувається подальша зміна особистісних структур під впливом перетворення діяльності, індивідуалізації технологій її виконання.

Основною особливістю цієї стадії професійного розвитку є самостійний характер виконання трудової діяльності, орієнтація на інновації. Суб'єкт праці має високий рівень розвитку професійних якостей, умінь, широке орієнтування в професійній області, які, як правило, підтверджуються формальними показниками його кваліфікації. Надалі респондентів, які перебувають на стадії вторинної професіоналізації будемо називати професіоналами. На відміну від фахівця, професіонал, активно впливає на професійну діяльність, перетворює її відповідно до власних особистісних характеристик, змінюючи себе через перетворення професійної реальності.

3.2.1. Розвиненість когнітивного компонента

Розглянемо результати за показником когнітивного компоненту професійного потенціалу – комунікативною компетентністю співробітників державної служби апарату суду. Дані, отримані за методикою діагностики комунікативної соціальної компетентності представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Показники комунікативної компетентності співробітників апарату суду

Фактор	Зміст факторів та нормативні діапазони		Показники (бали)
	13 – 15 балів	5 – 7 балів	
А	А+ комунікабельність	А- замкненість	8,03
В	В+ конкретність мислення	В- абстрактність мислення	13,72
С	С+ емоційна рівноваженість	С - емоційна рухливість	9,19

Продовження таблиці 3.2

Д	Д+ експресивність	Д- стриманість	7,19
К	К+ піддатливість почуттям	К- нормативність поведінки	7,13
М	М+ домінантність	М- залежність	6,72
Н	Н+ самоконтроль	Н- імпульсивність	10,47

Комунікативна компетентність – 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 [72, 144-145].

В структурі комунікативної компетентності працівника суду О.К. Черновський виділяє наступні компоненти: *гностичний* – система знань про сутність, структуру, функції та особливості спілкування взагалі та професійного, зокрема; знання про стиль спілкування, про особливості власного комунікативного стилю, загальнокультурна компетентність, яка не має безпосереднього відношення до професійного спілкування, але дозволяє відчутти, зрозуміти іншу особу, вловити приховані натяки, інтонації тощо, тобто зробити розуміння більш глибоким, емоційним, особистісним; досягнення мети не тільки завдяки психологічному тискові, а й через співпереживання, контактування на прийнятному для обох сторін рівні; *емоційно-мотиваційний* – гуманістична установка на спілкування з процесуальними та іншими особами, розвинуті емпатія та рефлексія, високий рівень ідентифікацій з виконуваними професійними та соціальними ролями; позитивна Я-концепція; адекватні вимогам професійної діяльності психоемоційні стани; *конативний* – загальні та специфічні комунікативні уміння, що дозволяють успішно встановлювати контакт зі співрозмовником, адекватно пізнавати його внутрішні стани; керувати ситуацією взаємодії з ним, застосовувати конструктивні стратегії

поведінки у конфліктних ситуаціях; експресивні вміння, що забезпечують відповідний міміко-пантономічний супровід тощо.

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

За фактором В у досліджуваних переважає конкретність мислення (розвиненість логічного мислення, кмітливість) над абстрактністю мислення (неуважністю, слаборозвиненістю 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.

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

Результати діагностики засвідчили, що в досліджуваних більш розвинути є гностичний (рівень уявлень, знань) та конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності; емоційно-мотиваційний

(емпатія, гуманістична установка) розвинений в меншому ступені. Ймовірно з набуттям професійного та 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).

3.2.2. Особливості розвитку мотиваційного компонента

При дослідженні мотиваційного компоненту ми звернули увагу на погляди науковців щодо мотивації досягнення, яка спрямована на кінцевий результат діяльності людини і мету, яку вона ставить перед собою. Структура мотивації досягнення, за Дж. Аткинсоном, визначається мотивом досягнення та мотивом уникнення невдач. Провідна функція мотиву досягнення полягає у спонуканні особистості до досягнення успіху в діяльності, а мотиву уникнення невдач – у гальмуванні діяльності та спонуканні людини до запобігання неуспіху, покарання, поразки в ситуації досягнення. Рівні мотивації досягнення виводяться відповідно до їх співвідношення цих мотивів.

У мотивації досягнення поєднуються декілька її видів: внутрішня, зовнішня, на успіх і запобігання невдач. Мотивації на успіх і уникнення невдач є важливими, оскільки багато в чому визначають спрямованість особистості й поведінку людини у суспільстві [58, 53].

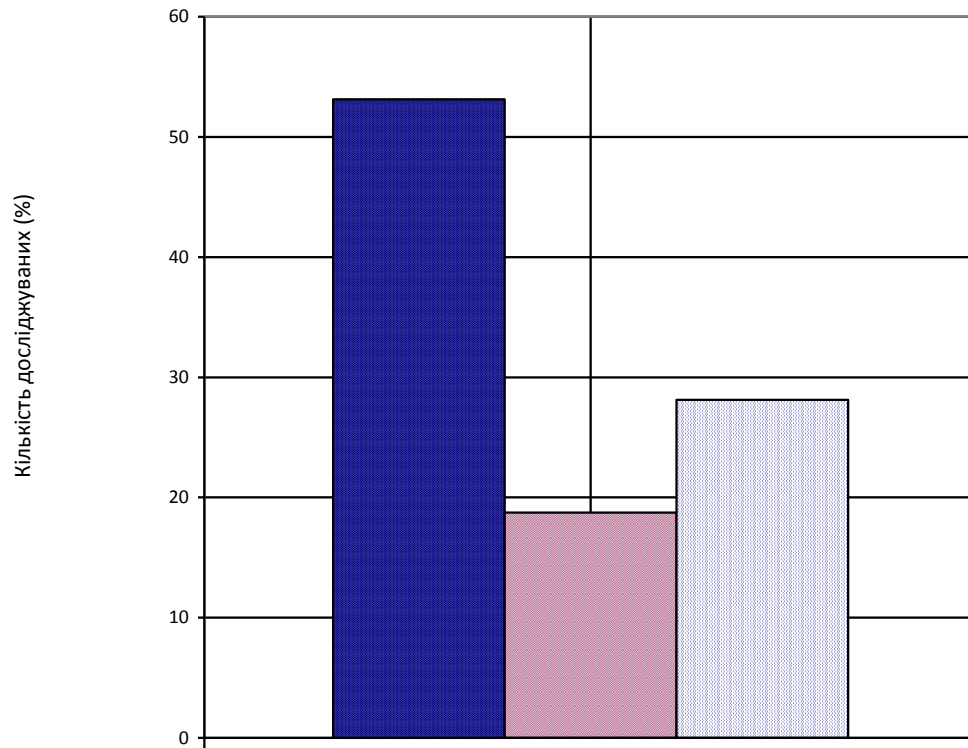
Результати емпіричного дослідження мотивації досягнення державних службовців за методикою А. Мехрабіана наведено у рис. 3.2.

Як видно з рис. 3.1, в досліджуваних домінує мотивація уникнення невдач (53,13%). Мотивація уникнення невдач пов'язана з потребою людини уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі, униканням проблем, відходу від помилок і зайвої витрати нервів. В основі цієї мотивації лежить ідея уникнення й ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь прораховує

можливу невдачу, більше думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі. Все це, разом з тим, може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи [58].

В 28,13% респондентів переважає мотивація досягнення успіху. Для фахівців з 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 відносяться 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 у певній діяльності.



■ Мотивація уникнення невдач	53,13
■ Невираженість мотивації	18,75
▨ Мотивація досягнення успіху	28,13

Рис. 3.2. Показники мотивації досягнення професійного потенціалу співробітників апарату суду

Отже, в ході дослідження в державних службовців зафіксовано переважання мотивації уникнення невдач. Такі результати ми схильні пояснювати посиленням сумнівів фахівців, зростанням напруження у результаті вирішення задач, які постають перед ними в професійній діяльності.

Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності здійснювалась за допомогою методики І.О. Кочаряна. Отримані результати представлені на рис. 3.3.

Згідно з отриманими даними, в досліджуваних досить виразно представлені характеристики «принципової» особистості (15,63% – низький рівень; 25% – середній рівень; 59,38% – високий рівень). Такі люди вважають, що більшість важливих подій в житті були результатом їх власних дій, що вони можуть ними керувати, і, отже, відчувають свою власну відповідальність за ці

події і за те, як складається їхнє життя в цілому. Особистість, що несе в собі подібний тип відповідальності, відповідальна, тому що так потрібно, правильно за її власними принципами. При цьому ця особа стає як би заручником власних переконань, так як такі нерідко можуть розходитися з моральними нормами і логікою здорового глузду. Люди з даним типом відповідальності педантичні, принципові, схильні до накопичення негативних емоцій з подальшою розрядкою у вигляді нападів люті. Схильні до правдошукацтва; нечутливі до думки про себе, не схильні до рефлексії, є спонтанними в прояві почуттів.

Переважну кількість показників в діапазоні високого рівня також зафіксовано для такого типу відповідальності, як самоствердження (12,5% – низький рівень; 21,88% – середній рівень; 65,63% – високий рівень). Особистості, що «самостверджуються», також як і «принципові» вважають, що більшість важливих подій в житті було результатом їх власних дій. Така особистість прагне піти від конфронтації з оточенням, уникати надмірної відповідальності і прийняття складних рішень, потребує визнання, відчуває потребу в самостверженні. Люди з таким типом відповідальності не люблять проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність, проте, часом, змушені брати на себе відповідальність, виконувати зобов'язання, тому що цей шлях звільнить від почуття провини і неприйняття оточуючими. Слабкий самоконтроль і внутрішня напруженість подібних особистостей призводять до того, що їх відповідальність може супроводжуватися недисциплінованістю і недотриманням правил.

Особливий інтерес для нашого дослідження представляють «нормативний» і «етичний» види відповідальності, оскільки саме вони характеризують діяльність службовців апарату суду і є складовими їх професійного потенціалу.

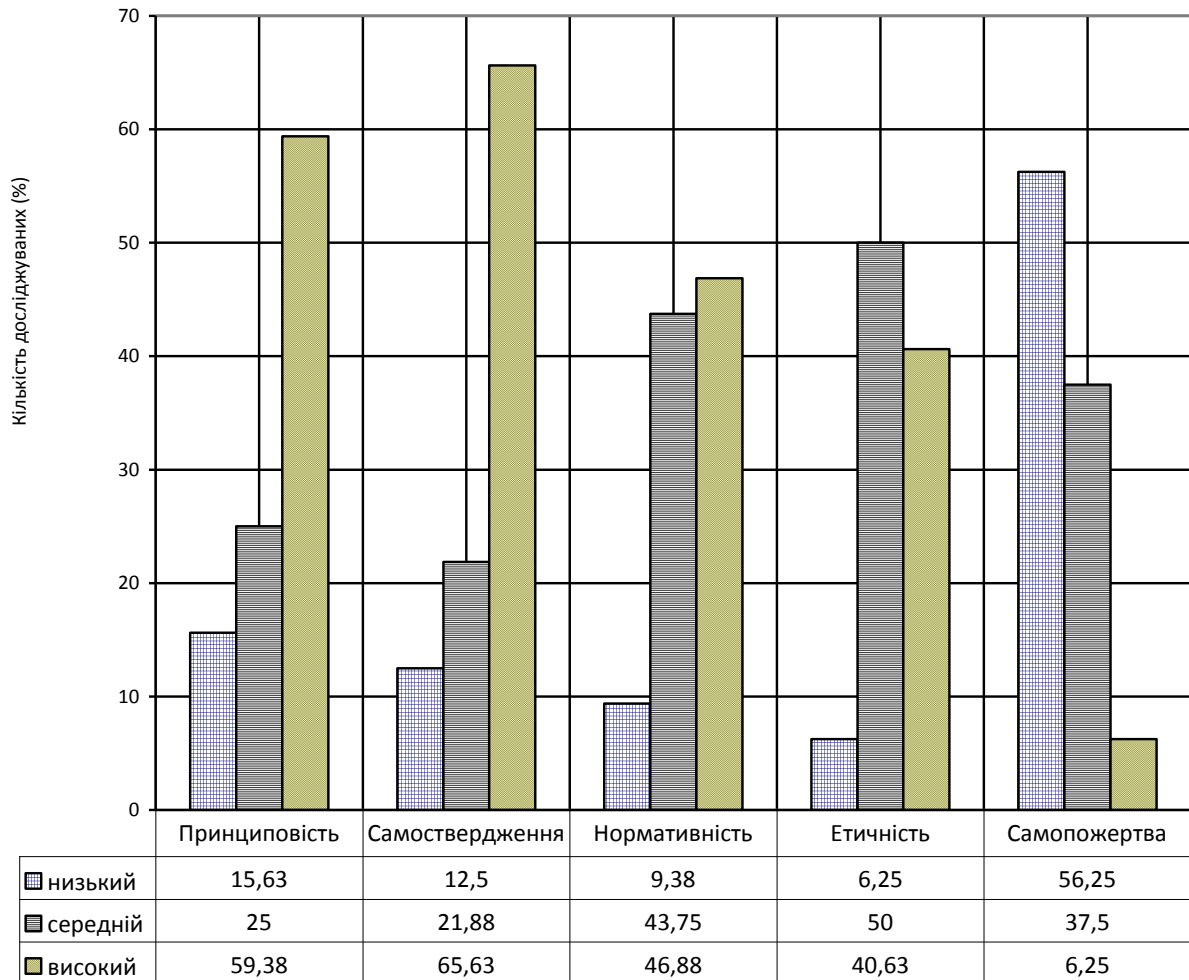


Рис. 3.3. Показники особистісного симптомокомплексу відповідальності співробітників апарату суду

«Нормативна» відповідальність представлена 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. «Нормативна» особистість схильна займати пасивну позицію, потребує уваги. Подібне прагнення може виражатися, насамперед, в завоюванні суспільного становища чи посади, які відкривають доступ до широкої аудиторії. «Нормативна» відповідальність – це дотримання деяких імпліцитних патернів і правил поведінки, які найчастіше

збігаються з соціальними нормами, що може трактуватися як соціально відповідальна поведінка.

«Етична» відповідальність представлена 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. Така людина відповідальна завжди, до виконання будь-якої діяльності підходить 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 тільки її бажаннями, відповідними до її власних уявлень про етику і мораль.

За останньою шкалою методики (тип відповідальності «Самопожертва») представлено найнижчі показники з-поміж інших (56,25% – низький рівень; 37,5% – середній рівень; 6,25% – високий рівень). Оскільки людина з таким типом відповідальності прагне довести свою надійність і не хоче, щоб її контролювали, вона стає дуже виконавчою і звалює на себе багато роботи. Такі люди схильні втягуватися в ситуації, в яких треба кимось займатися, кого-то опікати, комусь допомагати, але при цьому, майже завжди вважають, що її послуги не оцінені по достоїнству. Амбіції «самопожертви» реалізуються в досягненнях інших, при цьому свою роль в подібних успіхах вважає скромною і мало значущою [33].

Отже, результати вивчення нормативної та етичної відповідальності співробітників апарату суду дозволяють 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.

3.2.3. Оцінка розвитку діяльнісного компонент

Перейдемо до аналізу результатів вивчення ступеня усвідомленості саморегуляції поведінки у професійній діяльності. Результати, отримані за методикою В. І. Моросанової, представлені в табл. 3.3. та рис. 3.4.

Таблиця 3.3

Рівні розвитку складових саморегуляції поведінки респондентів (%)

Складові саморегуляції	Рівні розвитку якостей саморегуляції (%)		
	низький	середній	високий
Планування	0	28,13	71,88
Моделювання	3,13	34,38	62,5
Програмування	9,38	68,75	21,88
Оцінювання	0	46,88	53,13
Гнучкість	6,25	62,5	31,25
Самостійність	3,13	28,13	68,75

Отримані дані вказують на те, що в більшості респондентів компоненти системи саморегуляції розвинені на високому та середньому рівнях. За шкалою планування отримані показники свідчать про сформованість у досліджуваних потреби в усвідомленому плануванні діяльності, деталізованість, стійкість та ієрархічність планів (0% – низький рівень; 28,13% – середній рівень; 71,88% – високий рівень).

Показники за шкалою моделювання вказують на те, що досліджувані здатні виділяти значущі умови досягнення цілей в поточній ситуації та перспективному майбутньому, що проявляється у відповідності програм дій та планів діяльності; отримані результати відповідають прийнятим цілям (3,13% – низький рівень; 34,38% – середній рівень; 62,5% – високий рівень).

Показники за шкалами програмування зафіксовано в діапазоні середнього рівня розвитку в переважній кількості досліджуваних (9,38% – низький рівень; 68,75% – середній рівень; 21,88% – високий рівень). Такі дані свідчать про недостатню сформованість в досліджуваних потреби самостійно продумувати способи своїх дій та поведінки для досягнення поставлених цілей; програми, що розробляються ними не завжди деталізовані та розгорнуті. При невідповідності отриманих результатів цілям фахівці не завжди здійснюється корекція програми дій до отримання бажаного результату.

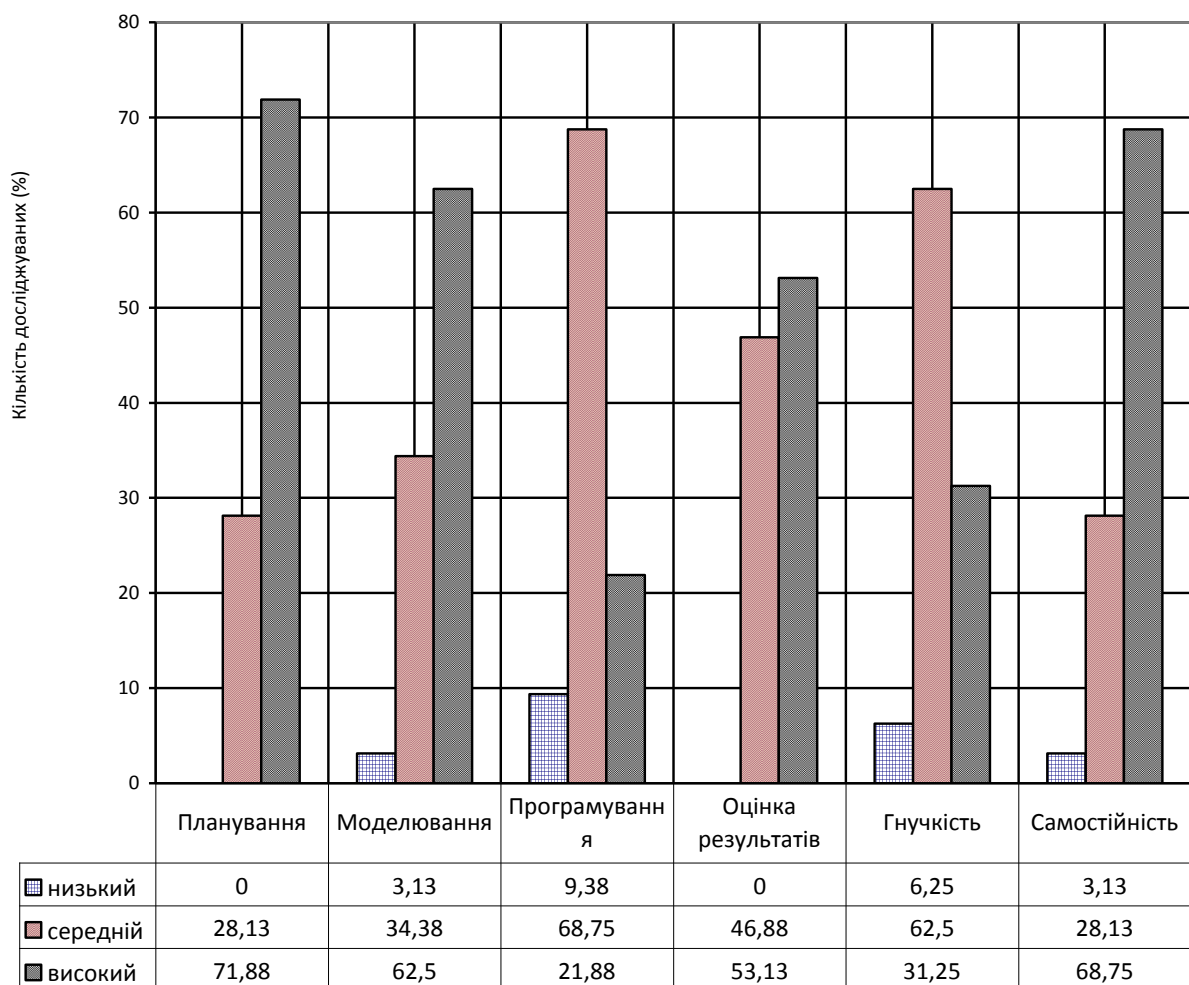


Рис. 3.4. Рівні розвитку складових саморегуляції поведінки державних службовців апарату суду

Показники за шкалою оцінювання результатів засвідчують адекватність самооцінки респондентів, відносну сформованість суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. Фахівці адекватно оцінюють як сам факт неузгодженості

отриманих результатів з метою діяльності, так і причини, що призвели до цього (0% – низький рівень; 46,88% – середній рівень; 53,13% – високий рівень).

Показники за шкалами самостійності і гнучкості вказують на розвиненість регуляторної автономності, але, водночас, на недостатню регуляторну гнучкість, що негативно впливає на здатність до швидкої оцінки змін значущих умов, корекції та швидкої перебудови планів, програм дій і поведінки (самостійність: 3,13% – низький рівень; 28,13% – середній рівень; 68,75% – високий рівень; гнучкість: 6,25% – низький рівень; 62,5% – середній рівень; 31,25% – високий рівень).

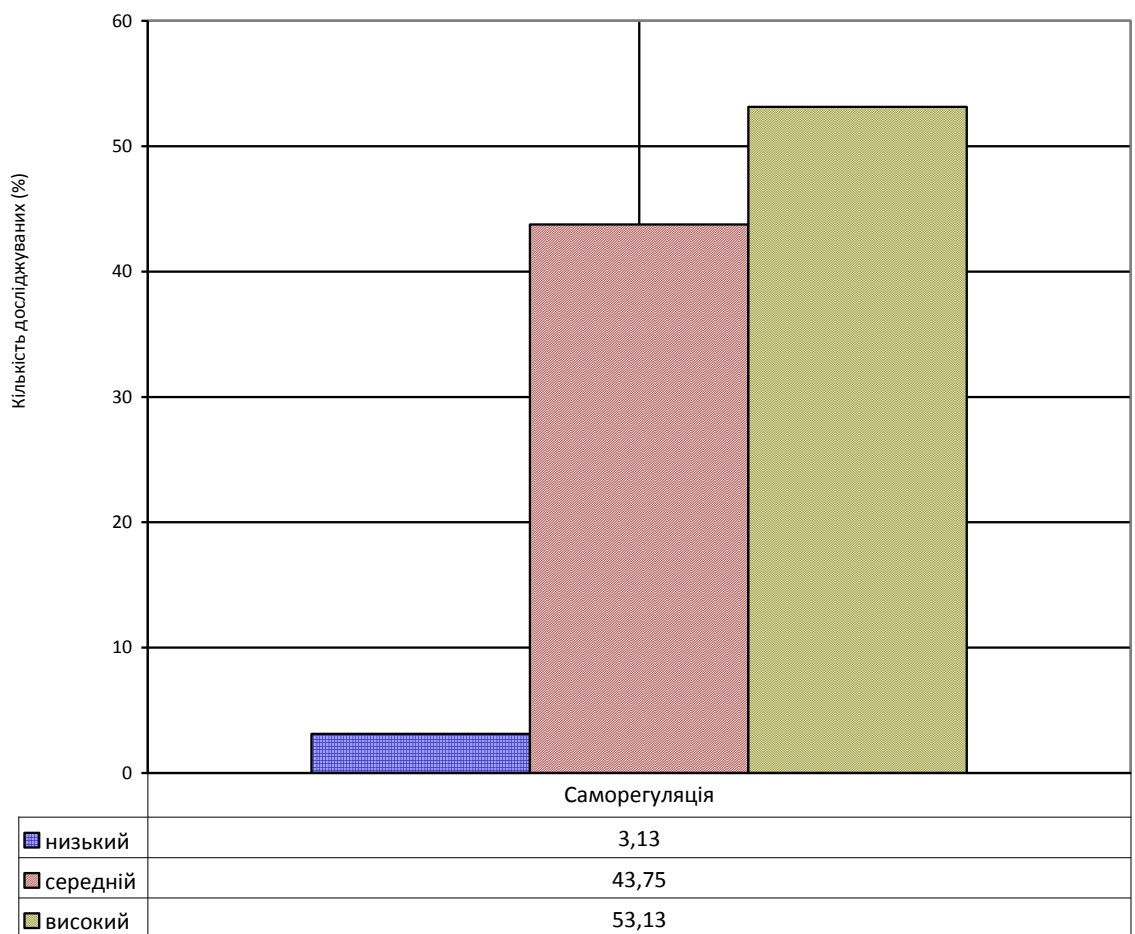


Рис. 3.5. Загальний рівень саморегуляції поведінки співробітників державної служби апарату суду (%)

Розглянемо показники загального рівня саморегуляції співробітників державної служби апарату суду (рис. 3.5). 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).

Отримані результати вказують на те, що досліджувані здатні адекватно реагувати на зміну умов, висунення 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 вище 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.

3.3. Узагальнені результати вивчення особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду

З метою виявлення загальної картини взаємозв'язку структурних компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду було проведено кореляційний аналіз за допомогою коефіцієнту кореляції Спірмена.

Встановлення системи взаємозв'язків дає змогу перевірити припущення про те, що особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду включає когнітивний, мотиваційний та діяльнісний компоненти.

Результати кореляційного аналізу представлені в табл. 3.4., 3.5.

Таблиця 3.4

Показники взаємозв'язку когнітивного компоненту з мотиваційним та діяльнісним компонентами особистісно-професійного потенціалу

Складові компонентів особистісно-професійного потенціалу	Когнітивний компонент (показники комунікативної компетентності)						
	А	В	С	Д	К	М	Н
Мотиваційний компонент							
Відповідальність: принциповість							
Відповідальність: самоствердження						0,490**	
Відповідальність: нормативність		0,277**	0,394**		0,608**	0,413**	
Відповідальність: етичність	0,269*				0,127*		0,457**
Відповідальність: самопожертва					-0,113*		
Мотивація досягнення успіху	0,578**		0,368**	0,603**		0,603**	0,143*
Мотивація уникнення невдач						-0,152*	
Діяльнісний компонент							
Саморегуляція поведінки		0,620**	0,503**		0,225*		0,512**

Примітка. **Кореляція значуща на рівні 0,01

* Кореляція значуща на рівні 0,05

За результатами кореляційного аналізу було зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між всіма компонентами особистісно-професійного потенціалу. Аналіз взаємозв'язку *когнітивного* компоненту з *мотиваційним* та *діяльнісним* компонентами дозволив встановити наступні значущі взаємозв'язки:

1) фактору 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) фактору 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) фактору 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) фактору Д (експресивність / стриманість) з мотивацією досягнення успіху (0,603 при $p \leq 0,01$);

5) фактору 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) фактору М (домінантність / залежність) з типом відповідальності «самоствердження» (0,490 при $p \leq 0,01$), нормативним типом відповідальності (0,413 при $p \leq 0,01$), мотивацією досягнення успіху (0,620 при $p \leq 0,01$) та уникнення невдач (-0,152 при $p \leq 0,05$);

7) фактору Н (самоконтроль / імпульсивність) з етичним типом відповідальності (0,457 при $p \leq 0,01$), мотивацією досягнення успіху (0,143 при $p \leq 0,05$), саморегуляцією (0,512 при $p \leq 0,01$).

Аналіз взаємозв'язку *мотиваційного* та *діяльнісного* компонентів особистісно-професійного потенціалу дозволив встановити наступні значущі взаємозв'язки:

Саморегуляції з нормативним типом відповідальності (0,562 при $p \leq 0,01$), етичним типом відповідальності (0,212 при $p \leq 0,01$), мотивацією досягнення успіху (0,590 при $p \leq 0,01$), мотивацією запобігання невдач (0,205 при $p \leq 0,05$).

Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтверджує припущення про те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням, яке визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Припущення про те, що в звичайних умовах професійної діяльності особистісно-професійний потенціал сформований недостатньо підтвердилося частково. Формувальних заходів потребують такі складові особистісно-професійного потенціалу, як етична відповідальність,

мотивація досягнення успіху, емоційно-мотиваційний компонент комунікативної компетентності.

Таблиця 3.5

Показники взаємозв'язку мотиваційного та діяльнісного компонентів особистісно-професійного потенціалу

Складові мотиваційного компоненту особистісно-професійного потенціалу	Діяльнісний компонент (Саморегуляція поведінки)
Відповідальність: принциповість	
Відповідальність: самоствердження	
Відповідальність: нормативність	0,652**
Відповідальність: етичність	0,212**
Відповідальність: самопожертва	
Мотивація досягнення успіху	0,590**
Мотивація уникнення невдач	0,205*

Примітка. **Кореляція значуща на рівні 0,01

* Кореляція значуща на рівні 0,05

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 [53,72]. Такий супровід має стати однією із функцій психологічної служби в системі судових органів та повинен включати в себе 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 особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду, мають бути:

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 самопостереження;

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

Мотиваційний компонент особистісно-професійного потенціалу:

- сприяння розвитку упевненості в собі, своїх силах та 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;

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

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

Діяльнісний компонент особистісно-професійного потенціалу:

- розвиток здатності приймати рішення за умов дефіциту інформації і при 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 повинен мати багатовекторний характер, враховувати визначені структурні компоненти, а також бути особистісно-зорієнтованим.

Перспективним напрямком розвитку наукової проблематики вважаємо 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.

ВИСНОВКИ

1. Категорія потенційного дозволяє конкретизувати механізми процесів функціонування, актуалізації, зміни і розвитку психічного під впливом умов діяльності. Сфера потенційного, з одного боку, виступає результатом попереднього розвитку особистості, а з іншого – складного системного утворення, що визначає внутрішні можливості її подальшого розвитку. При відсутності в певний момент необхідних умов актуалізації потенційної сфери, її зміст визначається через актуальні прояви в діяльності. Розвиток потенційних можливостей здійснюється в умовах оптимального навантаження психічних властивостей, посиленої мотивації та операціональних перетворень діяльності.

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, лежить суб'єктна активність фахівця, спрямована на забезпечення процесу безперервного розвитку суб'єкта праці. Особистісно-професійний потенціал можна визначити як системне утворення, яке формується у людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи його поступальний розвиток.

2. 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 внутрішньо-особистісних передумов його переходу на наступну стадію професійного розвитку.

Аналіз професійної діяльності співробітників апарату суду дозволяє виділити такі основні її характеристиками: професіоналізм (професійні компетенції, законність); етичність (відповідальність, конфіденційність, справедливість); усвідомленість.

На підставі здійсненого 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 включає 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 та нормативна відповідальність) та їх усвідомленням. Діяльнісний компонент виявляється у виборі та реалізації певної лінії поведінки та вчинків у професійних ситуаціях (усвідомлена саморегуляція діяльності).

3. Емпірично досліджено особливості розвитку компонентів особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Результати вивчення комунікативної компетентності (когнітивний компонент) засвідчили, що в досліджуваних більш розвинути є гностичний (рівень уявлень, знань) та конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності; емоційно-мотиваційний (емпатія, гуманістична настанова) розвинений в меншому ступені. Ймовірно з набуттям професійного та життєвого досвіду для співробітників апарату суду характерними стають такі комунікативні якості, як нормативність комунікативної поведінки, надання переваги груповій діяльності, дотримання правил спілкування, володіння собою.

Результати вивчення нормативної та етичної відповідальності (мотиваційний компонент) співробітників апарату суду дозволяють 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.

В ході дослідження мотиваційного компонента в державних службовців зафіксовано переважання мотивації уникнення невдач (потреба людини уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі, униканням проблем, відходу від помилок). Такі результати пояснені посиленням сумнівів фахівців, зростанням напруження у результаті вирішення задач, які постають перед ними в професійній діяльності.

Отримані дані за діяльнісним компонентом засвідчили, що в більшості респондентів компоненти системи саморегуляції розвинені на високому та середньому рівнях. Отримані результати вказують на те, що досліджувані здатні адекватно реагувати на зміну умов, висунення і досягнення мети у них в значній мірі усвідомлено.

За результатами кореляційного аналізу було зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між всіма компонентами особистісно-професійного потенціалу. Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтверджує припущення про те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням, яке визначається розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів.

4. Сприяння розвитку особистісно-професійного потенціалу найбільш ефективно може реалізовуватися у формі психологічного супроводу, який повинен включати в себе 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.

Перспективним напрямком розвитку наукової проблематики визначено 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.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. 299 с.
2. Аліманова А. О. Підвищення рівня професійної компетентності працівників апарату суду. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «ПРАВО». 2016. № 22. С. 202–205.
3. Дудченко О. Ю. Правовой статус осіб, які займають адміністративні посади в суді : монографія. Харків : Право, 2015. 160 с.
4. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. 2-е изд. СПб. : Питер, 2001. 260 с.
5. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания: Избранные психологические труды; Под ред. А.А. Бодалева. 3-е изд., М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. 432 с.
6. Анцыферова Л.И. Архетипическая теория развития личности Карла Густава Юнга. Статья вторая: Вторая половина жизни человека. Этапы индивидуации, проблемы призвания, судьбы, смысла жизни. *Психологический журнал*. 2000. Т.21.№3. С. 10-19.
7. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади. Дис. ... канд. психол. наук 19.00.10. Київ, 2018. 249 с.
8. Артемьева Т.И. Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности. *Психология формирования и развития личности*. М. : Наука, 1981. С. 67-87.
9. Бабинцев В.П., Куркина М.П. Человеческий потенциал как научная категория. *Научные ведомости Белгородского государственного университета*. Серия : Философия. Социология. Право, Т. 20, №8 (127), 2012. с. 223-229.

10. Васильева А.В. К вопросу изучения личностного потенциала, его структуры и роли. *Человек и образование*, №. 2 (47), 2016. с. 128-133.
11. Вертягина Е.А. Профессиональная адаптация молодых следователей прокуратуры : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.06. М., 2006. 201 с.
12. Владимиров И.Ю., Корнилов Ю. К., Коровкин С.Ю. Современные теории мышления: учебное пособие. М. – Берлин : Директ-медиа, 2016. 177 с.
13. Волянюк Н. Ю. Профессиональное развитие субъекта деятельности? *Физ. воспитание студ. творч. спец.* 2003. № 2. С. 37-47.
14. Генисаретский О.И., Носов Н.А., Юдин Б.Г. Концепция человеческого потенциала: исходные соображения. *Человек*. 1996. № 4. С. 5-21.
15. Гостеева Т .В. Особливості адаптаційного потенціалу професійного резерву ОВС. *Вісник Національного університету оборони України*. 2013. Вип. 5. С. 195-200.
16. Дзюба Т.М., Коваленко О.Г. Психологія дорослості з основами геронтопсихології. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів; за ред.проф. В.Ф.Моргуна. П., 2013. 172 с.
17. Динаміка розвитку інтелектуальних здібностей обдарованої особистості у підлітковому віці: Монографія / О.Ю. Буров, В.В. Рибалка, Н.Д. Вінник та ін.; За ред. О.Ю.Бурова. К. : ТОВ «Інфосистем», 2012. 258 с.
18. Дружинин В.Н. Интеллект и продуктивность деятельности: модель «интеллектуального диапазона». *Психологический журнал*, 1998. Т. 19. № 2. С. 61-70.
19. Желтова М. О. Психолого-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07, Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2019. 20 с.
20. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : затв. Наказом Національного

агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. Офіц. вісн. України. 2016. № 74. Ст. 2493.

21. Зараковский Г.М., Степанова Г.Б. Психологический потенциал индивида и популяции. *Человек*. 1998. № 3. С. 50-59.

22. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Теоретико-методологические основы оценки профессионально-личностного потенциала предпринимателей по ремесленным видам деятельности : Научн.-метод. разработка. Екатеринбург, ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 55 с.

23. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб. : Питер, 2009. 434 с.

24. Кадрова політика в суді : сучасний досвід. Київ, 2016. 320 с. URL: http://www.fair.org.ua/content/library_doc/Book_HRM_Interactive.pdf

25. Канке В.А. Философия: Исторический и систематический курс : Учебник для вузов. Изд. 5-е, перераб. и доп. М.: Логос, 2003. 376 с.

26. Качмала А. В. Проблема структурирования бытия в философии Аристотеля. *Вестник Челябинского государственного университета*, по. 4 (258), 2012, с. 94-97.

27. Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды. М. : МОДЭК, 2003. 400 с.

28. Климов Е.А., Носкова О.Г. Психология труда. Учебник для академического бакалавриата. М. : МОДЭК, 2019. 249 с.

29. Коваль Н.О. Духовность в системе профессионального становления специалиста : Дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 : Москва, 1997. 464 с.

30. Кокур О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : Монографія. К. : ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.

31. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития. *Вопросы психологии*. 1989. № 5. С. 158-164.

32. Коханова О. П., Столярчук О. А. Личностный потенциал как средство самореализации современной молодежи. *Актуальні проблеми*

психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Том VI), 2019. С. 189-196.

33. Кочарян И.А. Опросник диагностики личностного симптомокомплекса ответственности (ОДЛСО) и оценка его психометрических характеристик. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія „Психологія”. Харків : Вид-во ХНУ, 2008. № 807. Вип. 40. С.179-186.

34. Кудрявцев Т.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления личности. *Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований*. М. : АПН СССР, 1985. С. 132-143.

35. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Отв. ред. В.Г. Нестеров, Л.И. Иванько. М.: Наука, 1987. 225 с.

36. Личностный потенциал: структура и диагностика ; Научный редактор: Д. А. Леонтьев. М. : Смысл, 2011. 675 с.

37. Макаровець А. М. Адміністративно-правовий статус апарату суду в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2018. 216 с.

38. Маклакова Е. А., Маклаков А.Г. Понятие «Трудовой потенциал» и его основные характеристики. *Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*, по. 3 (Экономика), 2009. С. 57-72.

39. Максименко С. Д., Заброцький М.М. Технологія спілкування (комунікативна компетентність вчителя: сутність і шляхи формування). К. : Главник, 2005. 112 с.

40. Максименко С.Д. Загальна психологія. Видання 3 є, перероблене та доповнене. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 272 с.

41. Маркова А.К. Психология профессионализма. М. : Знание, 1996. 312 с.

42. Матвеева А. И. Социальная адаптация молодых специалистов в системе общего образования в период становления цифровой экономики : моногр. М. : Litres, 2019. 589 с.

43. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования индивидуальности. М. : Наука, 1986. 254 с.
44. Митина Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности; М.; СПб. : Нестор-История, 2019. 400 с.
45. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности. М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.
46. Моляко В. О. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 8. С. 1-4.
47. Мясищев В.Н. Психология отношений: избранные психологические труды. М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2011, 398 с.
48. Накамура К. Вокруг толкования понятия “зоны ближайшего развития”. *Психологический журнал*, 1996. Т. 17. № 4. С. 39-46.
49. Наумова Т. В. М. С. Каган: системный подход как основа в исследовании человеческой деятельности. *Вестник Челябинского государственного университета*, по. 32, 2008. С. 118-126.
50. Овсяннікова О. Професійна етика суддів та працівників суду як чинник, що впливає на формування громадської думки. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 8. С. 196-200.
51. Організація роботи суду : навч. посіб. / І. Є. Марочкін, Л. М. Москвич, О. М. Овчаренко та ін. ; за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Право, 2012. 256 с.
52. Охотникова Т. В. Развитие творческого потенциала специалиста социально-культурной деятельности в процессе социально-педагогической практики : Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 Казань, 2006. 236 с.
53. Павлова А. М. Психологические особенности профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : Казань, 2004. 183 с.

54. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального самоопределения личности: системогенетический подход. *Ярославский педагогический вестник*, vol. 2, no. 2, 2014. С. 211-217.
55. Поліщук І.В. Механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні Дис. ... канд. наук з державного управління: 25.00.02. Київ, 2018. 315 с.
56. Помиткін Е.О. Духовний потенціал особистості: психологічна діагностика, актуалізація та розвиток. Київ : Внутрішній світ, 2015. 144 с.
57. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. 256 с.
58. Психология креативности / Ф. Зенасни, Т. Любарт, К. Муширу, и др. М. : Когито-Центр, 2009. 177 с.
59. Рибалка В. В. Психологія та педагогіка праці особистості: від обдарованості дитини до майстерності дорослого : посібник. К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. 220 с.
60. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2015. 705 с.
61. Соколова И.Ю., Борисова Е.Е. Личностный потенциал и его развитие в образовательном процессе жизнедеятельности. *Современные наукоемкие технологии*. 2016. № 6-2. С. 421-426.
62. Старинська Н. В. Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. *Психологія: реальність і перспективи*, 2017. Вип. 8. С. 259-263.
63. Столярчук О.А., Коханова О.П., Клепікова О.В. Особистісно-професійний потенціал як засіб досягнення психологічного благополуччя майбутніх психологів. *Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології* : матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (Львів, 21-22червня 2019 р.). Львів: ГО “Львівська педагогічна спільнота”, 2019. Ч. 1. С. 32-35.

64. Татьков В. І. На шляху до ефективного судочинства. *Вісник господарського судочинства*. 2013. № 3. С. 12–15.
65. Титаренко Т. М. Поняття потенціалу в історичному ракурсі / *Життєві домагання особистості: монографія*. Т.М. Титаренко, І.В. Лебединська, Н.В. Алікіна та ін. К. : Педагогічна думка, 2007. С. 72-77.
66. Толочёк В.А. Стили профессиональной деятельности в условиях взаимодействия субъектов. *Психологический журнал*, 2000. Т. 21. № 3. С. 96-103.
67. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Институт Психотерапии, 2002. 490 с.
68. Фонарёв А.Р. Психология личностного становления педагога-профессионала : автореф. дисс. ... доктора психол. наук : 19.00.07. М., 2007. 46 с.
69. Хисамов А.Р. Личностный потенциал современной молодежи: основные понятия и компоненты структуры. *Фундаментальные исследования*. 2014. № 5-6. С. 1339-1342.
70. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования 3-е изд., пер. и доп. М. : Юрайт, 2019. 334 с.
71. Хьюзлид М А., Ульрих Д., Беккер Б. И. Измерение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность = The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. М. : Вильямс, 2007. 304 с.
72. Черновський О. К. Судова психологія: парадигма сучасного розвитку : дис. ... докт. юр. наук : 19.00.06 ; Київ, 2015. 531 с.
73. Черновський О. К. Юридико-психологічна характеристика суб'єкта суддівської діяльності. *Європейські перспективи*. 2014. № 2. С. 159–166.
74. Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности. *Вопросы психологии*. 2001. № 1. С. 3-18.

75. Шандрук С.К. Психологічні засади розвитку професійних творчих здібностей майбутніх практичних психологів : 19.00.07 : дис. ... д-ра психол. наук ; Тернопільський нац. ун-т . Тернопіль, 2016. 458 с.
76. Шепітько В. Ю. Психологія судової діяльності : навч. посіб. В. Ю. Шепітько. Харків : Право, 2006. 160 с.
77. Шестакова И. Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху. *Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. Экономика и экологический менеджмент*. 2018. № 1. С.56-63.
78. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. канд. юр. наук. : 12.00.10. Харків, 2019. 224 с.
79. Шпенова П. Ю. Организационное обеспечение судебной деятельности в Украине. *Legea și viața*. 2014. № 10. С. 202–206.
80. Щукина М. А. Психология саморазвития личности. М. : ЛитРес, 2017. 518 с.
81. Юнг К.Г. Очерки по психологии бессознательного (сборник). М. : Litres, 2018. 551 с.
82. Юридична психологія : підруч. / Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л.І. Казміренко та ін.; за ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва К. : КНТ, 2007. 360 с.
83. Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. New York : W.H. Freeman, 1997. 604 p.
84. Costa P.T. Work and personality. Use of NEO-P- in Industrial. *Organizational Psychology. Applied Psychology*. 1996. Vol. 45. Issue 3.
85. Encyclopedia of World Problems and Human Potential. 4th Edition / Edit by Union of International Associations. Publisher : K. G. Saur Verlag. München, N.Y., Paris. 1995. Vol. 2. 1264 pp.
86. Maslow A.H. A Theory of Human Motivation. Martino Fine Books, 2013. 22 p.
87. Maslow A.H. Motivation and personality. Pearson; 3rd edition, 1997. 336 p.

88. Richardson K The Origins of Human Potential: Evolution, Development and Psychology. Routledge, 1998, 232 p.
89. Roe A. The psychology of occupations. New York : Willey, 1956. -340 p.
90. Rotter J.B. The development and applications of social learning theory: selected papers. New York : Praeger, 1982. 367 p.
91. Vernon D. Human Potential: Exploring Techniques Used to Enhance Human Performance. London ; New York : Routledge, 2009, 267 p.
92. Weiner Irving B., Greene Roger L. Handbook of Personality Assessment. New Jersey : Wiley, 2017. 768 p.