

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук**

Кафедра психології

Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису

КАЗАЧУК ОЛЬГА СЕРГІЇВНА

УДК 159.9:347.965.6

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
КАНДИДАТІВ У СУДДІ**

05 Соціальні та поведінкові науки

053 – Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі психології

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів та текстів інших авторів супроводжується посиланнями на відповідні джерела.

_____ (О.С. Казачук)

Науковий керівник: Раєвська Яна Миколаївна, доктор психологічних наук, професор кафедри психології Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Казачук О.С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. - Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 «Психологія». МАУП, Київ, 2025.

Захист відбудеться на засіданні разової спеціалізованої вченої ради у Міжрегіональній Академії управління персоналом за адресою: 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2, корп. 24, ауд. 20.

Дисертацію присвячено теоретичному аналізу й узагальненню підходів до розуміння та вивчення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, а також розробці професійно-психологічних технологій, спрямованих на підвищення ефективності цього відбору.

Проаналізовано поняття «професійно-психологічний відбір», що розглядається, з одного боку, як науково обґрунтована система заходів оцінювання професійної придатності, психологічної стійкості та етичної відповідності кандидатів, а з іншого – як інтегративний процес взаємодії індивіда та професійного середовища, у межах якого формуються та оцінюються ключові компетентності судді.

Проведено диференціацію понять «професійна компетентність», «психологічна готовність» та «морально-етична стійкість». Професійна компетентність визначається як інтегральне утворення знань, умінь, навичок і цінностей, необхідних для здійснення правосуддя; психологічна готовність – як здатність кандидата підтримувати емоційний баланс, приймати неупереджені рішення та витримувати професійний стрес; морально-етична стійкість – як внутрішня готовність діяти відповідно до принципів справедливості, законності та суддівської етики.

Здійснено порівняльний аналіз практик психологічного відбору у провідних країнах світу – США, Німеччині, Франції та Великій Британії – з метою виявлення переваг і недоліків різних систем оцінювання кандидатів.

Висновки розділу узагальнюють необхідність включення психологічної діагностики до обов'язкових етапів національного конкурсного відбору, із врахуванням етичного, емоційного та професійного профілю особистості судді.

Визначено дві групи факторів, що зумовлюють успішний професійно-психологічний відбір суддів: професійно-організаційні (конкурсний формат відбору, прозорі критерії, стандартизовані процедури, участь експертів-практиків) та особистісно-психологічні (рівень емоційного інтелекту, стресостійкість, емпатія, мотивація до служіння правосуддю, етичні переконання).

Виокремлено професійно-психологічні критерії кандидатів у судді: мотиваційно-ціннісний компонент; когнітивний компонент (правові знання, аналітичне мислення); емоційно-регулятивний компонент (управління емоціями, толерантність до стресу); особистісно-рефлексивний компонент (самоаналіз, відповідальність); конфліктно-операційний компонент (стилі поведінки в конфлікті, здатність до посередництва); професійно-етичний компонент (дотримання принципів незалежності, неупередженості та доброчесності).

Досліджено стан психологічної готовності кандидатів через вимірювання показників, що характеризують зазначені компоненти (емоційний інтелект, емпатія, моральна зрілість, тривожність, професійна мотивація тощо).

Виокремлено види та інструменти професійно-психологічного відбору: стандартизовані психодіагностичні тести, ситуативні кейс-завдання, симуляційні судові процеси, мотиваційні листи, структуроване інтерв'ю з елементами поведінкової оцінки, експертне обговорення результатів. Зазначені інструменти поєднано в єдиний алгоритм від первинного скринінгу до підсумкового експертного висновку.

Розроблено інтегровану модель професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, що включає п'ять блоків: мотиваційно-ціннісний, особистісно-рефлексивний, емоційно-регулятивний, конфліктно-операційний та професійно-етичний. Для кожного блоку визначено цільові компетентності,

діагностичні методики, порогові значення та рекомендації щодо подальшого професійного розвитку.

Доведено, що застосування багаторівневої моделі з використанням комбінації психометричних, кейсових і симуляційних методів забезпечує підвищення об'єктивності оцінювання, зниження рівня професійної тривожності, зростання внутрішньої мотивації та етичної саморегуляції кандидатів.

Запропоновано впровадити систему психологічного супроводу для підтримки та розвитку професійної компетентності суддів, що об'єднує цифрову платформу автоматизованого тестування, менторські програми, тренінги з емоційної стійкості, етичного лідерства та управління стресом, участь у процесі відбору діючих та колишніх суддів, а також періодичний моніторинг психічного та професійного здоров'я суддів упродовж кар'єри. Проведено експериментальну перевірку моделі на двох підгрупах респондентів, що засвідчила статистично значущу позитивну динаміку емоційного інтелекту, зниження рівня тривожності, підвищення мотивації та згуртованості в експериментальній когорті. *Узагальнено* досвід практичного впровадження моделі у форматі поетапного алгоритму оцінювання з чіткими пороговими значеннями, що дозволяє здійснювати об'єктивну фіксацію рівня психологічної відповідності та формувати рекомендації щодо допуску чи відтермінування участі в конкурсі. *Обґрунтовано* доцільність створення цифрової платформи, яка забезпечить автоматизацію тестування, формування профілю кандидата й підготовку інтегрального висновку.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, кандидат у судді, професійна компетентність, психологічна готовність, морально-етична стійкість, емоційний інтелект, емпатія, стресостійкість, професійна мотивація, психодіагностика, етичні стандарти, мотивація, психологічний інструментарій, моральна зрілість, конфліктологічні навички, установка, правова психологія, психологічне здоров'я, професійне вигорання.

ABSTRACT

Kazachuk O.S. «Peculiarities of Professional and Psychological Selection of Judicial Candidates» – **Qualifying scientific work on manuscript rights.**

Dissertation for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 «Social and behavioral sciences» in the specialty 053 «Psychology». MAUP, Kyiv, 2025.

The defense will take place at a meeting of the one-time specialized academic council at the Interregional Academy of Personnel Management, located at: 03039, Kyiv, Frometivska Street, 2, Building 24, Room 20.

The dissertation is devoted to the theoretical analysis and synthesis of approaches to understanding and studying the professional and psychological selection of judicial candidates, as well as to the development of professional and psychological technologies aimed at increasing the effectiveness of such selection.

The concept of «professional and psychological selection» is analyzed from two perspectives: on the one hand, as a scientifically grounded system of measures for assessing professional suitability, psychological resilience, and ethical compliance of candidates; on the other – as an integrative process of interaction between an individual and the professional environment, within which the key competencies of a judge are formed and evaluated.

The concepts of «professional competence», «psychological readiness», and «moral and ethical resilience» are differentiated. Professional competence is defined as an integrated combination of knowledge, skills, abilities, and values necessary for administering justice; psychological readiness – as the candidate's ability to maintain emotional balance, make impartial decisions, and withstand professional stress; moral and ethical resilience – as the inner commitment to act in accordance with the principles of justice, legality, and judicial ethics.

A comparative analysis of psychological selection practices in leading countries – the United States, Germany, France, and the United Kingdom – was conducted to identify the advantages and disadvantages of different candidate assessment systems. The conclusions of the section emphasize the necessity of including psychological

diagnostics as a mandatory stage of the national competitive selection process, taking into account the ethical, emotional, and professional profile of a judge.

Two groups of factors determining the success of professional and psychological selection of judges were identified: professional and organizational factors (competitive selection format, transparent criteria, standardized procedures, involvement of expert practitioners) and personal and psychological factors (level of emotional intelligence, stress resilience, empathy, motivation to serve justice, ethical convictions).

The study distinguishes professional and psychological criteria for judicial candidates, including: the motivational and value component; the cognitive component (legal knowledge, analytical thinking); the emotional-regulatory component (emotional management, stress tolerance); the personal-reflective component (self-analysis, responsibility); the conflict-operational component (conflict behavior styles, mediation skills); and the professional-ethical component (adherence to the principles of independence, impartiality, and integrity).

The state of candidates' psychological readiness was examined through the measurement of indicators characterizing these components, such as emotional intelligence, empathy, moral maturity, anxiety levels, and professional motivation.

The types and tools of professional and psychological selection were identified, including standardized psychodiagnostic tests, situational case tasks, simulated court proceedings, motivational letters, structured interviews with elements of behavioral assessment, and expert discussions of results. These tools were integrated into a unified algorithm covering the process from initial screening to the final expert conclusion.

An integrated model of professional and psychological selection of judicial candidates was developed, comprising five blocks: motivational-value, personal-reflective, emotional-regulatory, conflict-operational, and professional-ethical. For each block, target competencies, diagnostic methods, threshold values, and recommendations for further professional development were defined.

It was proven that the application of a multi-level model combining psychometric, case-based, and simulation methods enhances the objectivity of assessment, reduces professional anxiety, and increases both intrinsic motivation and ethical self-regulation among candidates.

A system of psychological support was proposed to maintain and develop judges' professional competence, combining a digital platform for automated testing, mentoring programs, training sessions on emotional resilience, ethical leadership, and stress management, as well as the involvement of current and former judges in the selection process, along with periodic monitoring of judges' mental and professional well-being throughout their careers.

An experimental verification of the model was conducted on two respondent subgroups, which demonstrated a statistically significant positive dynamic in emotional intelligence, a decrease in anxiety levels, and an increase in motivation and group cohesion within the experimental cohort. The practical implementation of the model was summarized in the form of a step-by-step assessment algorithm with clear threshold values, enabling objective recording of psychological suitability levels and the formation of recommendations on whether to admit or defer a candidate's participation in the competition.

The feasibility of creating a digital platform was substantiated, which would ensure the automation of testing, the generation of candidate profiles, and the preparation of an integrated conclusion.

Key words: professional and psychological selection, judicial candidate, professional competence, psychological readiness, moral and ethical resilience, emotional intelligence, empathy, stress resistance, professional motivation, psychodiagnostics, ethical standards, motivation, psychological tools, moral maturity, conflict management skills, mindset, legal psychology, psychological health, professional burnout.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

I. Статті в наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:

1. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2023. (3(59)). С. 12-18. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.3.2>

2. Казачук О. С. Мотиваційний шлях кандидата у судді. *Габітус*. Випуск 59. 2024. С. 230-233. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.59.40>

3. Казачук О.С. Професійно-психологічний відбір суддів як ключовий фактор забезпечення якості і справедливості правосуддя у демократичному суспільстві. *Габітус*. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск № 62. 2024. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.41>

4. Казачук О. С. Гендерні особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді: аналіз психологічних якостей чоловіків та жінок. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. Випуск 3 (64). 2024. С. 20-24. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.3>

5. Казачук О. С. Матеріальне забезпечення суддів як чинник мотивації в професійно-психологічному відборі. *Габітус*. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск № 69. Том 2. 2025. С. 123-129. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.23>

6. Казачук О. С. Архетипи, влада і доброчесність: психологічні основи відбору суддів у контексті концепцій Юнга та Ніцше. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2025. (2(67)). С. 38-46. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.6>

II. Статті у фахових наукових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Kazachuk O. S. Integration of professional and psychological criteria in the selection of candidates for judicial positions. *International scientific conference*. Wloclawek, Republic of Poland October 3-4, 2024. pp. 48-51. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-478-8-13>

2. Oleksii Tolmachov, Mykhailo Zhylin, Viktoriia Mendelo, Maryna Kyrylishyna, Olha Kazachuk. Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence. *Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence*. Volume 23. 2024. pp. 327-340.

III. Статті в інших наукових виданнях та матеріалах науковопрактичних конференцій:

1. Казачук О. С. Психологічні особливості професійного відбору кандидатів у судді в умовах воєнного конфлікту та їх роль у забезпеченні верховенства права. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Безпекова ситуація в Україні в умовах війни: стан, загрози, напрями забезпечення безпеки»*. 27 вересня 2024 року. С. 338-341.

2. Казачук О. С. Теоретико-правові засади визначення професійної придатності кандидатів у судді. *Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права. VII Міжнародна науково-практична конференція*. 24 квітня 2024. С. 11.

3. Казачук О. С., Раєвська Я. М. Психологічні чинники ментального здоров'я в контексті професійного самовизначення та відбору кандидатів на посаду судді. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів* : матеріали 9-ї наук.-практ. конф. 22-23 травня 2025 р. / заг. ред. Романовського О. Г. ; МОН України, НАПНУ, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» та ін. Харків : НТУ «ХПІ». 2025. С. 132-133.

4. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як механізм політичної соціалізації у системі правосуддя. *XV Всеукраїнська науково-практична конференція із зарубіжною участю Соціалізація особистості у сучасних соціокультурних і соціально-політичних контекстах*.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. До 80-річчя від дня присвоєння університету імені Г. С. Сковороди. 31 січня 2025. С. 77-79.

5. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *IV Міжнародна науково-практична конференція «Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку»*. 20-21 лютого 2025 року (доповідь, сертифікат).

6. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як складова кадрового менеджменту у системі сталого розвитку судочинства. *VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством»* присвячена пам'яті професора, заслуженого працівника вищої школи Фесенка Дмитра Мусійовича 25 березня 2025 р. Полтава (доповідь, сертифікат).

7. Казачук О. С. Психологічна модель професійного відбору кандидатів у судді: розробка, оцінка ефективності та напрями впровадження. *2 Міжнародна науково-практична конференція «Challenges and Opportunities in Modern Scientific Research»*. 23-25 квітня 2025 р. Івано-Франківськ (доповідь, сертифікат).

8. Казачук О. С. Психологічні виклики та особливості відбору жінок на посаду судді. *4 Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts»*. 1-2 травня 2025 року. Дніпро (доповідь, сертифікат).

ЗМІСТ

ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У СУДДІ.....	25
1.1. Методологічні підходи у вивченні професійно-психологічного відбору.....	25
1.2. Характеристика професійно-психологічних особливостей діяльності суддів.....	44
1.3. Теоретична модель психологічної готовності кандидатів у судді при відборі на посаду.....	62
1.4. Світовий досвід психологічного відбору кандидатів у судді: порівняльний аналіз.....	72
Висновки до першого розділу.....	86
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У СУДДІ.....	90
2.1. Опис та методика проведення дослідження, її важливість та обґрунтування при професійно-психологічному відборі кандидатів у судді.....	90
2.2. Дослідження моральних характеристик особистості судді, як важливий аспект при професійно-психологічному відборі для чесної та відданої роботи.....	101
Висновки до другого розділу.....	173
РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ ТА ВЕРИФІКАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ У СУДДІ.....	179
3.1. Розробка психологічної моделі професійно-психологічного відбору у судді.....	179
3.2. Оцінка ефективності розробленої моделі професійно-психологічного відбору у судді.....	194
3.3. Практичні рекомендації щодо впровадження вдосконаленої моделі у діяльність органів судової влади.....	209
3.4. Перспективи розвитку та альтернативні шляхи вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді.....	219
Висновки до третього розділу.....	229
ВИСНОВОК.....	235
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	243
ДОДАТКИ.....	271

ВСТУП

Актуальність проблеми професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді визначається нагальною потребою в глибокій та системній трансформації судової влади України в умовах суспільно-політичної нестабільності та посилення ролі принципу верховенства права. Починаючи з 24 лютого 2022 року, після початку повномасштабної збройної агресії Російської Федерації, українська правова система зіштовхнулася з безпрецедентними викликами, які спричинили суттєві зміни у функціонуванні державних інституцій, зокрема судової гілки влади. В умовах війни, зростання суспільної напруги та посилення морального тиску на посадових осіб, суд стає ключовим гарантом справедливості, стабільності та правопорядку. Це зумовлює необхідність формування суддівського корпусу, здатного діяти професійно й неупереджено у ситуаціях високої психологічної напруги, морального тиску та значної соціальної відповідальності.

Сучасна концепція постаті судді виходить далеко за межі фахового володіння правом. Йдеться про особистість, яка поєднує професійну компетентність і моральну зрілість, емоційну стійкість та високий рівень самодисципліни, уміння діяти незалежно, неупереджено та ефективно навіть у критичних і конфліктних обставинах. Професійно-психологічний відбір покликаний виявляти ці якості ще на етапі конкурсного відбору, що дозволяє запобігти потраплянню до судової системи осіб із низьким рівнем етичної надійності, психологічної стійкості чи здатності до саморегуляції. Визначення чітких критеріїв оцінювання та розроблення комплексної методології відбору є передумовами формування якісного, професійно підготовленого суддівського складу, який здатен забезпечувати верховенство права та утверджувати справедливість у суспільстві.

Нинішня модель відбору кандидатів у судді в Україні має фрагментарний характер та не передбачає уніфікованої системи психологічної оцінки. Така ситуація створює прогалини в розумінні морально-психологічного потенціалу майбутніх суддів і підвищує ризики потрапляння до професії осіб, не готових до

виконання високих етичних та емоційних вимог. На практиці відсутнє належне впровадження стандартизованих інструментів, здатних оцінити глибинні мотиваційні установки, рівень самоконтролю, готовність до відповідальності та здатність діяти в умовах невизначеності. Це підкреслює необхідність не лише розроблення сучасних психодіагностичних методик, але й створення нормативної бази для їх обов'язкового використання у відборі.

Суттєвим викликом залишається кадрове забезпечення процесу психологічного оцінювання. Проведення повноцінної експертизи вимагає участі висококваліфікованих фахівців, які поєднують психологічні та юридичні компетентності, здатних не лише застосовувати тести, але й інтерпретувати результати з урахуванням особливостей суддівської діяльності. Дефіцит таких спеціалістів призводить до нерівномірності якості оцінювання, що у свою чергу може знижувати довіру до результатів конкурсних процедур. Для усунення цього недоліку доцільним є запровадження системи сертифікації психологів-експертів, створення програм спеціалізованої підготовки для членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів та інших інституцій, дотичних до формування суддівського корпусу.

В умовах актуальних загроз суб'єктивність та непрозорість процедур відбору кандидатів у судді здатні призвести до довготривалих негативних наслідків як для ефективності роботи судової системи, так і для рівня довіри громадян до державних інституцій. Впровадження об'єктивних, надійних і стандартизованих механізмів психологічного оцінювання дозволить забезпечити якісний добір кадрів, підвищити інституційну спроможність суду та знизити ймовірність виникнення явищ професійного вигорання, емоційної дезадаптації або моральних компромісів у суддівській практиці.

Важливо розглядати відбір не як разову процедуру, а як безперервний процес, що починається на етапі конкурсу і триває протягом усієї професійної діяльності судді. Постійний психологічний моніторинг, періодичне оцінювання рівня емоційного виснаження, моральної рефлексії та комунікативної ефективності мають стати невід'ємною складовою інституційної культури

судової влади. Такі заходи особливо важливі у періоди підвищеного навантаження – під час розгляду справ, що викликають значний суспільний резонанс, або у воєнний час, коли рівень стресу та емоційної відповідальності значно зростає.

З урахуванням тенденцій цифрової трансформації перспективним напрямом розвитку є впровадження електронних платформ для автоматизованого аналізу результатів психодіагностики, ведення динамічного профілю кандидата та формування інтегрованих рекомендацій для кваліфікаційних комісій.

Отже, професійно-психологічний відбір суддів у сучасних умовах виступає ключовим інструментом зміцнення інституційної стійкості, забезпечення демократичної легітимності та моральної надійності судової влади. Його ефективна реалізація потребує міждисциплінарної взаємодії, політичної волі до реформ, удосконалення законодавчої бази та формування професійного середовища, яке визнає психологічну готовність не менш важливим критерієм, ніж правова компетентність. В умовах війни та повоєнного відновлення державності саме якісний та обґрунтований відбір суддів може стати запорукою відновлення суспільної довіри до правосуддя та формування правової держави, здатної захищати гідність, честь і свободу людини навіть у найскладніших історичних обставинах.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконане у межах комплексних науково-дослідних тем кафедри психології Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» «Соціально-психологічний супровід збереження психічного здоров'я особистості в умовах трансформації суспільства», «Трансформаційні процеси розвитку та становлення особистості у кризових ситуаціях: сучасні психосоціальні виміри» (Державний реєстраційний номер: 0122U201363 від 06.11.2022). Тему дисертаційної роботи затверджено

Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 5 від 29 червня 2022 р.).

Об'єкт дисертаційного дослідження: професійно-психологічний відбір кандидатів на посаду судді.

Предмет дослідження: психологічні характеристики, критерії та методики оцінювання, а також чинники, що зумовлюють ефективність і надійність відбору.

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні та емпіричній верифікації комплексної системи професійно-психологічного відбору майбутніх суддів, що забезпечує достовірне прогнозування їхньої професійної успішності, відповідає етичним стандартам судової системи і сприяє підвищенню якості кадрового складу суддівського корпусу.

Згідно з поставленою метою було визначено основні **завдання дослідження:**

1) здійснити теоретико-методологічний аналіз сучасних підходів до професійно-психологічного відбору кандидатів у судді та окреслити специфіку когнітивних, особистісних та етичних вимог, що впливають із характеру суддівської діяльності;

2) синтезувати теоретичну модель психологічної готовності кандидатів у судді та, ґрунтуючись на порівняльному аналізі світового досвіду відбору, виокремити найефективні практики для їхньої адаптації у вітчизняній системі правосуддя;

3) емпірично дослідити морально-етичні й особистісні характеристики кандидатів та визначити їхній внесок у прогнозування професійної придатності, обґрунтувавши релевантні психодіагностичні критерії;

4) розробити й апробувати інтегровану психологічну модель професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, забезпечивши її методичне, статистичне й прогностичне обґрунтування;

5) сформулювати практичні рекомендації щодо впровадження розробленої моделі у діяльність органів судової системи з урахуванням нормативно-правових, організаційних та ресурсних умов;

б) оцінити ефективність і підтвердити покращення ключових індикаторів відбору (достовірності прогнозу професійної придатності, надійності діагностичних процедур, зниження кадрових ризиків) шляхом статистичного порівняння їхніх значень до та після впровадження запропонованої моделі.

Засадничі положення і гіпотези дослідницької концепції:

- професійно-психологічний відбір кандидатів у судді є цілеспрямованим, системним і динамічним процесом, спрямованим на оцінку професійної компетентності, психологічної готовності та дотримання етичних стандартів. Цей процес забезпечує виявлення осіб, здатних зберігати суддівську доброчесність та ефективно виконувати свої обов'язки у соціально відповідальний спосіб.

- ключовими компонентами психологічної готовності кандидатів у судді є: мотиваційно-емоційний (прихильність до етичних стандартів та емоційна стійкість), когнітивно-змістовий (якісні юридичні знання та критичне мислення), діяльнісно-практичний (навички прийняття рішень та вирішення конфліктів) і регуляційний (здатність до саморегуляції та управління стресом).

- механізми забезпечення ефективного професійно-психологічного відбору включають використання розширених психодіагностичних методик, структурованих інтерв'ю, тестів для оцінки ситуаційного мислення, а також систематичного моніторингу психологічного стану кандидатів. Ці механізми спрямовані на підвищення об'єктивності у визначенні придатності кандидатів до суддівської діяльності.

- ефективність професійно-психологічного відбору визначається інтеграцією юридичних знань, морально-етичних якостей, емоційного інтелекту та психологічної стійкості. Структурована та систематична методологія оцінювання забезпечує всебічну характеристику потенціалу кандидата.

- розвиток готовності до суддівської діяльності зумовлений такими закономірностями: професійно-психологічними (здатність адаптуватися і саморегулюватися в умовах високих навантажень), етично-рефлексивними (аналіз моральних і етичних дій у професійних сценаріях), комунікативно-

стратегічними (ефективна міжособистісна і внутрішньо-особистісна комунікація).

Дослідницька гіпотеза: Ефективність професійно-психологічного відбору кандидатів у судді може бути значно підвищена за умови розробки комплексного набору критеріїв, які охоплюють не лише юридичні знання та навички, але й психологічну готовність. Впровадження більш розгорнутої методики оцінювання, у поєднанні із систематичним моніторингом психологічного стану кандидатів, забезпечить більш об'єктивний та результативний професійно-психологічний відбір.

Стан розробки даної теми у вітчизняній та зарубіжній науці показав, що проблема професійно-психологічного відбору суддів розглядається у науковій літературі недостатньо глибоко. Хоча є певні дослідження, які розглядають цю тему, вони часто обмежуються загальними описами процесу відбору без детального аналізу критеріїв відбору та методів оцінки.

Аналіз наукової літератури, законодавчих актів, нормативних документів та міжнародних стандартів у сфері суддівської діяльності свідчить, що судову владу в Україні вивчають такі вчені, як: В. С. Бігун, І. Й. Бойко, Т. І. Бондарук, К. А. Віслобоков, О. А. Гавриленко, С.Ф. Демченко, Л. О. Зайцев, А. Ю. Іванова, О. О. Малишев, І. В. Музика, В. Т. Окіпнюк, А. Й. Осетинський, Д. М. Притика, Є. В. Ромінський, О. О. Самойленко, В. Ф. Сіренко, М. І. Сірий, М. І. Тітов, І. Б. Усенко, М. Д. Ходаківський, Л. В. Худояр, О. Н. Ярмиш.

Психологічні та професійні особливості діяльності, які у процесі занурення фахівця у діяльність обумовлюють формування психологічних новоутворень, що визначають актуалізацію його психологічної готовності (І. О. Баклицький, В. В. Барко, З. Р. Кісіль, М. С. Корольчук, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, В. В. Романов та ін.).

Деякі джерела зосереджуються на необхідності об'єктивного та справедливого відбору, але зазначають, що відсутність чітко визначених критеріїв і методів оцінки може призвести до суб'єктивності та непослідовності результатів. І. О. Баклицький здійснює наукове дослідження у сфері психології

праці. В. В. Барко зосереджує увагу на професійному відборі кадрів на суддівські посади. О. А. Блінов вивчає можливості та обмеження сучасного професійного відбору персоналу. С. Ф. Демченко вивчає судову систему та підкреслює значення системного підходу до реформування правосуддя. З. Р. Кісіль влучно зазначає про наявність проблеми професійної деформації. М. С. Корольчук визначає особливості професійного психологічного відбору фахівців. В. В. Романов вивчає особливості психіки в системі «людина-право». І. І. Котюк у своїх працях звертає увагу на психологічні чинники судді, на його чесність та засоби юридичного стримування можливої нечесності у ході кар'єрного зростання.

Таким чином, аналіз літературних джерел свідчить про потребу в подальших дослідженнях, що допомогли б уточнити критерії відбору, розробити ефективні методи оцінки та забезпечити надійний механізм для професійного розвитку суддів.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів, а саме:

- *теоретичні:* порівняльний, системно-структурний методи, метод узагальнення та наукового спостереження щодо сучасного стану досліджуваної проблеми;
- *емпіричні:* констатувальний та формувальний експерименти, психодіагностичні методики: авторська анкета для оцінки особливостей професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана), методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса, діагностика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл), дослідження рівня емпатійних тенденцій за методикою І. Юсупова, діагностика схильності до конфліктної поведінки за методикою К. Томаса, визначення індексу групової згуртованості (за методикою Сішора), тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих), діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової), опитувальник

Спілбергера для дослідження самооцінки особистісної тривожності, аналіз мотиваційних листів кандидатів у судді;

- *методи математичної обробки даних* із їх подальшою якісною інтерпретацією та змістовним узагальненням. Статистична обробка даних і графічна презентація результатів дослідження здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 20.0).

Надійність та достовірність отриманих результатів і висновків забезпечується: науково-теоретичним обґрунтуванням основних положень дослідження; використанням комплексу взаємодоповнювальних методів, які відповідають меті, предмету та завданням дослідження; поєднанням кількісного та якісного аналізу зібраного емпіричного матеріалу.

База дослідження та вибірка: Для участі у дослідженні було залучено три групи респондентів, загальна кількість яких склала 198 осіб. Перша група складалася із 98 кандидатів на посаду судді, які проходили навчання на базі Національної школи суддів України, що знаходиться на вулиці Жилянській, 120а, у місті Києві. Друга група респондентів складалася із 56 діючих суддів, які поділилися своїм досвідом проходження професійно-психологічного відбору та оцінкою цього процесу. Третя група респондентів складалася із 44 колишніх суддів, які працювали у судах різних інстанцій міст Києва, Чернігова, Полтави, Кіровограду та їхніх областей. Дослідження було здійснено протягом 2022-2024.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що:

вперше: поглиблено комплексний аналіз наукових підходів до питання професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, включаючи історичний контекст та методологічні особливості; *застосовано* емпіричний метод дослідження моральних характеристик особистості кандидата шляхом опитування в контексті професійно-психологічного відбору, що дозволяє більш повно та об'єктивно оцінити рівень його професійної та етичної готовності; *розроблено* пропозиції щодо вдосконалення системи психологічного вивчення кандидатів у судді, які можуть бути безпосередньо впроваджені на практиці. Зокрема, запропоновано скоротити кількість осіб, які беруть участь у відборі

кандидатів на посаду судді, та включити до складу комісій діючих і колишніх суддів, що мають відповідний досвід та авторитет у професійній спільноті; *запропоновано* різні можливості для ефективного розв'язання складних питань, пов'язаних із формуванням особистості судді, з урахуванням психологічних, етичних та соціальних чинників; *узагальнено* та систематизовано знання щодо професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, що робить вагомий внесок у розвиток теорії і практики правової психології та судової діяльності.

поглиблено та уточнено: змістове наповнення поняття «професійно-психологічний відбір» у контексті суддівської професії, уточнено його структурні компоненти, критерії та методи оцінювання, а також взаємозв'язки між моральними, емоційними та когнітивними характеристиками кандидата.

подальшого розвитку набули: підходи до інтеграції психодіагностичних методик, ситуативних завдань і моделювання професійних ситуацій у єдиний алгоритм оцінювання кандидатів у судді.

Практичне значення дослідження полягає у можливості їх безпосереднього використання під час удосконалення процедур професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, розробленні стандартизованих алгоритмів оцінювання та впровадженні ефективних психодіагностичних інструментів. Запропоновані підходи можуть слугувати основою для підготовки та підвищення кваліфікації членів конкурсних комісій, психологів-експертів і суддів-наставників. Теоретичні положення та результати дослідження можуть бути використані у:

- а) процесі навчання студентів закладів вищої освіти за спеціальністю «Психологія» та «Право»;
- б) практичній діяльності закладів суддівської підготовки, таких як Національна школа суддів України;
- в) діяльності психологічних служб, орієнтованих на підтримку та розвиток професійної готовності суддів;
- г) розробці методичних рекомендацій для покращення процесу професійного відбору у Національній школі суддів України.

Результати дослідження **впроваджено** в навчально-виховний процес: Національної школи суддів України (довідка про впровадження № 13-03/451 від 26.02.2025); застосовано Вищою кваліфікаційною комісією суддів України (довідка про впровадження № 21-3418/25 від 02.05.2025; впроваджено в навчально-виховний процес Київського національного університету імені Тараса Шевченка (довідка № 061/91 від 08.05.2025).

Особистий внесок здобувача. Усі подані в дисертації наукові результати отримано автором самостійно. У наукових працях, опублікованих у співавторстві, особистим внеском здобувача є: у колективній науковій статті [7], написаній у співавторстві з О. Толмачов, М. Жилін, В. Мендело, М. Кирилишина, авторові належить розробка практичних рекомендацій щодо впровадження стратегій розвитку емоційного інтелекту для покращення психічного здоров'я, де доробок автора становить 75%. Розробки та ідеї, що належать співавторам, у дисертації не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи, теоретичні та практичні висновки дослідження доповідались автором на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях та круглих столах, зокрема:

I. Статті в наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:

1. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2023. (3(59)). С. 12-18. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.3.2>

2. Казачук О. С. Мотиваційний шлях кандидата у судді. *Габітус*. Випуск 59. 2024. С. 230-233. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.59.40>

3. Казачук О.С. Професійно-психологічний відбір суддів як ключовий фактор забезпечення якості і справедливості правосуддя у демократичному суспільстві. *Габітус*. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск № 62. 2024. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.41>

4. Казачук О. С. Гендерні особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді: аналіз психологічних якостей чоловіків та жінок. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. Випуск 3 (64). 2024. С. 20-24. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.3>

5. Казачук О. С. Матеріальне забезпечення суддів як чинник мотивації в професійно-психологічному відборі. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. Випуск № 69. Том 2. 2025. С. 123-129. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.23>

6. Казачук О. С. Архетипи, влада і доброчесність: психологічні основи відбору суддів у контексті концепцій Юнга та Ніцше. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2025. (2(67)). С. 38-46. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.6>

II. Статті у фахових наукових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Kazachuk O. S. Integration of professional and psychological criteria in the selection of candidates for judicial positions. *International scientific conference*. Wloclawek, Republic of Poland October 3-4, 2024. pp. 48-51. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-478-8-13>

2. Oleksii Tolmachov, Mykhailo Zhylin, Viktoriia Mendelo, Maryna Kyrylishyna, Olha Kazachuk. Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence. *Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence*. Volume 23. 2024. pp. 327-340.

III. Статті в інших наукових виданнях та матеріалах науковопрактичних конференцій:

1. Казачук О. С. Психологічні особливості професійного відбору кандидатів у судді в умовах воєнного конфлікту та їх роль у забезпеченні верховенства права. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Безпекова*

ситуація в Україні в умовах війни: стан, загрози, напрями забезпечення безпеки».
27 вересня 2024 року. С. 338-341.

2. Казачук О. С. Теоретико-правові засади визначення професійної придатності кандидатів у судді. *Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права. VII Міжнародна науково-практична конференція. 24 квітня 2024.* С. 11.

3. Казачук О. С., Раєвська Я. М. Психологічні чинники ментального здоров'я в контексті професійного самовизначення та відбору кандидатів на посаду судді. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів : матеріали 9-ї наук.-практ. конф. 22-23 травня 2025 р. / заг. ред. Романовського О. Г. ; МОН України, НАПНУ, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» та ін. Харків : НТУ «ХП». 2025. С. 132-133.*

4. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як механізм політичної соціалізації у системі правосуддя. *XV Всеукраїнська науково-практична конференція із зарубіжною участю Соціалізація особистості у сучасних соціокультурних і соціально-політичних контекстах. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. До 80-річчя від дня присвоєння університету імені Г. С. Сковороди. 31 січня 2025.* С. 77-79.

5. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *IV Міжнародна науково-практична конференція «Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку. 20-21 лютого 2025 року (доповідь, сертифікат)*

6. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як складова кадрового менеджменту у системі сталого розвитку судочинства. *VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством» присвячена пам'яті професора, заслуженого працівника вищої школи Фесенка Дмитра Мусійовича 25 березня 2025 р. Полтава (доповідь, сертифікат).*

7. Казачук О. С. Психологічна модель професійного відбору кандидатів у судді: розробка, оцінка ефективності та напрями впровадження. 2 Міжнародна науково-практична конференція «*Challenges and Opportunities in Modern Scientific Research*». 23-25 квітня 2025 р. Івано-Франківськ (доповідь, сертифікат).

8. Казачук О. С. Психологічні виклики та особливості відбору жінок на посаду судді. 4 Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «*Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts*». 1-2 травня 2025 року. Дніпро (доповідь, сертифікат).

9. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. Ніч молодіжної науки в умовах війни від Ради молодих учених при Міністерстві освіти і науки України. 8 листопада 2024 року (доповідь, сертифікат).

Основні положення та результати дослідження також доповідалися й обговорювалися на засіданнях кафедри Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Публікації. За результатами дисертаційної роботи опубліковано 17 наукових праць, у тому числі 1 стаття проіндексована у наукометричній базі Scopus, 10 статей у фахових виданнях України, внесених до міжнародних науково-метричних баз даних, дві праці апробаційного характеру, п'ять доповідей на міжнародних і всеукраїнських конференціях, круглих столах, марафонах.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 281 найменування, з них 20 іноземною мовою, додатків на 56 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 333 сторінки. Основний обсяг складає 242 сторінки. Робота містить 31 таблицю на 14 сторінках та 49 рисунків на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У СУДДІ

1.1. Методологічні підходи у вивченні професійно-психологічного відбору

Професійно-психологічний відбір є однією з ключових складових успішного функціонування системи правосуддя, правоохоронних органів, публічної служби та інших сфер соціономічного типу діяльності, де велике значення має психологічна готовність фахівця до виконання професійних завдань [163]. Широкий спектр підходів до вивчення професійно-психологічного відбору зумовлений складністю людської психіки, різноманіттям методів психологічної діагностики та відмінністю вимог, що висуваються до представників різних професійних спільнот [23]. Методологія вивчення професійно-психологічного відбору ґрунтується на принципах системності, комплексності та міждисциплінарного підходу [85]. На думку доктора філософських наук, А. Є. Конверського [94], методологія сучасного наукового дослідження має враховувати не лише емпіричний досвід, а й логіко-теоретичні засади, які формують загальну картину досліджуваного явища. Важливим є розуміння об'єкта дослідження як складної системи, що перебуває у взаємодії з середовищем. У контексті професійно-психологічного відбору це означає, що необхідно враховувати специфіку професійної діяльності, особливості організаційного середовища та індивідуальні характеристики кандидатів.

Початок наукового інтересу до психологічних аспектів суддівської діяльності пов'язаний із працями І. Гофбауера та І. Фрідрейха, який у «Систематичному керівництві з судової психології» досліджував застосування психологічних принципів у судочинстві. У 1871 р. А. Фрезе у праці «Огляд судової психології» висвітлив ключові психологічні чинники судової практики. Визнання юридичної психології як окремої дисципліни закріпили Г. Грос та Е.

Клапаред; зокрема, Г. Грос обґрунтовував необхідність судової психології, заснованої на «суб'єктивній психології», що забезпечує об'єктивність, увагу до деталей та емпатійність судді [15].

На початку XX ст. К. Марбе у праці «Принципи судової психології» (1913 р.) детально проаналізував можливості застосування психологічних знань у судовій діяльності, висвітливши її теоретичні та практичні аспекти. О. М. Овчаренко виокремив у судовій психології напрями психології свідчень, злочину, злочинця та формування обвинувальних вироків [150]. І. М. Охріменко охарактеризував її як галузь, що поєднує психологічні дослідження для вивчення питань, пов'язаних із доказами свідків, обвинувачених та інших учасників процесу [157].

У 20-80-ті рр. XX ст. увага дослідників зосереджувалася на розширенні методів і підходів у юридичній психології. Значний внесок у розробку методик професійно-психологічного відбору зробили О. Р. Ратінов та М. В. Костицький, вивчаючи вплив особистісних і професійних якостей на ефективність суддівської роботи, що підкреслює В. М. Сивак [195]. У 1960-х рр. було здійснено важливі спроби узагальнення наукових знань: А. Дулов видав монографії «Вступ до судової психології» (1969) та «Судова психологія» (1970), а О. Ратінов – «Судова психологія для слідчих» (1967), які сприяли систематизації галузевих знань [62].

У цей період у юридичних вишах почали активно впроваджувати навчальні програми з судової психології. Як прикладна галузь вона стала розвиватися з 1969 р., коли у Всесоюзному інституті дослідження причин та розробки заходів щодо запобігання злочинності було створено сектор судової психології, основним завданням якого було вивчення психологічних основ слідчої та судової діяльності. Вагомий внесок у розвиток галузі зробили В. Васильєв, В. Коновалова, М. Костицький, О. Столяренко, С. Тарарухін та інші [103].

Професійна та психологічна підготовка суддів інтенсивно розвивалася останні десятиліття, привертаючи увагу науковців як в Україні, так і за кордоном. У США значний вплив мали дослідження, присвячені ролі емоційного інтелекту

та стресостійкості суддів; зокрема, Д. Гоулман у книзі «Емоційний інтелект» (1995) підкреслив важливість самоконтролю та стресостійкості для об'єктивності й справедливості рішень [193; 203].

У Європі (Німеччина, Велика Британія) акцент робився на професійних програмах підготовки, що включають модулі з психології, етики та комунікації для юристів. В Україні з початку 2000-х активно розробляються методики оцінювання психологічної стійкості та етичної поведінки майбутніх суддів, які інтегруються у навчальні програми юридичних вишів.

Сучасні українські дослідники, зокрема В. П. Остапович, І. О. Дубова та В. І. Барко, наголошують на необхідності вдосконалення психологічної діагностики та оцінювання кандидатів у судді, інтегруючи принципи розвитку, детермінізму, єдності свідомості й діяльності, системного та особистісного підходів у методики відбору [176].

В Україні тестування кандидатів на посаду судді проводиться відповідно до Положення про порядок складення кваліфікаційного іспиту та методику його оцінювання. Власником і надавачем тесту виступає держава в особі Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (ВККСУ) [148], яка діє спільно з Національною школою суддів України (НШСУ) [209] і, за потреби, за участю юридичних закладів вищої освіти. Результати тестування використовуються для прийняття рішення про допуск кандидата до подальшої підготовки, а ВККСУ виконує також функцію адміністратора та приймає апеляційні заяви.

Нинішній формат тесту переважно оцінює професійні знання у різних галузях права, але не в повній мірі враховує здатність застосовувати їх у складних практичних ситуаціях. Положення не містить розширеного статистичного аналізу тестових завдань і результатів, а процедура оскарження результатів не деталізована, що знижує прозорість. Рекомендовано створити незалежну апеляційну комісію та чітко визначити порядок оскарження, а також забезпечити рівні умови, повну поінформованість кандидатів і конфіденційність під час тестування.

Професійно-психологічний відбір в Україні є багатокомпонентним і передбачає перевірку професійних компетентностей, особистісних якостей і правового статусу кандидатів. Закон встановлює вимоги до громадянства, віку (30–65 років), освіти (магістр або спеціаліст права, диплом українського зразка чи визнаний в Україні), стажу (не менше 5 років у сфері права) та володіння державною мовою. Не допускаються особи з обмеженою дієздатністю, хронічними психічними чи іншими захворюваннями, незнятою або непогашеною судимістю, заборонаю обіймати посаду, а також ті, хто був звільнений з суддівської посади за дисциплінарні проступки, невідповідність займаній посаді чи порушення вимог несумісності. Окремі обмеження стосуються колишніх членів ВРП та ВККСУ (річний строк після припинення повноважень) і осіб, звільнених за рішенням суду у зв'язку з обвинувальним вироком.

Визначення компетентності кандидата на посаду судді охоплює оцінку знань у сфері права, умінь юридичного письма, навичок правничої аргументації та рівня когнітивних здібностей. Добросовісність перевіряється на підставі відсутності сумнівів у незалежності, чесності, неупередженості, непідкупності та сумлінності кандидата, а також через аналіз законності джерел його майна та відповідності рівня життя задекларованим доходам.

Процес відбору на посаду судді місцевого суду регулюється Законом України «Про судоустрій та статус суддів» [177] і передбачає кілька етапів: оголошення конкурсу, подання заяв і документів, допуск до відбору, складання кваліфікаційного іспиту, проходження спеціальної перевірки та оцінювання морально-психологічних якостей. Результати цих етапів формують рейтинг кандидатів, на підставі якого їх зараховують до резерву для заповнення вакантних посад. Прозорість забезпечується діяльністю Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, а на ключових етапах можуть бути присутні представники ЗМІ, громадських об'єднань, суддівської та адвокатської спільноти. Оголошення конкурсу публікується на офіційному веб-сайті та порталі судової влади з чітким зазначенням термінів і кількості вакансій.

Законом [177] запроваджено обов'язкову перевірку морально-психологічних якостей кандидатів, проте чітко визначеного переліку компетенцій для претендентів у ньому немає. Натомість для діючих суддів встановлено набір компетенцій у межах кваліфікаційного оцінювання, яким, логічно, повинен відповідати й кандидат.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України здійснює кваліфікаційну оцінку з метою визначення професійного рівня судді. Основними завданнями цього процесу є перевірка здатності судді здійснювати правосуддя у суді відповідного рівня та підтвердження його професійної придатності для обрання на посаду безстроково [148]. Оцінка проводиться прозоро, на основі об'єктивних критеріїв, із урахуванням заслуг, кваліфікації, сумлінності, навичок, ефективності та результативності роботи судді. До ключових критеріїв належать:

- 1) професійна компетентність – знання права, здатність проводити судові засідання та ухвалювати рішення;
- 2) особиста компетентність – здатність виконувати значний обсяг роботи, навички самоорганізації;
- 3) соціальна компетентність – врівноваженість, стресостійкість, комунікативні вміння;
- 4) здатність до професійного розвитку та підтримання високого рівня здійснення правосуддя.

Визначення необхідного комплексу вмінь, навичок і психологічних характеристик для ефективної роботи судді є складним завданням, адже ця професія належить до найбільш вимогливих у сфері права. Вона поєднує високу відповідальність перед суспільством за ухвалення рішень від імені України та обов'язок перед учасниками процесу гарантувати їхні права й справедливий розгляд справи. Додатковими чинниками, що ускладнюють суддівську діяльність, є нестабільність законодавства, політичний тиск, значне робоче навантаження, постійні психологічні стреси, а також необхідність безперервно демонструвати незалежність і бездоганну поведінку.

Демченко С. Ф., колишній голова Вищого господарського суду України (2006-2010 рр.), помічник президента Національної академії наук України, доктор юридичних наук, заслужений юрист України, підкреслює значення системного підходу до реформування правосуддя. Він визначає декілька ключових аспектів професійно-психологічного відбору суддів: візуальна діагностика кандидата у судді, важливість фізичної підготовки (*«у здоровому тілі здоровий дух»*), психологічний баланс між законністю та справедливістю у прийнятті рішень. *«Без такого внутрішнього балансу принцип верховенства права залишиться лише на папері»* [56, с. 24]. У цьому контексті доречно згадати Попову Л. А. яка вказує, що людину неможливо вивчати окремо від життя, а здоров'я – від людини. Згодом було розроблено головний принцип, підхід до управління індивідуальним здоров'ям – немедикаментозна психосоматична гармонізація (НПСГ). Цей принцип універсальний для всіх напрямів учення про здоров'я. Людину та її здоров'я нині не можна розглядати з позиції приватних підходів, тільки з погляду біології, психології або вищих аспектів свідомості. Людина – феномен незмірно більший, що передбачає, зокрема, інтеграцію усіх цих трьох підходів. Це визначає принципово інший рівень, іншу стратегію управління здоров'ям [163, с. 7]. При дослідженні професійно-психологічного відбору кандидатів у судді це особливо важливо, адже йдеться про комплексну оцінку особистості, яка має відповідати не лише професійним і моральним стандартам, а й демонструвати психофізичну гармонію. Внутрішній баланс, про який говорить С. Ф. Демченко, неможливий без цілісного підходу до психоемоційного стану кандидата, його здатності до стресостійкості, саморегуляції та усвідомленого прийняття рішень. Застосування принципу немедикаментозної психосоматичної гармонізації (НПСГ) у цьому контексті може стати дієвим інструментом у забезпеченні психологічної готовності судді до виконання функцій правосуддя. Інтегративне бачення особистості кандидата дозволяє сформулювати нову якість підходу до відбору – не лише формального, а й сутнісного, орієнтованого на людину як цілісний соціально-психологічний феномен.

Попова Л. А. також звертає увагу на валеологію. Мається на увазі вчення про Життя, людину та її здоров'я, її Шлях. Одним із базових аспектів валеології (особливо психовалеології) є допомога людині в розумінні цілей, завдань, сенсу її життя [163, с. 10]. З авторської точки зору це цінно тим, що акцент на сенсожиттєвих орієнтирах дозволяє розглядати кандидата у судді не лише як носія професійних компетенцій, а як особистість із внутрішньо вмотивованими моральними установками. Валеологічний підхід, зокрема психовалеологія, відкриває можливість глибше дослідити рівень усвідомленості, відповідальності та життєвої зрілості особи, що претендує на роль арбітра справедливості. Така інтеграція знань про здоров'я, сенс життя і психоемоційний стан дозволяє сформувати більш обґрунтовану та гуманістично орієнтовану модель професійно-психологічного відбору суддів.

Доктор юридичних наук, професор КНУ ім.Тараса Шевченка, Котюк І. І., у питанні професійно-психологічного відбору суддів звертає увагу на поняття такої категорії у сфері психології, як доброчесність судді, яке займає особливе місце [105]. Велика Палата Верховного Суду у своїй постанові від 10 листопада 2022 року надала цьому поняттю конкретний зміст, описуючи його як зумовлену свідомістю і волею людини позитивну моральну якість [164].

Доброчесність у юридичній професії має специфічні особливості, адже не завжди високі моральні якості в особистому житті прямо корелюють із професійною ефективністю судді. Можлива ситуація, коли особа, яка в побуті не демонструє абсолютної чесності, у професійній сфері здатна ухвалювати об'єктивні та якісні рішення, особливо за наявності дієвих державних механізмів контролю й впливу. У такому випадку доброчесність, хоча й залишається важливим критерієм, не є єдиним і, можливо, не найвизначальнішим чинником відбору. Це потребує комплексного підходу, який враховує взаємодію особистісних характеристик судді з інституційними інструментами впливу, а також їхній сукупний вплив на якість судових рішень.

Як зазначає С. Д. Максименко, поняття «душа» не існує поза психологічними характеристиками особистості, адже «душевні процеси –

елементарні психічні явища, які є загальними для людини» [124]. Відповідно, процес відбору не можна зводити лише до оцінки моральних якостей – він має враховувати весь комплекс психологічних параметрів.

В. І. Барко підкреслює, що професійно-психологічний відбір має ґрунтуватися на визначенні та вимірюванні критеріїв, які впливають на ефективність майбутньої діяльності, з урахуванням параметрів, що дають змогу прогнозувати професійну надійність і стресостійкість [9]. Я. М. Раєвська додає, що до таких параметрів належать когнітивні особливості, схильність до певних девіацій, рівень комунікативних умінь [185]. У межах системного підходу професійна діяльність розглядається як частина життєдіяльності людини, сформована під впливом біологічних, соціальних, психологічних та індивідуально-особистісних чинників [203].

М. Й. Варій наголошує, що дослідження особистості кандидата повинно спиратися на принцип єдності діагностичних методів, які забезпечують комплексне бачення професійного потенціалу та дозволяють своєчасно виявити ризики невідповідності вимогам професії [191].

Дослідники виокремлюють два основні напрями методології професійно-психологічного відбору: традиційний, що спирається переважно на емпіричні методи тестування, та інноваційний, який активно залучає психофізіологічні, проєктивні й експериментальні підходи. М. С. Корольчук підкреслює важливість дослідження психофізіологічних аспектів для оцінки витривалості, адаптивних можливостей та схильності до емоційного вигорання. Проєктивні методи, такі як рисункові тести чи тематичний апперцептивний тест, дають змогу виявити глибинні мотиви, цінності та особливості міжособистісної взаємодії [106].

Інноваційні підходи передбачають використання комп'ютерних психодіагностичних програм, що дозволяють не лише стандартизувати оцінювання, а й відстежувати динаміку психічних станів. Т. Ю. Базаров відзначає, що сучасні технології дають змогу фіксувати реакції кандидата в режимі реального часу, аналізувати невербальну поведінку та запобігати спробам симуляції чи викривлення результатів [7].

Філософсько-антропологічний підхід, згідно з концепцією «Філософська антропологія та сучасність», розглядає людину як інтегральну істоту, що поєднує біологічну, психологічну та соціальну складові [204]. Він наголошує на важливості морально-етичних аспектів у професійному контексті, особливо в правосудді та правоохоронній сфері, де діяльність прямо пов'язана з категоріями добра і справедливості [220].

Як зауважує В. Ф. Сіренко, методологія, яка ігнорує ціннісно-смисловий вимір діяльності, є неповною, адже саме внутрішні переконання й система цінностей визначають поведінку фахівця в умовах професійних викликів [201]. Такий підхід вимагає обов'язкового врахування мотивів професійного самовизначення, рівня моральної зрілості та етичної культури кандидата.

Одним із найважливіших напрямів розвитку методології професійного відбору є врахування різних психологічних шкіл та підходів, які пропонують свої моделі оцінки особистості. У цьому контексті слід розглянути основні підходи до професійного відбору, кожен із яких має свої переваги та обмеження. Психоаналітичний підхід є одним із найстаріших методів, який акцентує увагу на глибинних структурах психіки та несвідомих мотивах. Витоки цієї методології закладають ідею про те, що приховані психологічні конфлікти можуть значною мірою впливати на поведінку людини у стресових або екстремальних умовах професійної діяльності [238]. Згідно з цим підходом, під час відбору варто враховувати ті аспекти особистості, які можуть бути приховані від свідомого контролю, але проявляються у критичних ситуаціях. Саме тому психоаналітичний підхід може бути корисним у відборі фахівців, які працюють у високоризикових або емоційно напружених професіях, таких як правоохоронці чи судді. Гуманістичний підхід орієнтований на унікальність кожної особистості та її прагнення до самореалізації. На думку Г. С. Костюка, професійно-психологічний відбір має бути спрямований на виявлення внутрішнього потенціалу особистості, її творчих здібностей та здатності до емпатійної взаємодії з оточенням [104]. Гуманістичні методики дозволяють побачити не лише компетенції кандидата, а й його здатність адаптуватися до змін, розвивати

свої сильні сторони та долати власні обмеження. Це особливо важливо для професій, де потрібна висока емоційна залученість та здатність до розв'язання конфліктних ситуацій. Біхевіористичний підхід акцентує увагу на поведінкових реакціях та спостережуваній поведінці кандидата. Основною методикою цього підходу є оцінка поведінкових реакцій у стресових або моделюваних ситуаціях. Застосування стрес-тестів та ситуаційних завдань дозволяє визначити морально-вольові якості, здатність до командної взаємодії та передбачуваність поведінки кандидата [85]. Як зазначають О. М. Цільмак [228] та М. І. Магура і М. Б. Курбатова [122], відбір за біхевіористичними критеріями дає змогу оцінити, як людина реагуватиме на зовнішні виклики та чи здатна вона зберігати професійність у критичних умовах. Когнітивний підхід зосереджується на вивченні когнітивних схем, установок та процесів прийняття рішень кандидата. Згідно з цим підходом, під час відбору важливо враховувати, як кандидат сприймає інформацію, оцінює ситуації та ухвалює рішення. На думку О. К. Черновського, аналіз когнітивних ілюзій у процесі прийняття рішень дозволяє передбачити, наскільки кандидат схильний до упереджених суджень та помилок у професійній діяльності [151].

Особливо важливо це для професій, де рішення можуть мати серйозні наслідки, наприклад у судовій практиці. Екзистенційний підхід робить акцент на унікальності життєвого досвіду людини, її здатності робити вільний вибір та брати відповідальність за свої дії. При професійному відборі екзистенційні методики можуть допомогти виявити, наскільки кандидат здатний усвідомлювати власні життєві смисли та цінності і чи готовий він відповідати за професійну діяльність [183]. Такий підхід є важливим для професій, де моральна відповідальність та етичні принципи відіграють ключову роль, як, наприклад, у діяльності суддів. Компетентнісний підхід орієнтований на виявлення ключових компетентностей, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків. На думку В. Г. Андросюка, Л. І. Казміренка та Г. О. Юхновця, створення професіограм дозволяє структурувати набір необхідних якостей та навичок для кожної конкретної професії [257]. Це дозволяє здійснювати більш

цілеспрямований та ефективний відбір кандидатів, що відповідають вимогам професії.

Методологія професійно-психологічного відбору враховує мультикультурні аспекти, зокрема оцінку здатності кандидата до міжкультурної комунікації та толерантності до невизначеності, що, на думку І. Лісної, є важливим для роботи з різними соціальними групами [118]. У сучасних підходах широко застосовуються цифрові інструменти та автоматизовані системи оцінювання, які поєднують кількісні методи (тести, опитувальники) та якісні (інтерв'ю, спостереження). Г. О. Блінов підкреслює, що така інтеграція забезпечує повніший портрет кандидата [18], а В. Ю. Шепітько наголошує на важливості поєднання тестування з моделюванням судових ситуацій для перевірки неупередженості та дотримання етики [243].

Методологія передбачає дотримання етичних принципів – поваги до особистості, захисту персональних даних і конфіденційності. О. В. Карпушова акцентує на правовому регулюванні тестування для запобігання дискримінації та зловживань [78], а О. В. Вагіна вказує, що застосування поліграфа можливе лише за суворого дотримання процедури та наявності законодавчих підстав, уникаючи надмірного тиску на кандидата [26].

Дослідження методології професійно-психологічного відбору потребує врахування міжнародного досвіду, адже глобалізація та обмін практиками відкривають можливості для впровадження ефективних рішень [82; 246]. Т. Комарова зазначає, що в ЄС поширений комплексний підхід, який поєднує оцінку професійних знань із перевіркою правосвідомості, культуральної чутливості, гендерної рівності та вміння взаємодіяти з громадянським суспільством [90]. М. Середя підкреслює, що британський та інший європейський досвід зосереджується на прозорості процедур і багаторівневному тестуванні з акцентом на етичних принципах і мотиваційно-особистісних факторах [111], тоді як у США важлива увага приділяється психологічному аналізу, рівню самоконтролю та здатності працювати у стресових умовах [108].

М. Н. Корнєв і А. Б. Коваленко наголошують на потребі адаптації західних методик до українського культурного контексту [101]. Поняття «професійна придатність» охоплює не лише знання та навички, а й психологічні характеристики, адаптивність, відповідальність і стресостійкість. О. К. Черновський вказує, що для судді важливим є вміння протистояти зовнішньому тиску [181], а І. М. Охріменко, що ключовою є здатність до емоційної саморегуляції [157]. Це залежить як від вроджених особливостей, так і від сформованих навичок самоконтролю, рефлексії та критичного мислення [2].

У ширшому контексті відбір є частиною кадрової політики. З. Р. Кісіль підкреслює, що професіоналізація кадрів – основа ефективної державної кадрової стратегії [84]. М. І. Лахижа розглядає мотиваційні чинники як важливий елемент відбору у держсекторі, адже аналіз мотиваційного профілю допомагає прогнозувати відданість професії та виявляти кандидатів, орієнтованих лише на статус чи матеріальні вигоди [114].

Сучасні науково-методичні рекомендації з професійно-психологічного відбору формуються на міжгалузевому рівні за участю фахівців психології, права, менеджменту та соціології [119]. Дослідження Національної школи суддів України підтверджують, що систематичні тренінги з психології діяльності підвищують професійну майстерність і саморегуляцію [209]. Методичні рекомендації охоплюють усі етапи відбору – від аналізу анкет до комплексної психодіагностики та поглиблених співбесід [1], з акцентом на морально-етичній готовності [36]. Перспективним напрямом є інтеграція нейропсихології та використання методів нейровізуалізації для об'єктивної оцінки стресостійкості й схильності до ризику, про що зазначають К. О. Малишева і С. В. Литвин [125].

Постає потреба у створенні національних та міжнародних стандартів психологічного відбору у сферах із високим рівнем суспільної довіри. За *European Standards on the Independence of the Judiciary*, узгоджені критерії та процедури підвищують довіру та зменшують ризик суб'єктивізму [246]. А. М. Нестеренко підкреслює, що методологія відбору має поєднуватися з адаптацією та подальшим професійним розвитком [146], а регулярна

психологічна діагностика, супервізія та тренінги допомагають підтримувати компетентність і запобігати вигоранню.

Методологія повинна враховувати гендерні особливості й потреби людей з інвалідністю [88], бути доступною та безбар'єрною. Її основою є системність, міждисциплінарність, комплексність і технологічна інноваційність [136; 4]. Особливе значення має ціннісно-етичний компонент, без якого відбір у сферах підвищеної відповідальності буде неповним. Як зазначає Г. В. Савченко, розвиток методології залежить від узгодженості наукових підходів із реаліями професійної практики [187], впровадження новітніх технологій, удосконалення етичних стандартів і розробки нормативних документів.

Методологія професійно-психологічного відбору розвивається під впливом соціальних запитів, наукового прогресу та потреб організацій, поєднуючи підходи психології, права, управління, філософської антропології та економіки. Як зазначає Д. О. Александров, єдині критерії придатності до професії залишаються дискусійними навіть у межах однієї держави через різні трактування цінностей та етичних норм [258]. Системний підхід розглядає взаємодію «людина – професія – середовище» та враховує біологічні, психологічні, соціальні й культурні чинники, що формують портрет фахівця, про що пишуть І. В. Данилюк та І. В. Козицька [45].

Методологічний плюралізм передбачає поєднання кількісних методів (тести, опитувальники, статистичний аналіз) і якісних (спостереження, інтерв'ю, контент-аналіз). За О. Ф. Бондаренком, це дає змогу глибше вивчити мотивацію та прогнозувати поведінку у складних ситуаціях [19]. В. Д. Басай підкреслює важливість інструментів, що виявляють особистісну зрілість, моральні якості та ризики відхилень, включно з корупційними, за умови дотримання етичних стандартів [10; 143].

О. М. Кокун наголошує на значенні оцінки психофізіологічних параметрів (швидкість реакції, концентрація, короткочасна пам'ять) для професій із високими ризиками [89], а О. М. Корчова додає, що в умовах стресу проявляється базовий тип реагування, сформований на етапі первинної соціалізації [102].

Важливим є врахування факторів емоційного вигорання та професійної деформації. Г. А. Дьоміна та О. Б. Мельничук підкреслюють, що вигорання знижує продуктивність і погіршує морально-психологічний клімат, збільшуючи ризик хибних рішень [61]. Тому сучасна методологія відбору має включати оцінку стресостійкості та вразливості до депресивних чи тривожних станів, аби попереджати довгострокові професійні ризики.

Компетентнісний підхід посідає ключове місце в сучасних методологіях професійно-психологічного відбору. Як зазначають В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та Г. О. Юхновець, він дає змогу структурувати набір знань, умінь і особистісних якостей, що відповідають вимогам конкретної професії, а професіограма стає методологічною основою всього процесу оцінювання [4]. І. О. Шматко звертає увагу на те, що в ряді органів, зокрема правоохоронних, існує розрив між реальними обов'язками та тим, що зазначено в посадових інструкціях, що знижує валідність тестових інструментів [244]. Це обумовлює потребу регулярного оновлення професіограм з урахуванням змін у функціоналі та суспільних запитах [145].

Розвиток інформаційних технологій впливає на методологію: зростає застосування онлайн-тестування, віддалених співбесід і автоматизованих систем оцінювання. Проте це породжує питання захисту персональних даних, надійності дистанційної діагностики та запобігання алгоритмічній упередженості. С. О. Юлдашев і С. Ф. Демченко підкреслюють, що високі технічні стандарти можуть підвищити об'єктивність і швидкість процедур, але потребують методологічного контролю й збереження етичного виміру [250; 14].

Важливим елементом є оцінка комунікативної компетентності, без якої фахівці соціономічних професій, зокрема судді, можуть мати труднощі навіть за високого інтелектуального рівня [91]. І. Лісна наголошує на значенні мультикультурної компетентності в умовах глобалізації та необхідності діагностики терпимості до невизначеності й поваги до культурного різноманіття [118].

Сучасні підходи все більше тяжіють до холістичного бачення особистості. О. К. Черновський зауважує, що в судочинстві недостатньо оцінювати окремі риси – важливо перевіряти інтегральну готовність, оскільки навіть за високої емпатії відсутність емоційного контролю або наявність когнітивних ілюзій можуть негативно вплинути на правосуддя [211]. Це вимагає використання комплексних батарей тестів, інтерв'ю та аналізу реальних чи змодельованих кейсів.

Соціальні зміни та реформи у сфері правосуддя підвищують вимоги до відкритості, прозорості та підзвітності осіб, що працюють від імені держави. Г. С. Боровська та О. В. Величко підкреслюють, що міжнародна практика передбачає створення незалежних органів для проведення професійно-психологічного відбору без політичного чи корпоративного впливу [20], а методологічне забезпечення має підкріплюватися законодавчими гарантіями чесності, компетентності та можливістю оскарження порушень прав кандидатів.

У площині антикорупційної політики методологія відбору може виконувати профілактичну функцію. С. В. Дрьомов і Ю. Г. Кальниш зазначають, що попередження корупції вимагає виявлення особистісних схильностей, мотивацій та професійних переконань щодо правопорушень [62]. Оскільки перевірка на поліграфі не дає повної гарантії достовірності, сучасні підходи передбачають багаторівневу діагностику – опитувальники доброчесності, ситуаційні завдання та структуровані інтерв'ю з поведінковим аналізом.

Доцільним є залучення концепцій поведінкової економіки для вивчення когнітивних упереджень і евристик, які впливають на професійні рішення [212]. У судовій практиці це допомагає ідентифікувати «суддівську евристику» – схильність до несвідомих стереотипів та впливу первинної інформації.

Методологія професійного відбору реалізується на кількох рівнях: загальнонауковому (системний, структурно-функціональний), конкретнонауковому (психологічний, соціологічний) та методичному (методи, техніки, процедури) [70]. Вона може ґрунтуватися як на макрорівні

філософських принципів, так і на мікрорівні розробки тестів з перевіркою їх надійності, валідності та репрезентативності.

Важливо, щоб відбір не обмежувався етапом прийняття на посаду, а включав подальший моніторинг, професійний супровід, розвиток і за потреби – відсторонення тих, хто не відповідає вимогам. М. В. Костицький, В. Я. Марчак, О. К. Черновський, А. В. Федіна зазначають, що система контролю та періодичних атестацій підвищує якість роботи і стимулює постійний розвиток та підтримання професійної доброчесності [151].

Методологія професійно-психологічного відбору у правничій сфері повинна враховувати правові рамки процесу. Л. П. Нестерчук та О. В. Біденко відзначають, що ефективність системи у США забезпечується незалежним органом, який контролює всі етапи відбору, спираючись на практичні дослідження психології праці та оцінку поведінкових компетенцій і морально-етичних установок [147]. Водночас, без детальної правової регламентації й системи check & balance навіть досконалі психологічні методики можуть зазнати викривлень під тиском політичних чи комерційних інтересів [202].

Я. М. Раєвська пов'язує готовність до професійної взаємодії з рівнем емоційного інтелекту (EI), що включає здатність сприймати, інтерпретувати та регулювати власні емоції й емоції інших [182]. У судовій та правоохоронній сферах це знижує ризики агресії, несправедливості чи суб'єктивності [106], тому методики повинні передбачати діагностику EI через валідовані опитувальники та аналіз поведінкових патернів у кейс-стаді.

М. І. Магура та М. Б. Курбатова наголошують на значенні командної сумісності, особливо у поліції та військових структурах, де відчуття підтримки визначає безпеку та ефективність [122]. Для цього доцільно проводити групові тренінги, рольові ігри та симуляції з розподілом ролей [190].

Н. Ф. Артеменко підкреслює ризик «зовнішньої» чи «псевдомотивації», коли кандидат прагне лише статусу чи вигоди [5], що потребує використання проєктивних методів і аналізу реальних вчинків для виявлення справжніх мотивів.

Аналіз соціальних мереж може надати додаткові відомості про стиль комунікації та толерантність кандидата [136], однак, як зауважує А. М. Нестеренко, без уніфікованих стандартів це створює ризики суб'єктивізму [146].

Важливим є навчання HR-фахівців і психологів, які здійснюють оцінювання. Згідно зі Стратегією розвитку суддівської освіти на 2021-2025 роки, підготовка тренерів має поєднувати знання діагностичних інструментів із розумінням андрагогіки для коректної інтерпретації результатів і запобігання дискримінаційним судженням [209].

Д. О. Александров та О. М. Овчаренко наголошують, що методологія повинна поєднувати наукову обґрунтованість із практичною придатністю [1-2; 151]. Надмірно складні методи, хоч і теоретично якісні, можуть бути неефективними у великих організаціях через значні витрати часу та ресурсів. Оптимальна модель – це динамічний баланс між науковими стандартами, зручністю, швидкістю та прозорістю процедур із урахуванням кадрової політики установи.

Якщо методологія не враховує психологічну готовність, ціннісну систему та адаптивний потенціал особи – ризик професійної неефективності або навіть деструктивної поведінки різко зростає. І. В. Клименко зазначає, що професійна деформація може виникнути вже на перших етапах діяльності, якщо людина опиняється в середовищі, морально та психологічно далекому від її очікувань [85]. В екстремальних випадках це призводить до надмірного конфлікту в колективі, порушення етичних норм чи невмотивованої агресії. Така висока ціна помилки обумовлює потребу в удосконаленні методології та використанні надійних, визнаних науковим товариством діагностичних засобів. Водночас удосконалення методології має природні обмеження, адже людська психіка завжди залишатиметься певною мірою непередбачуваною. Навіть найбільш валідні методики не гарантують стовідсоткового успіху, тому йдеться не про створення універсального інструменту, а про систему різнопланових методів, які перевіряють кандидата під різними кутами. Поєднання даних із різних джерел – результатів тестування, висновків поліграфа, поведінки в навчальних

симуляціях, відгуків попередніх роботодавців – зменшує ймовірність помилок і суб'єктивних оцінок [244].

Ще один важливий вимір методології – етичне виховання експертів і членів комісій, які здійснюють відбір. Якщо методи відбору є «чистими» на папері, але на практиці упередженість експертів, корупційні схеми або надмірне прагнення до влади спотворюють результати, жодні психологічні, соціологічні чи правові аспекти не вбережуть процес від провалу. Bazelon L. зауважує, що межа між «співпрацею» та «змовою» у відборі є тонкою, якщо немає прозорих процедур та належного контролю з боку громадських або міжнародних інституцій [265].

У межах концепції динамічного підходу до структури особистості О. К. Черновський виділяє інтегративні аспекти спрямованості, що проявляються у здатності до цілепокладання та досягнення, вольовому компоненті та формах самоствердження [236]. В. Моргун, базуючись на моністичній теорії багатовекторного розвитку особистості, до характеристик етапів розвитку відносить змістовну спрямованість діяльності, рівні майстерності та форми реалізації [136].

А. А. Токман пропонує аналізувати чинники актуалізації професійної готовності до суддівської діяльності на двох рівнях [216]:

- формально-динамічному, що визначається взаємодією характеристик нервової системи, темпераменту та інших індивідуально-психологічних складових;
- змістовному, який зумовлений знаннями, навичками та установками, набутими в попередній професійній діяльності.

Ще один аспект вивчення феномену професійно-психологічної готовності – розгляд його крізь призму діяльнісного підходу, згідно з яким діяльність виступає однією з ключових категорій психології. Це дає змогу виявити соціально-психологічні та професійні фактори, що сприяють актуалізації готовності індивіда до виконання професійних завдань.

Я. М. Раєвська визначає діяльність як цілісну систему життєдіяльності, медійовану психічними відображеннями, що актуалізує особливе ставлення особистості до світу та відповідає її потребам [182]. Такий підхід охоплює не лише професійну, а й побутову сферу, адже готовність до суддівської діяльності вимагає гармонізації всього життєвого простору. Г. Костюк наголошує на важливості аналізу діяльності для розкриття психологічної проблематики особистості [104]. М. Н. Корнєв та А. Б. Коваленко підкреслюють, що глибоке розуміння діяльності можливе через її розгляд у контексті соціальних відносин [101].

С. Максименко визначає діяльність як свідому активність, організовану низкою дій для досягнення конкретної мети, що передбачає формування цілей і вибір засобів для їх досягнення [124]. М. Н. Корнєв та А. Б. Коваленко виділяють два ключові завдання психологічного дослідження:

- розгляд діяльності як чинника, що визначає систему психічних процесів, станів та властивостей особистості;
- аналіз впливу психіки на ефективність і якість конкретної діяльності.

Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді потребує залучення кваліфікованих психологів і фахівців з юридичної етики, здатних оцінювати не лише знання та навички, а й особистісні та моральні якості. Вимоги до них мають бути суворими – відповідна освіта, досвід, постійний професійний розвиток і дотримання етичних стандартів. Всі процедури повинні бути прозорими, контрольованими та документованими.

Такий підхід гарантує, що у процесі відбору беруть участь лише компетентні та етично стійкі фахівці, що є запорукою високої якості правосуддя. Професійно-психологічний відбір забезпечує залучення кандидатів зі стресостійкістю, об'єктивністю, етичністю та здатністю приймати виважені рішення під тиском. Це важливо для незалежності судової системи та підтримання верховенства права.

Методологія має розвиватися у напрямках гармонізації з міжнародними стандартами, інтеграції міждисциплінарних методів, впровадження цифрових

технологій, посилення морально-етичного компонента та створення гнучких моделей оцінювання, здатних реагувати на зміни у професійному середовищі.

1.2. Характеристика професійно-психологічних особливостей діяльності суддів

Професійно-психологічні особливості діяльності суддів сьогодні охоплюють не лише глибокі знання норм права, а й високий рівень морально-етичних і комунікативних компетенцій, усвідомлення соціальної ролі, емоційну стійкість та готовність до постійного самовдосконалення. У правовій державі судова система має гарантувати верховенство права, забезпечуючи незалежний і неупереджений розгляд справ. Якість виконання цього завдання значною мірою залежить від уміння судді управляти власними емоціями, враховувати психологічні особливості учасників процесу та зберігати високу моральну культуру – саме це визначає рівень довіри суспільства до правосуддя.

Психологічна готовність кандидата до роботи на посаді судді – критичний аспект відбору, адже з огляду на масштаб відповідальності психологічна стабільність та готовність до навантажень мають вирішальне значення. Незалежна і справедлива судова система є фундаментом демократії, захисту прав і свобод громадян, стабільності та розвитку держави. Ефективність судової влади, де судді дотримуються високих моральних і професійних стандартів, підвищує рівень правової культури та довіру громадян.

Останній абзац ст. 127 Конституції України передбачає, що для суддів спеціалізованих судів можуть бути встановлені додаткові вимоги до освіти та стажу. Це формує підґрунтя для відбору фахівців, здатних ефективно працювати в адміністративних, господарських чи конституційних судах, де, окрім правових знань, потрібні спеціальні професійні навички та досвід для вирішення складних і специфічних справ. Відповідно, професійно-психологічний відбір виступає ключовим інструментом, що дозволяє обирати кандидатів, які відповідають юридичним критеріям і мають необхідні особистісні якості – стресостійкість,

об'єктивність, швидкість прийняття рішень та високий рівень етики. Це особливо важливо з огляду на високі вимоги та тиск, із якими зіштовхуються судді спеціалізованих судів. Таким чином, вимоги до освіти й стажу, визначені Конституцією, не лише окреслюють професійний портрет судді, а й гарантують належну якість правосуддя [98].

Голова Вищого господарського суду України (2006-2010 рр.) у відставці, помічник президента Національної академії наук України, доктор юридичних наук, заслужений юрист України, С.Ф. Демченко наголошує, що у господарській юрисдикції треба добре орієнтуватися у теорії економіки і у політичній економії. Адже економіка всьому голова. Вона формує інтереси, відкриває двері до політичної влади. Вона ж і закриває політичну перспективу у випадку недолугого господарювання на фоні конкуруючого капіталу. Здійснюючи професійно-психологічний відбір суддів для господарської юрисдикції, особливо важливо враховувати не лише юридичні знання кандидатів, але й їхнє розуміння економічних процесів. Це допомагає їм краще орієнтуватися у специфіці економічних відносин, розуміти мотивацію сторін конфлікту і правильно оцінювати економічні наслідки своїх рішень. Крім того, судді в господарських судах повинні вміти аналізувати економічні показники і тенденції, які можуть впливати на розвиток бізнесу та економіки в цілому. Професійно-психологічний відбір для таких позицій також повинен включати оцінку здатності кандидатів критично мислити і швидко адаптуватися до змінюваних економічних умов. Не менш важливим є аналіз етичних якостей кандидатів, їх здатності бути незалежними і неупередженими в умовах, де економічні інтереси реально впливають на політичні рішення. Ці якості є критично важливими для забезпечення справедливості і законності в умовах ринкової економіки [56-58].

М. В. Костицький наголошує, що незалежна судова влада неможлива без належного врахування психологічних аспектів особистості судді [103]. Це стосується як відбору кандидатів, так і організації їхнього професійного розвитку та впровадження системи психологічної підтримки. Міжнародні

рекомендації [33; 66; 70; 119; 131-132] підтверджують, що поєднання юридичної грамотності з психологічною компетентністю забезпечує дотримання суддею морально-етичних стандартів та здатність адекватно реагувати на професійні виклики. Професійну діяльність судді не можна зводити лише до застосування права, ігноруючи індивідуально-психологічні чинники, які впливають на ухвалення рішень і якість комунікації з учасниками процесу.

Дослідження, зокрема авторів підручника «Герої в суддівській мантії» [35], підкреслюють, що ефективне правосуддя можливе лише за умови адекватного відбору кадрів і систематичного підвищення психологічної компетентності суддів. Від судді вимагається не лише досконале знання правових норм, а й внутрішня готовність чинити опір зовнішнім маніпуляціям та аморальним законам, коли вони суперечать засадам справедливості. Це висуває підвищені вимоги до психологічної зрілості – здатності зберігати незалежність рішень, діяти чітко та зважено навіть під тиском суспільних емоцій чи політичних впливів. Така психологічна стійкість прямо впливає на авторитет суду та реальну незалежність судової влади.

Суддя Верховного суду України і СРСР у відставці, В. І. Кононенко зазначив: *«Важливо, щоб суддя, повторююся, був незалежним від найменшого впливу і залежним від закону і совісті, мав суддівську мудрість і компетентність. Він повинен пам'ятати Цицерона: «Суддя – це закон, що говорить, а закон – це німий суддя». Він має бути неупередженим і вільним від самого себе. Суддя зобов'язаний запобігати намірам перетворити правосуддя на засіб вираження особистої ідеології, поглядів і переконань; глибоко й об'єктивно розглядати справу. Він має чути, як б'ється серце після кожного прийнятого рішення. Тільки в цьому разі суддя відповідатиме цінностям і духу нашого часу»*. У наведених висловлюваннях В. І. Кононенка сконцентовано етичний і психологічний ідеал, який має лежати в основі професійно-психологічного відбору суддів, адже саме тут підкреслюються ключові вимоги незалежності від будь-яких зовнішніх впливів при водночас беззастережній залежності від закону та власної совісті. Відзначена ним «суддівська мудрість»

поєднує глибоку правничу компетентність із моральною рефлексією, що резонує з концепцією внутрішньої готовності судді критично оцінювати власні мотиви й залишатися «вільним від самого себе». Паралельне посилення на Цицерона посилює акцент на тому, що суддя є живим втіленням закону, а відтак психологічний відбір повинен передбачати здатність особи трансформувати нормативний текст у справедливе рішення, відчуючи відповідальність «серцем» за кожне слово вироку [96].

Також при особистому зверненні до С. Ф. Демченка В. І. Кононенко вказав наступне: *«Історія мого життя – це доля нашого покоління. Минуле та теперішнє є цінними для нашої дружби. Ціную Ваш природний талант – любити людей та допомагати їм. За це гріх Вас не поважати!»* (28.08.2006, переклад автором з книги, фото мовою оригіналу у додатку П). Особлива цінність особистої подяки С. Ф. Демченку – полягає в демонстрації емпатійного виміру професії: уміння «любити людей та допомагати їм» розкриває гуманістичний компонент, без якого неможлива справжня служба правосуддю. Таким чином, цитати відображають інтеграцію професійних знань, моральної стійкості та людяності, що формує багатовимірний орієнтир для системи відбору, здатної виявити кандидата, котрий гармонійно поєднує законодавчий формалізм із живою совісною сутністю суддівської ролі.

Л. М. Москвич підкреслює, що жодні структурні реформи судової системи не будуть успішними без урахування рівня професійної та особистісної зрілості суддів [138-143]. Це передбачає гнучке мислення, відкритість до нових доказів, відсутність упереджень і дотримання суворих етичних норм навіть у складних або провокаційних обставинах. У розвинених правових системах тому поширена практика оцінювання майбутніх суддів за комплексом показників – від психологічної готовності й морально-етичних якостей до стресостійкості та здатності створювати сприятливу атмосферу під час слухань.

І. В. Івашкевич зазначає, що в юридичній освіті нерідко бракує спеціалізованих курсів з розвитку емпатійної комунікації, саморегуляції та вміння зчитувати невербальні сигнали [75]. Як наслідок, випускники приходять

до судової системи з високим рівнем правових знань, але без належного розуміння психологічних механізмів поведінки людей, що ускладнює роботу в умовах тиску, конфліктів і суспільної уваги. Л. В. Буркова пропонує диференціювати соціономічні професії та впроваджувати розширені програми з юридичної психології, щоб майбутні судді краще розуміли природу поведінки людей і специфіку судових процесів [23].

За О. Ю. Дудченком, керівники судів, окрім виконання суддівських функцій, відповідають за роботу апарату, кадрові питання й взаємодію з іншими органами [63]. Тому їхня психологічна готовність має включати управлінські навички – уміння мотивувати колектив, розв’язувати конфлікти та підтримувати позитивний мікроклімат навіть за значного навантаження.

Суддівська діяльність пов’язана з високим рівнем стресу та емоційного тиску, адже рішення суду мають серйозний вплив на життя людей. Це потребує вміння контролювати емоції, зберігати концентрацію, увагу до деталей і розглядати кожну справу індивідуально. Об’єктивність і безсторонність вимагають психологічної зрілості та здатності відокремлювати особисте від професійного.

Психологічна готовність до роботи суддею охоплює стресостійкість, концентрацію, об’єктивність, психологічну зрілість та контроль емоцій. Її важливо оцінювати під час відбору кандидатів, адже вона проявляється також в емпатії та інтерперсональних навичках, що дозволяють судді краще розуміти всі сторони процесу, їх емоції та мотиви, а також будувати ефективну взаємодію з колегами, адвокатами, свідками. Емпатія й комунікативна культура сприяють справедливим рішенням і підтримують соціальну місію правосуддя.

В. М. Крайнюк акцентує, що стресостійкість особливо важлива у справах із суспільним резонансом, коли суддя стикається з інформаційним тиском, критикою ЗМІ чи погрозами [108]. Г. А. Пріб зазначає, що у країнах на кшталт Канади чи Австралії діють програми психологічного супроводу – від етапу відбору до регулярного навчання, що знижує рівень вигорання і підтримує психічне здоров’я суддів [155].

М. І. Логвиненко підкреслює очікування суспільства щодо соціальної чутливості суддів, уміння спілкуватися з різними групами населення та виявляти гуманне ставлення [119]. Тому у багатьох державах до підготовки суддів додають елементи *soft skills*: психологію конфліктів, медіацію, невербальну комунікацію, що підвищує рівень емпатії та тактовності, знижує ризик агресії чи неконструктивної поведінки учасників процесу.

В. Ю. Шепітько порівнює роботу судді з діяльністю арбітра в межах невеликої соціальної групи, якою є судове засідання [243]. Професіоналізм судді проявляється у вмінні керувати груповою динамікою – запобігати конфліктам, підтримувати етикет, збалансовано розподіляти час, створюючи атмосферу взаємоповаги без відступу від закону. Це вимагає знань із лідерства, конфліктології, медіації та управління груповими процесами.

Доктор юридичних наук, академік АПрНУ, В. Ф. Сіренко досліджуючи проблематику здійснення судової влади й функціонування державного управління, критикує суто формальний підхід, за якого ігноруються психологічні чинники в діяльності судді. На його погляд, нестача підготовки в галузі медіації чи конфліктології призводить до того, що суддя може ненавмисно «розпалювати» конфлікти, замість того, щоб запобігати їхній ескалації [198]. Тим часом деякі вправи й тренінги дають змогу судді швидко розпізнавати маніпулятивні дії адвокатів чи сторін, відокремлювати емоційну складову й оцінювати факти в межах процесуальної коректності. Як результат, судовий процес відбувається прозоро, в атмосфері неупередженості, що посилює довіру до судової влади й підтверджує її незалежний статус.

Окремий аспект досліджень стосується феномену маніпуляцій, які сторони процесу застосовують для впливу на рішення судді. Тиск може бути прямим – агресія, залякування, погрози, дискредитація – або прихованим, коли використовуються тонкі психологічні прийоми: емпатійний тиск, демонстративна безпорадність, гра на почутті провини. Г. А. Дьоміна та О. Б. Мельничук описують «пасивно-агресивні» стратегії, спрямовані на емоційне «накручування» судді чи створення враження його упередженості [61].

Розпізнавання таких тактик вимагає від судді самоконтролю, емоційної врівноваженості та знання методів психологічного захисту, щоб зберегти нейтральність і уникнути викривленого сприйняття ситуації.

М. С. Міщенко звертає увагу на високі ризики емоційного вигорання у суддівській професії [134]. Постійне вирішення справ, що стосуються трагедій, соціальних конфліктів та інших емоційно насичених ситуацій, спричиняє хронічне психологічне навантаження. За відсутності часу на відновлення та інституційної підтримки це призводить до втоми, цинізму та втрати емпатії, що негативно позначається на якості рішень. У розвинених країнах проблему вирішують через системний психологічний моніторинг і супервізії, коли консультанти допомагають вчасно виявляти ознаки вигорання та відновлювати ресурси. І. В. Данилюк та І. В. Козицька наводять приклади Великобританії та Нідерландів, де існує багаторівнева система психологічної підтримки та адаптації суддів після відбору [45].

Важливою є й етична складова, про яку йдеться в Європейській хартії про статус суддів [65]. Моральні та культурні орієнтири судді – це його «внутрішній компас», що спирається на принципи справедливості й гуманізму. Відхилення від етичних норм, особливо в поєднанні з психологічною нестабільністю, можуть призвести до зловживань, корупції та порушень прав людини. Р. Куйбіда та М. Середа застерігають, що професійна деформація здатна сформувати в судді відчуття «вищості» над учасниками процесу, що призводить до нехтування їхніми інтересами й законом [111]. Запобігти цьому допомагають морально-правові обмеження та психологічна підготовка, яка знижує авторитарні схильності та підтримує здатність до рефлексії. Тому при науковому аналізі професійно-психологічного відбору кандидатів у судді варто приділяти увагу категоріям «інтерес», «потреби» та «мотивація», адже їх глибоке вивчення дає цілісне розуміння теми й дозволяє точніше прогнозувати професійну надійність та етичну стійкість майбутніх суддів.

Великий тлумачний словник сучасної української мови тлумачить інтерес як вибірккову спрямованість людини на певний об'єкт чи діяльність, викликану

позитивним, зацікавленим ставленням, емоційною привабливістю [28]. Словник із юридичної психології має наступне визначення: *«Інтерес – емоційно забарвлене ставлення до навколишнього, спрямованість людини на певний об’єкт чи певну діяльність, викликану позитивним, зацікавленим ставленням до чогось, когось»* [259].

В. Ф. Сіренко вказує, що *«інтерес – це не тільки усвідомлена необхідність забезпечення потреб, а й способи, можливості їх задоволення через цілеспрямовану діяльність»* [200]. С. Ф. Демченко зазначає, що *«потреба виникає в індивіда внаслідок його об’єктивного становища, а інтерес означає можливості її задоволення. Інтереси мають такі ознаки, як множинність, суперечливість, мінливість, зв’язок із діяльністю. Реалізовані інтереси зумовлюють виникнення нових потреб. У такий спосіб вони є чинниками багатьох суспільних змін»* [58]. Тому стосовно інтересів кандидата у судді, ми переконані, що вони виходять далеко за рамки простого усвідомлення необхідності задоволення професійних потреб. Вони охоплюють різноманітні способи та можливості для реалізації цих потреб через цілеспрямовану діяльність у правосудді. Враховуючи думки В. Ф. Сіренка та С. Ф. Демченка, можна стверджувати, що інтереси кандидата у судді включають в себе широкий спектр аспектів, від особистісного розвитку до професійного удосконалення, що в свою чергу сприяє здатності адаптуватися до змін у суспільстві та правовій системі. Ці інтереси характеризуються множинністю, оскільки кандидати мають різні цілі та прагнення у своїй кар’єрі; суперечливістю, адже іноді особисті амбіції можуть конфліктувати з вимогами професії; мінливістю, оскільки з часом пріоритети та потреби можуть змінюватися; і зв’язком із діяльністю, що підкреслює важливість активних дій для досягнення поставлених цілей. Реалізація цих інтересів не тільки сприяє задоволенню поточних потреб, а й спонукає до виникнення нових, тим самим стимулюючи постійний розвиток та вдосконалення у професійній сфері.

Інтереси кандидата у судді можна поділити на професійні та особистісні. Професійні охоплюють правові аспекти, етичні стандарти, постійне навчання,

розвиток навичок, кар'єрне зростання й прагнення до професійного визнання. Особистісні відображають цінності, орієнтацію на саморозвиток, баланс між роботою та приватним життям, бажання робити внесок у суспільство поза межами професійної діяльності. Їх гармонійне поєднання сприяє психологічному благополуччю судді, підтримує мотивацію та підвищує здатність працювати в умовах високого стресу.

Взаємодія цих сфер формує унікальний набір якостей, необхідних для успішного виконання обов'язків, а оптимальний баланс між ними підвищує ефективність та задоволеність професією. Частина інтересів реалізується особистими зусиллями, інші потребують підтримки колег, суспільства чи держави. Їх врахування – від індивідуального рівня до державного – дозволяє вибудувати реалістичні пріоритети для роботи в суді.

У кримінальних справах ці аспекти набувають особливої ваги. А. І. Луцький зазначає, що розгляд тяжких злочинів підсилює стрес через характер скоєного, емоційне залучення жертв і тиск суспільної думки [121]. Відсутність психологічної підготовки може спричинити імпульсивні реакції чи неконструктивне ставлення до сторін. Тому в США та ряді європейських країн існують спеціальні програми підготовки суддів-криміналістів, які охоплюють курси з поведінкових реакцій, кризової психології та участь у професійних групах для обміну досвідом саморегуляції.

Комунікативна компетентність судді, як підкреслюється у роботі «Комунікація як засіб підвищення довіри до системи правосуддя» [91], включає не лише внутрішню взаємодію з учасниками процесу, а й зовнішні контакти зі ЗМІ та громадськістю. Публічні виступи, брифінги та участь у громадських заходах потребують уміння чітко пояснювати складні юридичні питання, розпізнавати маніпулятивні стратегії й забезпечувати коректне висвітлення суті рішень.

І. В. Данилюк звертає увагу, що крос-культурна комунікація та етнопсихологічні відмінності можуть ускладнювати процеси за участі представників різних культур, національностей і релігій [44]. Невміння

працювати з цими аспектами може призвести до непомітної дискримінації чи стереотипізації. У багатьох країнах діють курси з міжкультурної комунікації, які допомагають суддям уникати етноцентризму, розуміти культурні особливості й зменшувати ризики викривлення інформації через мовний бар'єр чи відмінні традиції поведінки.

У своїх працях Голова Вищого господарського суду у відставці, заслужений юрист України, С. Ф. Демченко [45; 48] наголошує на тому, що справді ефективним результатом може бути, коли питання психологічної готовності охоплює процес відбору суддів, подальшу підготовку та функціонування судової системи в комплексі. Він вказує на значення медіації та публічного порядку, підкреслюючи, що знання психології конфліктів і володіння навичками конструктивного розв'язання спорів розвантажує суди та підвищує загальний рівень довіри до правосуддя. Безумовно, такий підхід потребує відповідної політичної волі та ресурсного забезпечення для розробки й упровадження програм психологічного супроводу. Та саме це дає змогу виробляти в суддів колегіальний і відкритий стиль взаємодії – як усередині суду, так і з зовнішнім середовищем.

У професійно-психологічному відборі кандидатів у судді аналіз і синтез психічних чинників є визначальними для формування цілісного уявлення про їхній психологічний профіль. Важливо розуміти, як формується мотивація кандидата та які внутрішні процеси впливають на його рішення обрати суддівську професію. Метод аналізу дозволяє виокремити окремі елементи психічної структури – потреби, інтереси, мотиви – а синтез інтегрує їх у єдину систему оцінки. Ключові етапи цього підходу:

- 1) визрівання потреби – початково вона може бути розмитою чи неусвідомленою, але в процесі особистісного та професійного розвитку набуває чітких мотиваційних форм;

- 2) внутрішня структура потреби – досліджується вплив потреб на самооцінку, впевненість та інші психологічні якості, критичні для суддівської роботи;

3) стадії формування – від первинного усвідомлення потреб до їх перетворення на стійкі професійні мотиви;

4) можливості задоволення потреби – аналіз реальних шляхів їх реалізації у професії судді: кар'єрне зростання, професійне визнання, внесок у розвиток правосуддя;

5) трансформація або відмова – переосмислення або відкидання певних потреб під впливом реалій суддівської роботи та особистих переконань.

Таким чином, завдання професійно-психологічного відбору полягає не лише у перевірці знань і навичок, а й у глибокому розумінні мотиваційної сфери кандидата, його потреб та установок, адже саме вони визначають здатність ефективно й етично виконувати суддівські обов'язки.

На думку доктора юридичних наук, професора, В. Ф. Сіренка, для забезпечення справедливого і ефективного судочинства важливо, щоб кандидати в судді не тільки володіли професійними знаннями та навичками, але й мали відповідні моральні якості та мотивацію [199]. Цей підхід до відбору кандидатів підкреслює важливість їхньої відданості служінню суспільству та готовності відповідати високим стандартам етики та справедливості. В свою чергу, доктор психологічних наук, професор кафедри психології, Раєвська Я. М. зазначає, що *«для кожної професії притаманні як спільні, так і специфічні ознаки. Особливості професійних цінностей обумовлені роллю і статусом професії в житті суспільства та окремої людини»* [183, с. 49].

Існуючі нагороди та відзнаки, хоча й свідчать про певні досягнення кандидата, не можуть розглядатися як достатній критерій його придатності до суддівської роботи. Їх цінність іноді перебільшується, а сам факт відзначення не завжди відображає реальні професійні вміння чи особистісні якості, важливі для здійснення правосуддя. Надмірна зосередженість на власних здобутках може формувати самозакоханість і знижувати здатність до об'єктивності, що для судді є неприпустимим.

Кандидати мають володіти не лише високим рівнем професіоналізму, але й незалежністю, непідкупністю та усвідомленням своєї ролі як служителів

закону. Перевірка стійкості через практичну роботу в складних умовах, як це практикував Мао Дзедун, може бути інструментом оцінювання, проте він має застосовуватися з урахуванням сучасних правових та етичних стандартів. Психологічна підготовка повинна формувати особистість із високими моральними орієнтирами, умінням застосовувати закон справедливо, стресостійкістю та здатністю вирішувати конфлікти з об'єктивністю й нейтралітетом.

Серед важливих характеристик – лідерські якості, вміння аргументовано відстоювати позицію та ефективно вести діалог. Для суддів спеціалізованих інстанцій, зокрема господарських судів, вагомим є глибоке знання відповідної галузі, наприклад економіки чи корпоративного права, підтверджене освітою та стажем роботи. Обов'язковою залишається здатність дотримуватися високих етичних стандартів – чесності, непідкупності та справедливості.

Багатовимірність суддівської діяльності передбачає поєднання формального знання права з розумінням людської природи, мотивацією до служіння суспільному благу та розвинутим емоційним інтелектом. Узагальнення поглядів Л. І. Казміренка [258-259], Д. О. Александрова [1-2], І. М. Охріменка [157], Л. В. Буркової [23], В. М. Крайнюка [108], О. К. Черновського [231-238], І. В. Данилюк [44-47], Я. М. Раєвської [182-185] та інших авторів дозволяє визначити основні характеристики психологічної зрілості судді:

- справедливе й доброзичливе ставлення до учасників процесу з дотриманням етичних норм і процесуальної строгості;
- розвиток критичного мислення та метакогнітивної рефлексії для уникнення когнітивних викривлень і помилкових суджень;
- стресостійкість і вміння залишатися неупередженим за інформаційного чи психологічного тиску;
- емпатія, поєднана з самоконтролем, для адекватного розуміння потреб сторін без залежності від чужих емоцій;
- моральна та професійна рефлексія, що допомагає своєчасно виявляти ознаки вигорання чи авторитаризму;

– прагнення до безперервного навчання та застосування сучасних психологічних методик.

Досвід показує, що впровадження професійно-психологічного відбору та регулярного супроводу суддів знижує рівень корупції, професійної дезадаптації й підвищує якість рішень. Психологічний супровід також допомагає долати моральні дилеми та відновлювати внутрішні ресурси, особливо під час розгляду резонансних справ.

Професійно-психологічні особливості суддівської роботи інтегрують комунікативні, емоційні, когнітивні й мотиваційно-ціннісні аспекти. Відчуття суспільної місії, вміння чинити опір тиску, емоційна рівновага та інтелектуальний потенціал формують основу незалежності судової влади. Це підтверджують наукові й практичні дослідження, що наголошують на важливості психологічних програм і медіаційних практик, а також створення системи психологічного захисту та консультування.

Як зазначають В. Д. Бринцев [21], М. І. Логвиненко [119], Л. М. Москвич [138-143], О. К. Черновський [231-238], І. В. Данилюк [44-47], комплексний підхід передбачає:

- 1) оновлення програм правничої освіти із включенням психологічних дисциплін і тренінгів зі стрес-менеджменту та комунікації;
- 2) багаторівневий відбір із психологічними інтерв'ю, імітаційними вправами та тестуванням на корупційні чи авторитарні схильності;
- 3) систему супроводу після призначення – наставництво, консультації, регулярну підтримку;
- 4) профілактику професійної деформації – групи взаємодопомоги, супервізії, методи запобігання вигоранню;
- 5) безперервний професійний розвиток і розширення психологічних та медіаційних компетенцій.

Як підкреслює Н. Ф. Артеменко [5], психологічна й моральна мотивація судді є рушієм самоосвіти та відданості суспільним інтересам. Чим більше уваги приділяється факторам психологічної надійності та зрілості, тим менший ризик

появи «слабких ланок» – осіб, схильних до тиску чи нехтування інтересами суспільства. Міжнародні експерти також наголошують, що реформа правосуддя має включати не лише зміни у законодавстві, а й формування професійної культури суддів, які втілюють принципи закону в життя.

Остаточне розуміння та цінування професійно-психологічних особливостей діяльності суддів є важливим не лише для самих суддів, а й для суспільства в цілому. Коли громадяни бачать перед собою суддю, який поєднує правову компетентність із розумінням людської природи, здатністю вислухати кожную сторону та демонструє емоційну й інтелектуальну зрілість, це підвищує легітимність правосуддя та зміцнює довіру до нього. Інтеграція психологічних підходів у відбір, підготовку й підтримку суддів стає одним із ключових чинників формування правової держави, де судова влада користується високою повагою та авторитетом.

Досвід і практика підтверджують, що суддя не може обмежуватися лише технічним застосуванням норм права. Постійна взаємодія з людьми, які перебувають у кризових обставинах або під впливом сильних емоцій, вимагає високого рівня психологічної культури. Якісне правосуддя можливе тоді, коли суддя здатен адекватно сприймати й інтерпретувати поведінку учасників процесу, контролювати власні емоційні реакції та застосовувати норми права з урахуванням людського фактору.

Комунікативна компетентність та розвинений емоційний інтелект, підкріплені професійно-психологічною підготовкою, дозволяють судді вести процес із повагою до всіх учасників, підтримувати порядок у залі суду та знаходити обґрунтовані рішення й компроміси, що не суперечать закону. Такий підхід не лише зменшує ризик конфліктів і помилкових рішень, але й сприяє формуванню позитивного іміджу судової влади в очах громадян.

Аналізуючи статтю голови Вищого господарського суду України у відставці (перебував на посаді в 2006-2010 рр.), помічника президента Національної академії наук України, доктора юридичних наук, заслуженого юриста України, С. Ф. Демченка, зазначаємо, що наведені ним пропозиції щодо

вдосконалення судочинства в Україні мають значний вплив на формування професійних та особистісних інтересів кандидатів у судді. Зокрема, вагоме місце в дослідженні займає необхідність спеціалізації та професіоналізму у цій сфері, що підкреслює важливість постійного навчання та професійного розвитку для кандидатів. Це не лише вимога часу, але й особистий інтерес кожного, хто прагне до кар'єри у суді, бути на висоті сучасних правових стандартів та викликів. Також важливим є забезпечення доступності та справедливості правосуддя, що відображає соціальну відповідальність кандидатів і їхнє прагнення до забезпечення захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання. Це підкреслює не лише професійні, але й особистісні якості, такі як етичність, моральність та відданість ідеалам справедливості, які є невід'ємними для ефективного виконання суддівських обов'язків. Демченко С.Ф. також наголошує на потребі в антикорупційних заходах та забезпеченні прозорості судової системи, що вимагає від кандидатів у судді високого рівня відповідальності. В цьому контексті, усвідомлення важливості наведених аспектів і бажання працювати над їхнім удосконаленням може стати потужним мотиваційним чинником для кандидатів у судді. Згадка про вплив громадської думки та медіа на судову систему вказує на необхідність для кандидатів у судді не лише бути професійно компетентними, але і вміти позитивно представляти суд у суспільстві, ефективно спілкуватися та взаємодіяти з громадськістю. Це вказує на значну роль особистісних якостей та комунікативних навичок у професійному зростанні кандидатів у судді [52-59].

Інтереси кандидатів у судді поділяються на професійні та особистісні, і гармонійне поєднання цих сфер є ключем до ефективної роботи та психологічного благополуччя. Професійні інтереси охоплюють правові знання, дотримання етичних стандартів, постійне навчання, розвиток професійних навичок, кар'єрне зростання та зміцнення компетенцій. Особистісні інтереси пов'язані з індивідуальними цінностями, балансом між роботою та особистим життям, прагненням до саморозвитку й внеском у суспільне благо. Їх взаємодія

формує психологічний фундамент, необхідний для відповідального та ефективного виконання суддівських обов'язків.

Мотивація є базовим елементом психологічного профілю кандидата, оскільки визначає його поведінку, напрямок діяльності та прийняття рішень [6]. Вона складається з внутрішньої мотивації (власні переконання, цінності, внутрішні стимули), зовнішньої мотивації (винагороди, визнання, покарання) та таких особливих форм, як інтранзитивні мотиви (досягнення мети заради неї самої) і транзитивні мотиви (дії заради інших).

Формування мотивації включає два важливі процеси:

- розумову оцінку мотивів, коли кандидат аналізує, чому він прагне суддівської посади, чи відповідають ці цілі його цінностям та очікуванням;
- метамотивацію, що передбачає усвідомлений вплив на власні мотиваційні стани, їхню адаптацію до реальних умов і довгострокових цілей.

У структурі мотивації виділяють первинний рівень (зумовлений базовими потребами, як-от безпека, фізіологічні потреби) та вторинний рівень (пов'язаний із соціальними й професійними прагненнями – кар'єра, визнання, влада, розвиток). Цей процес динамічний: потреби можуть трансформуватися, уточнюватися або відкидатися залежно від особистого досвіду та професійних викликів.

Мотивація в суддівському контексті часто пов'язана з внутрішньою боротьбою між ідеалами та реаліями, що створює психологічний дисонанс. Це вимагає здатності до рефлексії, самооцінки та переоцінки власних дій. У науковому підході мотивація розглядається як результат взаємодії внутрішнього світу особистості та зовнішнього середовища: відчуття власної ефективності, періоди сумнівів, психологічна нестабільність – усе це може суттєво впливати на якість суддівської діяльності.

Поняття «екзистенційного вакууму», запропоноване В. Франклом, описує стан внутрішньої порожнечі, апатії, цинізму та втрати сенсу, який може супроводжувати людину в різні періоди життя [222]. Франкл вважав, що свобода волі належить до безпосередніх даних людського досвіду і не може бути зведена

лише до причинно-наслідкових зв'язків. Екзистенційна фрустрація здатна призвести до деструктивних дій, але водночас вона може стати поштовхом до глибокого переосмислення, пошуку нових сенсів і саморозвитку, що особливо важливо в професіях, пов'язаних із високою відповідальністю, таких як суддівство.

У професійно-психологічному контексті мотивація має багат шарову структуру і може сприяти радикальним змінам у житті людини, включно з обранням кар'єри судді, де кожне рішення впливає на долі інших.

Мотиви – це внутрішні психологічні стани, які надають напрямок та енергію поведінці, визначають причини дій і допомагають зрозуміти, чому людина обирає певні цілі чи способи реагування. Вони можуть бути зумовлені як внутрішніми потребами (самореалізація, розвиток, прагнення до гармонії), так і зовнішніми стимулами (визнання, матеріальні винагороди, соціальні очікування).

Потреби є базою для формування мотивів. Це фундаментальні аспекти існування, необхідні для фізичного, психологічного та соціального благополуччя. Вони поділяються на:

- основні (фізіологічні: їжа, вода, безпека, житло);
- вищі (соціальні, емоційні, інтелектуальні, естетичні, потреби в самореалізації).

Розуміння структури потреб і мотивів дозволяє глибше аналізувати поведінку, формувати ефективні стратегії мотивації та прогнозувати, як людина діятиме в умовах високої відповідальності. У випадку кандидатів у судді це знання допомагає визначити, чи здатен кандидат зберігати стійкість, ціннісну орієнтацію та ефективність навіть у стресових і морально складних ситуаціях.

Для глибшого розуміння мотиваційного шляху кандидатів у судді доцільно звернутися до ключових теорій мотивації, які пояснюють, як формуються й проявляються мотиви та потреби в професійному контексті.

1) теорія ієрархії потреб А. Маслоу виділяє п'ять рівнів: фізіологічні, безпеки, соціальні, поваги та самореалізації. Згідно з нею, мотивація рухається від задоволення базових потреб до прагнення реалізувати свій потенціал;

2) теорія потреб ERG К. Алдерфера спрощує цю модель, виокремлюючи три категорії: потреби в існуванні (матеріальні та фізіологічні умови), стосунках (соціальні зв'язки та емоційна підтримка) і зростанні (самореалізація та особистісний розвиток). У контексті кар'єри судді, баланс між цими рівнями забезпечує як професійну ефективність, так і задоволеність роботою;

3) теорія очікувань В. Врума підкреслює, що мотивація зростає, коли людина вірить у зв'язок між зусиллями, результатом і винагородою. Для кандидатів у судді це означає важливість внутрішнього прагнення до справедливості, підкріпленого чітким розумінням професійної відповідальності та очікуваних наслідків;

4) теорія потреб Г. Маррея розрізняє первинні (фізіологічні, безпеки) та вторинні (визнання, повага, самореалізація) потреби. Соціо-психічна теорія Е. Мейо доповнює цей підхід акцентом на нематеріальних стимулах – почутті приналежності, визнанні та авторитеті;

5) теорії «Х» та «Y» Д. Мак-Грегора описують два підходи до розуміння мотивації: «Х» – люди потребують контролю, «Y» – люди мотивовані до самореалізації. У суддівській сфері орієнтація на «Y» означає створення умов для внутрішньої мотивації, самостійності та відповідального ставлення до роботи;

6) двофакторна теорія Ф. Герцберга виокремлює мотиватори (досягнення, визнання, розвиток) і чинники гігієни (умови праці, зарплата, безпека). Для кандидатів у судді важливо забезпечувати належні умови праці та можливості професійного зростання.

7) модель Портера-Лоулера розглядає мотивацію як результат оцінки ймовірності отримання винагороди та її справедливості. Це означає, що в судовій системі важливо не лише матеріальне заохочення, але й професійне визнання, кар'єрні перспективи та відчуття значущості роботи.

Усі ці підходи показують, що ефективна мотивація кандидатів у судді повинна поєднувати зовнішні стимули з внутрішнім прагненням до

справедливості, створювати умови для самореалізації та розвитку, а також забезпечувати підтримуюче середовище, яке зміцнює довіру до судової влади.

Отже, мотивація є ключовим чинником у формуванні професійного шляху кандидата в судді. Вона поєднує зовнішні стимули (винагорода, визнання) з глибокими внутрішніми переконаннями – прагненням до справедливості, дотриманням етичних цінностей, бажанням служити суспільству. Теорії А. Маслоу, К. Алдерфера, Ф. Герцберга, Портера-Лоулера та Д. Мак-Грегора підкреслюють потребу створення умов, що забезпечують не лише базові потреби, а й професійне зростання та самореалізацію. Ефективна стратегія відбору та підготовки суддів має передбачати належні умови праці, справедливу винагороду, можливості розвитку й підтримку внутрішньої мотивації. Професійно-психологічні особливості суддів охоплюють як зовнішні навички (комунікація, управління процесом, стресостійкість), так і внутрішні якості (етичність, самокритичність, критичне мислення, емпатія). Їх системний розвиток і підтримка впродовж кар'єри забезпечують незалежність, моральну стійкість і довіру суспільства до правосуддя.

1.3. Теоретична модель психологічної готовності кандидатів у судді при відборі на посаду

Формування психологічної готовності кандидатів на посаду судді є одним із ключових чинників ефективності судової системи в умовах правової держави. Для цього доцільно застосовувати теоретичну модель, що охоплює основні аспекти професійно-психологічної придатності майбутніх суддів та передбачає міждисциплінарний підхід, який поєднує юридичні, психологічні та етичні компоненти. Як підкреслюють вітчизняні та зарубіжні науковці, рівень психологічної підготовленості безпосередньо впливає на якість судових рішень і ступінь довіри громадськості до правосуддя [118].

Така модель ґрунтується на припущенні, що особистість правника повинна не лише володіти глибокими правовими знаннями, а й мати розвинений

потенціал емоційної саморегуляції та достатній запас психічних ресурсів. М. В. Костицький [234], В. Я. Марчак [128] та О. К. Черновський [181] наголошують, що суддівська діяльність передбачає високу відповідальність за долі людей і потребує оволодіння механізмами контролю власного емоційного стану та стресу. Без збалансованої психіки та адекватного реагування на виклики складно зберегти незалежність, справедливість і процесуальну неупередженість, особливо враховуючи постійний контакт судді зі складними життєвими ситуаціями, які можуть призводити до емоційного виснаження.

В. Я. Марчак розглядає готовність до високоефективної діяльності як прояв спеціалізованих здібностей – комплексу знань, умінь, досвіду, мотивації та професійного інтересу, що визначають здатність виконувати завдання у певній сфері [128]. На відміну від особистісних характеристик, спеціалізовані здібності безпосередньо пов'язані з професійною ефективністю. Водночас О. Кузьмін [91] пропонує ширший підхід, розглядаючи готовність як цілісний синтез особистісних характеристик, необхідних для ефективного реалізації професійної діяльності. Такий підхід дозволяє комплексно оцінювати не лише професійні вміння, а й особистісні якості, що забезпечують стабільність, етичність та психологічну стійкість судді впродовж усього його професійного шляху.

М. М. Козяр розглядає готовність до діяльності як сукупність стабільних психологічних характеристик, визначальних для конкретної професії. Він виокремлює дві ключові категорії: передумовлену підготовленість, що охоплює особистісні якості, знання, вміння й навички, які забезпечують здатність виконувати професійні обов'язки, та безпосередню підготовленість – спрямованість на реалізацію конкретних завдань у будь-яких зовнішніх умовах [87]. М. Д'яченко та Л. Кандилович деталізують поняття професійно-психологічної готовності, визначаючи його як стабільну характеристику особистості зі складною структурою, що поєднує інтелектуальні, емоційні, мотиваційні та вольові аспекти психіки, які взаємодіють із середовищем і професійними завданнями. Вони пропонують розглядати готовність у трьох вимірах: як змінний психічний стан, як активний стан, що відображає зміст

завдань і умови їх виконання, та як стабільну особистісну рису, яку можна відновлювати на потрібному рівні.

М. І. Логвиненко вважає, що готовність формується на основі стабільних психічних властивостей та з урахуванням конкретних умов діяльності, і є важливою передумовою ефективної роботи [119]. В ієрархічній моделі психологічної готовності виділяють п'ять компонентів: мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий та оціночний. Високий рівень їх розвитку забезпечує здатність компетентно відбирати й аналізувати інформацію, прогнозувати події, своєчасно обирати оптимальні стратегії та ефективно регулювати поведінку учасників професійної взаємодії.

В. В. Кириченко розглядає готовність як установки, що проєктують попередній досвід на актуальні ситуації, як мотиваційну орієнтацію, що структурує світогляд під конкретні професійні умови, та як професійно-особистісну налаштованість на самореалізацію [82]. О. М. Корочова трактує професійну готовність як результат підготовки, орієнтацію на певний вид діяльності та фокусування на конкретній професійній сфері [102].

В. Ф. Моргун виокремлює три ключові елементи: професійний – емоційно-вольову орієнтацію на обрану діяльність; творчий – впевненість у здатності вирішувати складні ситуації навіть без прямого досвіду; особистісний – систему цінностей та психологічних і соціальних характеристик, що визначають фахівця як суб'єкта професії [136]. У сукупності ці підходи дозволяють розглядати психологічну готовність як цілісний і багатовимірний конструкт, критично важливий для ефективної діяльності судді.

Психологічна готовність кандидатів у судді – це комплекс професійно значущих характеристик, що відповідають вимогам суддівської діяльності й забезпечують ефективне виконання обов'язків у специфічних умовах правосуддя. Вона охоплює знання, уміння, навички, особистісні якості та психічні ресурси, які формують стан мобілізації та готовності до рішучих і оптимальних дій.

Важливим компонентом цієї готовності є конструктивно спрямована агресія, яку О. М. Кокун [88] трактує як прояв внутрішньої енергії та сили, здатної стимулювати наполегливість, рішучість і прагнення досягати цілей. У професіях із високою конкуренцією, зокрема в юриспруденції, така агресія може виявлятися у формі амбітності, відстоювання власних прав, готовності долати труднощі та підтверджувати професійну спроможність. Ключовим є її контроль і баланс, щоб уникнути перетворення на деструктивну поведінку.

У професійно-психологічному відборі це можна окреслити формулою «мушу – можу – хочу»:

Мушу – усвідомлення моральної та професійної відповідальності перед собою і суспільством;

Можу – впевненість у власних здібностях та компетентності, здатність діяти в умовах тиску та невизначеності;

Хочу – внутрішнє прагнення розвиватися у професії, досягати результатів і робити внесок у розвиток суспільства.

Такий підхід дозволяє виявляти кандидатів, які не обмежуються формальним виконанням обов'язків, а прагнуть впливати на розвиток професії та правової системи. У цьому сенсі агресія виступає індикатором проактивності, мотивації та здатності до ефективних дій.

Водночас, як наголошує О. К. Черновський [211], у підготовці суддів важливо враховувати вплив когнітивних ілюзій і стереотипів на процес оцінки доказів. Суддя, який усвідомлює ризики ментальних викривлень і володіє критичним мисленням, здатний зберігати безсторонність у складних, емоційно насичених справах. Тому модель підготовки майбутніх суддів повинна включати спеціальні навчальні програми та тренінги, спрямовані на розпізнавання власних когнітивних пасток і розвиток вміння їх нейтралізувати, що є запорукою об'єктивності та справедливості судових рішень.

З урахуванням психологічних викликів суддівської професії А. Шевченко [241] наголошує на потребі спеціального тренінгу з профілактики емоційного вигорання. Сильний робочий стрес і постійна необхідність ухвалювати

доленосні рішення можуть призводити до професійної дезадаптації та деформації, що негативно впливає на правосуддя. Тому ще на етапі відбору доцільно діагностувати рівень стресостійкості, розвиненість волевих якостей і навичок саморегуляції. Це допоможе закласти основу психічної витривалості й підвищити передбачуваність поведінки судді в кризових ситуаціях, мінімізуючи ризики дисциплінарних порушень через емоційне перевантаження.

Важливо аналізувати як основні, так і побічні мотиви кандидатів. Основні пов'язані з бажанням професійного успіху в галузі права, побічні – з прагненням впливати на суспільні процеси, забезпечити власну безпеку чи здобути визнання. Розуміння цих мотивів дозволяє об'єктивніше оцінити готовність до викликів професії. Внутрішні чинники, як-от амбіції, потреба в самореалізації чи прагнення до справедливості, та зовнішні – суспільний запит на чесність і прозорість – спільно формують мотиваційний профіль кандидата.

Історично суддівська робота приваблювала не через фінансові вигоди, а завдяки високому рівню романтизму й відданості ідеалам. Проте сучасний відбір має включати оцінку здатності ефективно управляти стресом, зберігати об'єктивність і моральну стійкість навіть без зовнішніх мотивацій. Судді, які приходять у професію з глибокою відданістю ідеалам справедливості, зазвичай краще справляються з викликами системи.

Після хвиль політичного й морального тиску на суддів важливим є питання впливу матеріального забезпечення на мотивацію. Висока заробітна плата може залучати більше кваліфікованих і чесних кандидатів, тоді як можливість незаконного збагачення – навпаки, притягувати недобросовісних. Низьке грошове утримання відштовхує професіоналів, знижує якість правосуддя й підвищує ризик корупції.

Отже, адекватна винагорода є критичною для незалежності та неупередженості суддів, а також для залучення у правосуддя найкращих фахівців, які могли б працювати у більш прибутковому приватному секторі. Поєднання гідної оплати праці зі строгою системою контролю та підзвітності

сприятиме формуванню мотивованого, етичного та професійного суддівського корпусу, здатного відновити довіру громадськості до судової влади.

Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», корупція визначається як використання особою своїх службових повноважень або пов'язаних із ними можливостей для одержання неправомірної вигоди, прийняття такої вигоди чи обіцянки/пропозиції, або надання неправомірної вигоди іншій особі з метою схилити її до протиправних дій [69; 224]. У наукових джерелах це явище трактується як системний соціально-економічний феномен, що охоплює не лише індивідуальні дії, але й цілі інституційні механізми, які створюють і підтримують корупційні практики. Її багатоформність і здатність до постійної модифікації ускладнюють визначення реального рівня поширення.

У контексті професійно-психологічної готовності до роботи в юридичній сфері важливим є розуміння єдності особистісного розвитку та діяльності. Загальна психологія пропонує розглядати цей феномен у двох вимірах. Перший – індивідуально-психологічні чинники, зумовлені внутрішніми характеристиками особистості: когнітивними механізмами, емоційними станами, мотивацією, ціннісними орієнтирами, що формують діяльнісний вектор (О. Асмолов, О. Брушлінський, П. Гальперін, Д. Узнадзе). Другий – соціально-психологічні та професійні фактори, які впливають на актуалізацію готовності під час здобуття досвіду, де визначальним є соціальний контекст.

С. Максименко, розробляючи експериментально-генетичний метод аналізу розвитку особистості, наголошує на взаємозалежності зовнішньої та внутрішньої активності. Він підкреслює, що ключовим у дослідженні професійно-психологічної готовності є аналіз особистісних якостей, які становлять базу для її формування. На початковому етапі, коли претендент на посаду судді ще не має досвіду роботи, професійно значущі якості оцінюють через потенційні чинники, здатні забезпечити успішну адаптацію до професійного середовища (О. Черновський [211]).

У подальшому, в процесі адаптації та цілеспрямованої професійно-психологічної підготовки, готовність набуває динамічного характеру: від

формування первинних передумов – до їх розвитку та актуалізації протягом усього професійного шляху, що визначає стабільність, ефективність і надійність роботи судді.

У сучасній західній психології, зокрема у працях У. Мейшела, професійно-психологічна готовність пов'язується з автономністю дій, ефективними когнітивними стратегіями, здатністю прогнозувати наслідки рішень, чіткими ціннісними орієнтирами та розвиненою саморегуляцією. Її основою є цілеспрямованість особистості, що охоплює систему цілей, цінностей і психологічних установок. Як відзначають Д. Узнадзе, А. Прангішвілі та інші дослідники [195], психологічна готовність і психологічна установка тісно пов'язані, а спрямованість займає ключову позицію в структурі особистості, поєднуючи установки, потреби, інтереси та ідеали [187].

Теоретична модель готовності кандидатів у судді охоплює кілька ключових компонентів. Мотиваційний (Н. Ф. Артеменко [5]) – внутрішнє прагнення до правосуддя й служіння суспільству, готовність працювати зі складними справами та брати відповідальність, що знижує ризик корупційних впливів і підтримує саморозвиток. Особистісний (Л. І. Мороз [137]) – характер, темперамент, ціннісні установки, самоповага, саморегуляція та саморефлексія, які запобігають професійній деформації. Емоційний (В. М. Крайнюк [108]) – уміння керувати емоціями, зберігати об'єктивність і психологічну дистанцію, що забезпечує стійкість до стресу. Конфліктно-поведінковий (В. І. Барк [8]) – здатність конструктивно врегульовувати конфлікти, гнучко реагувати на агресію та підтримувати порядок у залі суду. Професійний (А. Є. Конверський [93-95]) – глибокі юридичні знання, уміння аналізувати докази, критично осмислювати норми та інтегрувати психологічні підходи у процесуальну діяльність. Поєднання цих компонентів формує системну професійно-психологічну готовність, яка є передумовою ефективної, етичної та стійкої суддівської діяльності.

Д. О. Александров наголошує, що під час відбору кандидатів у судді необхідно використовувати скринінгові психологічні тести, здатні виявляти

деструктивні риси, схильність до агресії, цинізму, внутрішньої конфліктності та ризик професійної деформації [258]. Це, на його думку, дає змогу вже на старті відсіяти претендентів із високою ймовірністю некоректної поведінки й знизити кількість конфліктів та скарг у судах. На наш погляд, такі інструменти мають також діагностувати схильність до емоційного вигорання, перевіряти мотивацію та етичні орієнтири. М. С. Міщенко підкреслює, що системна психопрофілактика на основі багаторівневих тестів і регулярної психодіагностики впродовж усієї кар'єри допомагає своєчасно виявляти негативні зміни та запобігати поглибленню професійної деформації [134].

Доцільно розробити комплексну програму психологічного відбору та супроводу, що включатиме періодичну оцінку мотиваційних, емоційних, особистісних, конфліктно-поведінкових і професійних якостей. У частині комунікативних навичок О. М. Корчова зазначає, що риторична компетентність судді є чинником легітимації судової влади [102]. Тому спеціалізовані інтерв'ю, імітаційні вправи та тренінги, зокрема в умовах стресу або провокацій, допоможуть оцінити гнучкість і толерантність кандидата. Г. В. Савченко наголошує на важливості вміння конструктивно взаємодіяти з агресивними чи упередженими сторонами [187], а психодіагностичні бесіди з елементами активного слухання й емпатійного реагування дозволяють перевірити щирість мотивацій та толерантність.

Л. І. Казміренко вважає, що морально-етичний скринінг має виявляти внутрішній моральний мотив кандидата [257-258], включно з аналізом життєвого досвіду та репутації. Л. М. Москвич підкреслює, що ефективність судової системи залежить від доброчесних переконань її членів [138]. Майбутній суддя має чітко усвідомлювати принципи справедливості, гуманізму та рівності перед законом, розуміти соціальну роль своєї професії й передбачати наслідки рішень у контексті суспільної довіри.

Реалізація такої моделі потребує інституційного підґрунтя. Р. О. Куйбіда пропонує закріпити на законодавчому рівні програму психологічного відбору та навчання з чітким описом методів і етапів оцінювання [112]. На нашу думку,

доцільно створити єдину координаційну інституцію, яка проводитиме психологічні експертизи під час відбору й переоцінки діючих суддів. М. Середа додає, що перевірка має бути безперервною, а підвищення кваліфікації з юридичної психології, комунікації та стресостійкості – регулярним [193]. Такий підхід сприятиме розвитку емоційного інтелекту, зміцненню конфліктно-поведінкових компетенцій і підвищенню авторитету судової влади.

Важливим елементом ефективного відбору суддів є залучення висококваліфікованих психологів і методистів, здатних проводити глибоку діагностику та розробляти індивідуальні програми розвитку. Як зазначають В. Л. Зливков та С. О. Лукомська [74], компетентна психодіагностика дозволяє своєчасно виявляти кризові фактори, потенційні проблеми та формувати превентивні заходи, спрямовані на зміцнення мотиваційного й особистісного компонентів. Презентована модель психологічної готовності кандидатів у судді є новаторською, адже поєднує юридичні й психологічні інструменти, приділяючи увагу когнітивним, емоційним та комунікативним аспектам діяльності. Інтегрований підхід, як підкреслює О. М. Кокун [88], допомагає знижувати емоційну напругу, запобігати суб'єктивним помилкам і підвищувати адаптивність суддів під час розгляду складних справ.

Модель має виразний превентивний характер – застосування на старті тестів на тривожність, емоційну стабільність, когнітивні викривлення та мотиваційні орієнтири, за рекомендацією І. М. Охріменка [157], дозволяє не допустити до корпусу осіб із низьким рівнем внутрішньої готовності чи прихованими деструктивними рисами. Водночас вона передбачає не лише початковий відбір, а й постійний моніторинг психологічного стану суддів. Як зазначає Г. А. Пріб [168], регулярні тренінги зі стрес-менеджменту, контролю емоцій і конструктивного розв'язання конфліктів підвищують стійкість та ефективність роботи в умовах суспільного тиску.

Важливим компонентом є й етична складова – ціннісні орієнтири судді, що, за Р. С. Кацавцем [79-81], визначають його здатність зберігати незалежність і справедливість навіть під сильним зовнішнім впливом. Це підсилює авторитет

судової влади та довіру громадян. Модель також враховує потребу в адаптації суддів до соціальних і медійних змін. М. І. Логвиненко [119] наголошує на значенні інформаційної гігієни та уміння фільтрувати маніпулятивний контент, що є критично важливим у сучасному середовищі постійного публічного контролю. У підсумку, ефективність роботи судді наряду залежить від його професійної гнучкості, комунікативної та конфліктно-поведінкової компетентності, які ця модель дозволяє всебічно оцінювати й розвивати.

Презентована теоретична модель психологічної готовності кандидатів у судді охоплює п'ять взаємопов'язаних компонентів – мотиваційний, особистісний, емоційний, конфліктно-поведінковий та професійний – які у сукупності формують цілісний «психологічний портрет» майбутнього судді. Мотиваційний відображає усвідомлення місії та орієнтацію на справедливість, особистісний – базові цінності, характер і самоконтроль, емоційний – здатність управляти почуттями та стресом, конфліктно-поведінковий – уміння врегульовувати суперечки й підтримувати порядок, професійний – знання права та вміння застосовувати його на практиці.

Використання цієї моделі на етапі відбору дає змогу визначити, чи володіє кандидат необхідним комплексом якостей для роботи в умовах правової держави, а після призначення – забезпечити підтримку та розвиток цих компетенцій. На відміну від традиційних підходів, орієнтованих лише на перевірку знань, вона передбачає глибокий аналіз мотивації, морально-етичної стійкості, здатності до саморефлексії та емоційної врівноваженості. Скринінг, регулярна психологічна діагностика, тренінги зі стрес-менеджменту та емоційної грамотності знижують ризик професійної деформації, зміцнюють емпатію й справедливість, а також підвищують довіру громадян до судової влади.

Модель має комплексний, міждисциплінарний і превентивний характер, поєднує оцінювання психологічних та професійних аспектів, адаптується до соціальних змін і сприяє формуванню високоморального, компетентного та стійкого суддівського корпусу. Її впровадження не лише зменшує корупційні

ризика, а й створює умови для реального забезпечення незалежності, справедливості та ефективності судової системи.

1.4. Світовий досвід психологічного відбору кандидатів у судді: порівняльний аналіз

Світовий досвід підтверджує, що сучасний відбір кандидатів у судді виходить далеко за межі перевірки юридичних знань і все частіше включає оцінку морально-етичних та психологічних характеристик. У багатьох країнах пріоритет надають міждисциплінарним методикам – від тестування мотивації та стресостійкості до симуляцій судових процесів і психологічних інтерв'ю. Як наголошує В. Д. Бринцев, ефективність правосуддя визначається не лише кваліфікацією, а й внутрішньою здатністю судді зберігати незалежність і неупередженість [21]. М. В. Костицький підкреслює, що брак емоційної витривалості та морально-етичних орієнтацій часто призводить до помилок у роботі [103], а О. К. Черновський вважає, що врахування психологічного аспекту на етапі первинного відбору знижує ризики професійної деформації та вигорання [211].

Форми впровадження психологічних інструментів відрізняються залежно від правової системи та культурних традицій. У низці європейських країн (Франція, Німеччина) відбір доповнюють перевіркою стресостійкості й комунікаційних навичок, а морально-етичні стандарти зберігають історичний вплив релігії. У Великій Британії та Скандинавських країнах поряд із професійними знаннями оцінюють емоційну стабільність, репутацію та вміння працювати в конфліктних умовах. У США та Канаді акцент роблять на толерантності, культурній чутливості та психологічній готовності до тиску. Водночас у державах із релігійно-правовими системами (Іран, Саудівська Аравія, Афганістан) добір суддів безпосередньо підпорядкований релігійним нормам, що вимагає від кандидатів не лише правової, а й повної ідеологічної лояльності (табл. 1.1):

Таблиця 1.1

Моделі психологічного та морально-етичного відбору суддів у різних країнах, з урахуванням впливу соціокультурних та релігійних факторів

Країна/Регіон	Модель взаємодії релігії та держави	Особливості психологічного та морально-етичного відбору суддів	Ключові фактори впливу на відбір суддів
Україна	Паралельне співіснування релігії та держави	Значний акцент на морально-етичних якостях суддів; суспільний запит на доброчесність та неупередженість	Вплив Православної Церкви України та Української греко-католицької церкви
Польща	Католицька церква активно взаємодіє з владою	Підтримка національних і моральних цінностей при формуванні суддівського корпусу	Католицька церква є важливим етичним орієнтиром у суспільстві
Франція	Жорстке розділення церкви та держави (лаїцизм)	Оцінка моральної стійкості та етичних принципів суддів під час навчання в Національній школі магістратури	Католицька спадщина вплинула на формування етичних стандартів
Німеччина	Розділення церкви та держави, проте церкви мають певні привілеї	У деяких федеральних землях застосовуються психологічні співбесіди та тести на стресостійкість	Вплив протестантизму та католицизму на формування етичних стандартів
Велика Британія	Англійська церква є офіційною державною релігією	Велика увага до репутації, моральної стійкості та комунікаційних навичок кандидатів на суддівські посади	Монарх є главою церкви; англійські традиції впливають на суддівську етику
Скандинавські країни	Лютеранська церква є державною релігією (Данія, Норвегія, Швеція)	Акцент на емоційний інтелект, комунікаційні навички та соціальну відповідальність	Висока довіра до судової системи та демократичні цінності
США	Формальне розділення церкви та держави	Під час відбору оцінюються моральні установки, упередження та здатність діяти в умовах стресу	Релігійні теми активно використовуються в політичному та суспільному дискурсі
Канада	Формальне розділення церкви та держави	Оцінюються толерантність, культурна чутливість, етичні дилеми та стресостійкість	Особлива увага до мультикультурності та етичної поведінки суддів

Продовження табл. 1.1			
Іран	Релігія та держава нероздільні	Судді повинні відповідати релігійним нормам та демонструвати безумовну лояльність до ісламських цінностей	Законодавство базується на шаріаті
Саудівська Аравія	Релігія є основою державної системи	Відбір суддів здійснюється з урахуванням релігійних норм та моральних принципів ісламу	Релігійні лідери мають верховну владу
Афганістан	Шаріат є основою законодавства	Відбір суддів базується на знанні релігійних законів та готовності застосовувати їх у правовій практиці	Релігійні цінності є визначальними у формуванні суддівського корпусу

У преамбулі Конституції України згадується відповідальність «перед Богом і власною совістю» [98], що символізує визнання моральних орієнтирів та духовних цінностей, подібно до багатьох світських держав. Історично релігія мала значний вплив на політику, формуючи етичні стандарти та іноді стабілізуючи чи змінюючи політичні режими. Проте маніпулятивне використання релігійної риторики може знижувати довіру до державних інститутів, тому важливі прозорість намірів і дотримання конституційних принципів. У сучасних умовах управління відносинами між державою та релігійними організаціями потребує балансу – поваги до переконань громадян без порушення прав тих, хто дотримується інших поглядів.

У професійно-психологічному відборі суддів, крім юридичних знань, дедалі більше враховуються особистісні риси та моральна зрілість. Історично в континентальній Європі кандидати оцінювалися головно за рівнем правової підготовки, а психологічні якості перевірялися неформально. З другої половини XX ст. зросла увага до емоційної стійкості, критичного мислення, здатності врегульовувати конфлікти – і в Німеччині та Франції почали впроваджувати психологічні інтерв'ю, симуляції процесів і тести (FPI, 16PF). У Німеччині оцінюють комунікабельність, стресостійкість і вміння ухвалювати рішення без авторитаризму, у Франції – розвивають навички спілкування, емпатію, реакцію на стрес, проводять тренінги з конфліктології та етики.

У Скандинавії (Швеція, Норвегія, Данія) суддя розглядається як медіатор, тому відбір зосереджений на комунікаційних уміннях, емоційному інтелекті та моральній стійкості. Моделювання сімейних чи конфліктних справ допомагає відсіювати авторитарних кандидатів.

В англо-американських системах (Велика Британія, США, Канада) застосовуються assessment centre, рольові вправи, тести на упередження, аналіз репутації. У Британії оцінюють лідерські якості та здатність до неупередженого діалогу, у США – проводять симуляції процесів та перевіряють толерантність, у Канаді – комбінують іспити, психологічні тести, репутаційний аудит і післяпризначену підтримку суддів (тренінги, групи допомоги).

Світова практика показує: інтеграція психологічних методів у відбір суддів знижує ризики професійної деформації, підвищує якість правосуддя й зміцнює довіру суспільства. Оптимальною є модель, де оцінюють не лише знання, а й мотивацію, емоційну стабільність, етичні орієнтири та готовність працювати у стресових умовах.

Системи зі «змішаною» правовою традицією поєднують елементи континентального та англо-американського права й нерідко створюють власні моделі відбору суддів, активно інтегруючи психологічні інструменти. У Канаді діє багатоетапний підхід: після кваліфікаційних іспитів кандидати проходять особистісно-психологічні інтерв'ю, тести на тривожність, приховані упередження та здатність до швидкої адаптації, обов'язкову перевірку репутації. Після призначення судді можуть брати участь у програмах підтримки – тренінгах з емоційної стабільності, медіації та самоконтролю, що, як зазначає Г. А. Пріб, знижує ризики вигорання й підвищує якість рішень [155].

У США процедури різняться за штатами – від виборів до призначень за рекомендацією комісій. Психологічна оцінка не уніфікована, але поширені тести на расові й гендерні упередження, агресивність, схильність до маніпуляцій, а також moot court із фаховим аналізом реакцій кандидата. Л. М. Москвич підкреслює, що низький рівень самоконтролю може проявитися у кризових ситуаціях [141].

В Австралії, де процедура відбору відрізняється у штатах, поступово зростає роль психологічних співбесід і тренінгів для підготовки до стресових умов. У Сінгапурі, відомому суворою антикорупційною політикою, відбір включає морально-етичну та психологічну перевірку, аналіз біографії й активності в соцмережах, тести, групові кейси. Ізраїль також застосовує глибинні співбесіди, *mock trials* та *reputation check*, щоб відсіювати кандидатів із сумнівною доброчесністю.

Попри відмінності в рівні формалізації, у цих країнах спільним є визнання психологічної придатності ключовою умовою. Це зумовлено потребою захистити суд від корупційних впливів, упередженості та професійної деформації, а також зберегти здатність судді ухвалювати справедливі й виважені рішення навіть у складних соціально-політичних умовах.

У багатьох країнах, зокрема в Канаді, Фінляндії та Бельгії, після призначення суддів діє система безперервної освіти та психологічної підтримки. Вона передбачає доступ до консультантів при судах або суддівських асоціаціях, тренінги з медіації, комунікативних навичок, емоційної стабільності, а також спеціальні програми для тих, хто працює зі складними категоріями справ. У США, Канаді та Австралії поширена культура *peer groups* – регулярних зустрічей суддів для обміну досвідом та взаємної підтримки, що допомагає своєчасно виявляти ознаки емоційного виснаження.

Комплексний підхід до відбору й подальшого супроводу суддів дає відчутні переваги: підвищує якість правосуддя, зміцнює довіру суспільства та сприяє профілактиці корупції. Водночас він вимагає ресурсів, участі кваліфікованих психологів і подолання скептицизму серед частини юридичної спільноти, яка недооцінює роль психології. Щоб уникнути ризику суб'єктивізму, процедури мають бути стандартизовані й прозорі.

Світова тенденція полягає у переході від формальної перевірки знань до комплексного аналізу особистості кандидата, інтеграції психологів у комісії з відбору та організації довготривалої підтримки вже призначених суддів. Для України, яка перебуває у процесі судової реформи, такий підхід особливо

актуальний. Запровадження психологічного центру при ВККС, використання тестів, симуляцій та репутаційних перевірок у поєднанні з програмами постійного розвитку здатне знизити рівень недоброчесності, упередженості та професійної деформації, а також сформувати корпус суддів, спроможний діяти неупереджено, етично й ефективно.

Запровадження психологічного відбору суддів може стикатися з низкою перешкод. Частина представників «консервативного ядра» судової системи визнає лише перевірку правничих знань і сумнівається у спроможності психологічних тестів виявити приховані риси характеру. Додатково відчувається дефіцит фахових психологів, які розуміють специфіку суддівської діяльності, а впровадження тестувань, рольових ігор та програм післяпризначеної підтримки потребує значних фінансових ресурсів. У багатьох країнах ці витрати частково покривають міжнародні гранти, що підтверджує можливість зовнішньої підтримки реформ.

Важливою умовою є й інформування громадськості про принципи відбору. Прозорість критеріїв, як у Сінгапурі чи Великій Британії, підвищує легітимність процесу та мотивує кандидатів ретельніше дбати про власну репутацію. Переважна більшість науковців і практиків у праві та психології сходиться на думці, що комплексна система психологічного відбору – питання часу й політичної волі, адже сучасний суддя має бути не лише фахівцем у праві, а й морально та психологічно зрілою особистістю.

Міжнародний досвід показує різні моделі – від базових співбесід і тестів на емпатію до розгорнутих симуляцій судових процесів. Для України оптимальним є поетапне впровадження: почати з обмеженого набору тестів і рольових вправ, залучити психологів до співбесід, запровадити етичну перевірку та створити прозорі механізми подання громадських зауважень. Ключовими умовами успіху є чіткий алгоритм, стандартизовані методи оцінки, колегіальне ухвалення рішень і захист процесу від суб'єктивізму. Такий підхід здатен зміцнити авторитет судової влади, знизити ризики корупції й сформувати корпус суддів, спроможних діяти неупереджено та ефективно.

С. Ф. Демченко, колишній голова Вищого господарського суду України (2006-2010 рр.), помічник президента Національної академії наук України, доктор юридичних наук, заслужений юрист України, підкреслює значення системного підходу до реформування правосуддя. Він визначає декілька ключових аспектів професійно-психологічного відбору суддів: візуальна діагностика кандидата у судді, важливість фізичної підготовки («у здоровому тілі здоровий дух»), психологічний баланс між законністю та справедливістю у прийнятті рішень. *«Без такого внутрішнього балансу принцип верховенства права залишиться лише на папері»* [58].

Доктор юридичних наук, професор КНУ ім.Тараса Шевченка, І. І. Котюк, у питанні професійно-психологічного відбору суддів звертає увагу на поняття такої категорії у сфері психології, як доброчесність судді, яке займає особливе місце [105]. Велика Палата Верховного Суду у своїй постанові від 10 листопада 2022 року надала цьому поняттю конкретний зміст, описуючи його як зумовлену свідомістю і волею людини позитивну моральну якість [164].

Світова практика доводить ефективність інституційної підтримки – через спеціалізовані школи суддів і центри психологічного супроводу, які проводять регулярні оцінювання, перепідготовку та профілактику деструктивних тенденцій (Д. О. Александров, В. Г. Андросюк) [258]. Такі заходи особливо потрібні в умовах політичного та суспільного тиску, коли судді доводиться балансувати між різними, іноді суперечливими, очікуваннями. Як зауважує М. І. Логвиненко, адаптація зарубіжних моделей потребує врахування національної правової культури й контексту, але загальні принципи багаторівневої психологічної оцінки та постійного розвитку можуть бути успішно інтегровані [119].

Ефективними інструментами відбору є багаторівневі співбесіди та стрес-тести, що імітують дефіцит часу й агресивний тиск – за зразком Канади чи США. В. М. Крайнюк наголошує, що адаптивність і здатність швидко навчатися є передумовами належного виконання суддівських функцій в умовах змін [108]. Репутаційна перевірка (reputation check), у тому числі аналіз соціальних мереж, допомагає виявити расові, ксенофобні чи інші неприйнятні упередження (Б. О.

Прокопенко) [174]. Не менш важливими є програми профілактики вигорання, що передбачають тренінги, групи взаємопідтримки та консультації з психологами, – вони підвищують усвідомленість кандидатів і знижують ризики професійної деформації (Г. А. Пріб) [168].

Інформаційна прозорість процесу відбору, як показує досвід Сінгапуру, Ізраїлю та Великої Британії, зміцнює довіру громадськості та стимулює кандидатів підтримувати належну репутацію. У комплексі п'ять ключових напрямів – багатовимірна оцінка, репутаційний контроль, стрес-тестування, постійні програми підтримки та публічна відкритість критеріїв – формують стійку інституційну систему. Для України це не лише інструмент первинного відбору, а й стратегія підтримки й розвитку суддівського корпусу, що може стати одним із вирішальних чинників успішної судової реформи та відновлення довіри громадян до правосуддя.

Л. М. Москвич наголошує, що особистісні характеристики судді – критична основа якісного правосуддя та громадської довіри [139]. Без здатності до самокритики, емпатії, конструктивного реагування на конфлікти та чіткого дотримання закону неможливо забезпечити справедливість у складних або резонансних справах. Сучасні психологічні інструменти – від тестування стресостійкості до рольових ігор – дозволяють виявляти ці якості задовго до отримання мантиї. Для України, де рівень довіри до суду залишається нестабільним, впровадження таких методик може стати ключем до підвищення прозорості та ефективності судочинства. Концепція професійної психологічної підготовки у Національній школі суддів України [209] передбачає навчання майбутніх суддів емоційному інтелекту, конфліктології та критичному мисленню – підхід, який уже давно реалізується в Канаді, Німеччині та Франції, де суддя виступає не лише правником, а й керівником процесу та медіатором.

Важливо, щоб психологічна робота не обмежувалася етапом відбору, а продовжувалася у формі постійного розвитку та менторства для діючих суддів. Як зазначає Г. А. Пріб, регулярний моніторинг психоемоційного стану та професійної мотивації є дієвим способом запобігання корупційним проявам і

формалізму в ухваленні рішень [168]. Синтез правових і психологічних методів у відборі дозволяє глибше оцінити мотивацію, морально-етичні орієнтири та здатність витримувати тиск, що особливо важливо для українського контексту. Логічним кроком є поетапне запровадження таких підходів – від реформування відбору до інституціоналізації програм психологічної підтримки – у відповідності до міжнародних рекомендацій та очікувань суспільства.

Перехід від суб'єктивних оцінок до комплексного врахування професійної та психологічної складової є необхідним. Психологічне тестування повинно визначати рівень стресостійкості, здатність до об'єктивного аналізу, незалежного прийняття рішень та дотримання високих етичних стандартів. Це дозволить виявляти потенційні ризики й підвищить прогнозованість ефективності роботи майбутніх суддів.

У системі кваліфікаційної оцінки діючих суддів, яку проводить ВККСУ, важливо закріпити чіткі стандарти морально-психологічних характеристик поряд із професійними критеріями. Без цього суб'єктивний чинник у прийнятті рішень щодо кандидатів зберігатиме значний вплив. Тому науково-практичне визначення балансу між рівнем кваліфікації та морально-психологічною готовністю є ключовим завданням для підвищення якості та довіри до судової влади.

ВККСУ (Вища кваліфікаційна комісія суддів України) є центральним органом у формуванні, оцінюванні та просуванні суддівського корпусу в Україні, а її професійно-психологічний відбір кандидатів має на меті не лише перевірку правових знань, а й визначення психологічної готовності до суддівської діяльності. Оцінювання охоплює стресостійкість, здатність зберігати незалежність у прийнятті рішень, емоційний баланс та моральні орієнтири. Для цього застосовуються спеціалізовані психодіагностичні тести, структуровані інтерв'ю, аналіз життєвого і професійного досвіду. Тестування морально-психологічних якостей дозволяє виявити такі характеристики, як комунікативність, ставлення до регламенту роботи, пам'ять, а тестування загальних здібностей – рівень логічного мислення, аналітики та уваги до деталей.

Усе це формує більш об'єктивну картину потенційної придатності кандидата до складної та відповідальної суддівської діяльності [156].

Важливим є й відбір кандидатів на посаду члена самої ВККСУ, адже цей орган визначає стандарти суддівської професії. Процес включає кілька етапів, серед яких ключове місце займає співбесіда з кандидатами, рекомендованими Конкурсною комісією (КК), що складається з трьох українських суддів та трьох міжнародних експертів. КК оцінює професійну компетентність і доброчесність кандидатів, досліджуючи досвід та поведінку під час інтерв'ю. Співбесіда проводиться на пленарному засіданні ВРП (або у форматі відеоконференції), записується на відео та оприлюднюється на офіційному сайті. Остаточне рішення ухвалюється членами ВРП на основі комплексного аналізу матеріалів і власного переконання. Обговорення результатів є конфіденційним, що мінімізує зовнішній тиск і зберігає незалежність процесу. Відібрані кандидати включаються до рішення в алфавітному порядку, що підкреслює неупередженість та стандартизованість процедури [71; 248].

Відбір кандидатів на посаду судді – це багаторівневий і комплексний процес, який має враховувати не лише професійні знання, а й широкий спектр психологічних та моральних характеристик. Суддя повинен бути інтегрованою особистістю з високим рівнем соціальної зрілості, емоційної та психологічної стійкості, готовністю брати на себе відповідальність, умінням діяти наполегливо, зберігаючи самокритичність і реалістичну самооцінку, а також мати сталі мотиви до постійного самовдосконалення. Важливим є й те, щоб він володів базовими психологічними знаннями та вмів застосовувати їх у судовому процесі.

Як зазначає В. Ф. Сіренко, психологічна оцінка кандидатів повинна охоплювати детальний аналіз особистісних рис, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на роботу судді, а також виявлення ознак психічної нестабільності, дезадаптації, антисоціальних поглядів чи користолюбної мотивації, включно з ризиками зловживання психоактивними речовинами [197]. З цієї причини доцільно інтегрувати психологічні тести безпосередньо у процедуру кваліфікаційних іспитів. Це підвищить ефективність відбору та

дозволить завчасно відсіяти кандидатів, схильних до поведінкових чи емоційних проблем.

Суддівська діяльність має дві взаємопов'язані площини відповідальності: перед громадськістю – у вигляді рішень, що ухвалюються від імені держави, та перед сторонами процесу – через забезпечення ефективної реалізації їхніх прав і винесення обґрунтованих, справедливих рішень. При цьому робота судді ускладнюється нестабільністю законодавства, політичними впливами, великим обсягом справ, постійним психологічним навантаженням і необхідністю підтримувати незалежність та відповідальність у власній поведінці.

На практиці відбір охоплює кілька етапів – від перевірки знань права і етики до психологічного тестування особистісних рис (емоційний інтелект, стресостійкість, чесність) та оцінки навичок комунікації. Широко застосовуються ситуативні завдання і кейс-стаді, які моделюють реальні процесуальні виклики, щоб перевірити здатність кандидата застосовувати знання на практиці. Прозорість процедури забезпечується фіксацією інтерв'ю на відео, публікацією методик оцінювання, тоді як частина етапів (обговорення результатів) залишається конфіденційною для збереження неупередженості.

Після призначення ідеальним є проведення періодичних переоцінювань суддів, щоб контролювати рівень професіоналізму та вчасно виявляти ознаки вигорання чи професійної деформації. Ефективність відбору залежить не лише від характеристик кандидатів, але й від компетентності та мотивації тих, хто ухвалює рішення. У стабільних правових системах ризики маніпуляцій менші, однак і там вплив політичних симпатій, громадської думки чи медійного тиску може відігравати роль. Саме тому процес має бути максимально прозорим, об'єктивним і ґрунтуватися на уніфікованих критеріях, щоб забезпечити відбір не лише кваліфікованих, а й морально стійких і психологічно готових до професії суддів [148].

Побудова ефективної системи психологічного відбору кандидатів у судді повинна спиратися на принцип наукової валідності організаційних і методологічних підходів. Це означає чітке визначення актуальності, мети й

методології відбору, а також врахування тісного зв'язку між успішністю професійної діяльності та наявністю у кандидата комплексу професійно важливих характеристик. Водночас важливою передумовою є можливість об'єктивної диференціації між ефективними та неефективними фахівцями на основі їхніх індивідуально-психологічних атрибутів.

Вибір методик оцінювання та критеріїв професійної придатності залежить від цілей відбору, які визначають кадрові вимоги. При цьому слід розрізняти підхід до відбору для навчання й для безпосередньої професійної діяльності, особливо якщо остання пов'язана з екстремальними умовами чи високим рівнем стресу. Процес дослідження кандидатів має включати оцінку якостей, релевантних конкретній професії, – тобто таких, що поєднують особистісні характеристики та професійні навички.

Для цього застосовують комплекс методологічних інструментів: психологічні тести, експертні оцінки, професіографічний аналіз, сценарні й кейс-завдання. В експериментальному порядку відбираються найбільш прогностично значущі методики для кожного професійного напрямку. У світовій практиці спостерігається тенденція переходу від індивідуального підбору під вузьку професію до системного групування спеціальностей за психологічними та психофізіологічними параметрами. Це дозволяє не лише прогнозувати успішність кандидата в межах однієї професії, а й визначати його придатність до групи споріднених спеціальностей.

З огляду на специфіку суддівської роботи, стандартні підходи до професійного відбору доповнюються методами, здатними оцінити стресостійкість, швидкість прийняття рішень, етичну стабільність, вміння зберігати нейтральність та контролювати емоційний стан. Для цього доцільно використовувати кейс-методику з моделюванням судових ситуацій, сценарні завдання, спрямовані на аналіз поведінки у конфліктних умовах, та психометричні тести, що вимірюють як когнітивні, так і емоційно-вольові якості.

Таблиця 1.2

Порівняльна таблиця ключових елементів психологічного відбору в різних юрисдикціях

Країна	Форма відбору	Психологічні методи	Особливі аспекти
Німеччина	Комісійний + земельна специфіка	Співбесіди, тести (FPI, 16PF), case study	Важлива роль земельної автономії
Франція	Національна школа магістратури	Рольові ігри, співбесіди з психологами, комплексні тести	Сильна орієнтація на морально-етичні стандарти
Швеція	Комісійний, акцент на довірі	Тести на емоційний інтелект, групові дискусії	Суспільна довіра до суду, цінність діалогу
США	Вибори/призначення (штатна та федеральна специфіка)	Тести на дискримінаційні упередження, moot court, психологічні інтерв'ю	Дуже різноманітна практика між штатами
Велика Британія	Judicial Appointments Commission (призначення)	Assessment centres, ситуаційні вправи, опитувальники	Тривалий досвід баристера як перевага
Канада	Провінційний + федеральний рівень	Онлайн-опитувальники, глибинні інтерв'ю, репутаційний аудит	Особливий наголос на етиці та багатоетнічній чутливості
Австралія	Призначення урядом за рекомендаціями комісій	Психологічні співбесіди (поки не завжди обов'язкові), добровільні тренінги	Федералізм ускладнює уніфікацію
Сінгапур	Призначення за рекомендацією уряду	Аналіз соцмереж, групові кейси, бесіди з психологами	Жорстка антикорупційна політика
Ізраїль	Судова призначальна комісія	Mock trials, особисті співбесіди, репутаційна перевірка	Висока цінність судової незалежності

Таким чином, сучасна судова система потребує фахівців, здатних працювати під високим тиском, залишаючись морально незаплямованими та психологічно стійкими. Це вимагає комплексного підходу до відбору, де перевіряють не лише правові знання, а й мотиваційні та особистісні характеристики, комунікаційні навички, рівень емпатії, самоконтролю та схильність до доброчесної поведінки. Світовий досвід доводить: попри можливі труднощі та витрати, впровадження психологічних методик істотно підвищує ефективність судової системи та зміцнює довіру громадян до правосуддя.

Хоча в різних правових традиціях існують особливості (федеральна специфіка в Німеччині та Австралії, мультикультурний підхід у Сінгапурі й Канаді, традиція баристерства у Великій Британії), усі вони підтверджують значущість людського чинника. Суддя – це не лише носій знань, а й людина, яка від імені держави впливає на долі людей, визначаючи справедливість і верховенство права. Тому реформування правосуддя неможливе без розвитку психологічної культури суддів та системного відбору осіб із високим рівнем моральної відповідальності.

Добре організований психологічний відбір, навчання та підтримка суддів працюють на користь і самим суддям, і всім учасникам процесу. Рекомендації Ради Європи та інших міжнародних організацій підтверджують: ці заходи підвищують незалежність суддів і ефективність правосуддя. Якісне правосуддя ґрунтується не лише на знанні закону, а й на морально-етичних та психологічних компетенціях того, хто цей закон застосовує.

Імплементація такої системи передбачає чотири основні кроки:

- 1) чіткі критерії – визначення переліку якостей, обов'язкових для кандидата (стресостійкість, доброчесність, комунікативність, готовність до командної взаємодії);
- 2) об'єктивні методи перевірки – психометричні тести, моделювання судових засідань, аналіз практичних кейсів;
- 3) інституційні рамки – створення спеціалізованих підрозділів або центрів при суддівських комісіях із залученням кваліфікованих психологів;
- 4) безперервний супровід – система підвищення кваліфікації, профілактики стресу та вигорання, розвитку комунікативних і медіаційних навичок діючих суддів.

Отже, синтез правової та психологічної складових у відборі й підготовці суддів є не модним трендом, а об'єктивною потребою, що впливає з реалій сучасного суспільства та запиту громадян на чесне й людяне правосуддя.

Висновки до першого розділу

У першому розділі дисертаційного дослідження представлено поглиблений теоретико-методологічний аналіз проблеми професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді. Детально розглянуто основні наукові підходи до визначення та оцінювання психологічної готовності до суддівської діяльності, висвітлено специфіку професійних вимог, проаналізовано психологічні характеристики, що є визначальними для ефективного виконання суддівських функцій, а також здійснено критичне узагальнення міжнародного досвіду з урахуванням психологічного критерію у процесі відбору суддів.

Систематизовано методологічні засади дослідження проблеми професійного відбору в системі судочинства. Окремо проаналізовано потенціал і обмеження системного, особистісно-орієнтованого та компетентнісного підходів. Системний підхід дозволив розглядати суддівську діяльність як цілісну взаємопов'язану структуру, у якій збалансовано поєднуються особистісні якості, професійні знання та етичні орієнтири. Особистісно-орієнтований підхід акцентує увагу на цілісності особистості, її мотиваційних установках, здатності до глибокої рефлексії, емоційній зрілості та саморегуляції у стресових умовах. Компетентнісний підхід конкретизує професійно-психологічні вимоги через сформованість умінь, навичок та готовності до ефективних дій у стандартних і нетипових ситуаціях правозастосування.

Показано, що ефективний професійно-психологічний відбір у судовій сфері має ґрунтуватися на комплексному підході, який поєднує оцінку інтелектуальних здібностей і правової ерудиції з аналізом особистісних характеристик, рівня емоційної стабільності, стресостійкості, професійної мотивації, етичних принципів і здатності зберігати неупередженість. Наголошено на важливості ранньої профілактики професійної деформації суддів та потребі у впровадженні системи психологічного супроводу, тренінгів і

супервізій, що сприятимуть збереженню психологічної стійкості та високої ефективності професійної діяльності.

На основі узагальнення наукових джерел описано психологічну модель готовності кандидатів до суддівської діяльності, яка охоплює: когнітивний компонент (аналітичне мислення, правова логіка, здатність до критичної оцінки інформації); мотиваційний компонент (внутрішня професійна мотивація, орієнтація на служіння суспільству); емоційно-вольовий компонент (саморегуляція, емоційна стабільність, стресостійкість, толерантність до невизначеності); морально-етичний компонент (усвідомленість етичних принципів, ціннісна зрілість, здатність до моральних суджень). Підкреслено, що лише гармонійний розвиток усіх складових забезпечує ефективну професійну самореалізацію судді.

Надано характеристику професійно-психологічного профілю сучасного судді, до ключових ознак якого віднесено високу відповідальність, неупередженість, здатність ухвалювати зважені рішення в умовах конфлікту та суспільного тиску, емоційну стійкість, уміння зберігати психологічну дистанцію та протидіяти впливу зовнішніх чинників.

Обґрунтовано необхідність упровадження диференційованих психодіагностичних процедур, здатних визначати рівень готовності кандидата до виконання суддівських функцій. Особливої ваги набувають методики для оцінки емоційного інтелекту, здатності до моральних суджень, стилів поведінки в конфлікті, рівня самоконтролю та гнучкості мислення. Розглянуто специфіку сучасних психодіагностичних інструментів, що застосовуються в юридичній психології, їхні переваги та обмеження, а також можливості адаптації до умов національної судової системи.

Важливе місце у дослідженні посів порівняльний аналіз міжнародного досвіду професійно-психологічного відбору суддів. Систематизовано підходи, що застосовуються у США, Німеччині, Франції, Великій Британії та інших країнах, де психологічна оцінка є обов'язковою складовою конкурсної процедури. Такі моделі дозволяють оцінювати не лише професійні

компетентності, а й відповідність особистісних якостей високим етичним і психологічним стандартам. Серед найбільш поширених практик – багаторівневе тестування, структуроване інтерв'ю з психологом, моделювання професійних ситуацій (кейси, симуляції), аналіз професійної біографії та відгуків з попередніх місць роботи. Досвід зарубіжних країн продемонстрував, що інтеграція психологічного аналізу у процес відбору істотно зменшує ризики потрапляння до судової системи осіб, які не відповідають вимогам професії, та підвищує загальну ефективність роботи судової влади.

Отже, професійно-психологічний добір суддів є складним, багатовимірним процесом, який потребує поєднання науково обґрунтованих підходів, сучасних діагностичних методів і нормативно закріплених критеріїв.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях авторки:

1. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2023. (3(59)). С. 12-18. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.3.2>
2. Казачук О. С. Мотиваційний шлях кандидата у судді. *Габітус*. Випуск 59. 2024. С. 230-233. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.59.40>
3. Казачук О. С. Архетипи, влада і доброчесність: психологічні основи відбору суддів у контексті концепцій Юнга та Ніцше. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом*. Психологія. 2025. (2(67)). С. 38-46. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2025.2.6>
4. Казачук О. С. Теоретико-правові засади визначення професійної придатності кандидатів у судді. *Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права. VII Міжнародна науково-практична конференція*. 24 квітня 2024. С. 11.
5. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. *IV Міжнародна науково-практична конференція «Наука і*

освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку. 20-21 лютого 2025 року (доповідь, сертифікат)

6. Казачук О. С. Психологічна модель професійного відбору кандидатів у судді: розробка, оцінка ефективності та напрями впровадження. 2 *Міжнародна науково-практична конференція «Challenges and Opportunities in Modern Scientific Research»*. 23-25 квітня 2025 р. Івано-Франківськ (доповідь, сертифікат).

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ У СУДДІ

2.1. Опис та методика проведення дослідження

У рамках дослідження проведено емпіричне вивчення особливостей професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді. Відбір є складним і багатоетапним процесом, що включає оцінку особистісних та професійних характеристик кандидатів. Метою дослідження було вивчення ставлення кандидатів до процесу відбору, оцінка їхньої мотивації, а також аналіз змін у процедурах відбору за участі різних груп респондентів. Важливим елементом дослідження було порівняння результатів відбору кандидатів на різних етапах їхньої кар'єри: кандидатів на посаду судді, діючих суддів та колишніх суддів. Дослідження здійснено протягом 2023-2024 років у складних воєнних умовах, що охоплювали всю територію України. Зібрано дані, які допомогли оцінити ефективність існуючих методів відбору та їх вплив на професійну діяльність суддів.

Для участі у дослідженні залучено три групи респондентів, загальна кількість яких склала 198 осіб. Перша група складалася із 98 кандидатів на посаду судді, які проходили навчання на базі Національної школи суддів України, що знаходиться на вулиці Жилянській, 120а, у місті Києві. Це заклад освіти для суддів, що відіграє ключову роль у підготовці кадрів, забезпечуючи необхідну теоретичну та практичну базу для майбутніх представників судової системи. Вибірка кандидатів була ретельно спланована, що дозволило отримати комплексні дані про їхні очікування від процесу відбору, сприйняття існуючих методик оцінки та визначення їхньої мотивації до роботи на посаді судді. Кандидати були перевірені за допомогою стандартних психологічних методик, які включають оцінку особистісних характеристик та рівня стресостійкості.

Друга група респондентів включала 56 діючих суддів, які надали цінну інформацію щодо власного досвіду проходження професійно-психологічного відбору та впливу цього процесу на їхню подальшу професійну діяльність. Особливий інтерес становили їхні погляди на різні аспекти відбору, включаючи його об'єктивність, прозорість і відповідність вимогам судової професії. Судді також висловили свої думки про те, як методики, що застосовуються під час відбору, допомагають виявити професійно важливі якості, необхідні для виконання суддівських обов'язків. Зібрані дані дозволили оцінити вплив процесу відбору на професійний розвиток суддів, їхню здатність ефективно виконувати завдання, зберігати емоційну стабільність у стресових ситуаціях та підтримувати високий рівень комунікації з усіма учасниками судового процесу. Особлива увага приділялася тому, як адаптація на робочому місці та подальша професійна діяльність корелюють із результатами первинного відбору.

Третя група респондентів складалася із 44 колишніх суддів, які працювали у судах різних інстанцій міст Києва, Чернігова, Полтави, Кіровограду та інших областей. Їхній досвід також був цінним джерелом інформації, оскільки вони змогли поділитися своїм баченням змін у процедурах відбору, що відбулися з часом. Колишні судді надали унікальні відомості про те, як процедури відбору розвивалися протягом їхньої кар'єри, і які аспекти цього процесу, на їхню думку, сприяли чи, навпаки, заважали ефективній роботі судді. Порівняння досвіду колишніх та діючих суддів дозволило дослідити, як зміни в системі відбору вплинули на якість судочинства, зокрема, з точки зору професійних стандартів та етичних вимог.

Отримані дані дозволили не лише оцінити існуючі методики відбору, а й виявити важливі аспекти, що потребують удосконалення. Порівняння досвіду трьох груп респондентів дозволило побачити зміни у системі відбору з часом та виявити їх вплив на якість здійснення правосуддя. Результати дослідження свідчать про те, що процес відбору є важливою складовою підготовки суддів і значною мірою впливає на їхню здатність якісно виконувати свої обов'язки (табл. 2.1):

Таблиця 2.1.

Методичне забезпечення емпіричного дослідження професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді

Компоненти професійно-психологічного відбору	Критерії, за якими здійснювалася оцінка	Методики / інструменти оцінювання
1. Мотиваційно-ціннісний компонент	• наявність внутрішньої (самореалізація, бажання служити правосуддю) та зовнішньої (статус, кар'єрне зростання) мотивації; • визначення переважного типу професійної мотивації; • узгодженість цілей і професійних цінностей кандидата зі специфікою суддівської діяльності.	Авторська анкета на 14 питань – виявлення загальних уявлень про суддівську професію та мотивів обрання кар'єри судді. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана) – визначення співвідношення внутрішніх і зовнішніх мотивів професійного розвитку. Аналіз мотиваційних листів – якісний аналіз ціннісних пріоритетів і мотиваційних чинників кандидатів.
2. Особистісно-рефлексивний компонент	• рівень усвідомлення власних сильних і слабких сторін; • ступінь особистісної зрілості та автономії; • схильність до самоаналізу й рефлексії; • загальний рівень самоконтролю та самооцінки.	Методика діагностики спрямованості особистості (Б. Басса) – визначення домінуючих тенденцій у поведінці та ставленні до професійного оточення. Дослідження рівня емпатійних тенденцій (За методикою І. Юсупова) – виявлення готовності розуміти та враховувати стан інших людей, що впливає на суддівську неупередженість і професійну коректність. Опитувальник Спілбергера – визначення самооцінки особистісної тривожності та регуляції емоційних станів.
3. Емоційно-регулятивний компонент	• рівень емоційного інтелекту (здатність усвідомлювати та контролювати емоції); • стійкість до стресу й емоційних перевантажень; • здатність зберігати рівновагу за умов конфліктної чи складної ситуації.	Тест «Емоційний інтелект» (Н. Холл) – оцінка здатності розпізнавати власні емоції та емоції співрозмовника, керувати ними. Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих) – вимірювання стресостійкості й оцінка загальної емоційної напруги. Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової) – виявлення емоційної та психофізичної втоми, що може заважати ефективному здійсненню суддівської діяльності.

Продовження табл. 2.1		
4. Конфліктно-операційний компонент	• схильність до конфліктної чи, навпаки, компромісної поведінки; • стратегії розв'язання суперечностей із колегами та учасниками процесу; • рівень комунікативної толерантності.	Методика діагностики схильності до конфліктної поведінки (К. Томаса) – виявлення домінуючого стилю поведінки в конфліктних ситуаціях (змагання, компроміс, уникнення). Визначення індексу групової згуртованості (Сішора) – оцінка здатності ефективно взаємодіяти в колективі, що важливо для суддів, котрі працюють у великих судових установах та регулярно контактують з апаратом суду.
5. Професійно-етичний компонент	• усвідомленість професійної ролі (розуміння сутності суддівських повноважень, важливості правосуддя); • здатність до прийняття обґрунтованих рішень у складних умовах; • відповідність етичним стандартам і нормам суддівської діяльності; • зв'язок результатів відбору з успішністю подальшої професійної адаптації.	Авторська анкета на 14 питань – (додатково до мотиваційного компоненту) збір узагальнених даних про професійне бачення кандидатами своєї майбутньої діяльності, зокрема самооцінку професійних знань і вмінь. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, А. Реан) – (додатково до мотиваційного компоненту) аналіз професійних очікувань і готовності відповідати складним етичним викликам. Аналіз мотиваційних листів – (у частині професійних орієнтацій) оцінка розуміння кандидатами ролі судді, їхньої готовності додержуватися високих стандартів поведінки.

Під час дослідження використовувалася низка психологічних методик, що є стандартом у професійно-психологічному відборі кандидатів у судді:

- 1) Авторська анкета на 14 питань (Додаток А);
- 2) Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана) (Додаток Б);
- 3) Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса (Додаток В);
- 4) Діагностика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл) (Додаток Г);
- 5) Дослідження рівня емпатійних тенденцій (За методикою І. Юсупова) (Додаток Д);
- 6) Діагностика схильності до конфліктної поведінки Методика К. Томаса (Додаток Е);

- 7) Визначення індексу групової згуртованості Сішора) (Додаток Ж);
- 8) Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих) (Додаток З);
- 9) Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н.Е.Водоп'янової) (Додаток К);
- 10) Опитувальник Спілбергера (дослідження самооцінки особистісної тривожності) (Додаток Л);
- 11) Аналіз мотиваційних листів кандидатів у судді (Додаток М).

Розглянемо кожну використану методику більш детально:

1) Використано авторську анкету, метою якої стало отримання максимально повної інформації від кандидатів, діючих та колишніх суддів щодо їхнього досвіду, ставлення та оцінки чинної системи професійно-психологічного відбору. Інструмент містив 14 запитань, зокрема щодо статі та професійного статусу респондентів, їхнього бачення важливості та об'єктивності відбору, впливу процедури на якість правосуддя, особистого досвіду проходження тестування, ефективності існуючих інструментів та можливих шляхів удосконалення.

Окремі блоки були присвячені аналізу впливу зовнішніх чинників на об'єктивність оцінювання, ролі відбору у зміцненні незалежності та неупередженості судових рішень, а також сприйняттю окремих тестів як потенційно некоректних чи принизливих. Значне місце займали відкриті запитання, що давали змогу респондентам вільно висловлювати пропозиції, оцінювати професійність фахівців, які проводять тестування, та визначати, за яких умов кандидат може вважатися готовим до виконання обов'язків судді.

Опитувальник був побудований з урахуванням принципів зручності та конфіденційності, передбачав 8–10 хвилин на заповнення та поєднував кількісні й якісні методи збору інформації. Такий підхід забезпечив отримання багатовимірних даних, що відображають як формальні оцінки, так і глибинні мотиваційні та емоційні аспекти, створив підґрунтя для комплексного аналізу сильних і слабких сторін чинної системи відбору та окреслив перспективні напрями її вдосконалення з урахуванням сучасних вимог до суддівської професії.

2) Методика дослідження мотивації професійної діяльності кандидатів на посаду судді, розроблена К. Замфіром та модифікована А. Реаном дала змогу детально проаналізувати домінуючі типи мотивації та структуру мотиваційного комплексу кандидатів у судді. Її концепція ґрунтується на розмежуванні внутрішньої мотивації, пов'язаної з інтересом до процесу та задоволенням від роботи, і зовнішньої мотивації, яка поділяється на позитивну (прагнення визнання, матеріальних благ, кар'єрного зростання) та негативну (орієнтація на уникнення покарань, критики чи інших несприятливих наслідків). Учасникам було запропоновано оцінити важливість семи мотивів професійної діяльності за п'ятибальною шкалою – від 1 («дуже незначний») до 5 («дуже важливий»).

До переліку увійшли мотиви грошового забезпечення, кар'єрного розвитку, соціального престижу, уникнення критики та покарань, а також задоволення від процесу й результату роботи та можливості професійної самореалізації. Розрахунок проводився за трьома інтегральними показниками: внутрішня мотивація (ВМ) – середнє значення оцінок за пунктами про задоволення від роботи та самореалізацію; зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) – середнє значення оцінок за пунктами про матеріальні стимули, кар'єру та престиж; зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) – середнє значення оцінок за пунктами про уникнення критики та покарань. Оптимальним для майбутніх суддів вважається профіль, де ВМ переважає над ЗПМ і значно випереджає ЗНМ ($ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ або $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$), тоді як домінування ЗНМ свідчить про небажану орієнтацію на уникнення негативних наслідків. Методика продемонструвала високу ефективність у виявленні мотиваційних тенденцій, що не лише допомагає оцінювати індивідуальні особливості кандидатів, а й дає підґрунтя для вдосконалення системи професійно-психологічного відбору.

3) Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса дала змогу визначити домінуючі орієнтири кандидатів на посаду судді – на себе, на спілкування чи на справу. Її застосування дозволило об'єктивно оцінити цінності та пріоритети респондентів у професійному контексті, зокрема виявити, чи переважає у них фокус на власних інтересах, підтриманні міжособистісних

зв'язків або досягненні ділових цілей. Респондентам пропонувалося 27 тверджень із трьома варіантами відповіді, з яких для кожного випадку потрібно було обрати найбільш і найменш привабливий. Обробка результатів здійснювалася шляхом нарахування балів: 2 – за вибір «найбільш привабливо», 0 – за «найменш привабливо» та 1 – за нейтральний варіант, із подальшим підсумовуванням балів за кожним типом спрямованості. Високі показники за спрямованістю на справу свідчать про здатність концентруватися на виконанні завдань, працювати під навантаженням і ухвалювати зважені рішення, що є ключовими якостями для судді. Спрямованість на спілкування вказує на орієнтацію на гармонійні взаємини та командну взаємодію, тоді як домінування спрямованості на себе може свідчити про надмірну індивідуалізацію та потенційні конфліктні тенденції. Використання методики Б. Басса забезпечило цілісне розуміння професійних і соціальних орієнтирів кандидатів, а також дало змогу оцінити, наскільки вони здатні збалансувати особисті амбіції з вимогами соціальної відповідальності у суддівській діяльності.

4) Методика діагностики «емоційного інтелекту» за Н. Холлом стала ключовим інструментом для оцінки здатності кандидатів у судді усвідомлювати власні емоції, керувати ними та ефективно взаємодіяти з емоційними станами інших людей. Вона охоплює п'ять основних компонентів емоційної компетентності: емоційну обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивацію, емпатію та розпізнавання емоцій інших. Методика складається з 30 тверджень, кожне з яких оцінюється респондентами за шестибальною шкалою від -3 до +3, що дозволяє фіксувати як позитивні, так і негативні тенденції. Підрахунок балів за кожною шкалою та в цілому дає змогу визначити рівень розвитку як окремих складових, так і інтегрального показника емоційного інтелекту (високий, середній або низький). Високі результати свідчать про здатність кандидата підтримувати емоційну рівновагу, ухвалювати обґрунтовані рішення під тиском, проявляти чутливість до потреб і станів інших учасників процесу та зберігати конструктивну комунікацію навіть у конфліктних ситуаціях. Методика дозволила виявити сильні та проблемні зони емоційної

компетентності, що є критично важливим для професії судді, де вміння керувати власними емоціями та розуміти емоційний контекст є запорукою об'єктивності, стресостійкості й ефективного правосуддя.

5) Методика дослідження рівня емпатійних тенденцій, розроблена І. Юсуповим стала важливим інструментом для оцінки здатності кандидатів у судді до співпереживання, емоційної чутливості та ефективної соціальної взаємодії. Вона охоплює 36 тверджень, що відображають різні аспекти емпатії – від ставлення до людей, тварин і мистецтва до реакцій на критику, соціальну чутливість і здатність надавати емоційну підтримку. Респонденти обирали варіант відповіді, який найбільш точно відповідав їхньому досвіду та почуттям, після чого підраховувалася сумарна кількість балів.

Залежно від результату визначався рівень емпатії: дуже високий (82-90 балів) – надзвичайна здатність до співпереживання, що іноді супроводжується емоційною вразливістю; високий (63-81) – щира зацікавленість у проблемах інших, легке встановлення контактів, але підвищена чутливість до критики; нормальний (37-62) – здатність розуміти емоційний стан оточення з певними межами чутливості; низький (12-36) – орієнтація на раціональність і труднощі у соціальних контактах; дуже низький (11 і менше) – емоційна відстороненість і складнощі у взаємодії з людьми. Оптимальним для суддівської професії є нормальний або високий рівень емпатії, який забезпечує баланс між чутливістю до емоційних потреб учасників процесу та збереженням професійної об'єктивності. Застосування цієї методики дозволило виявити як сильні, так і потенційно проблемні аспекти емоційної чутливості кандидатів, що є критично важливим для ефективної роботи в умовах інтенсивної комунікації та високої психологічної напруги.

6) Методика «Діагностика схильності до конфліктної поведінки» за К. Томасом застосована у дослідженні для оцінки стилів розв'язання конфліктів кандидатами на посаду судді та визначення їхньої здатності до співпраці, компромісу, домінування, уникнення чи пристосування. Вона базується на аналізі відповідей на 30 пар тверджень, де кожен варіант відповідає одній із п'яти

стратегій поведінки: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування. Такий формат дає змогу сформувати повний профіль конфліктної поведінки респондента. Суперництво свідчить про наполегливість і прагнення досягати власних цілей, але може шкодити довготривалим відносинам. Співпраця орієнтована на взаємовигідне вирішення та є найбільш конструктивною в складних ситуаціях. Компроміс забезпечує швидке врегулювання суперечок шляхом взаємних поступок, хоча не завжди задовольняє всі потреби сторін. Уникнення демонструє відхід від конфлікту, ефективний лише у випадках низької значущості проблеми, а пристосування – готовність поступатися власними інтересами задля збереження гармонії. Обробка результатів передбачала підрахунок балів за кожною стратегією, що дозволяло визначити домінуючий стиль та збалансованість поведінки кандидата.

У суддівській професії такі дані є ключовими, адже вміння ефективно керувати конфліктами впливає на об'єктивність рішень і професійну стабільність. Використання методики К. Томаса дало змогу не лише описати індивідуальні особливості конфліктної поведінки кандидатів, але й виявити напрями для розвитку їхніх комунікативних і врегульовальних навичок.

7) Методика «Визначення індексу групової згуртованості» за Сішором у дослідженні застосовувалася для оцінки рівня інтеграції кандидатів на посаду судді в колектив та аналізу їхньої здатності до ефективної командної роботи. Інструмент складається з п'яти запитань, що охоплюють ключові аспекти групової взаємодії: відчуття приналежності до колективу, бажання залишатися в ньому, якість стосунків між членами групи, взаємини з керівником та ставлення до спільної діяльності. Кожен варіант відповіді має бальну оцінку від 1 до 5, де вищий бал свідчить про більший рівень згуртованості. Загальна кількість балів дозволяє визначити рівень згуртованості за шкалою: високий (15,1 і більше), вище середнього (11,6-15), середній (7-11,5), нижче середнього (4-6,9) та низький (4 і менше). Такий підхід забезпечує комплексне уявлення про емоційний комфорт респондента в колективі, його готовність до співпраці та інтеграції в професійне середовище. Для суддівської діяльності, де ефективність значною

мірою залежить від злагодженої комунікації та взаємопідтримки, отримані за методикою дані є важливими для прогнозування професійної успішності кандидатів та формування команд, здатних забезпечити високу якість правосуддя.

8) Тест на визначення рівня стресу за методикою В. Ю. Щербатих застосовувалася для комплексної оцінки впливу стресових факторів на кандидатів у судді, охоплюючи інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні симптоми. Тест складався зі списку ознак, які респонденти відзначали у себе, причому кожен симптом мав власну вагу: інтелектуальні та поведінкові – по 1 балу, емоційні – 1,5 бала, фізіологічні – 2 бали. Такий підхід дозволяв врахувати різний ступінь впливу кожної групи проявів на загальний стан. Максимально можлива сума становила 66 балів, що давало змогу визначити рівень стресу за шкалою від відсутнього/незначного (0–5 балів) до критичного (понад 40 балів). Інтерпретація результатів виявляла здатність кандидатів зберігати емоційну стабільність, контролювати поведінкові реакції та підтримувати фізичний ресурс у складних умовах. У дослідженні ця методика стала дієвим інструментом для виявлення ризиків, пов'язаних із високим рівнем стресу, який може негативно впливати на якість суддівських рішень, продуктивність роботи та ефективність комунікації з учасниками процесу, водночас визначаючи, хто з кандидатів має достатній адаптаційний потенціал для професії з високим психологічним навантаженням.

9) Методика «Діагностика професійного вигорання» за К. Масlach і С. Джексона, адаптована Н. Е. Водоп'яною, використана в дослідженні для вимірювання рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень серед кандидатів на посаду судді. Опитувальник містив 22 твердження, на які респонденти відповідали, вказуючи частоту виникнення відповідних станів за шестибальною шкалою від «ніколи» (0 балів) до «щодня» (6 балів). Перша шкала – «емоційне виснаження» (9 тверджень, макс. 54 бали) – відображає ступінь втоми й енергетичного виснаження; друга – «деперсоналізація» (5 тверджень, макс. 30 балів) – характеризує рівень емоційної

відчуженості у взаємодії з людьми; третя – «редукція особистих досягнень» (8 тверджень, макс. 48 балів) – оцінює самооцінку професійної ефективності та задоволеності роботою. Підсумкова оцінка давала змогу визначити як загальний рівень вигорання, так і конкретні його компоненти, що потребують корекції. Застосування методики дозволило виявити не лише наявність і ступінь вигорання, а й окреслити його причини, що особливо важливо для розробки цілеспрямованих заходів підтримки суддів. Результати підтвердили потребу у впровадженні програм розвитку стресостійкості, емоційної саморегуляції та психологічної підтримки з метою підвищення ефективності роботи та збереження професійного довголіття представників суддівського корпусу.

10) Шкала тривожності Спілбергера–Ханіна (State–Trait Anxiety Inventory, STAI), адаптована Ю. Ханіним, застосована у дослідженні для вимірювання як реактивної (ситуативної), так і особистісної тривожності кандидатів на посаду судді, що дозволило оцінити їхню емоційну стійкість та здатність діяти в умовах стресу. Опитувальник містить 40 тверджень: перші 20 вимірюють рівень реактивної тривожності (стан на конкретний момент), інші 20 – особистісної тривожності (стійка індивідуальна схильність до тривоги).

Респонденти обирали один із чотирьох варіантів відповіді залежно від інтенсивності відчуттів, а підрахунок проводився за спеціальними формулами для кожної шкали з корекційними коефіцієнтами. Порогові значення інтерпретувалися так: 0-30 балів – низький рівень, 31-45 – помірний, понад 45 – високий рівень тривожності. Високі показники за шкалою реактивної тривожності свідчили про емоційне напруження в момент тестування, а за шкалою особистісної – про загальну схильність до хронічного занепокоєння. Отримані результати дали змогу визначити, хто з кандидатів потенційно схильний до емоційного виснаження чи втрати контролю в складних ситуаціях, та розробити рекомендації щодо підвищення емоційної стійкості й розвитку навичок саморегуляції, що є ключовими для ефективного й неупередженого виконання суддівських обов'язків.

11) Заключним етапом дослідження став комплексний аналіз 86 мотиваційних листів кандидатів на посаду судді, що дозволив оцінити їхню професійну та особистісну придатність до виконання суддівських обов'язків. Метою було не лише вивчення змісту листів, а й проведення психологічної експертизи для виявлення внутрішньої мотивації, цінностей і професійних орієнтирів кандидатів. Аналіз здійснювався за низкою ключових критеріїв: чіткість викладу професійних мотивів і здатність аргументовано пояснити бажання обійняти суддівську посаду; емоційний тон, що відображав рівень самоконтролю та схильність до об'єктивності; рівень саморефлексії, готовність до розвитку та критичного оцінювання власних сильних і слабких сторін; морально-етичні орієнтири й усвідомлення значення суддівської ролі; баланс між скромністю та самопрославленням, що є показником психологічної зрілості та адекватної самооцінки. Особлива увага приділялася тому, як кандидати презентували свій освітній рівень та професійний досвід – чи акцент робився на глибині знань і реальних досягненнях, чи на формальних показниках і престижі. Це дозволило оцінити, наскільки кандидати розглядають освіту та досвід як інструмент професійного зростання і служіння правосуддю, а не лише як елемент статусу. Проведений аналіз надав цілісне уявлення про рівень мотивації, емоційної стабільності, усвідомлення етичної відповідальності та професійну готовність кандидатів, ставши важливим доповненням до інших методик дослідження.

2.2. Дослідження моральних характеристик особистості судді, як важливий аспект при професійно-психологічному відборі для чесної та відданої роботи

На початковому етапі дослідження проведено анкетування, спрямоване на визначення ролей респондентів у контексті їхньої участі в процесі професійно-психологічного відбору. Аналіз відповідей на питання № 1 «*Яка Ваша роль?*» показав, що найбільшу частку опитаних становлять кандидати у судді – 50 % (98

осіб). Такий результат є закономірним, оскільки саме ця категорія безпосередньо проходить етап професійно-психологічного відбору й найбільш зацікавлена в оцінюванні його процедур. Другою за чисельністю групою стали діючі судді – 30 % (56 осіб), які, маючи практичний досвід роботи, здатні об'єктивно оцінити вплив відбору на ефективність виконання суддівських обов'язків. Їхні відгуки особливо важливі для розуміння практичної результативності застосовуваних методик. Найменшу частку респондентів склали колишні судді – 20 % (44 особи), які завершили кар'єру, але зберегли цінний досвід та можуть надати ретроспективну оцінку еволюції та ефективності процедур відбору. Їхній погляд дає можливість простежити зміни в системі та визначити напрями її вдосконалення (рис. 2.1):

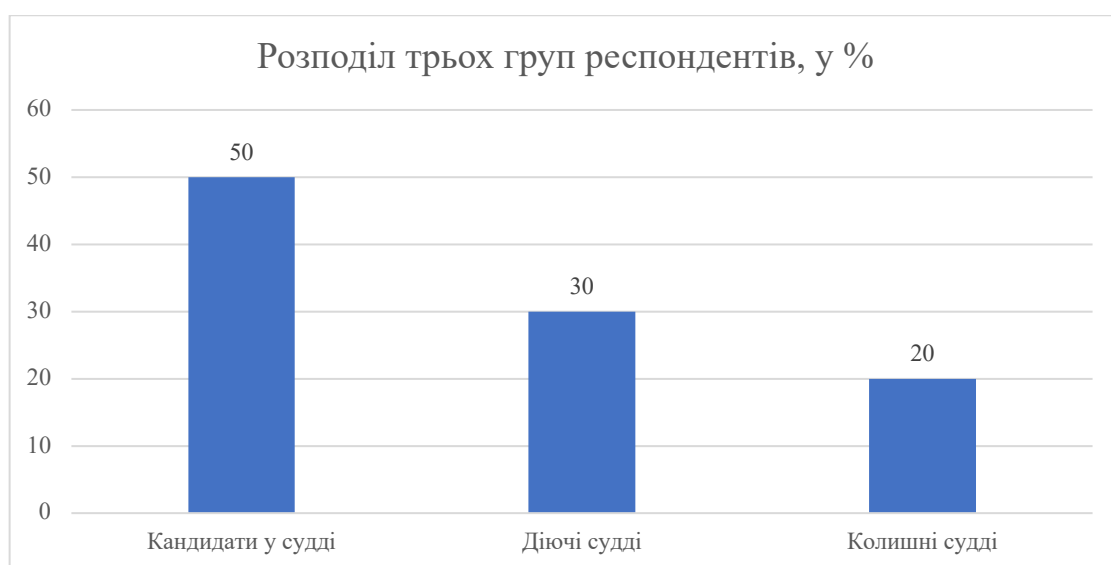


Рис. 2.1 – Розподіл трьох груп респондентів, у %

Аналізуючи відповіді на питання № 2 «*На Вашу думку, наскільки важливим є професійно-психологічний відбір для кандидатів у судді?*», спостерігається загальна тенденція високої оцінки важливості цього процесу серед усіх груп респондентів, хоча є певні відмінності в рівні визначеності та пріоритетності (рис. 2.2). Серед кандидатів у судді 70% респондентів вважають професійно-психологічний відбір важливим, а ще 20% зазначають, що він скоріше важливий. Загалом 90% кандидатів підкреслюють важливість цього

процесу. Такий високий рівень підтримки пояснюється їхнім безпосереднім залученням до процедур відбору, а також прагненням забезпечити об'єктивність і прозорість у відборі кандидатів на посаду судді. Лише 5% кандидатів залишилися невпевненими, що може свідчити про недостатню обізнаність щодо деталей самого процесу, тоді як незначна частка (5%) вважає цей аспект не важливим або скоріше не важливим. Діючі судді демонструють ще вищий рівень підтримки, ніж кандидати, із 75% респондентів, які зазначили, що відбір важливий, і 15% – що він скоріше важливий. Цей показник може бути пов'язаний із розумінням значення психологічної стійкості та професійної придатності у повсякденній суддівській діяльності, яка вимагає високого рівня стресостійкості, емоційної врівноваженості та аналітичного мислення. Лише 5% діючих суддів залишилися невпевненими або байдужими до важливості процесу, і лише 5% вважають, що він не є важливим (рис. 2.2):

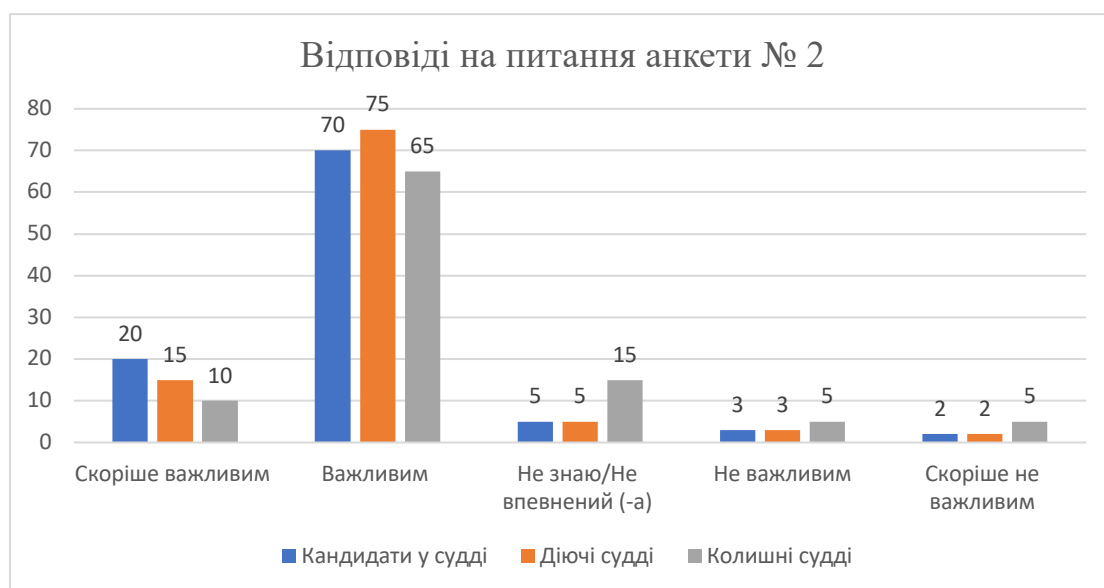


Рис. 2.2 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 2 «На Вашу думку, наскільки важливим є професійно-психологічний відбір для кандидатів у судді?»

Колишні судді продемонстрували найбільш неоднозначні результати: 65 % респондентів вважають професійно-психологічний відбір важливим, ще 10 % – скоріше важливим. У підсумку 75 % цієї групи оцінюють процес позитивно,

проте серед них вищим є відсоток тих, хто не зміг визначитися (15 %), та тих, хто вважає його неважливим або скоріше неважливим (10 %). Подібна динаміка, ймовірно, зумовлена як змінами у системі відбору після завершення їхньої кар'єри, так і меншою особистою залученістю до сучасних процедур. Натомість кандидати та діючі судді частіше наголошують на важливості відбору, оскільки мають безпосередній досвід його проходження або взаємодії з його результатами. Для кандидатів це – можливість підтвердити відповідність вимогам посади, для діючих суддів – підтвердження значущості психологічної готовності у практиці правосуддя. Високі оцінки з боку останніх пояснюються усвідомленням впливу психологічної придатності на ефективність роботи, тоді як скепсис колишніх суддів може бути пов'язаний з порівнянням із власним професійним досвідом та дистанційованістю від оновлених підходів. Частина респондентів, які вагалися у відповідях, ймовірно, не мають достатньої поінформованості про мету та зміст процедур або сприймають їх радше як формальність, ніж як дієвий інструмент оцінки. Загалом результати засвідчують високий рівень підтримки професійно-психологічного відбору серед діючих суддів і кандидатів, тоді як у колишніх суддів спостерігається поміркованіша позиція.

Аналіз відповідей на питання № 3 *«Чи вважаєте Ви, що поточна система відбору об'єктивно оцінює психологічну придатність кандидатів?»* дозволяє зрозуміти, як респонденти з різних груп оцінюють ефективність та справедливість існуючих процедур професійно-психологічного відбору. Результати демонструють значну варіативність у відповідях, що може бути пов'язано з різним рівнем досвіду, обізнаності та очікувань щодо системи відбору. Із рисунку 2.3 помітно, що серед кандидатів 15% респондентів повністю згодні з тим, що поточна система об'єктивно оцінює психологічну придатність кандидатів, а ще 60% частково погоджуються із цим твердженням. Це свідчить про відносно високий рівень довіри до процедури, але також про те, що більшість респондентів вважають її не досконалою. 10% залишилися невпевненими у своїх відповідях, що може бути зумовлено відсутністю повного розуміння процесу або

недостатньою прозорістю процедур. Ще 10% частково не погоджуються із твердженням, а 5% повністю його заперечують, вказуючи на певні недоліки в системі або негативний особистий досвід (рис. 2.3):

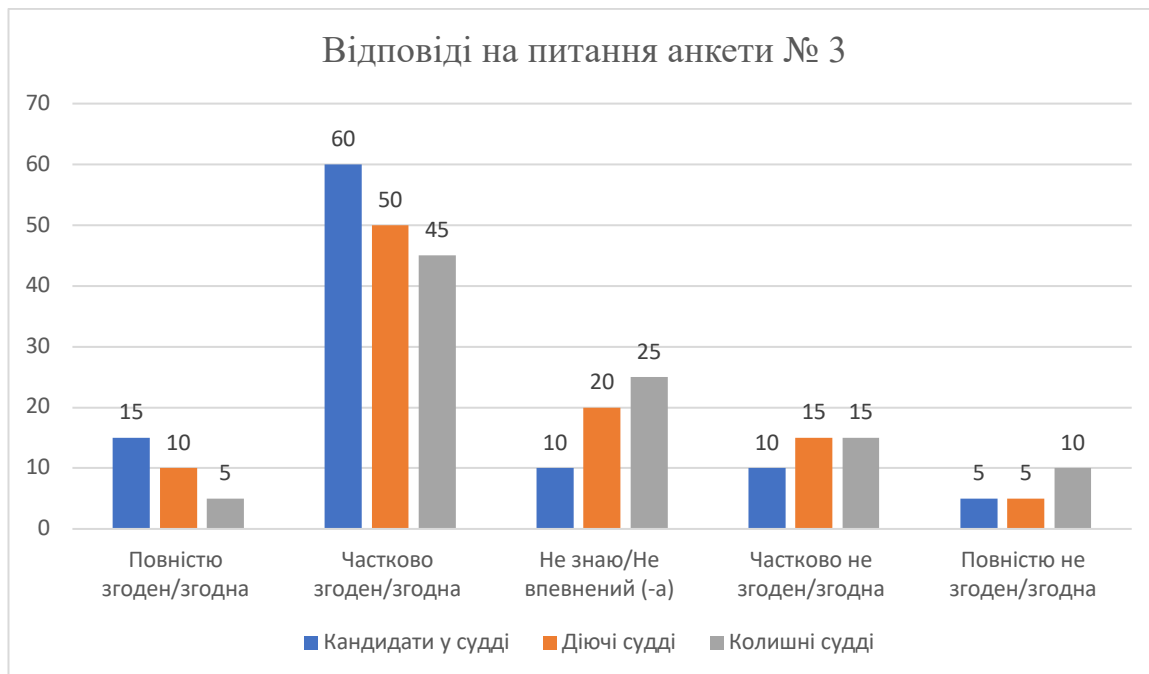


Рис. 2.3 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 3 «Чи вважаєте Ви, що поточна система відбору об’єктивно оцінює психологічну придатність кандидатів?»

Діючі судді демонструють поміркований рівень довіри до об’єктивності системи: лише 10 % повністю згодні з її ефективністю, тоді як 50 % частково погоджуються, що свідчить про критичний підхід, сформований практичним досвідом та усвідомленням реального впливу психологічної оцінки на професійну діяльність. При цьому 20 % залишаються невпевненими у своїй оцінці, ймовірно через недостатню деталізацію процедур або неоднозначний особистий досвід, ще 15 % частково не погоджуються з твердженням, а 5 % повністю заперечують об’єктивність відбору. Колишні судді виявляють найнижчий рівень довіри: лише 5 % повністю згодні з її об’єктивністю, 45 % частково погоджуються, 25 % залишаються невпевненими, 15 % частково не погоджуються та 10 % повністю заперечують, що може бути зумовлено ретроспективними порівняннями з процедурами, які діяли під час їхньої кар’єри,

та браком особистого досвіду участі у сучасних підходах. Загалом більшість респондентів схиляються до визнання системи частково об'єктивною, проте лише незначна частка впевнена у її повній справедливості. Найвищий рівень довіри фіксується серед кандидатів, які сприймають відбір як механізм забезпечення прозорості, тоді як діючі судді оцінюють його критичніше, а колишні – найскептичніше. Такі результати підкреслюють необхідність удосконалення процедур, підвищення рівня їх прозорості та адаптації методик до сучасних викликів суддівської професії.

Аналіз відповідей на запитання № 4 **«Як Ви оцінюєте вплив професійно-психологічного відбору на якість судової системи?»** засвідчив загалом позитивне ставлення респондентів до цього процесу, хоча між групами спостерігаються помітні відмінності у рівні підтримки. Серед кандидатів у судді 70 % оцінили вплив відбору як позитивний, що свідчить про оптимізм і довіру до сучасних процедур на початковому етапі кар'єри. Для них відбір постає інструментом забезпечення справедливості, прозорості та об'єктивності формування суддівського корпусу. Водночас 20 % кандидатів зайняли нейтральну позицію, ймовірно через відсутність достатнього практичного досвіду чи розуміння реального впливу відбору, 5 % висловили негативну оцінку, ще 5 % залишилися невпевненими, що вказує на потребу кращої комунікації цілей і результатів процедур. Серед діючих суддів 60 % надали позитивну оцінку, що дещо менше, ніж у кандидатів, і пояснюється критичнішим поглядом, сформованим практичним досвідом і знанням недоліків системи. Ще 25 % залишилися нейтральними, 10 % дали негативну оцінку, а 5 % не визначилися, що свідчить про необхідність удосконалення методик та підвищення їх прозорості. Колишні судді виявили найбільш стриману оцінку: лише 50 % вважають вплив відбору позитивним, 30 % зайняли нейтральну позицію, 15 % висловили негативну оцінку і 5 % залишилися невпевненими. Це, ймовірно, пов'язано з ретроспективним порівнянням сучасних процедур з тими, що діяли під час їхньої кар'єри, а також із меншою обізнаністю щодо актуальних підходів (рис. 2.4).

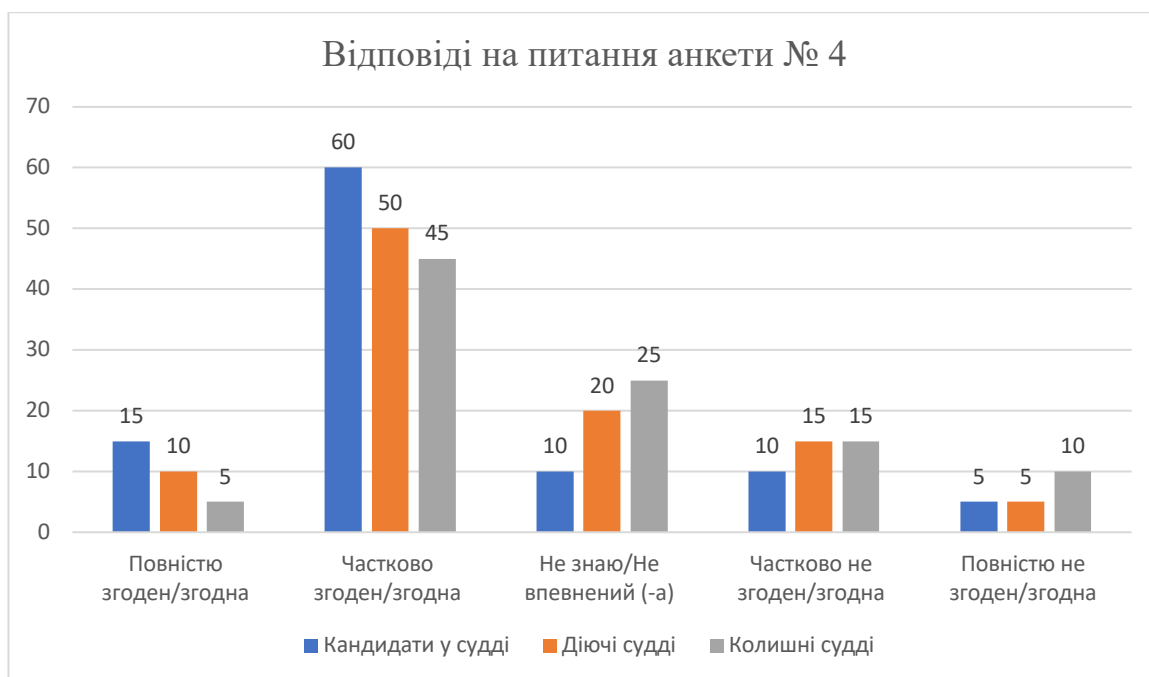


Рис. 2.4 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 3 «Чи вважаєте Ви, що поточна система відбору об'єктивно оцінює психологічну придатність кандидатів?»

Загалом кандидати та діючі судді, які безпосередньо залучені до процесу або його наслідків, частіше схильні оцінювати його позитивно, тоді як колишні судді демонструють більший скепсис. Значна частка невизначених відповідей у всіх групах підкреслює необхідність підвищення рівня прозорості, деталізації процедур і поширення інформації про їхні цілі та результати.

Аналіз результатів за питанням № 5 «**Чи мали Ви особистий досвід проходження професійно-психологічного відбору?**» показав чітку різницю між поколіннями суддів і підтвердив, що на сучасному етапі ця процедура стала невід'ємною складовою формування суддівського корпусу. Серед кандидатів 80 % респондентів повідомили про особистий досвід проходження професійно-психологічного відбору, що свідчить про його обов'язковість і системність у теперішніх умовах. Лише 20 % кандидатів не мали такого досвіду, що пояснюється участю у відборі до запровадження обов'язкових психологічних процедур або особливими обставинами, які дозволили їх уникнути. Діючі судді також демонструють високий рівень залученості: 70 % із них проходили професійно-психологічний відбір, а 30 % не брали участі у ньому переважно

через те, що починали кар'єру в період, коли ця процедура ще не була обов'язковою. Серед колишніх суддів 60 % зазначили, що мали такий досвід, тоді як 40 % не проходили відбору через відсутність систематизованих психологічних оцінок у минулому. Отримані дані підтверджують, що нині професійно-психологічний відбір є ключовим етапом призначення суддів, тоді як у минулі періоди він мав обмежене або фрагментарне застосування. Високі показники залученості серед кандидатів і діючих суддів відображають ефективність та важливість сучасних стандартів, а нижчі показники серед колишніх суддів пояснюються еволюцією підходів та реформуванням системи (рис. 2.5):

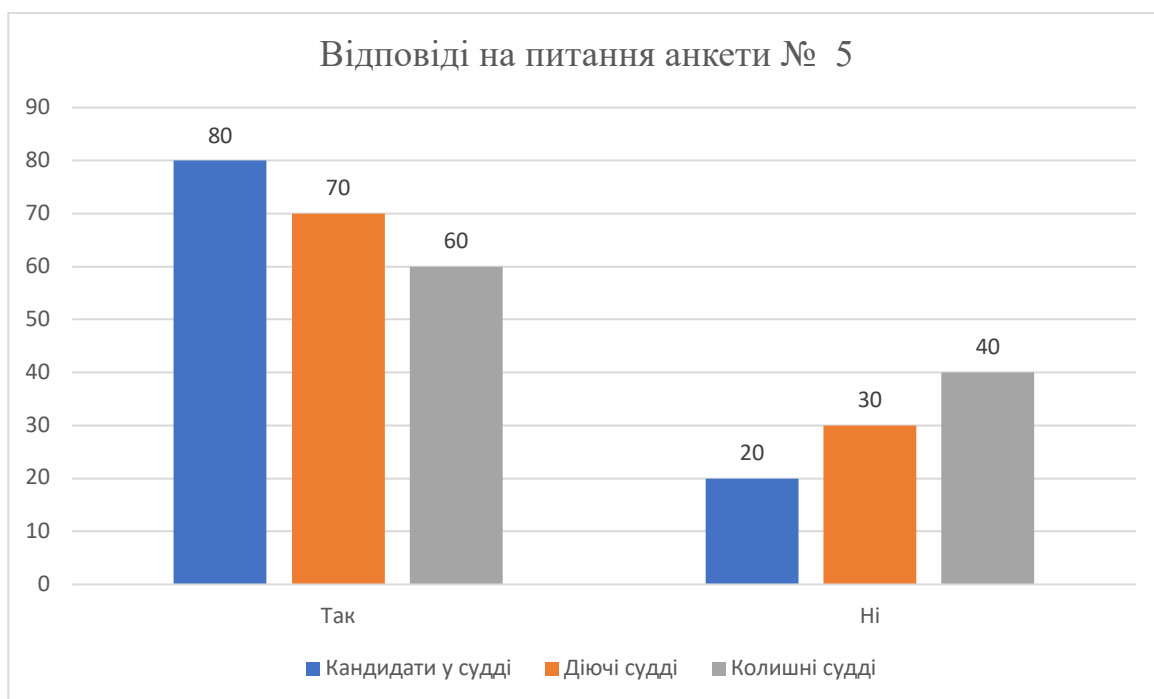


Рис. 2.5 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 5 «Чи мали Ви особистий досвід проходження професійно-психологічного відбору?»

Аналіз результатів за питанням № 6 «Якщо так, як Ви оцінюєте цей досвід?» демонструє різноманітність сприйняття професійно-психологічного відбору серед трьох груп респондентів (рис. 2.6):

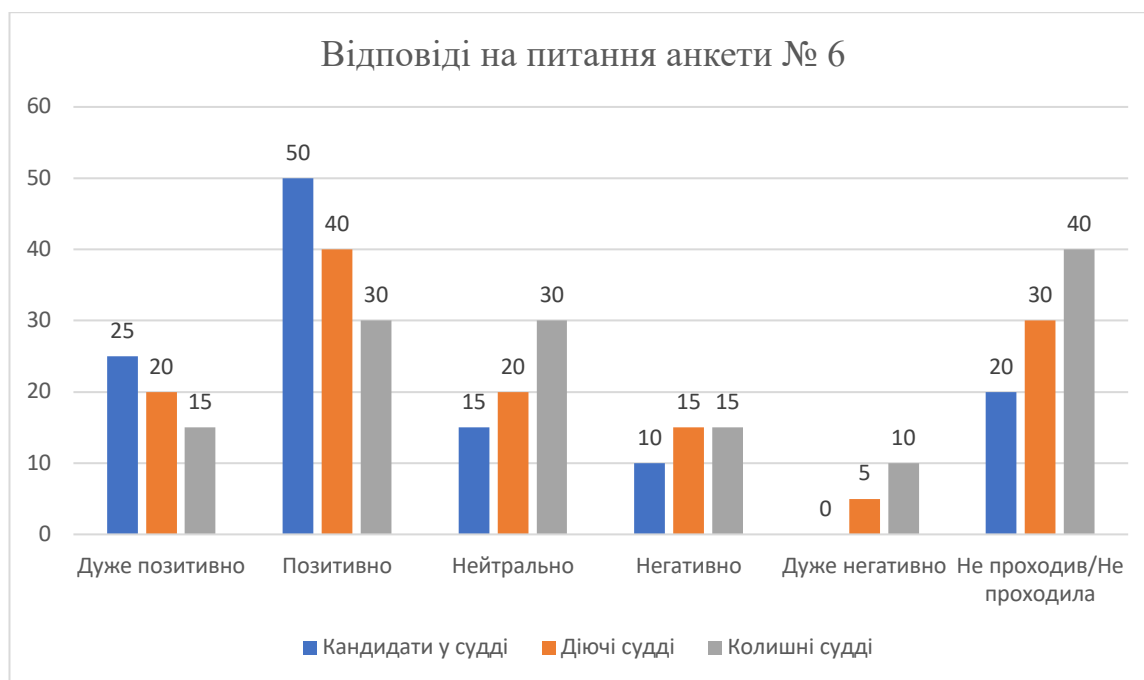


Рис. 2.6 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 6 «Якщо так, як Ви оцінюєте цей досвід?»

Аналіз відповідей щодо особистого досвіду проходження професійно-психологічного відбору виявив виразні відмінності між групами респондентів і підтвердив динаміку вдосконалення цієї процедури. Серед кандидатів у судді 80 % зазначили, що проходили відбір: 25 % оцінили свій досвід як дуже позитивний, 50 % – як позитивний, 15 % зайняли нейтральну позицію, а 10 % дали негативну оцінку; дуже негативних відгуків не зафіксовано. Це свідчить про загалом високу ефективність сучасних методик, що забезпечують прозорість і комфортність процедур. Діючі судді (70 % мають досвід відбору) демонструють стриманіший рівень задоволеності: 20 % відзначили досвід як дуже позитивний, 40 % – як позитивний, 20 % – нейтральний, 15 % – негативний і 5 % – дуже негативний, що відображає критичніше ставлення до процесу через практичний досвід і реальний вплив оцінювання на роботу. Серед колишніх суддів лише 60 % проходили психологічний відбір; із них 15 % дали дуже позитивну оцінку, 30 % – позитивну, 30 % – нейтральну, 15 % – негативну, а 10 % – дуже негативну. Низький рівень задоволеності в цій групі пояснюється обмеженими ресурсами та менш розвиненими методиками у минулі роки. Отримані результати демонструють, що сучасний підхід до психологічного відбору значно

вдосконалений і сприймається кандидатами як об'єктивний та підтримувальний, тоді як діючі судді оцінюють його крізь призму професійних викликів, а колишні – через досвід роботи в умовах менш розвиненої системи. Це підкреслює потребу в подальшій адаптації методик, посиленні підтримки під час відбору та збереженні прозорості процедур для підвищення довіри до системи у всіх групах.

Аналіз відповідей трьох груп респондентів на питання № 7 *«Чи вважаєте Ви, що процедури відбору потребують змін або удосконалення?»* підтвердив, що більшість респондентів із трьох груп вважають процедури професійно-психологічного відбору такими, що потребують змін або вдосконалення, хоча інтенсивність цієї позиції різниться залежно від ролі учасників у судовій системі. Серед кандидатів у судді 60 % чітко висловилися за необхідність змін, а ще 25 % обрали варіант «скоріше так», демонструючи загалом високий рівень критичності, що пояснюється безпосереднім проходженням ними сучасних процедур і відчутним впливом результатів відбору на кар'єрні перспективи. Лише 5 % кандидатів обрали відповіді «скоріше ні» або «ні», вважаючи наявні методики задовільними, а 10 % залишилися невпевненими, що може бути наслідком обмеженого розуміння деталей процесу. Діючі судді також здебільшого підтримують удосконалення: 50 % впевнені у потребі змін, ще 30 % обрали «скоріше так». Це відображає їхнє розуміння важливості якісного відбору в контексті ефективності роботи всієї судової системи. При цьому 10 % утрималися від однозначної відповіді, а 10 % не бачать суттєвої потреби у змінах. Колишні судді виявили найменш критичну позицію: 40 % висловили чітку підтримку необхідності вдосконалення, 30 % – помірну згоду, 15 % залишилися невпевненими, а 15 % не підтримують зміни. Їхні оцінки формуються переважно через ретроспективний досвід і порівняння з методиками, які діяли в період їхньої роботи. Загалом результати засвідчують, що найбільш критично до процедур ставляться кандидати, для яких об'єктивність та ефективність відбору є визначальними для професійного майбутнього, тоді як діючі судді схильні підтримувати зміни з урахуванням практичного досвіду, а колишні – більш стримані у своїх оцінках. Для підвищення довіри та задоволеності у всіх групах

доцільно посилити прозорість процедур, деталізувати комунікацію щодо цілей і методів відбору та адаптувати їх до специфічних очікувань кожної категорії учасників (рис. 2.7):

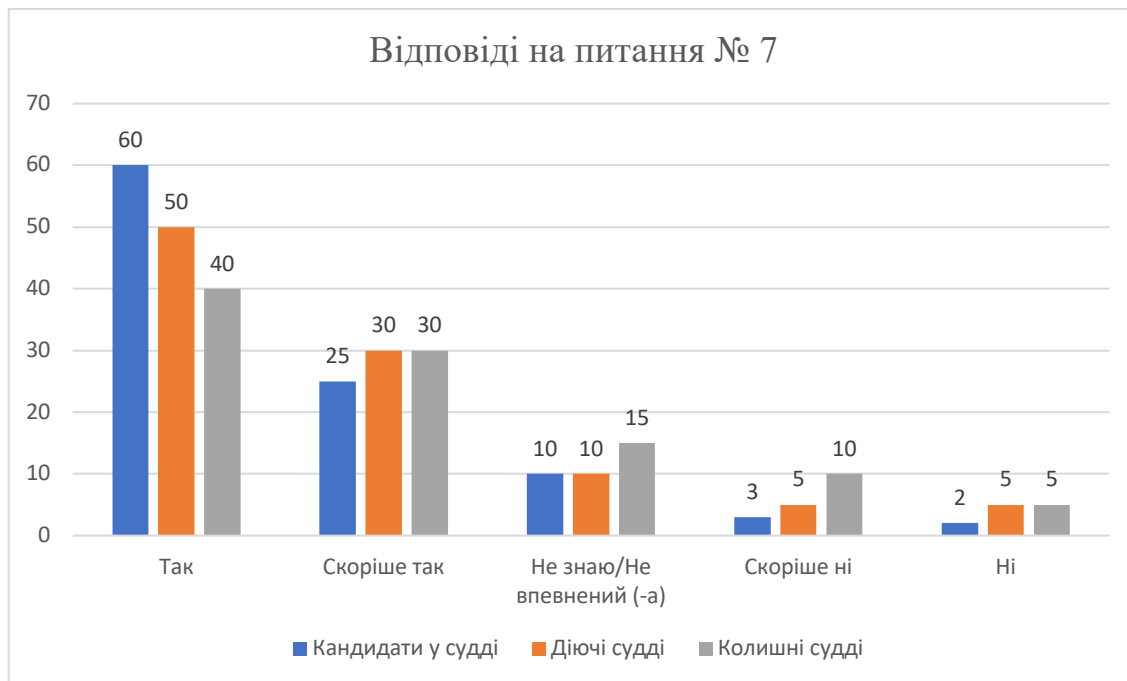


Рис. 2.7 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 7 «Чи вважаєте Ви, що процедури відбору потребують змін або удосконалення?»

Аналіз відповідей на питання № 8 «*На Вашу думку, які аспекти професійно-психологічного відбору найбільш ефективні?*» демонструє чіткі переваги респондентів стосовно використання інтерв'ю та психологічних тестів як ключових інструментів у процесі відбору. Серед кандидатів найбільш ефективним аспектом професійно-психологічного відбору було названо інтерв'ю (40%). Це може бути зумовлено тим, що формат інтерв'ю дозволяє кандидатам продемонструвати свої навички комунікації, професійні якості та особистісний потенціал. Психологічні тести вважають ефективними серед 35% респондентів, що свідчить про їхню довіру до об'єктивних та стандартизованих методів оцінки. Аналіз резюме та професійного досвіду отримав 20% відповідей, адже цей метод вважається базовим, хоч і менш дієвим для оцінки особистісних і психологічних характеристик. Лише 5% кандидатів назвали інші методи, що

свідчить про їхню меншу поширеність або недостатню обізнаність кандидатів з альтернативними підходами (рис. 2.8):

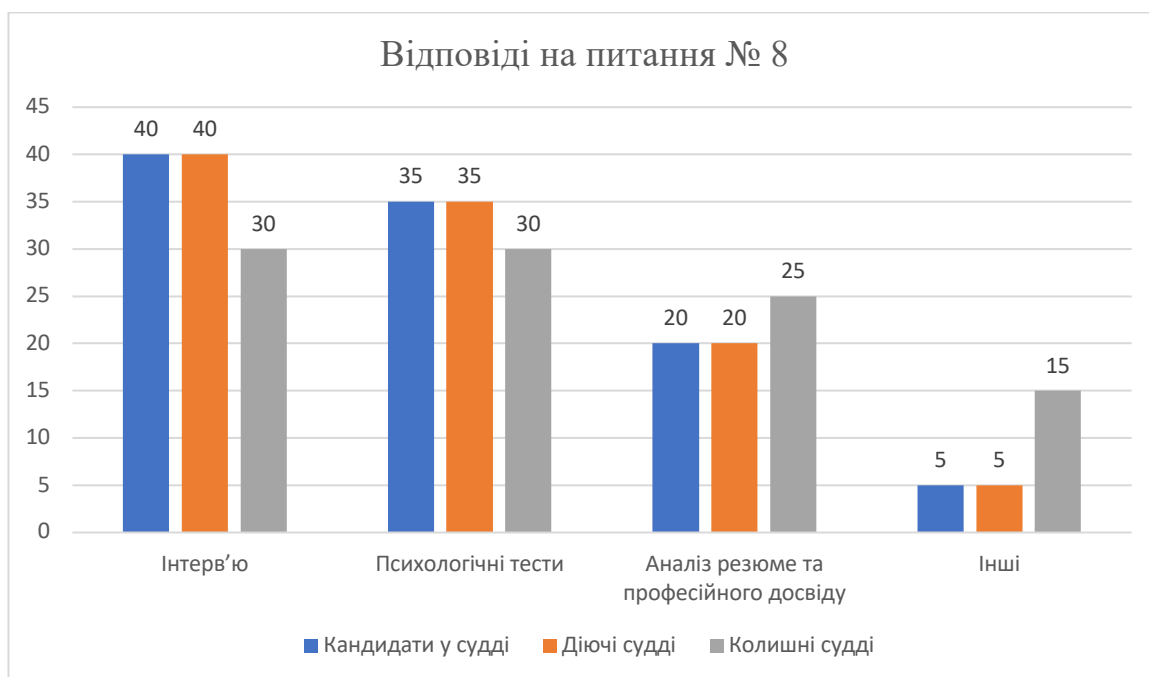


Рис. 2.8 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 8 «На Вашу думку, які аспекти професійно-психологічного відбору найбільш ефективні?»

Серед діючих суддів найбільшу підтримку отримали психологічні тести (40 %) – вони сприймаються як об'єктивний інструмент оцінки психологічної придатності. Інтерв'ю, яке дозволяє визначити комунікативні навички та стресостійкість, підтримали 35 %, а аналіз резюме та досвіду – 20 %. Ще 5 % відзначили інші методи, зокрема симуляції судових процесів чи групові обговорення.

Серед колишніх суддів інтерв'ю та психологічні тести отримали по 30 %, аналіз резюме – 25 %, інші методи – 15 %, що свідчить про більшу відкритість до нових підходів.

У підсумку інтерв'ю та психологічні тести залишаються найпопулярнішими інструментами у всіх групах, тоді як колишні судді частіше визнають важливість альтернативних методів. Для вдосконалення системи відбору доцільно впроваджувати додаткові формати оцінювання, адаптовані до сучасних вимог суддівської професії.

Аналіз відповідей на питання № 9 «*Чи відчували Ви коли-небудь тиск або вплив ззовні під час процесу відбору?*» дозволяє виявити відмінності у сприйнятті зовнішнього впливу серед трьох груп респондентів: кандидатів, діючих суддів та колишніх суддів (рис. 2.9):

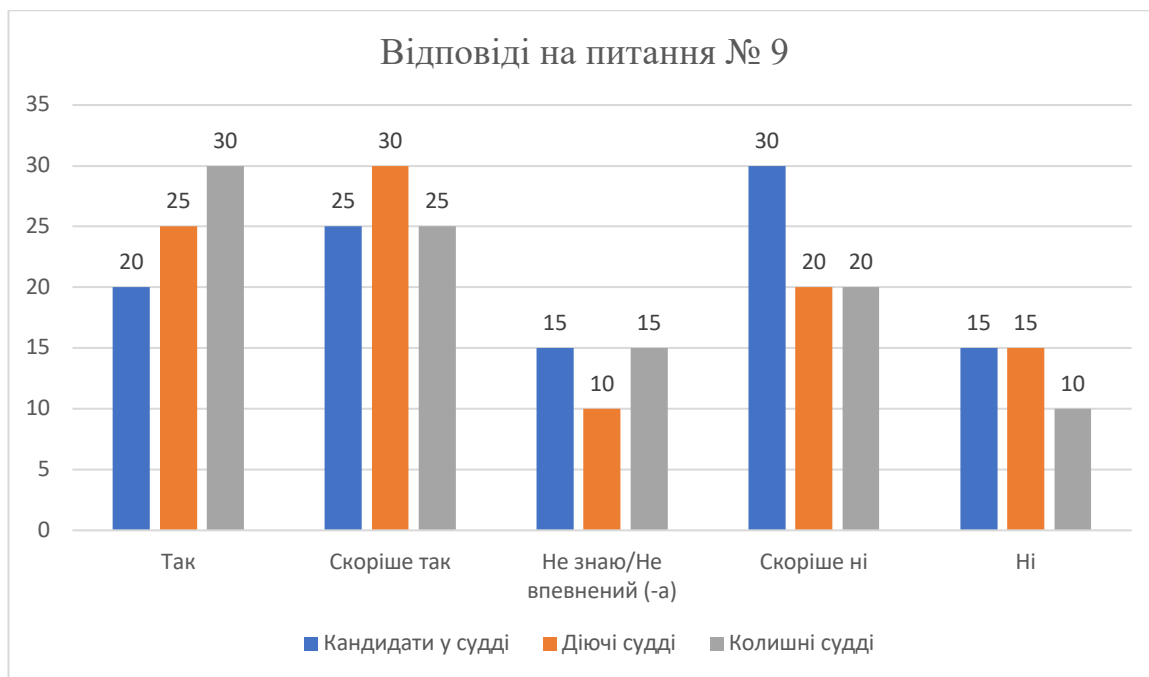


Рис. 2.9 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 9 «*Чи відчували Ви коли-небудь тиск або вплив ззовні під час процесу відбору?*»

Серед кандидатів 20 % однозначно заявили про наявність зовнішнього тиску під час відбору, ще 25 % відповіли «скоріше так» – разом майже половина респондентів. Це може бути пов'язано з високою конкуренцією та суб'єктивними сумнівами щодо повної справедливості процедури. Водночас 30 % схилиються до думки, що впливу не було, 15 % повністю це заперечують, а 10 % залишилися невпевненими.

Серед діючих суддів 25 % чітко вказали на наявність тиску, ще 30 % – «скоріше так», що становить 55 % і свідчить про поширеність такого досвіду. При цьому 20 % вважають, що тиску не було, 15 % його повністю заперечують, а 10 % не визначилися.

Колишні судді частіше за інших зазначали про вплив ззовні – 30 % відповіли «так» і 25 % – «скоріше так» (разом 55 %). Лише 20 % схилиються до

думки, що тиску не було, 10 % категорично це заперечують, а 15 % залишилися невпевненими.

Отримані дані свідчать: сприйняття зовнішнього впливу зростає зі збільшенням досвіду роботи в судовій системі. Колишні судді найчастіше пов'язують це з менш прозорими процедурами в минулому, діючі – з організаційними чи суб'єктивними чинниками, а кандидати демонструють більшу довіру до сучасних процедур, хоча й серед них помітна значна частка тих, хто відзначає можливе втручання.

Аналіз відповідей на питання № 10 «Яким чином, на Вашу думку, професійно-психологічний відбір впливає на незалежність суддівських рішень?» демонструє переважно позитивну оцінку впливу процедур відбору на незалежність суддів, проте існують відмінності у сприйнятті серед трьох груп респондентів (рис. 2.10):

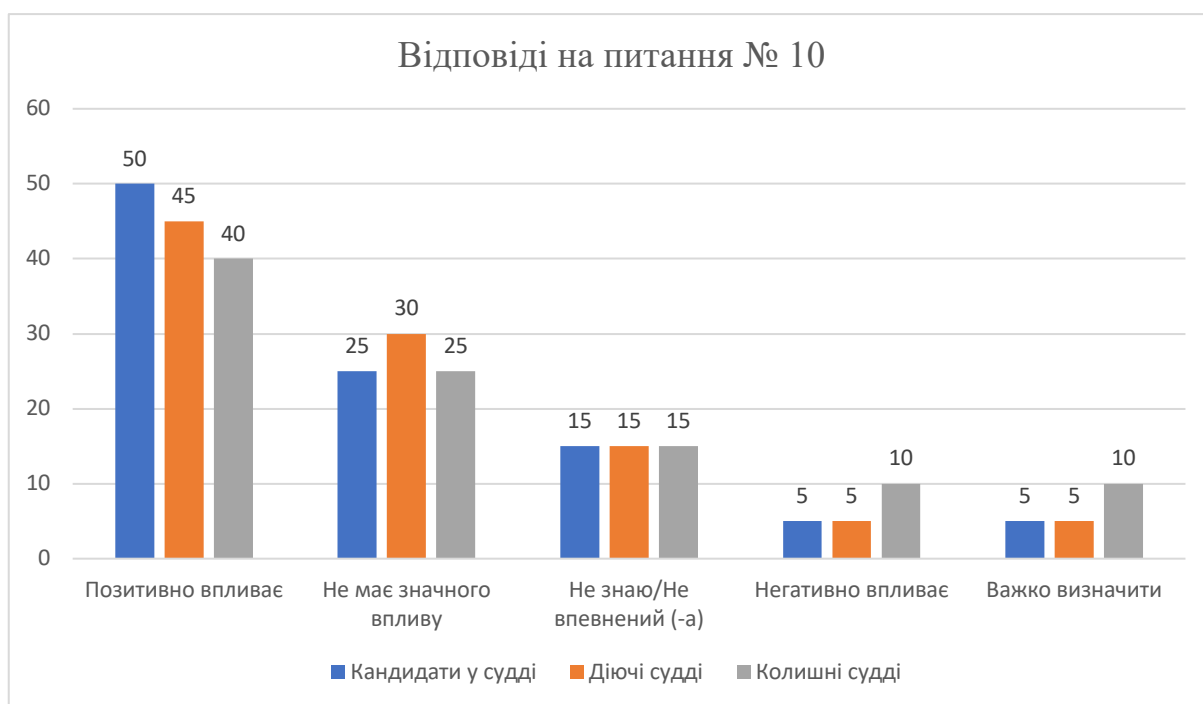


Рис. 2.10 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 10 «Яким чином, на Вашу думку, професійно-психологічний відбір впливає на незалежність суддівських рішень?»

Серед кандидатів 50 % вважають, що професійно-психологічний відбір позитивно впливає на незалежність суддівських рішень – це свідчить про їхню

впевненість у прозорості процедур та їхній ролі у відборі неупереджених кандидатів. Водночас 25 % не бачать значного впливу, 15 % не визначилися, а по 5 % зазначили негативний вплив або труднощі з оцінкою.

Серед діючих суддів 45 % відзначили позитивний вплив, 30 % вважають, що він незначний, 15 % не впевнені у відповіді, а по 5 % повідомили про негативний вплив або неможливість його оцінити. Така позиція відображає більш зважене ставлення, засноване на практичному досвіді.

Серед колишніх суддів позитивний вплив відбору відзначили 40 % – найменший показник серед груп. Ще 25 % вважають його незначним, 15 % не визначилися, а по 10 % вказали на негативний вплив або складність оцінки. Це може бути зумовлено менш ефективними та менш прозорими процедурами, які діяли в минулому.

Загалом у всіх групах більшість визнає позитивний вплив професійно-психологічного відбору на незалежність суддівських рішень, проте рівень підтримки знижується від кандидатів до колишніх суддів.

Аналіз відповідей на питання **№ 11 «Чи вважаєте Ви, що існуючі методики психологічного відбору адекватно враховують етичні норми та стандарти суддівської професії?»** демонструє, що Серед кандидатів 25 % вважають, що методики психологічного відбору повністю враховують етичні норми та стандарти суддівської професії, 50 % – частково, 15 % не визначилися, а по 5 % оцінили їх як дещо або зовсім неадекватні.

Серед діючих суддів лише 20 % вважають методики повністю адекватними, 55 % – частково, 10 % – дещо неадекватними, 5 % – зовсім неадекватними, а 10 % не змогли визначитися.

Серед колишніх суддів повністю адекватними методики вважають 15 %, частково – 50 %, 20 % не визначилися, 10 % назвали їх дещо неадекватними, 5 % – зовсім неадекватними.

Отже, найбільша частка респондентів у всіх групах (50–55 %) вважає методики частково адекватними, що свідчить про загальне визнання їхньої

важливості, але й про потребу вдосконалення, особливо в аспекті врахування етичних норм та стандартів суддівської професії (рис. 2.11):

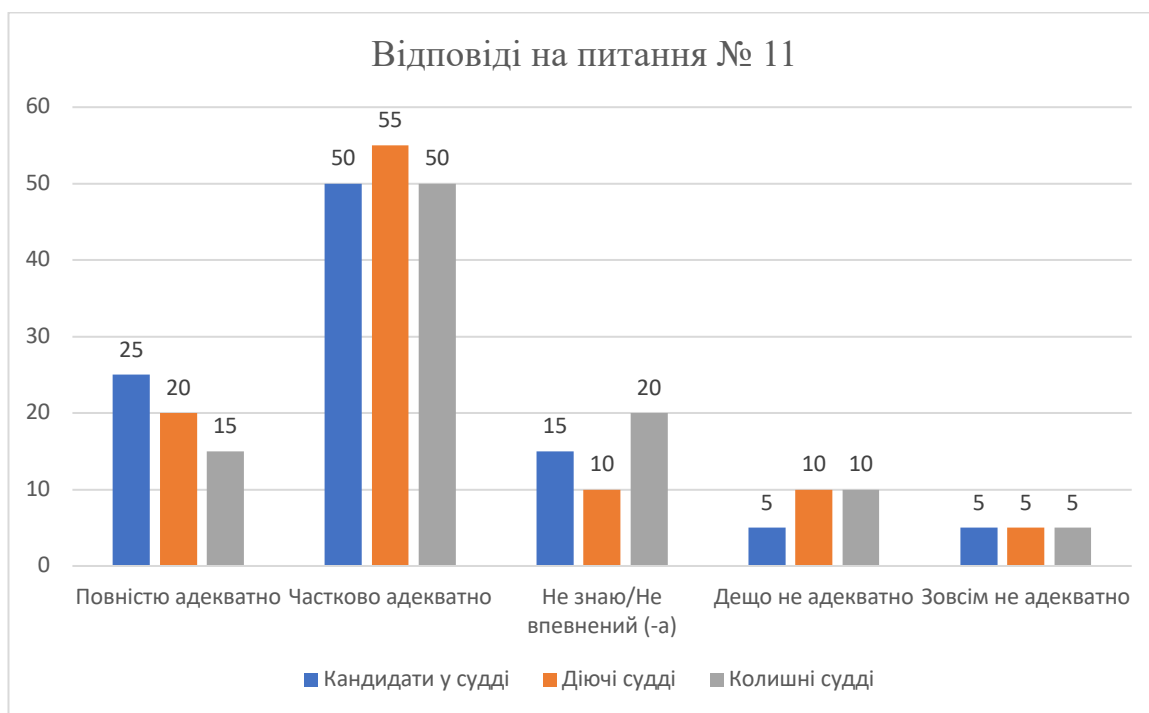


Рис. 2.11 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 11 «Чи вважаєте Ви, що існуючі методики психологічного відбору адекватно враховують етичні норми та стандарти суддівської професії?»

Аналіз відповідей на питання № 12 «*Чи є необхідність у включенні додаткових компонентів (наприклад, симуляції судових засідань) до процесу відбору?*» демонструє високий рівень підтримки цієї ідеї серед усіх груп респондентів, хоча інтенсивність підтримки та критичність ставлення до цього питання варіюються. Серед кандидатів 60 % підтримують включення симуляцій судових засідань до процесу відбору як корисного й необхідного доповнення, ще 30 % вважають їх бажаними, але не критично важливими. Лише 5 % вважають наявних методів достатніми, ще 5 % не визначилися.

Серед діючих суддів 50 % погоджуються з необхідністю симуляцій, 30 % – вважають їх неов'язковими, 10 % задоволені чинними методами, ще 10 % не мають чіткої думки.

Серед колишніх суддів підтримку ідеї висловили 40 %, 35 % – вважають симуляції бажаними, але не обов’язковими, 15 % – задоволені наявними методами, 10 % – не визначилися (рис. 2.12):

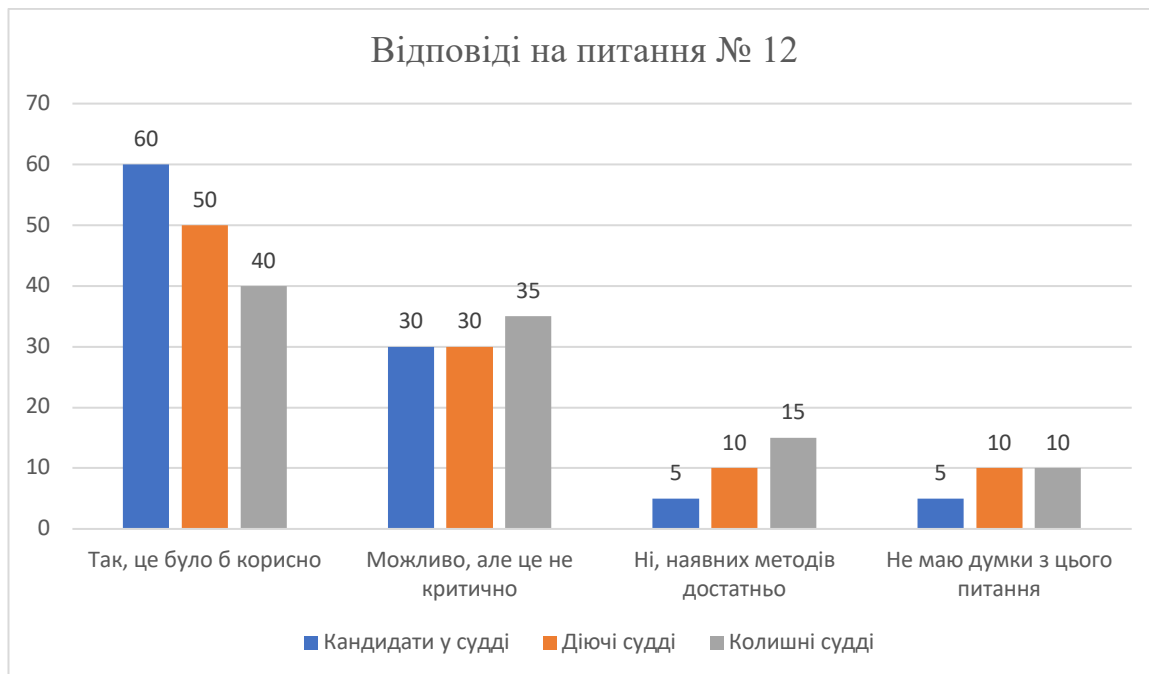


Рис. 2.12 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 12 «Чи є необхідність у включенні додаткових компонентів (наприклад, симуляції судових засідань) до процесу відбору?»

Отже, ідея симуляцій отримує найбільшу підтримку серед кандидатів, помітну – серед діючих суддів і найменшу – серед колишніх. Це свідчить про актуальність інтерактивних методів підготовки для майбутніх суддів, але також вказує на потребу роз’яснення їхньої користі та належної інтеграції у процес відбору.

Аналіз відповідей на питання № 13 «*Як Ви оцінюєте роль професійності та компетентності психологів у процесі відбору кандидатів у судді?*», показав наступні результати. Серед кандидатів 70 % вважають професійність і компетентність психологів важливими для процесу відбору, ще 20 % – скоріше важливими. Лише 5 % залишаються невпевненими, а 5 % оцінюють цю роль як скоріше неважливу або неважливу.

Серед діючих суддів рівень підтримки найвищий – 75 % вважають роль психологів важливою, 15 % – скоріше важливою. 5 % не визначилися, а 5 % вважають її малозначущою.

Серед колишніх суддів 65 % визнають роль психологів важливою, 10 % – скоріше важливою, 20 % не визначилися. Ще 10 % оцінили її як скоріше неважливу або неважливу (рис. 2.13):

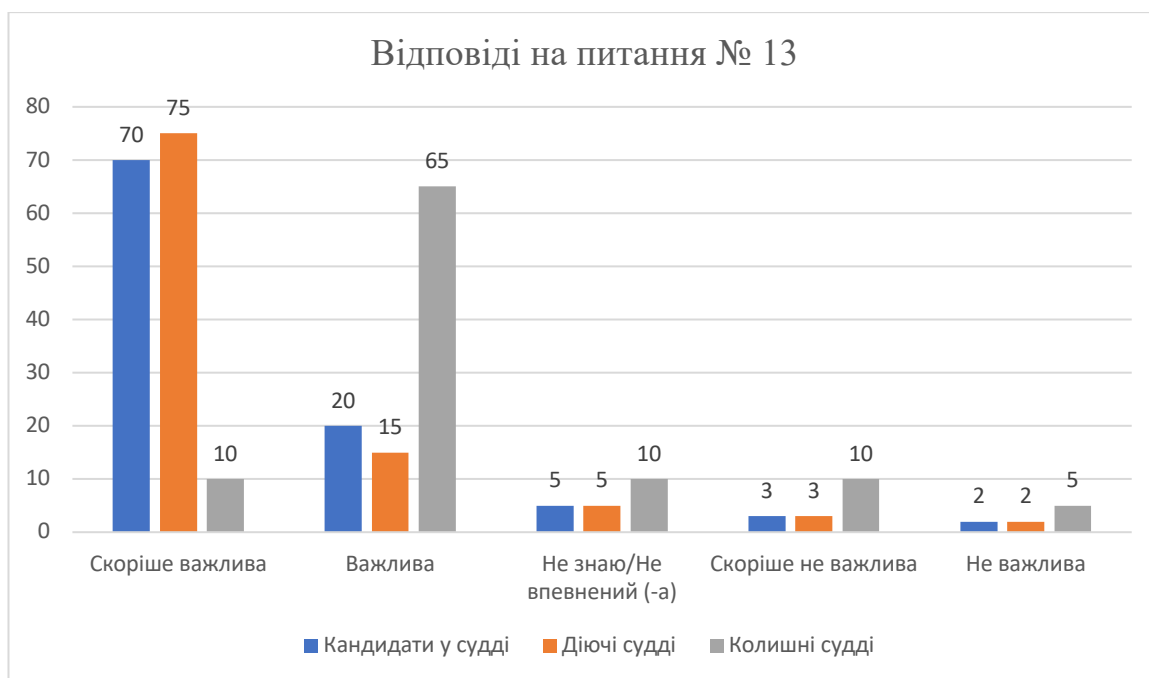


Рис. 2.13 – Відповіді трьох груп респондентів на питання № 13 «Як Ви оцінюєте роль професійності та компетентності психологів у процесі відбору кандидатів у судді?»

Отже, у всіх групах переважає визнання важливості професійності психологів, але найвищий рівень довіри спостерігається серед діючих суддів, найнижчий – серед колишніх. Це підкреслює як ефективність сучасних процедур, так і потребу в додатковому роз'ясненні значення психологічної експертизи.

Аналіз відповідей на відкрите питання № 14 «Які ваші пропозиції щодо покращення процесу професійно-психологічного відбору?» показує, що кожна група респондентів має свої пріоритети та акценти, які відображають їхній досвід, потреби та уявлення про оптимізацію процесу.

Серед кандидатів більшість пропозицій спрямована на посилення практичної складової відбору – 40 % респондентів пропонують активніше інтегрувати симуляційні тести, щоб перевіряти професійні навички в умовах, наближених до реальних судових ситуацій. Ще 30 % наголошують на потребі підвищення прозорості процедур, що, на їхню думку, зменшить ризик суб'єктивності та підвищить довіру до результатів. Для 20 % важливим є посилення зворотного зв'язку від психологів – отримання детальних пояснень результатів дозволить використовувати їх для особистісного та професійного розвитку. Решта 10 % висловили інші пропозиції, зокрема впровадження додаткових етапів оцінювання (наприклад, тестів на емоційний інтелект) та розширення співбесід для глибшого аналізу мотивації кандидатів (рис. 2.14):



Рис. 2.14 – Відповіді кандидатів у судді на питання № 14 «Які ваші пропозиції щодо покращення процесу професійно-психологічного відбору?»

Серед діючих суддів найбільша частка пропозицій стосується забезпечення незалежності психологічних експертів – 40 % респондентів наголошують, що неупередженість і об'єктивність експертів є ключовими для довіри до системи та запобігання зовнішньому впливу на результати. Посилення етичного компонента підтримують 35 %, підкреслюючи, що високі моральні

стандарти повинні бути обов’язковими для нових суддів. Ще 20 % пропонують збалансувати психологічну оцінку та перевірку професійних знань, щоб відбір мав комплексний характер. Інші 5 % висловлюють ідеї щодо скорочення часу процедур, зменшення бюрократичних вимог та зосередження на оцінці здатності ухвалювати рішення у складних ситуаціях (рис. 2.15):



Рис. 2.15 – Відповіді діючих суддів на питання № 14 «Які ваші пропозиції щодо покращення процесу професійно-психологічного відбору?»

Серед колишніх суддів 35 % пропонують зменшити бюрократичне навантаження, вказуючи, що надмірна складність процедур відволікає від головної мети – оцінки професійних якостей. Ще 30 % наголошують на важливості перевірки практичних навичок, щоб відбір точніше відображав реальні виклики суддівської роботи. Чверть респондентів (25 %) пропонують залучати колишніх суддів до процесу оцінювання, вважаючи, що їхній досвід підвищить професійність та якість відбору. Інші 10 % рекомендують впровадити навчальні модулі для кандидатів, а також оцінювати лідерські якості та вміння працювати в команді (рис. 2.16):



Рис. 2.16 – Відповіді колишніх суддів на питання № 14 «Які ваші пропозиції щодо покращення процесу професійно-психологічного відбору?»

Результати показують чіткі відмінності у пріоритетах кожної групи. Кандидати зосереджені на прозорості процедур, інтеграції симуляційних тестів та розширенні зворотного зв'язку, прагнучи зробити відбір більш практичним і зрозумілим. Діючі судді акцентують увагу на дотриманні етичних стандартів і забезпеченні незалежності експертів, підкреслюючи необхідність довіри до процесу. Колишні судді пропонують зменшення бюрократичного навантаження, посилення перевірки практичних навичок та залучення свого досвіду до оцінювання кандидатів, що свідчить про прагнення зробити процедури більш прикладними та наближеними до реалій професії. Усі групи наголошують на важливості модернізації процедур відповідно до сучасних викликів та потреб, а залучення колишніх суддів розглядається як чинник, здатний підвищити якість оцінювання та передати професійні знання наступному поколінню.

Паралельно аналіз мотиваційної структури трьох груп респондентів (кандидатів, діючих і колишніх суддів) за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана) дозволив визначити співвідношення внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та

зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ), а також виокремити чинники, що впливають на ці показники (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

Загальні результати за методикою «Мотивація професійної діяльності»
(К.Замфір, модифікація А. Реана)

Мотиваційний тип	Кандидати на посаду судді (%)	Діючі судді (%)	Колишні судді (%)
Внутрішня (ВМ)	40	55	30
Зовнішня позитивна (ЗПМ)	45	35	40
Зовнішня негативна (ЗНМ)	15	10	30

Кандидати на посаду судді демонструють переважну орієнтацію на зовнішні позитивні стимули – кар’єрне зростання, матеріальну стабільність і соціальний престиж (45% ЗПМ). Така мотиваційна структура є типовою для фахівців на початковому етапі професійного шляху, які прагнуть утвердитися у вибраній сфері та досягти високих результатів (рис. 2.17).

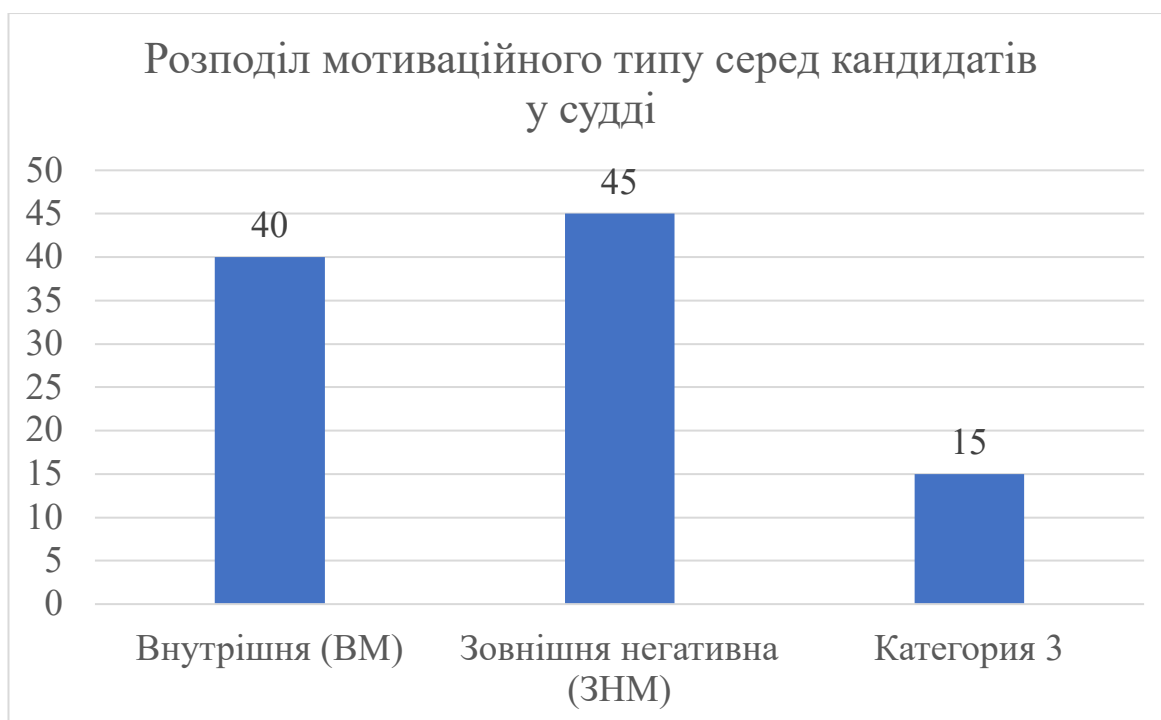


Рис. 2.17 - Розподіл мотиваційних типів серед кандидатів у судді за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана)

Із рисунка 2.17 також помітно, що водночас висока частка внутрішньої мотивації (40%) свідчить про щире зацікавлення змістом суддівської діяльності, прагнення до професійного розвитку, досягнення особистих цілей та визнання в юридичній спільноті. Низький показник зовнішньої негативної мотивації (15%) відображає позитивний психологічний настрій, впевненість у власних силах та готовність приймати складні професійні виклики

Серед діючих суддів переважає внутрішня мотивація (55%), що свідчить про глибокий професійний інтерес, задоволення від виконання службових обов'язків та орієнтацію на якісний результат. Це підтверджує, що для осіб, які вже працюють у судовій системі, головним рушієм є значущість самої діяльності та її суспільної цінності. Помірний рівень зовнішньої позитивної мотивації (35%) відображає важливість фінансової стабільності та соціального статусу як факторів, що підтримують високу залученість до професійного процесу. Низький показник зовнішньої негативної мотивації (10%) засвідчує емоційну зрілість, стресостійкість і здатність суддів зберігати об'єктивність навіть у складних чи конфліктних ситуаціях (рис. 2.18).

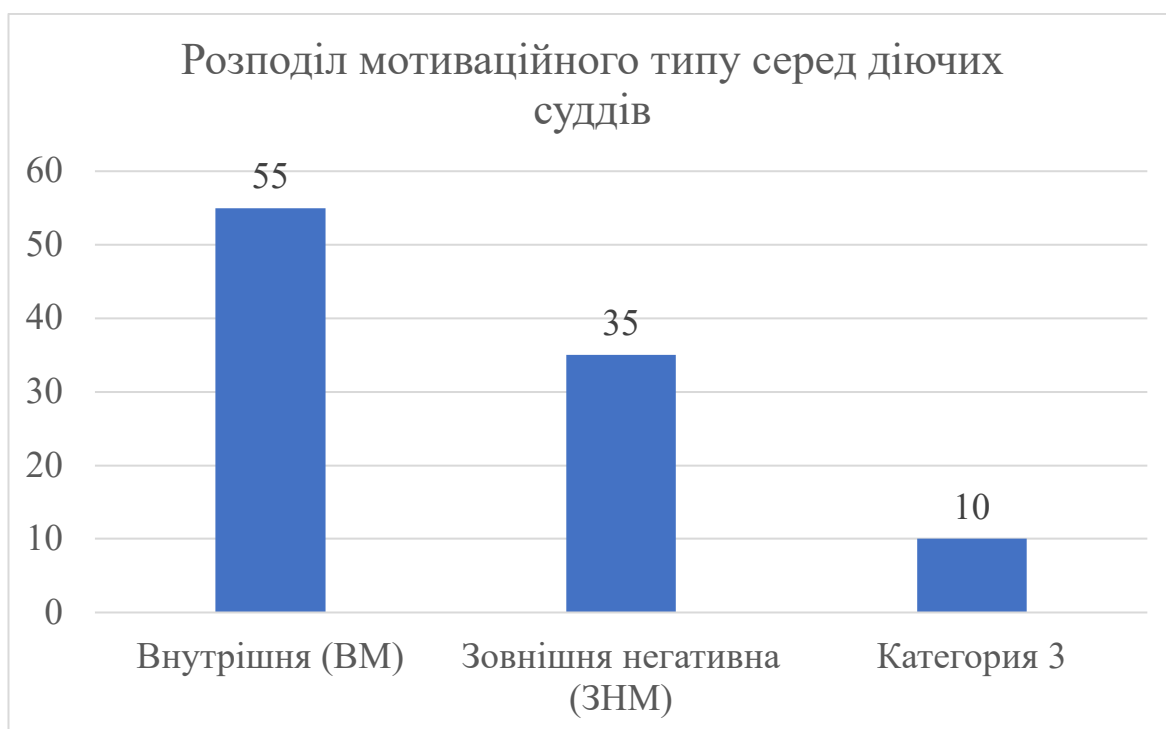


Рис. 2.18 - Розподіл мотиваційних типів серед діючих суддів за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана)

Колишні судді демонструють значне зниження внутрішньої мотивації (30%), що може бути наслідком професійного вигорання, розчарування у професії чи накопиченого стресу. Водночас підвищення рівня зовнішньої негативної мотивації (30%) може свідчити про зростання відчуття тиску, страху перед покараннями або критикою, які могли негативно вплинути на емоційний стан і професійне самовідчуття. Зовнішня позитивна мотивація у цій групі залишається на рівні 40%, що вказує на важливість матеріальних та соціальних стимулів навіть на етапі завершення професійної діяльності (рис. 2.19):

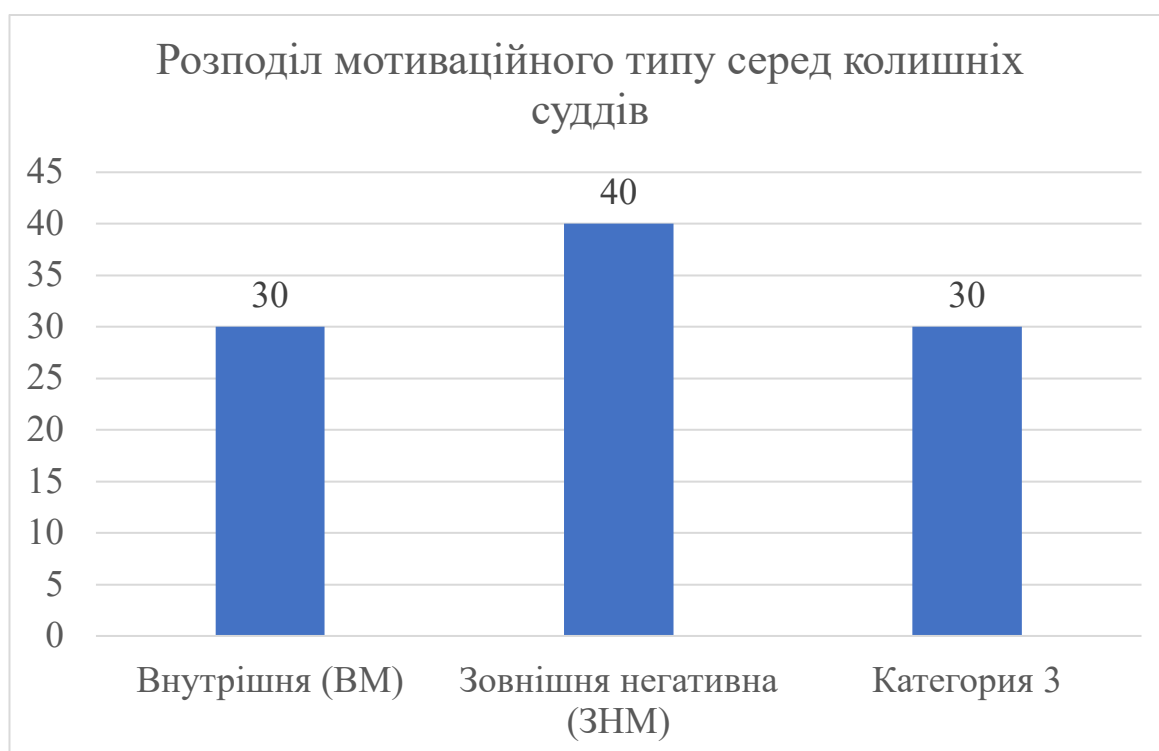


Рис. 2.19 - Розподіл мотиваційних типів серед колишніх суддів за методикою «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана)

Отримані результати свідчать, що професійна мотивація суддів формується під впливом комплексу чинників, серед яких провідними є стадія професійного розвитку, рівень емоційного вигорання, соціально-економічні умови та якість професійної підготовки. Кандидати переважно орієнтуються на зовнішні позитивні стимули – кар’єрний ріст, матеріальну стабільність і соціальний престиж, – поєднуючи їх із досить високим рівнем внутрішньої

мотивації. Діючі судді демонструють домінування внутрішніх мотивів, що базуються на задоволенні від виконання обов'язків, усвідомленні соціальної значущості діяльності та прагненні до професійної самореалізації, тоді як зовнішні чинники мають для них допоміжне значення. Колишні судді, навпаки, часто виявляють зниження внутрішньої мотивації на тлі впливу емоційного вигорання після завершення кар'єри.

Важливим модератором мотиваційної структури є емоційне вигорання, особливо помітне у колишніх суддів. Тривалий стрес, висока відповідальність та відсутність належної психологічної підтримки можуть зумовлювати зниження інтересу до роботи, підвищення зовнішньої негативної мотивації та навіть передчасне завершення професійної діяльності. Соціально-економічні умови зберігають значення для всіх груп, проте найпомітніше вони впливають на кандидатів та колишніх суддів: для перших – як орієнтир на досягнення бажаного рівня життя та статусу, для других – як спосіб компенсувати втрату професійної активності. Вагомим чинником є і професійна підготовка, що здійснюється Національною школою суддів України. Ефективні програми навчання, спрямовані на розвиток компетенцій, адаптацію до специфіки роботи та формування психологічної стійкості, сприяють балансу між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією, особливо серед кандидатів.

Загалом, підтримання високого рівня внутрішньої мотивації, особливо серед діючих суддів, є ключовим для забезпечення якісного правосуддя. Разом із тим, результати дослідження підкреслюють необхідність мінімізації впливу зовнішніх негативних чинників, запровадження системної психологічної підтримки та профілактики вигорання, а також удосконалення процедур відбору й навчання з акцентом на розвиток внутрішніх мотивів і професійної стійкості на всіх етапах суддівської кар'єри. Результати дослідження спрямованості особистості за методикою Б. Басса надали змогу детально проаналізувати три основні аспекти мотиваційної структури: спрямованість на себе (С), спрямованість на спілкування (СП) та спрямованість на справу (СС) (табл. 2.3):

Таблиця 2.3

Загальні результати спрямованості особистості за методикою Б. Басса			
Група респондентів	Спрямованість на себе (С)	Спрямованість на спілкування (СП)	Спрямованість на справу (СС)
Кандидати на посаду судді	20%	45%	35%
Діючі судді	15%	35%	50%
Колишні судді	30%	30%	40%

Кандидати на посаду судді характеризуються переважанням спрямованості на спілкування (45%), що свідчить про їхню орієнтацію на налагодження міжособистісних контактів, колективну взаємодію та отримання соціального схвалення. Ймовірно, це зумовлено прагненням інтегруватися в нове професійне середовище та сформувати позитивний імідж серед колег. Другу позицію займає спрямованість на справу (35%), яка відображає зацікавленість у досягненні професійних цілей, прагнення до ефективного виконання суддівських функцій і розвитку необхідних компетенцій. Найменш вираженою є спрямованість на себе (20%), що свідчить про відносно низьку значущість особистих амбіцій і матеріальних мотивів у структурі професійних орієнтацій кандидатів (рис. 2.20).

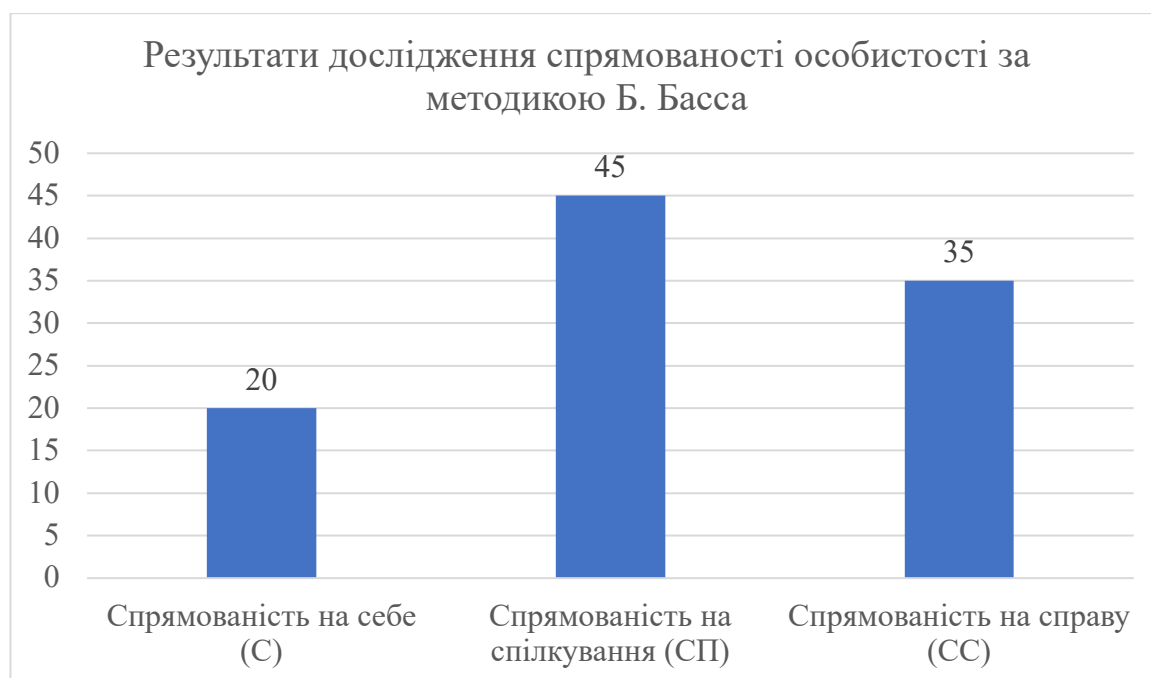


Рис. 2.20 - Результати дослідження спрямованості особистості за методикою Б. Басса серед кандидатів у судді

Діючі судді демонструють домінування спрямованості на справу (50%), що відображає їхню орієнтацію на вирішення професійних завдань і досягнення результатів. Високий рівень спрямованості на спілкування (35%) підкреслює значення командної взаємодії, а найнижчий показник спрямованості на себе (15%) свідчить про самовідданість та відповідальність (рис. 2.21).

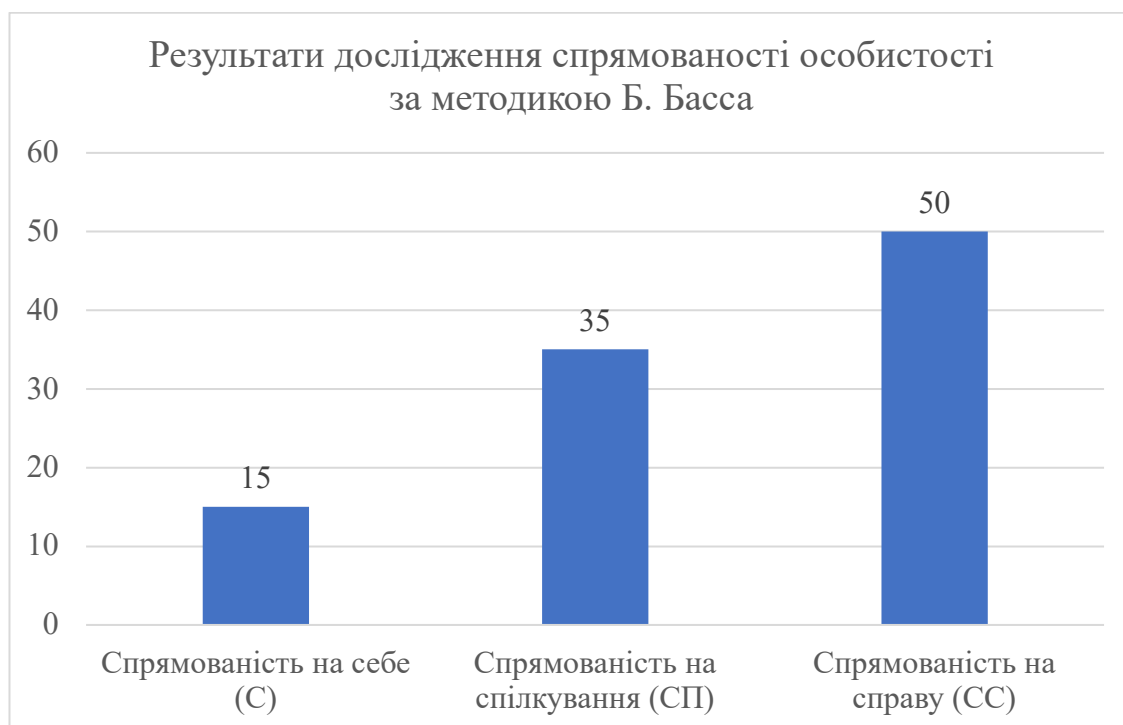


Рис. 2.21 - Результати дослідження спрямованості особистості за методикою Б. Басса серед діючих суддів

Із рисунку 2.22 помітно, що колишні судді продемонстрували зниження спрямованості на справу (40%), що може бути наслідком завершення професійної діяльності або втрати інтересу до роботи через професійне вигорання. Збалансовані рівні спрямованості на спілкування (30%) і на себе (30%) свідчать про переорієнтацію на підтримання соціальних зв'язків і задоволення особистих потреб після завершення кар'єри.

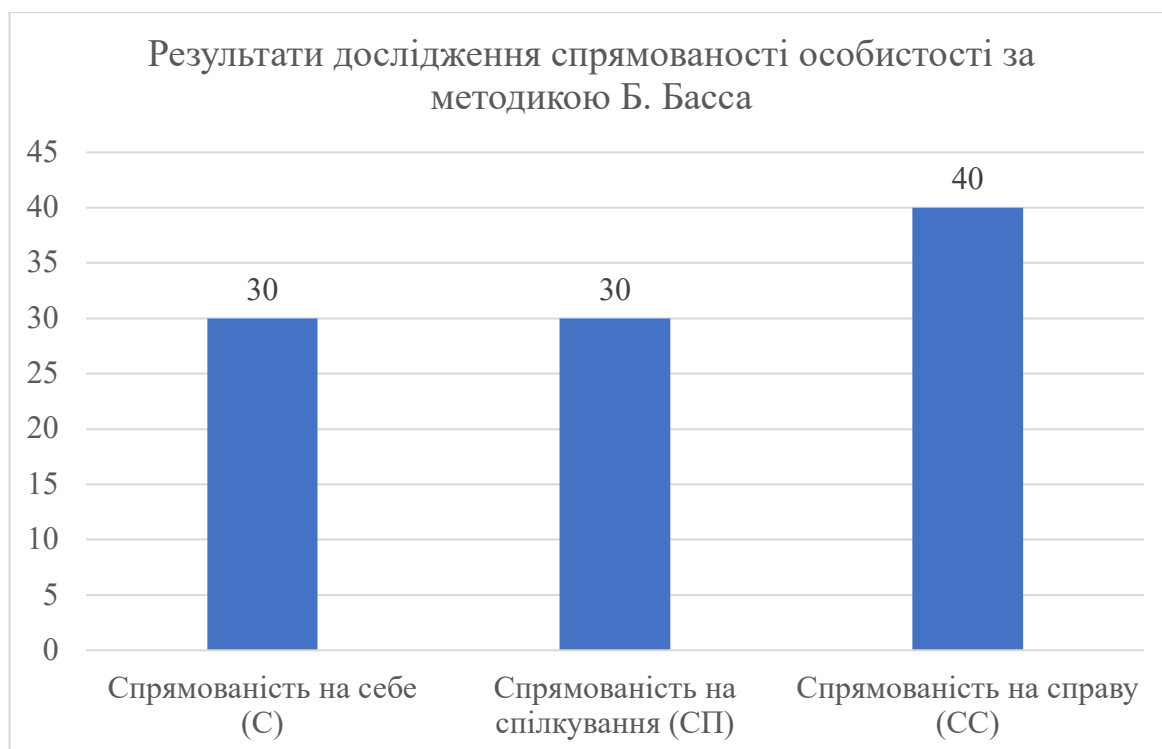


Рис. 2.22 - Результати дослідження спрямованості особистості за методикою Б. Басса серед колишніх суддів

Аналіз результатів за методикою Б. Басса серед кандидатів, діючих та колишніх суддів показав, що мотиваційна спрямованість змінюється залежно від етапу кар'єри, емоційного стану та зовнішніх обставин. Кандидати на посаду судді мають найбільшу орієнтацію на спілкування (45%), що відображає прагнення інтегруватися в колектив і налагодити професійні контакти; спрямованість на справу становить 35%, на себе – 20%. У діючих суддів домінує спрямованість на справу (50%), що свідчить про фокус на досягненні професійних результатів; спілкування – 35%, на себе – 15%. Колишні судді демонструють зниження спрямованості на справу (40%) та збалансовані показники на спілкування і на себе (по 30%), що може бути пов'язано з вигоранням або зміною пріоритетів після завершення кар'єри.

Вплив емоційного вигорання особливо помітний у колишніх суддів – втрата адаптаційних ресурсів знижує внутрішню мотивацію та підвищує увагу до особистих потреб. Для кандидатів ключову роль відіграє професійна

підготовка, зокрема програми Національної школи суддів, які допомагають збалансувати соціальну інтеграцію та орієнтацію на професійні досягнення. Соціальний престиж і матеріальна стабільність залишаються важливими для всіх груп, але їхнє значення змінюється: для кандидатів – це ключовий мотиватор, для діючих суддів – додатковий стимул, для колишніх – чинник збереження статусу після завершення кар’єри.

Отже, професійна мотивація є динамічною і потребує підтримки на всіх етапах: адаптаційних програм для кандидатів, заходів для збереження внутрішньої мотивації діючих суддів і психологічної підтримки для колишніх суддів.

У межах дослідження емоційного інтелекту за методикою Н. Холла було проведено аналіз п’яти основних компонентів: емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, емпатії та розпізнавання емоцій інших людей. Результати дослідження виявили суттєві відмінності між трьома групами респондентів, зумовлені професійним досвідом, життєвими обставинами та стадією кар’єри. Відмінності були проаналізовані як через кількісні результати, так і через якісний опис мотиваційних і емоційних тенденцій (табл. 2.4):

Таблиця 2.4

Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Група респондентів	Емоційна обізнаність	Управління своїми емоціями	Самотивація	Емпатія	Розпізнавання емоцій інших людей	Інтегративний рівень (бали)
Кандидати у судді	15	12	11	15	14	67
Діючі судді	16	16	14	15	14	75
Колишні судді	13	10	9	13	13	62

Кандидати на посаду судді показали середній рівень емоційного інтелекту (67 балів). Найбільш розвиненими компонентами виявилися «Емпатія» (15 балів)

та «Розпізнавання емоцій інших людей» (14 балів), що свідчить про їхню здатність до ефективної комунікації та розуміння емоційного стану інших людей. Це природно для осіб, які прагнуть увійти в новий професійний контекст, орієнтуючись на встановлення міжособистісних зв'язків і позитивне сприйняття в колективі. Проте нижчі показники за шкалами «Управління своїми емоціями» (12 балів) та «Самомотивація» (11 балів) вказують на необхідність розвитку стресостійкості та здатності до емоційної саморегуляції, що є ключовими навичками для суддівської професії (рис. 2.23):

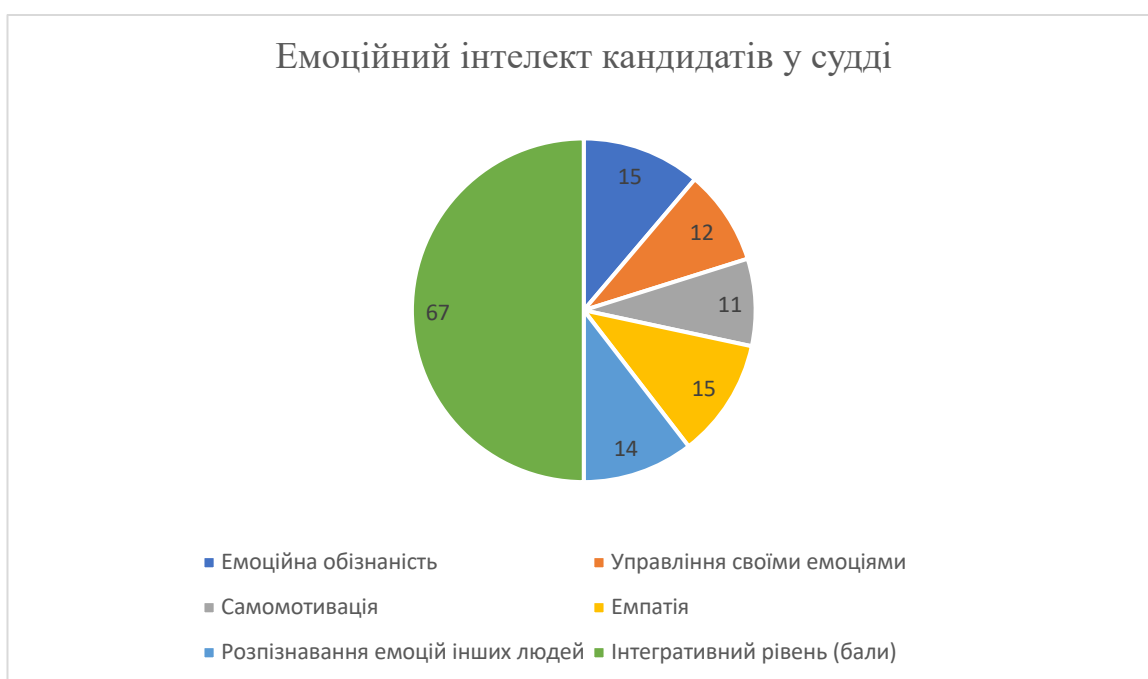


Рис. 2.23 - Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою Н.Холла серед кандидатів у судді

Діючі судді продемонстрували високий рівень емоційного інтелекту (75 балів). Високі показники за шкалами «Управління своїми емоціями» (16 балів) та «Емпатія» (15 балів) свідчать про їхню здатність до ефективного керування емоційними реакціями, що є необхідним у професійних умовах, які часто супроводжуються конфліктними ситуаціями та високою відповідальністю. Розвинена здатність до «Розпізнавання емоцій інших людей» (14 балів) підкреслює важливість міжособистісної взаємодії у вирішенні судових завдань.

Ці результати пояснюються багаторічним досвідом роботи та практичним застосуванням емоційного інтелекту у судовій діяльності (рис. 2.24):

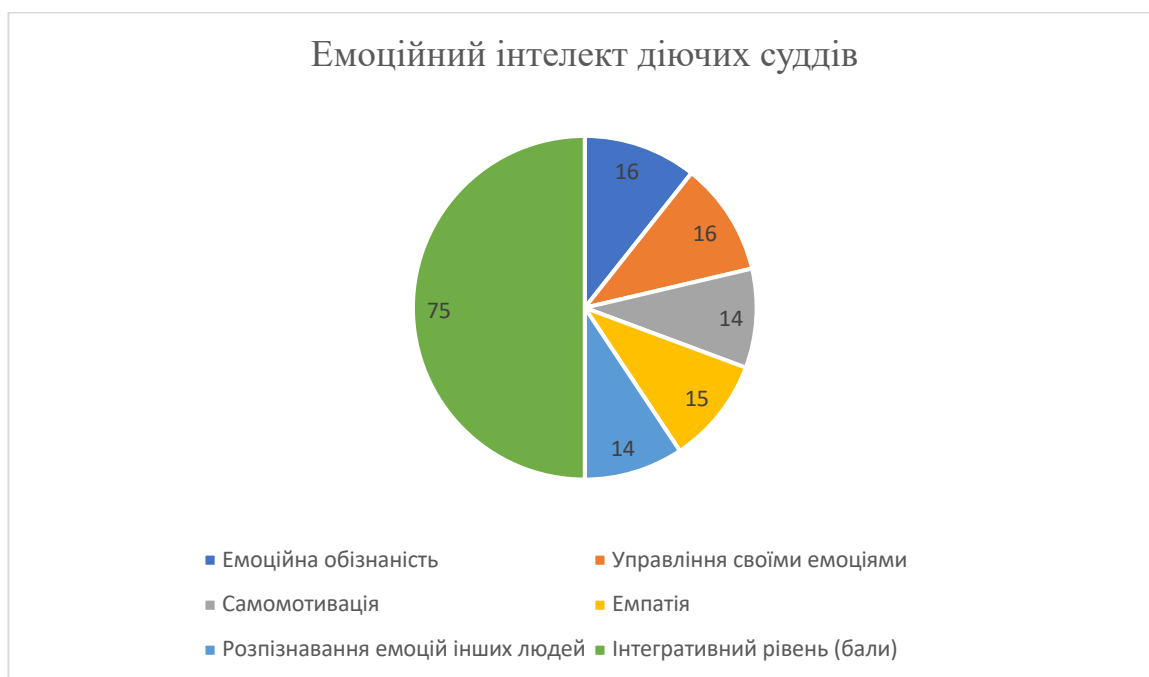


Рис. 2.24 - Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою Н.Холла серед діючих суддів

Колишні судді продемонстрували найнижчий інтегративний рівень емоційного інтелекту (62 бали). Хоча шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» залишилася відносно високою (13 балів), показники за шкалами «Управління своїми емоціями» (10 балів) та «Самотивація» (9 балів) значно знизилися. Це може вказувати на втрату стійкості до стресу та емоційне виснаження, що могло бути наслідком багаторічної професійної напруги та відсутності психологічної підтримки після завершення кар'єри (рис. 2.25). Кожна група респондентів перебуває на різних етапах професійного розвитку, що значною мірою впливає на рівень емоційного інтелекту. Кандидати на посаду судді орієнтовані на адаптацію в новій професійній сфері, що підвищує їхню увагу до комунікації та емпатії, але водночас залишає недостатньо розвинутими аспекти саморегуляції. Діючі судді, маючи значний досвід, демонструють високу здатність до керування емоціями, що пояснюється постійним використанням цих навичок у роботі. Колишні судді, які завершили кар'єру, можуть відчувати

зниження внутрішньої мотивації та управлінських емоційних навичок через відсутність щоденної професійної практики. Зниження показників у колишніх суддів може бути наслідком професійного вигорання, яке накопичувалося протягом років активної діяльності. Відсутність належної психологічної підтримки під час роботи та після завершення кар'єри може призводити до зменшення емоційної стійкості.

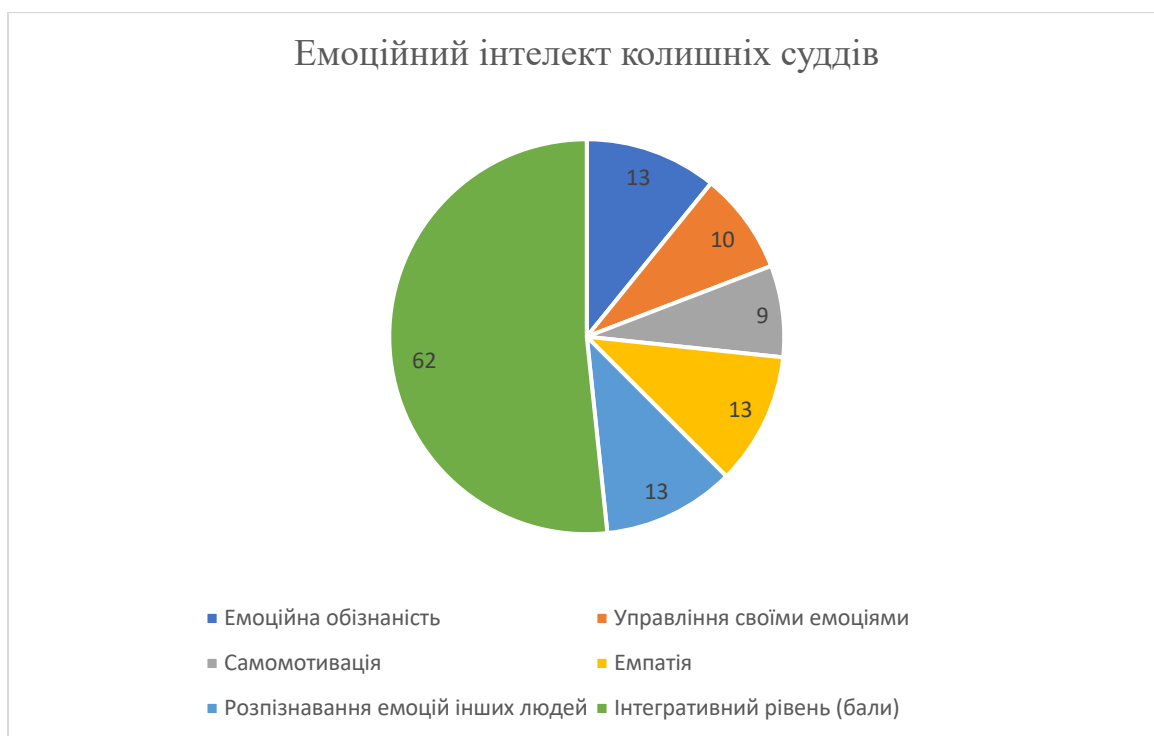


Рис. 2.25 - Результати дослідження емоційного інтелекту за методикою Н.Холла серед колишніх суддів

Для всіх груп респондентів матеріальна стабільність, престиж професії та міжособистісні зв'язки залишаються важливими факторами, що впливають на рівень емоційного інтелекту. Однак для кандидатів це більше пов'язано з прагненням досягти професійного становища, тоді як діючі судді відчують задоволення від уже досягнутого статусу, а колишні судді можуть переживати зміни у своїх пріоритетах. Програми підготовки, які проводяться Національною школою суддів України, відіграють важливу роль у розвитку навичок управління емоціями та емпатії у кандидатів. Діючим суддям слід регулярно оновлювати свої знання та вміння для збереження високого рівня емоційного інтелекту.

Отримані результати підтверджують важливість емоційного інтелекту для ефективної роботи суддів. Для кандидатів на посаду судді варто впроваджувати додаткові тренінги, спрямовані на розвиток управління емоціями та стресостійкості. Діючі судді мають підтримувати високий рівень емоційного інтелекту через регулярні програми професійного розвитку та супервізії. Для колишніх суддів доцільно створювати психологічні програми підтримки, які допоможуть зберегти емоційний баланс та адаптуватися до нових життєвих реалій.

У результаті проведеного дослідження за методикою І. Юсупова отримано дані щодо рівня емпатійних тенденцій. Аналіз результатів показав, що рівень емпатії поступово знижується у процесі професійної діяльності, що є важливим фактором для розуміння якостей, необхідних для ефективного виконання суддівських обов'язків (рис. 2.26):

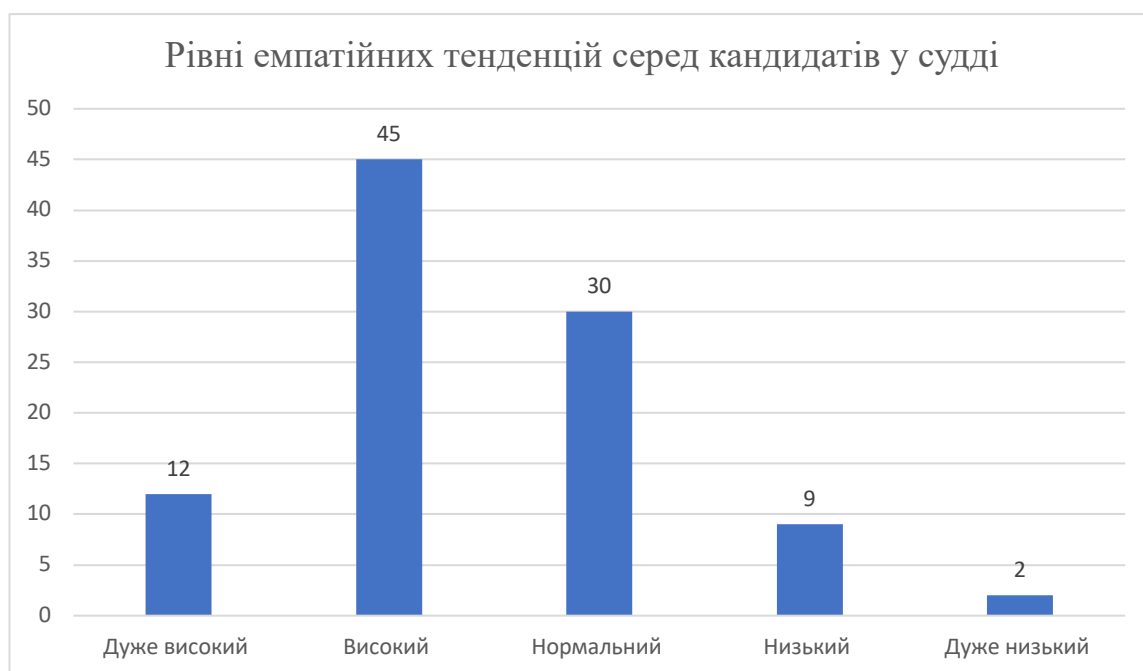


Рис. 2.26 – Рівні емпатійних тенденцій серед кандидатів у судді за методикою І. Юсупова

Дуже високий рівень емпатії (82-90 балів) виявлено у 12% кандидатів на посаду судді (12 осіб), у 5% діючих суддів (5 осіб) та у 4% колишніх суддів (2 особи). Такий розподіл свідчить про те, що кандидати мають більше схильності

до співпереживання, що може бути зумовлено їхньою мотивацією до професійного зростання, надією на нові можливості та очікуванням від майбутньої роботи. Водночас, у процесі професійної діяльності, ймовірно, через тривалий вплив стресових ситуацій, емоційного вигорання та високої відповідальності, рівень емпатійності знижується. Для колишніх суддів цей показник є ще нижчим, що може бути результатом накопиченого професійного досвіду, який формує більш раціональний підхід до виконання обов'язків і зменшує емоційну включеність (табл. 2.5):

Таблиця 2.5

Загальні результати рівня емпатійних тенденцій за методикою І. Юсупова

Рівень емпатійності	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Дуже високий (82-90)	12%	5%	4%
Високий (63-81)	45%	30%	20%
Нормальний (37-62)	30%	15%	12%
Низький (12-36)	9%	4%	6%
Дуже низький (≤ 11)	2%	2%	2%

Високий рівень емпатії (63-81 бал) був найбільш поширеним серед кандидатів (45%, 45 осіб), серед діючих суддів він спостерігався у 30% (17 осіб), а серед колишніх суддів – у 20% (9 осіб). Цей рівень свідчить про достатню емоційну чутливість, яка дозволяє встановлювати міжособистісні контакти, враховувати потреби оточуючих і проявляти великодушність. Однак зниження кількості респондентів із цим рівнем у міру накопичення професійного досвіду свідчить про адаптацію до умов роботи та необхідність зосередження на чітких раціональних рішеннях, характерних для суддівської діяльності (рис. 2.27).

Нормальний рівень емпатії (37-62 бали), який є типовим для більшості людей, спостерігається у 30% кандидатів (30 осіб), 15% діючих суддів (8 осіб) і 12% колишніх суддів (5 осіб). Цей рівень дозволяє забезпечувати баланс між емоційною чутливістю та раціональністю у спілкуванні. Зниження частки респондентів із нормальним рівнем серед діючих і колишніх суддів може свідчити про зростання професійного досвіду, який зменшує емоційний вплив у міжособистісних стосунках. Низький рівень емпатії (12-36 балів) був

зафіксований у 9% кандидатів (9 осіб), 4% діючих суддів (2 особи) та 6% колишніх суддів (2 особи).

Низький рівень емпатійності може створювати труднощі у встановленні контактів із людьми та ускладнювати виконання обов'язків, пов'язаних із розумінням потреб інших. У кандидатів на посаду судді цей рівень може бути зумовлений особистісними особливостями, тоді як у діючих і колишніх суддів – професійними викликами, які впливають на емоційну чутливість.

Дуже низький рівень емпатії (≤ 11 балів) був виявлений у 2% кандидатів (2 особи), 2% діючих суддів (2 особи) та 2% колишніх суддів (1 особа). Цей показник є критично низьким і свідчить про недостатню розвиненість емпатійних здібностей, що може перешкоджати ефективному міжособистісному спілкуванню. Його стабільність у різних групах може бути зумовлена як особистісними характеристиками, так і впливом професійних умов (рис. 2.28).



Рис. 2.27 – Рівні емпатійних тенденцій серед діючих суддів за методикою І.Юсупова

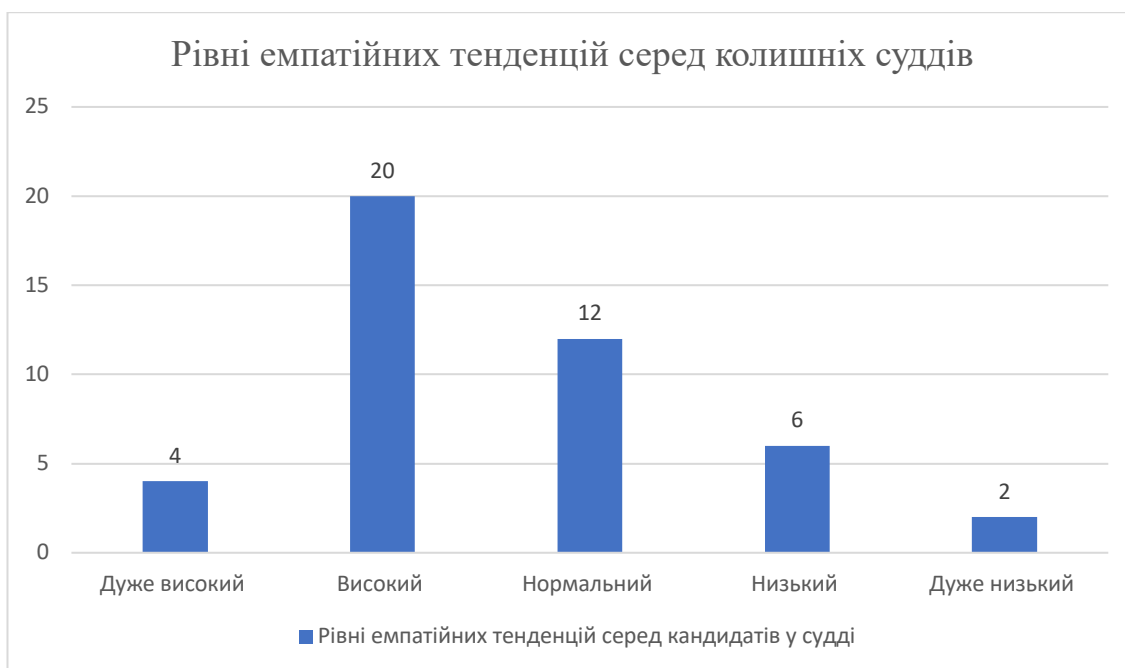


Рис. 2.28 – Рівні емпатійних тенденцій серед колишніх суддів за методикою І. Юсупова

Результати дослідження демонструють, що рівень емпатії поступово знижується у процесі професійної діяльності суддів. Це може бути пов'язано з вимогами професії, емоційним вигоранням та специфікою роботи, яка потребує раціональності й дистанціювання від надмірної емоційності. Водночас висока та дуже висока емпатія залишаються важливими для успішного виконання суддівських обов'язків, оскільки сприяють встановленню довірливих стосунків із учасниками судового процесу, прийняттю об'єктивних і справедливих рішень та підтримці етичних стандартів. Тому підтримка емоційного здоров'я суддів через профілактику емоційного вигорання та розвиток навичок емоційної саморегуляції є важливим напрямком для підвищення ефективності їхньої діяльності.

Методика К. Томаса дозволяє визначити схильність до використання п'яти основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях: суперництво, співпраця, компроміс, уникнення та пристосування. Проведене дослідження серед трьох груп респондентів – кандидатів на посаду судді, діючих суддів і колишніх суддів – виявило різноманітність підходів до вирішення конфліктів, що залежать від професійного статусу та досвіду (табл. 2.6):

Таблиця 2.6

Загальні результати основних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях за методикою К. Томаса

Стиль поведінки	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Суперництво	18%	25%	22%
Співпраця	35%	30%	28%
Компроміс	25%	20%	24%
Уникнення	12%	15%	14%
Пристосування	10%	10%	12%

Суперництво як стиль поведінки обрали 18% кандидатів (18 осіб). Це свідчить про їхню завзятість та готовність боротися за досягнення своїх цілей. Молоді фахівці прагнуть утвердити себе, захищаючи свою думку, що є природним для етапу професійного становлення. У діючих суддів цей показник зростає до 25% (14 осіб), що може бути пов'язано із необхідністю захищати свої рішення та позицію в судових спорах. Суперництво в їхньому випадку стає інструментом, який забезпечує ефективне виконання обов'язків, зокрема в умовах високої відповідальності. У колишніх суддів схильність до суперництва спостерігається у 22% (10 осіб), що відображає їхній досвід уникати зайвої емоційності (рис. 2.29):

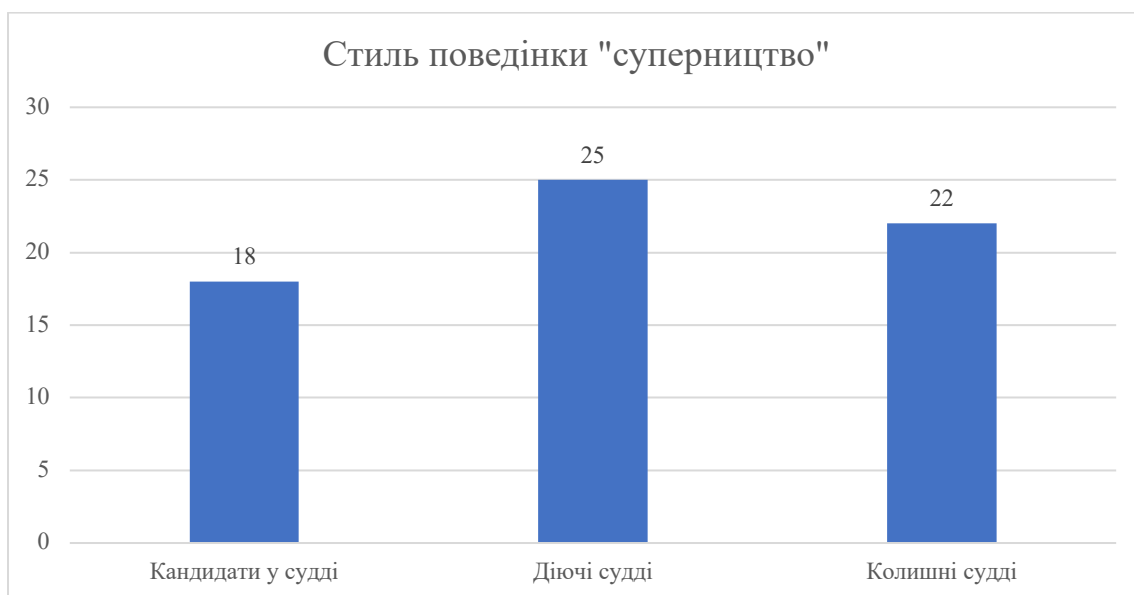


Рис. 2.29 – Стиль поведінки «суперництво» серед трьох груп респондентів за методикою К. Томаса

Співпраця є найпоширенішим стилем поведінки серед кандидатів (35%, 34 особи). Молоді спеціалісти надають перевагу пошуку взаємовигідних рішень, що може бути пов'язано з прагненням створити позитивну атмосферу взаємодії та продемонструвати свої здібності до комунікації. Серед діючих суддів цей показник зменшується до 30% (17 осіб), що пояснюється емоційним навантаженням і вимогами роботи, які часто вимагають швидких і раціональних рішень. У колишніх суддів співпраця залишається поширеною (28%, 12 осіб), однак зниження цього показника може бути наслідком професійного вигорання та досвіду, який навчив їх стриманості у міжособистісних відносинах (рис. 2.30):

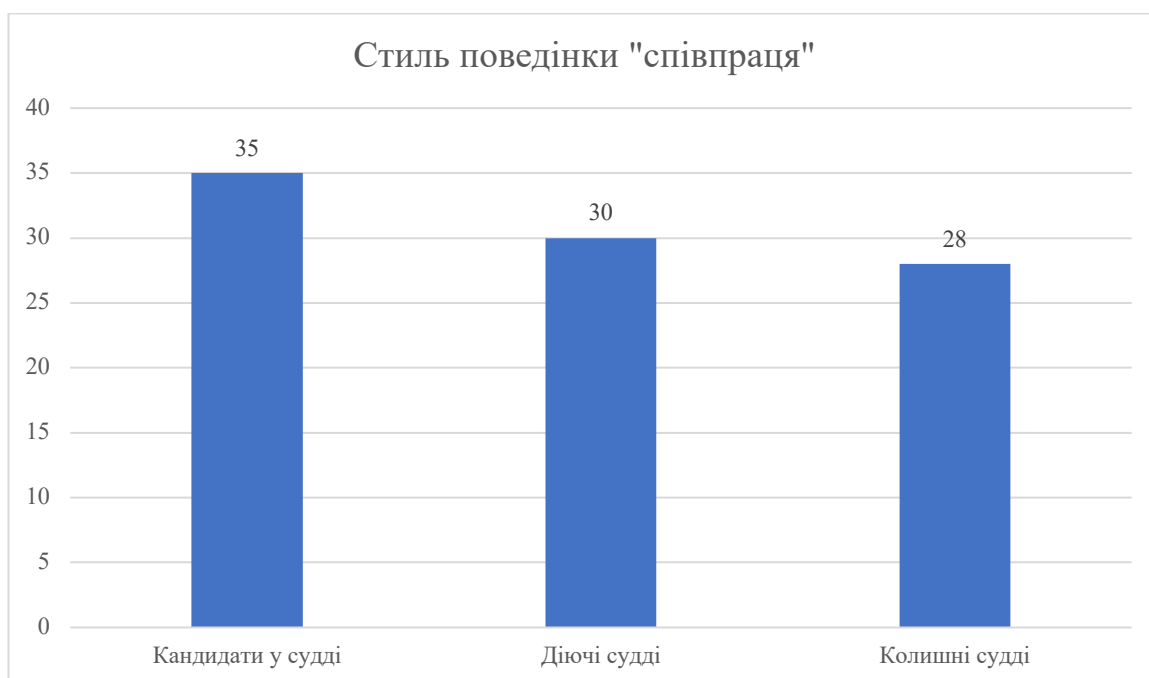


Рис. 2.30 – Стиль поведінки «співпраця» серед трьох груп респондентів за методикою К. Томаса

Компроміс є популярною стратегією серед 25% кандидатів (25 осіб), які готові поступатися певними позиціями заради досягнення спільної мети. Це свідчить про їхню гнучкість і вміння знаходити золоту середину в конфліктних ситуаціях. У діючих суддів цей показник становить 20% (11 осіб), що відображає їхній більш раціональний підхід до вирішення суперечок. Серед колишніх суддів частка респондентів, які використовують компроміс, дещо зростає до 24%

(11 осіб), що свідчить про їхнє вміння зберігати баланс між інтересами сторін, набуте з роками роботи (рис. 2.31):

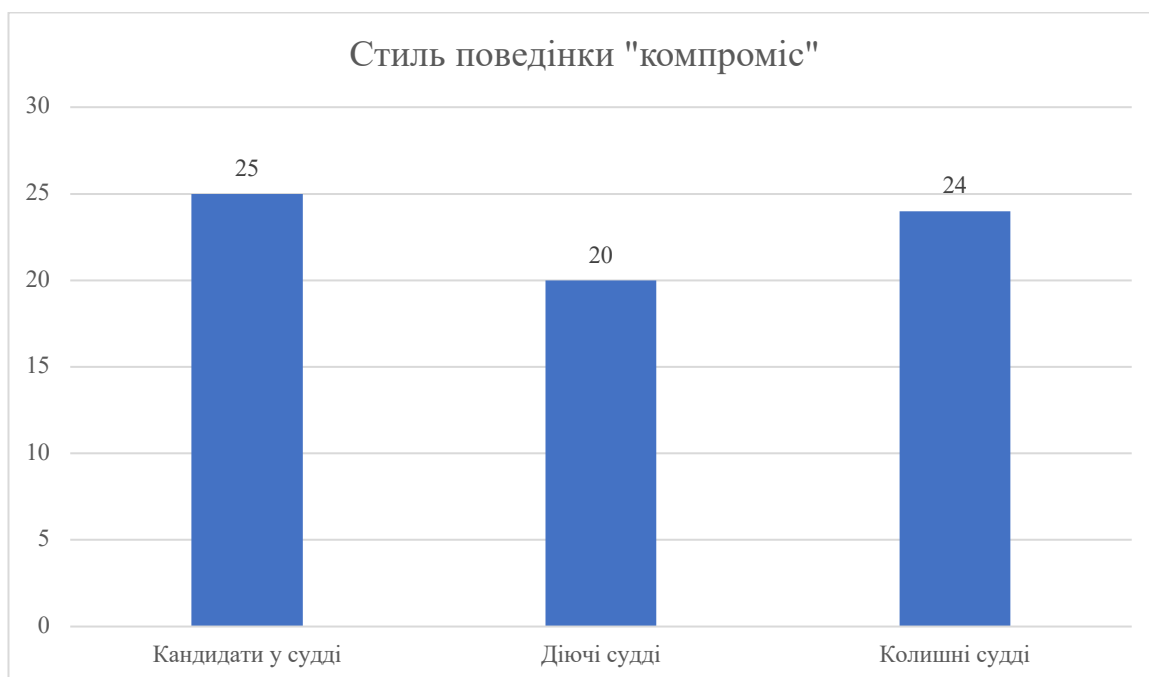


Рис. 2.31 – Стиль поведінки «компроміс» серед трьох груп респондентів за методикою К. Томаса

Уникнення як стиль поведінки обирають 12% кандидатів (12 осіб). Молоді спеціалісти схильні уникати відкритих конфліктів, зважаючи на відсутність достатнього досвіду або бажання зберегти гармонійні стосунки. Серед діючих суддів цей показник зростає до 15% (8 осіб), що може бути наслідком складності конфліктів, з якими вони стикаються у роботі. Колишні судді демонструють схильність до уникнення в 14% випадків (6 осіб), що відображає їхню виваженість і здатність уникати напружених ситуацій, які не приносять реальної користі (рис. 2.32).

Прийняття є характерним для 10% кандидатів (9 осіб), які готові поступатися власними інтересами заради збереження відносин. Такий підхід свідчить про їхню відкритість і чутливість до потреб інших. У діючих суддів цей стиль поведінки спостерігається у 10% випадків (6 осіб) і залишається незмінним. Колишні судді демонструють зростання цього показника до 12%

(5 осіб), що може бути наслідком їхнього досвіду, який допомагає уникати конфліктів через поступливість (рис. 2.33).



Рис. 2.32 – Стиль поведінки «уникнення» серед трьох груп респондентів за методикою К. Томаса



Рис. 2.33 – Стиль поведінки «пристосування» серед трьох груп респондентів за методикою К. Томаса

Результати дослідження свідчать про те, що стиль поведінки в конфліктних ситуаціях змінюється залежно від професійного статусу та досвіду респондентів. Кандидати на посаду судді найчастіше використовують співпрацю та компроміс, демонструючи прагматичність і гнучкість. Діючі судді частіше схильні до суперництва та уникнення, що можна пояснити високим рівнем стресу і відповідальності. Колишні судді демонструють збалансованість у використанні різних стилів, що є результатом їхнього професійного досвіду та вміння уникати крайнощів у поведінці. Ці дані підкреслюють важливість розвивати навички співпраці та компромісу, а також зменшувати негативні аспекти суперництва й уникнення, щоб забезпечити ефективне вирішення конфліктів у професійній діяльності.

Методика «Визначення індексу групової згуртованості Сішора» дозволяє оцінити рівень згуртованості у колективі, використовуючи п'ять основних категорій: високий, вище середнього, середній, нижче середнього та низький. Проведене дослідження серед трьох груп респондентів виявило значні відмінності у рівнях згуртованості, що залежать від професійного статусу, досвіду та мотивації (табл. 2.7):

Таблиця 2.7

Загальні результати рівня згуртованості в колективі за методикою Сішора

Рівень групової згуртованості	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Високий (15,1 балів і вище)	30%	20%	15%
Вище середнього (11,6-15)	40%	25%	20%
Середній (7-11,5)	20%	35%	30%
Нижче середнього (4-6,9)	5%	10%	20%
Низький (4 і нижче)	3%	10%	15%

Високий рівень групової згуртованості (15,1 балів і вище) був виявлений у 30% кандидатів (29 осіб). Такі результати свідчать про те, що кандидати мають високу мотивацію досягати спільної мети, активно інтегруються в групу та підтримують позитивний мікроклімат. Їхнє прагнення до спільної роботи може бути зумовлено бажанням налагодити професійні зв'язки та отримати підтримку від одногрупників. У діючих суддів цей показник знижується до 20% (11 осіб),

що можна пояснити високим рівнем відповідальності та особливостями суддівської діяльності, де часто відсутня потреба в тісній груповій співпраці. Колишні судді демонструють найнижчий показник високої згуртованості – 15% (6 осіб). Це зниження може бути пов'язане із завершенням професійної активності, зниженням потреби в інтеграції до колективу та зосередженістю на особистих справах (рис. 2.34):

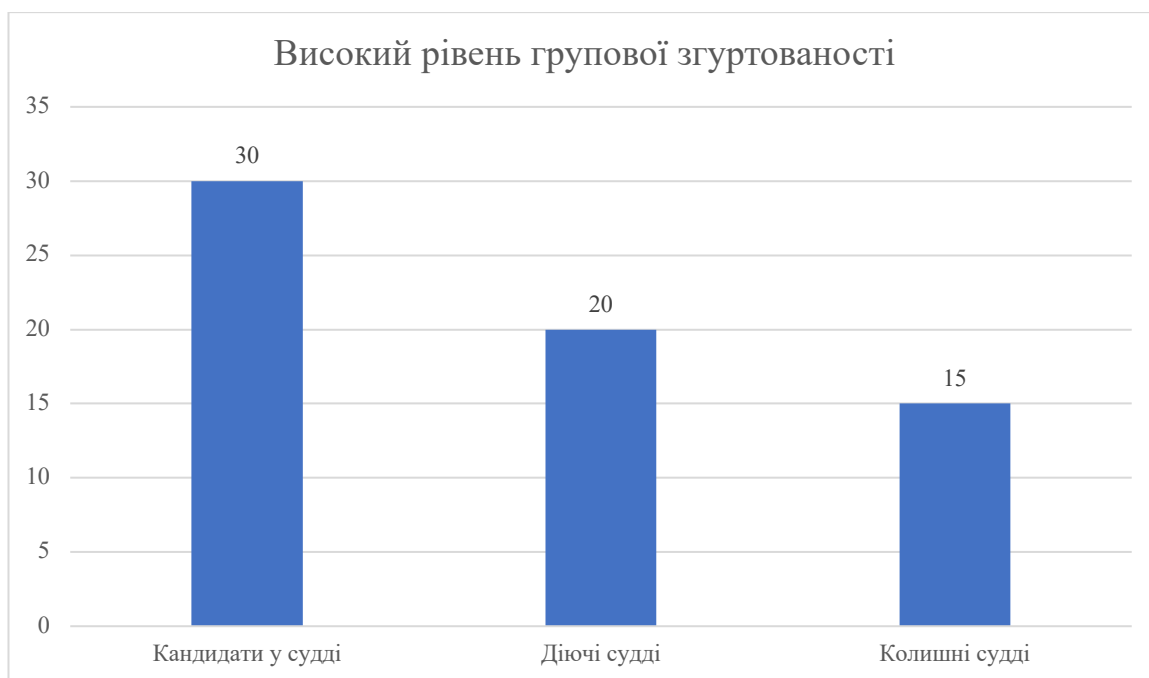


Рис. 2.34 – Високий рівень групової згуртованості серед трьох груп респондентів за методикою Сішора

Рівень згуртованості вище середнього (11,6-15 балів) був найпоширенішим серед кандидатів – 40% (39 осіб). Це свідчить про їхню активну участь у груповій діяльності та готовність співпрацювати задля досягнення спільних цілей. У діючих суддів цей рівень зустрічається у 25% (14 осіб), що свідчить про зменшення інтеграції через високі професійні навантаження та необхідність зосереджуватися на індивідуальних завданнях. Серед колишніх суддів 20% (8 осіб) продемонстрували цей рівень, що може бути пов'язано із зниженням важливості групової підтримки у постпрофесійному житті (рис. 2.35):

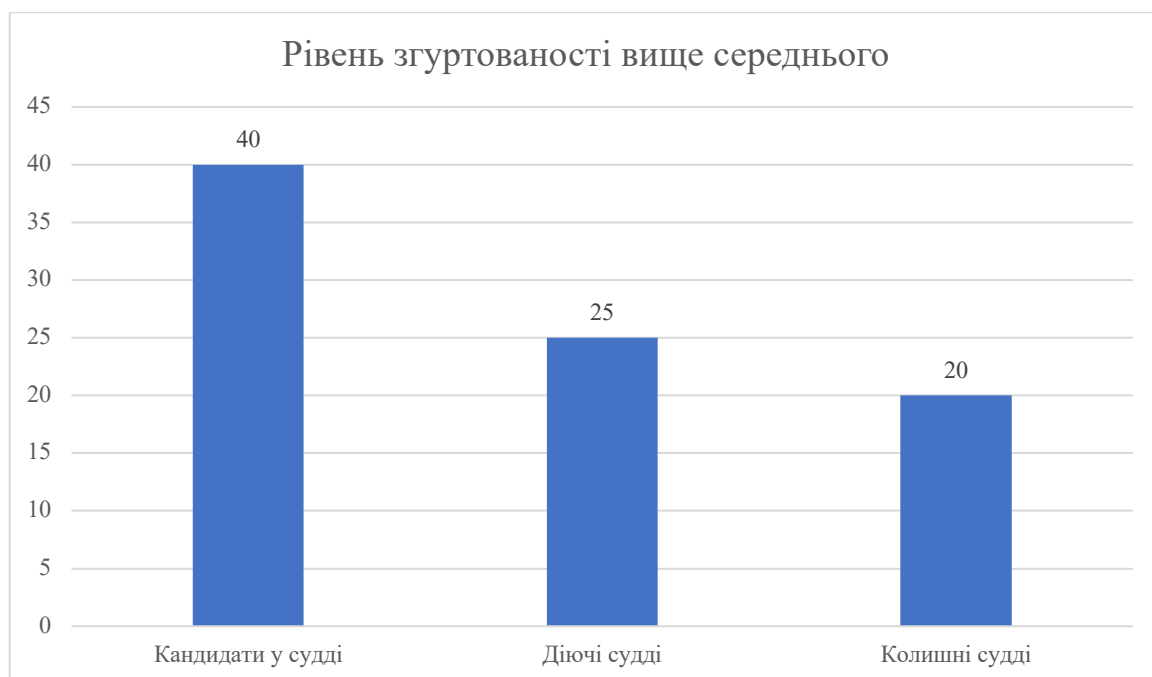


Рис. 2.35 – Рівень згуртованості вище середнього серед трьох груп респондентів за методикою Сішора

Середній рівень згуртованості (7-11,5 балів) виявлено у 20% кандидатів (19 осіб). Це свідчить про помірний рівень інтеграції в групу, характерний для осіб, які не повністю залучені до групової взаємодії, але й не дистанціюються від колективу. У діючих суддів середній рівень є найбільш поширеним – 35% (19 осіб). Це можна пояснити їхньою адаптацією до професійного середовища, яка супроводжується певною соціальною дистанцією. Серед колишніх суддів цей рівень також досить поширений – 30% (13 осіб), що свідчить про помірну залученість до взаємодії у межах соціальних чи професійних груп (рис. 2.36).

Рівень згуртованості нижче середнього (4-6,9 балів) спостерігався у 5% кандидатів (4 особи), 10% діючих суддів (5 осіб) та 20% колишніх суддів (8 осіб). У кандидатів цей рівень може бути пов'язаний із особистісними труднощами або адаптаційними проблемами. У діючих суддів збільшення цього показника може бути наслідком професійного стресу, який знижує здатність ефективно взаємодіяти з колегами. Серед колишніх суддів значний відсоток респондентів із рівнем нижче середнього може вказувати на втрату мотивації до активної участі у соціальних групах після завершення професійної діяльності (рис. 2.37).

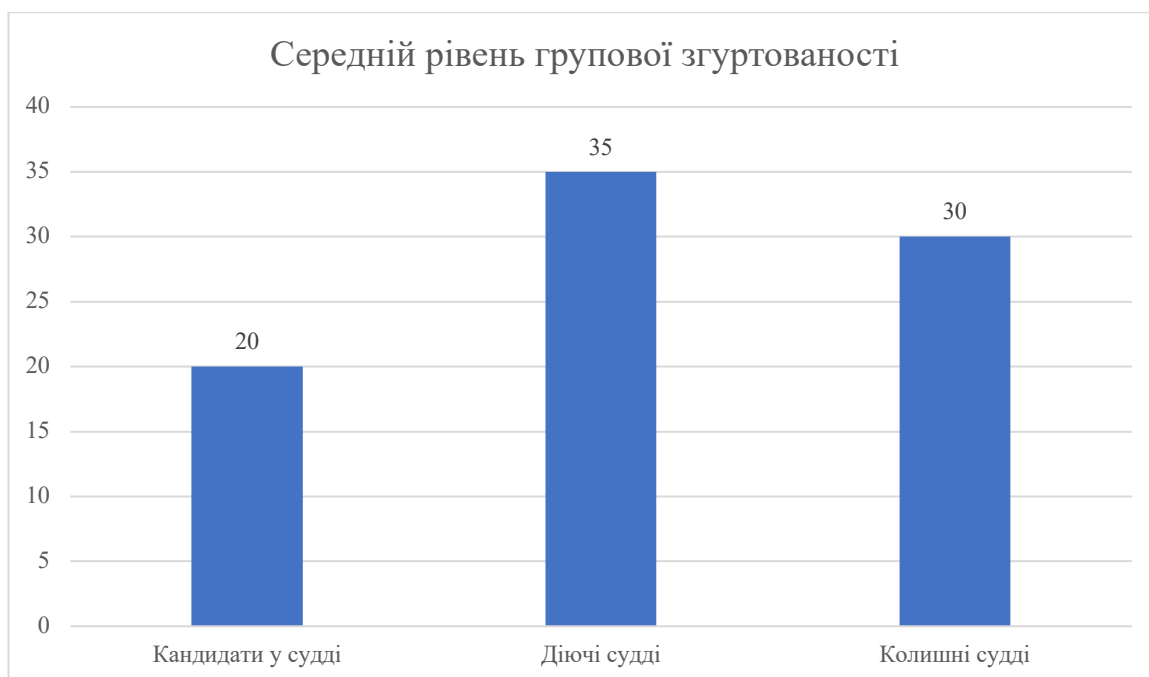


Рис. 2.36 – Середній рівень групової згуртованості серед трьох груп респондентів за методикою Сішора

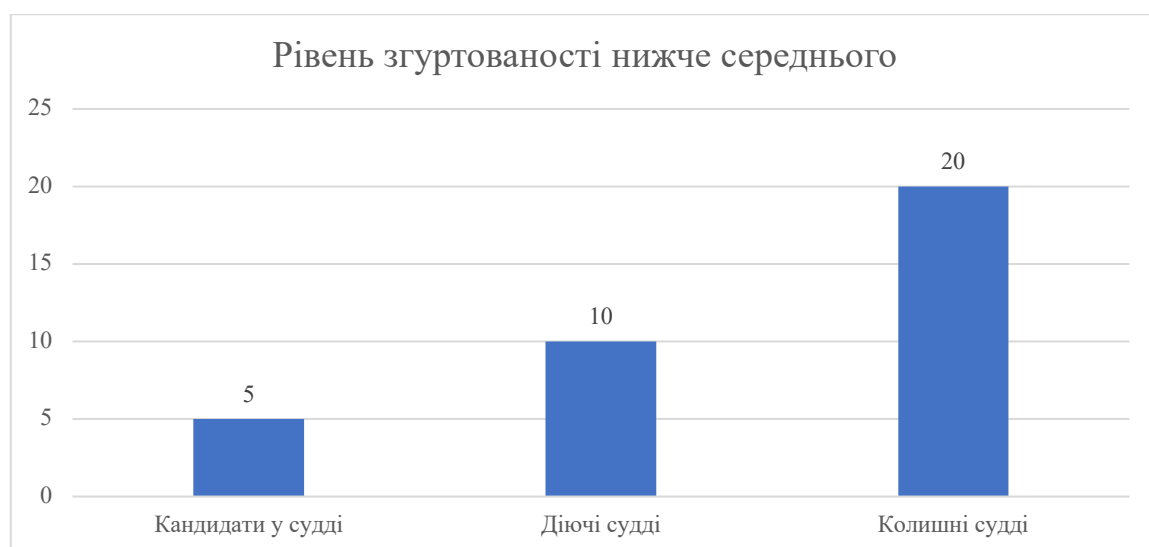


Рис. 2.37 – Рівень згуртованості нижче середнього серед трьох груп респондентів за методикою Сішора

Низький рівень згуртованості (4 і нижче) продемонстрували 3% кандидатів (2 особи), 10% діючих суддів (5 осіб) та 15% колишніх суддів (6 осіб). У кандидатів це може бути пов'язано з особистісними особливостями або недостатньою адаптацією до групового середовища. У діючих суддів низький рівень згуртованості може бути наслідком професійного вигорання або підвищеної індивідуалізації праці. Серед колишніх суддів цей рівень може

вказувати на поступову соціальну ізоляцію, характерну для осіб, які завершили активну професійну діяльність (рис. 2.38):



Рис. 2.38 – Низький рівень групової згуртованості серед трьох груп респондентів за методикою Сішора

Результати дослідження свідчать про те, що рівень групової згуртованості поступово знижується з переходом від кандидатів до діючих і колишніх суддів. Кандидати демонструють найбільш високі показники згуртованості, що зумовлено їхньою потребою в соціальній підтримці та інтеграції у професійне середовище. У діючих суддів рівень згуртованості нижчий через особливості їхньої діяльності, яка вимагає індивідуальної відповідальності та зменшує потребу у колективній взаємодії. Колишні судді мають найнижчі показники, що може бути пов'язано із завершенням професійної кар'єри та зниженням соціальної активності. Для підтримки високого рівня згуртованості важливо впроваджувати заходи, які сприяють створенню сприятливого середовища для колективної взаємодії, забезпечують профілактику професійного вигорання та підтримують активну соціальну інтеграцію.

Результати дослідження рівня стресу за методикою В. Ю. Щербатих дозволяють оцінити стан респондентів за п'ятьма категоріями: «Нормальний», «Помірний», «Високий», «Сильний» та «Виснаження». Проведений аналіз трьох

груп респондентів показав значні відмінності в рівнях стресу, які зумовлені їхнім професійним і життєвим контекстом (табл. 2.8):

Таблиця 2.8

Загальні результати рівня стресу за методикою В. Ю. Щербатих

Рівень стресу	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Нормальний (0-5 балів)	20%	10%	5%
Помірний (6-12 балів)	40%	25%	20%
Високий (13-24 балів)	30%	35%	30%
Сильний (25-40 балів)	7%	20%	30%
Виснаження (>40 балів)	3%	10%	15%

Серед кандидатів 20% (19 осіб) демонструють нормальний рівень стресу, що свідчить про їхню емоційну стабільність, стійкість до стресових ситуацій і здатність ефективно адаптуватися до викликів підготовки до професійної діяльності. Зниження цього показника серед діючих суддів до 10% (5 осіб) вказує на підвищені професійні вимоги та складність роботи, які створюють додаткове емоційне навантаження. У колишніх суддів лише 5% (2 особи) демонструють хороший рівень стресу, що може бути наслідком вікових змін та труднощів адаптації до нового способу життя (рис. 2.39):

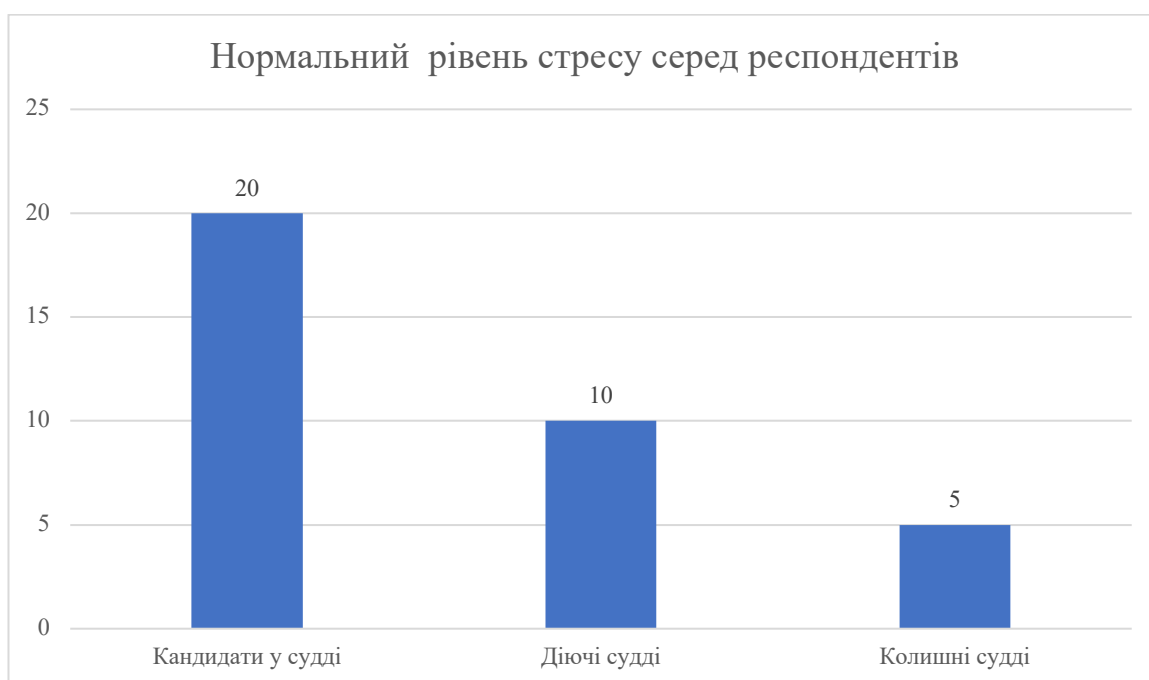


Рис. 2.39 – Нормальний рівень стресу серед трьох груп респондентів за методикою В. Ю. Щербатих

Всього 40% кандидатів (39 осіб) перебувають у стані помірнього стресу, який легко компенсується завдяки правильному плануванню часу, періодичному відпочинку та адекватному управлінню життєвими викликами. У діючих суддів цей показник зменшується до 25% (14 осіб), що може бути обумовлено високою інтенсивністю роботи та частим контактом із конфліктними ситуаціями. У колишніх суддів 20% (8 осіб) демонструють помірний рівень стресу, що свідчить про їхню здатність зберігати емоційну стійкість, незважаючи на зміни в життєвих обставинах (рис. 2.40):

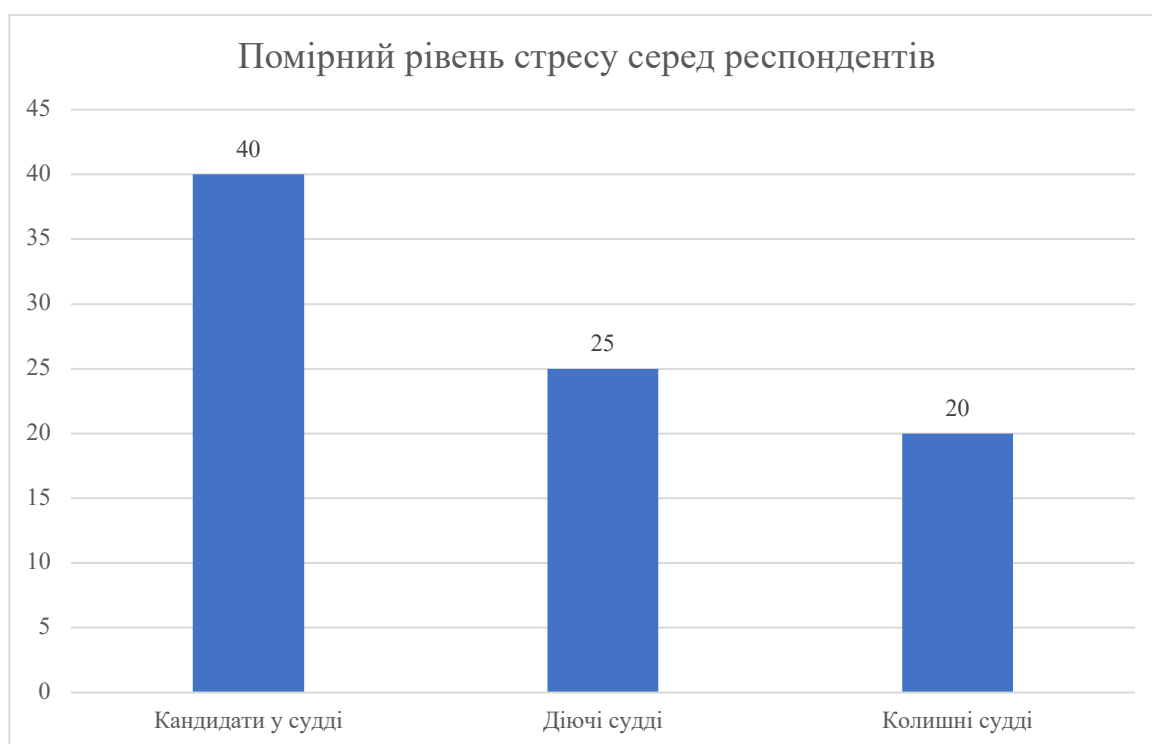


Рис. 2.40 – Помірний рівень стресу серед трьох груп респондентів за методикою В. Ю. Щербатих

Серед кандидатів 30% (29 осіб) мають високий рівень стресу, що може бути зумовлено тривогою щодо майбутньої кар'єри, складністю навчання та підготовки до роботи в судовій системі. У діючих суддів цей показник зростає до 35% (19 осіб), що відображає високе емоційне і фізичне навантаження через відповідальність, постійний контакт із юридичними конфліктами та вимогами до ухвалення рішень. Колишні судді також демонструють високий рівень стресу (30%, 13 осіб), що може бути обумовлено змінами в життєвому статусі,

відсутністю професійного контексту та зниженням підтримки з боку колективу (рис. 2.41):

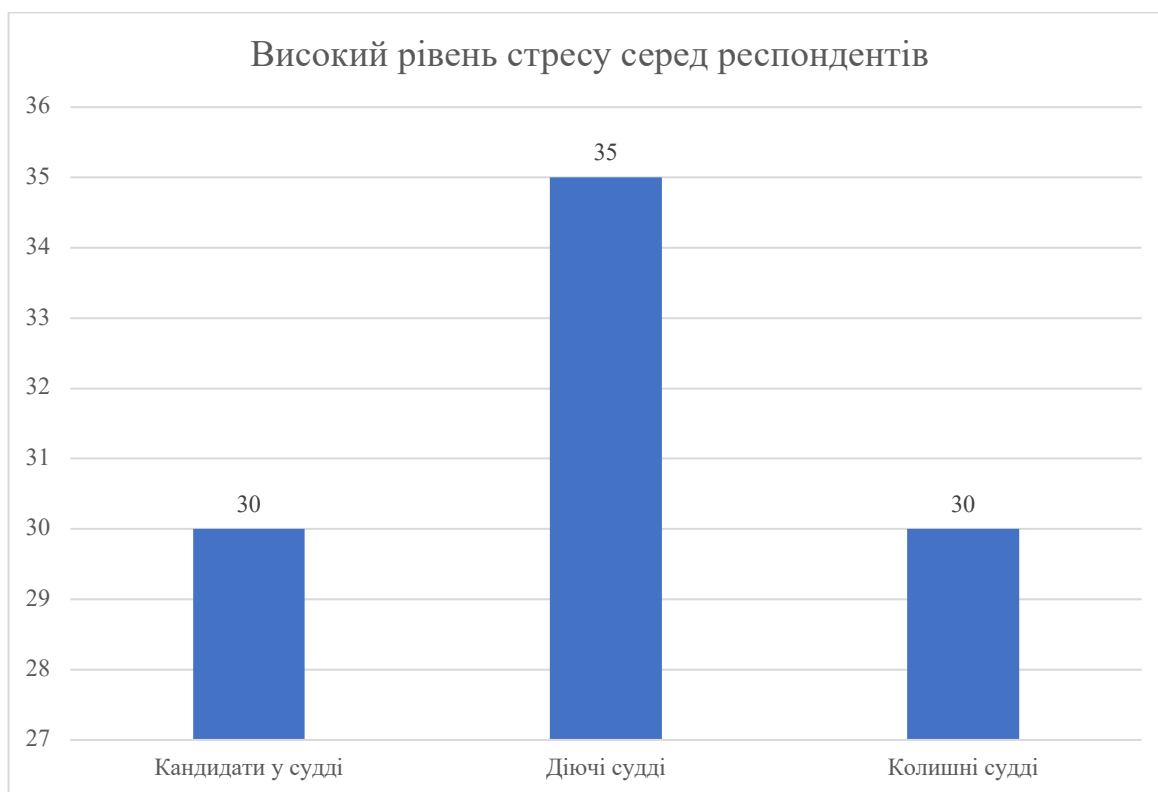


Рис. 2.41 – Високий рівень стресу серед трьох груп респондентів за методикою В. Ю. Щербатих

Всього 7% кандидатів (6 осіб) перебувають у стані сильного стресу, що вимагає додаткових заходів для стабілізації емоційного стану та уникнення негативних наслідків для здоров'я. Серед діючих суддів цей показник сягає 20% (11 осіб), що свідчить про серйозні труднощі, пов'язані із перевантаженням, необхідністю приймати складні рішення та підтримувати професійну репутацію. У колишніх суддів 30% (13 осіб) демонструють сильний стрес, що може бути наслідком втрати звичних соціальних і професійних контактів та вікових змін (рис. 2.42):

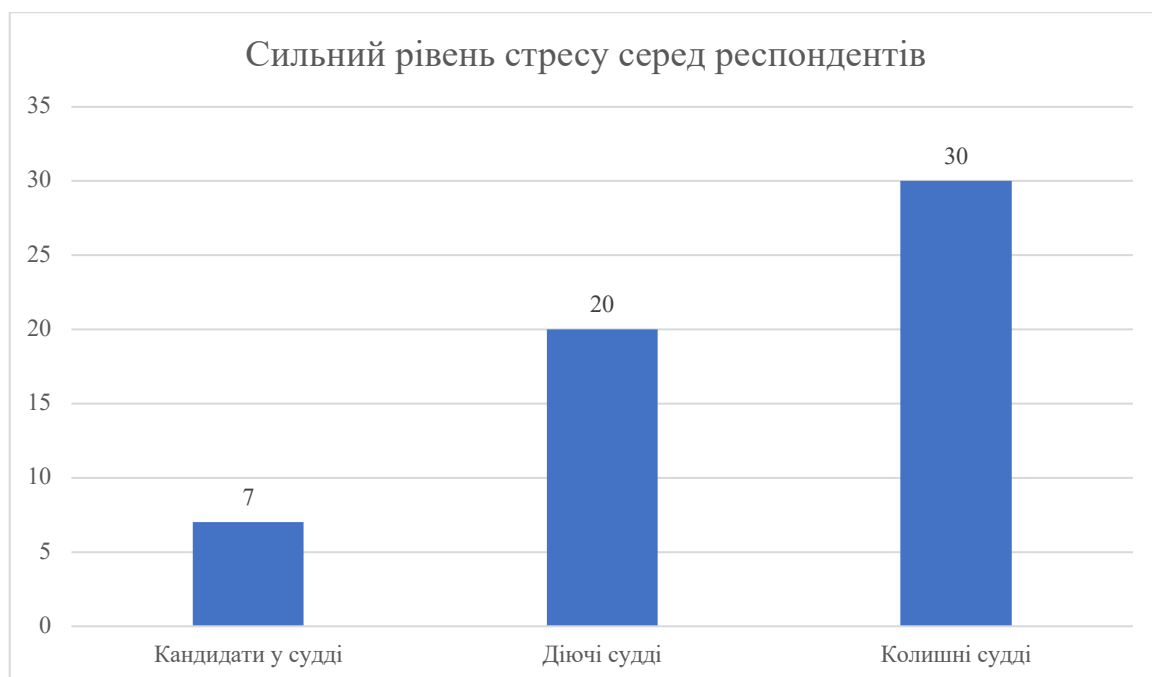


Рис. 2.42 – Сильний рівень стресу серед трьох груп респондентів за методикою В. Ю. Щербатих

Загалом 3% кандидатів (2 особи) перебувають у стані виснаження, що може бути спричинено надмірним навчальним навантаженням або особистими проблемами. Серед діючих суддів 10% (5 осіб) досягли цього рівня, що є тривожним показником, який вказує на необхідність професійної психологічної підтримки. У колишніх суддів 15% (6 осіб) перебувають у стані виснаження, що свідчить про відсутність достатніх ресурсів для боротьби зі стресом і необхідність додаткової соціальної чи психологічної допомоги. Результати дослідження демонструють поступове зростання рівня стресу від кандидатів до діючих суддів і колишніх суддів. Кандидати загалом демонструють нижчий рівень стресу, що свідчить про їхню емоційну стійкість і адаптивність. Діючі судді стикаються зі значно вищим рівнем стресу через складність професійних обов'язків, необхідність ухвалення відповідальних рішень і часті конфліктні ситуації. Колишні судді демонструють найвищі показники стресу, що може бути пов'язано зі зміною життєвого статусу, зниженням соціальної підтримки та адаптаційними труднощами. Для зниження рівня стресу важливо впроваджувати програми підтримки, спрямовані на навчання управління стресом, створення

сприятливих умов для праці та адаптації, забезпечення доступу до психологічної допомоги та підтримку активного соціального життя (рис. 2.43):

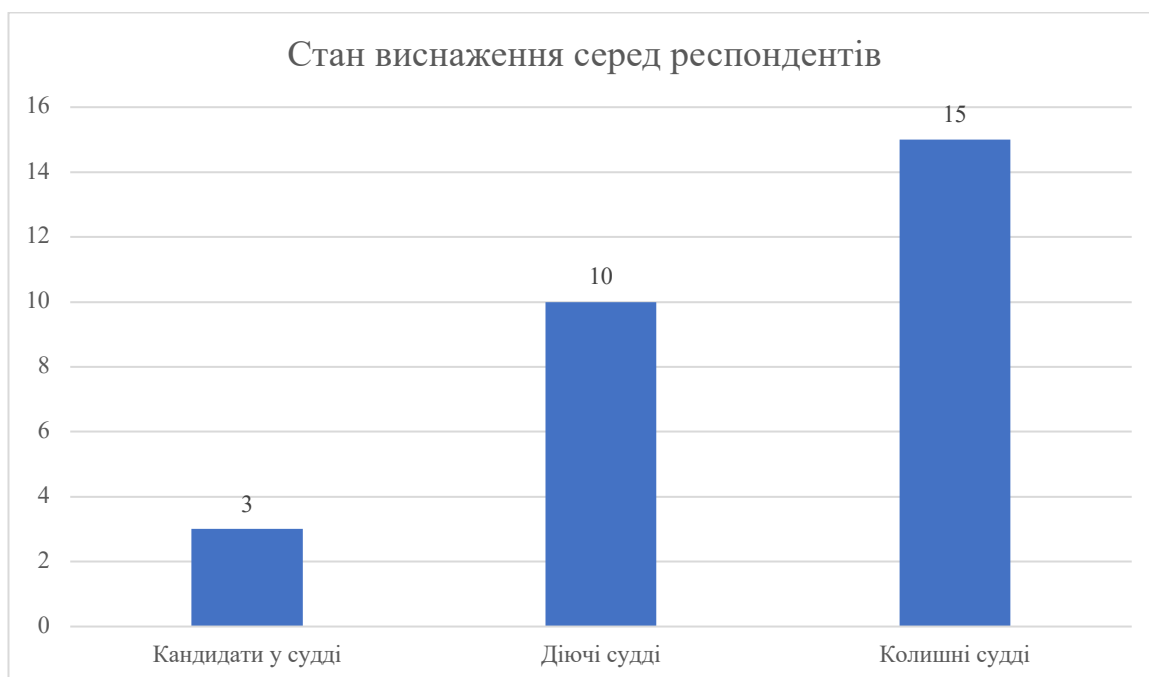


Рис. 2.43 – Стан виснаження серед трьох груп респондентів за методикою В.Ю. Щербатих

Дослідження професійного вигорання за методикою К. Маслач і С.Джексона (в адаптації Н. Е. Водоп'янової) дозволило оцінити стан трьох груп респондентів: кандидатів на посаду судді, діючих суддів та колишніх суддів. Аналіз проводився за трьома основними шкалами: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень, що разом відображають ступінь професійного вигорання. Результати показали значні відмінності між групами, які пояснюються специфікою їхньої діяльності та професійним досвідом (табл. 2.9):

Таблиця 2.9

Загальні результати професійного вигорання за методикою К. Маслач і С. Джексона (в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Шкала	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Емоційне виснаження	22	30	28
Деперсоналізація	10	15	18
Редукція особистих досягнень	15	12	10

Шкала емоційне виснаження демонструє рівень фізичної та емоційної втоми, яка виникає через тривале професійне навантаження. Серед кандидатів на посаду судді середній бал за шкалою емоційного виснаження становить 22, що свідчить про помірний рівень стресу. Це пояснюється інтенсивністю навчання, тривожністю щодо майбутньої кар'єри та необхідністю адаптації до нових вимог. У діючих суддів показник емоційного виснаження значно вищий – 30 балів. Це вказує на високий рівень втоми, викликаний великим обсягом роботи, постійним контактом із конфліктними ситуаціями та необхідністю ухвалення відповідальних рішень. У колишніх суддів рівень емоційного виснаження також високий – 28 балів. Ймовірно, це пов'язано із труднощами адаптації до нових життєвих обставин після завершення активної кар'єри, а також із відсутністю постійної професійної підтримки (рис. 2.44):

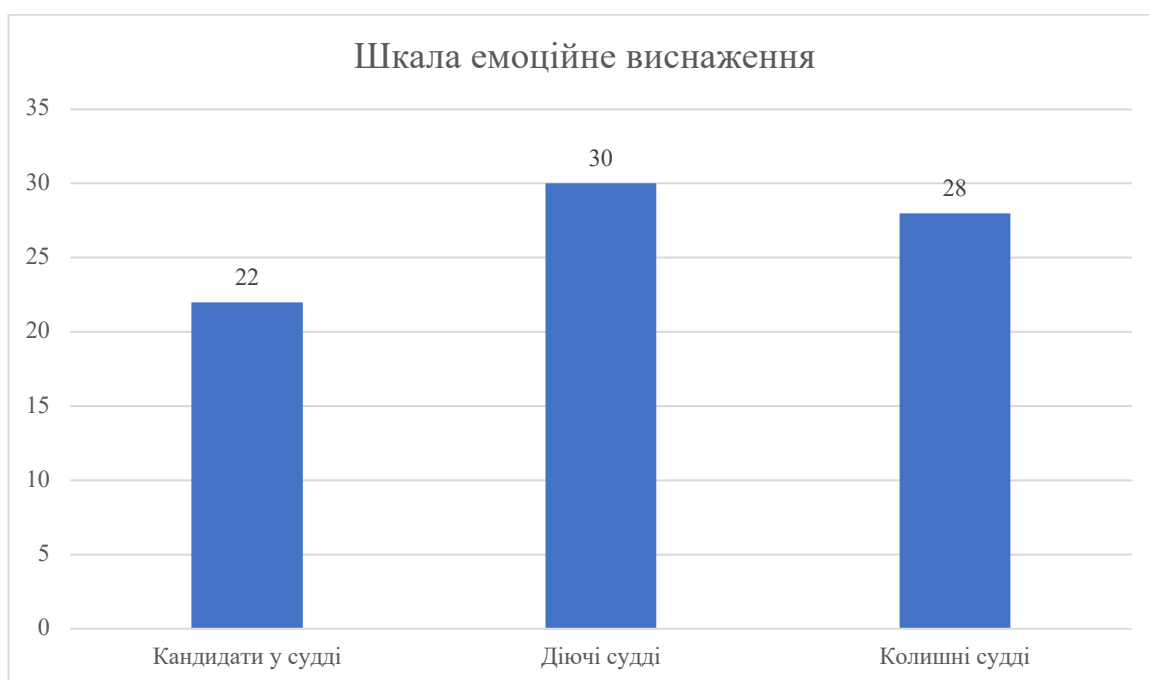


Рис. 2.44 – Шкала емоційне виснаження серед трьох груп респондентів за методикою К. Масlach і С. Джексона (в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Шкала деперсоналізації відображає ступінь емоційної відчуженості та байдужості до інших. Серед кандидатів середній показник становить 10 балів, що свідчить про збереження емпатії та інтересу до взаємодії з колегами і підлеглими. Це пояснюється їхнім прагненням до інтеграції в професійне

середовище та високою мотивацією. У діючих суддів цей показник зростає до 15 балів, що свідчить про часткову втрату емоційного залучення через професійне виснаження. Високий рівень деперсоналізації у колишніх суддів (18 балів) може бути наслідком накопиченого стресу, втоми від міжособистісної взаємодії та зниження мотивації до соціальних контактів після завершення професійної діяльності (рис. 2.45):

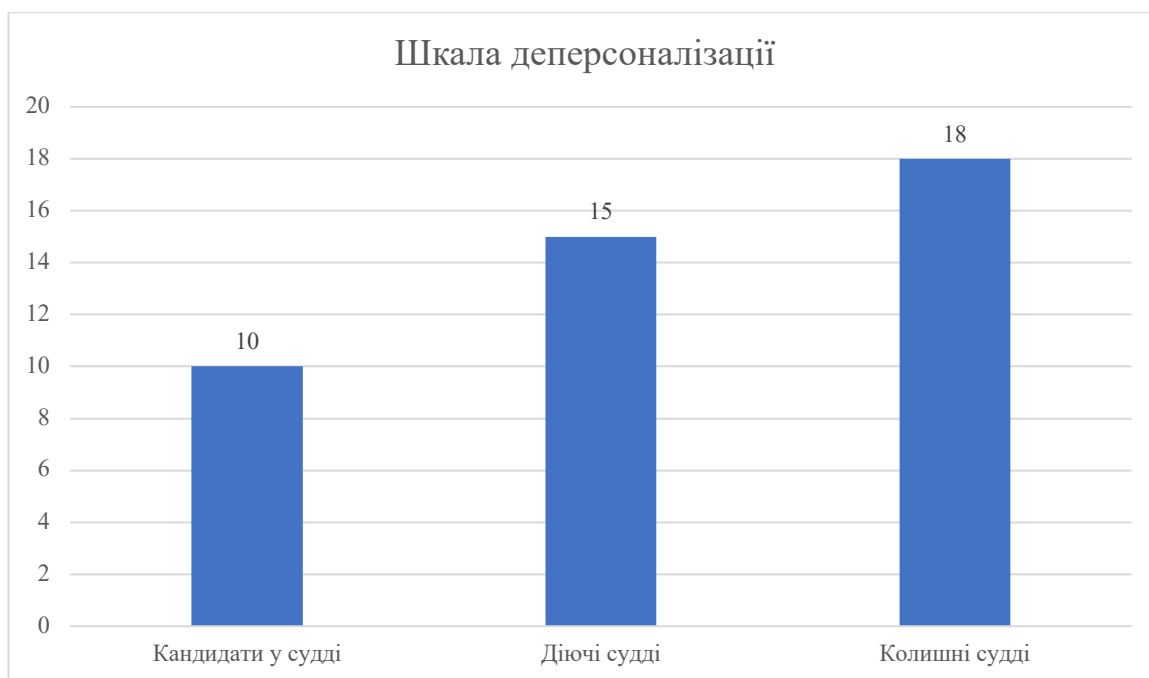


Рис. 2.45 – Шкала деперсоналізації серед трьох груп респондентів за методикою К. Маслач і С. Джексона (в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Шкала редукція особистих досягнень відображає відчуття зниження професійної ефективності та незадоволення досягненнями. Серед кандидатів середній показник становить 15 балів, що свідчить про помірне зниження самооцінки через відсутність значних професійних досягнень на етапі становлення кар'єри. У діючих суддів цей показник дещо нижчий – 12 балів, що свідчить про орієнтацію на результативність і професійну компетентність, незважаючи на емоційне виснаження. У колишніх суддів середній рівень редукції особистих досягнень становить 10 балів, що вказує на поступове зниження інтересу до професійних успіхів через завершення кар'єри (рис. 2.46):

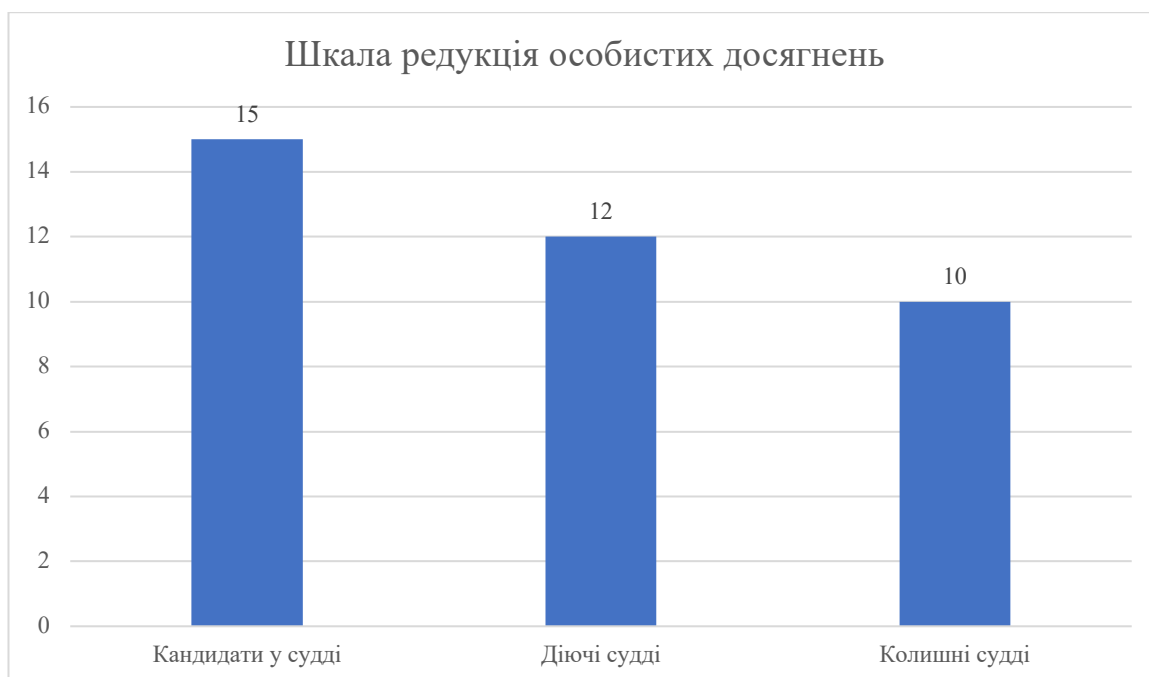


Рис. 2.46 – Шкала редуція особистих досягнень серед трьох груп респондентів за методикою К. Маслач і С. Джексона (в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Результати дослідження свідчать про те, що професійне вигорання є багатофакторним явищем, яке посилюється з підвищенням професійних вимог і накопиченням досвіду. У кандидатів основними чинниками вигорання є невизначеність майбутньої кар'єри, адаптаційні труднощі та високі очікування до себе. У діючих суддів головними причинами високого рівня вигорання є інтенсивне робоче навантаження, частий контакт із конфліктними ситуаціями та відповідальність за ухвалення рішень, що впливають на долі інших. У колишніх суддів вигорання пов'язане зі зниженням соціальної активності, втратою професійної ідентичності та труднощами адаптації до нового способу життя. Рівень професійного вигорання зростає з переходом від кандидатів до діючих суддів, проте знижується за деякими шкалами у колишніх суддів, що пов'язано із завершенням активної кар'єри. Діючі судді демонструють найвищий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, що є наслідком інтенсивної професійної діяльності. У той же час у колишніх суддів виражена деперсоналізація, що вказує на потребу в соціальній підтримці.

Дослідження рівня тривожності за шкалою Спілбергера-Ханіна проведено серед трьох груп респондентів, що дозволило оцінити два основні аспекти тривожності: реактивну тривожність, яка є тимчасовим станом, та особистісну тривожність, яка є стабільною характеристикою індивіда. Рівні тривожності оцінювалися за трьома категоріями: низький (0-30 балів), помірний (31-45 балів) і високий (>45 балів) (табл. 2.10):

Таблиця 2.10

Загальні результати рівня тривожності за методикою Шкала тривоги
Спілбергера-Ханіна

Рівень тривожності	Кандидати у судді (n=98)	Діючі судді (n=56)	Колишні судді (n=44)
Низький (0-30 балів)	25%	15%	10%
Помірний (31-45 балів)	50%	40%	30%
Високий (>45 балів)	25%	45%	60%

Всього 25% кандидатів (24 особи) демонструють низький рівень тривожності, що свідчить про їхню емоційну стабільність, впевненість у своїх силах та здатність справлятися зі стресовими ситуаціями на цьому етапі професійного становлення. Цей показник є найвищим серед трьох груп, оскільки кандидати ще не стикаються з реальними труднощами суддівської роботи. У діючих суддів низький рівень тривожності спостерігається лише у 15% респондентів (8 осіб). Це пояснюється високими вимогами до їхньої професійної діяльності, необхідністю ухвалювати відповідальні рішення та постійним контактом із конфліктними ситуаціями. Серед колишніх суддів цей показник найнижчий – лише 10% (4 особи). Це може бути пов'язано з віковими змінами, втратою професійного статусу та труднощами адаптації до нового способу життя після завершення кар'єри (рис. 2.47).

Помірний рівень тривожності виявлено у 50% кандидатів (49 осіб), що є найбільш поширеним показником у цій групі. Це свідчить про те, що кандидати переживають помірний стрес, зумовлений інтенсивним навчанням, підготовкою до професійної діяльності та невизначеністю майбутнього. Водночас вони здатні ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. У діючих суддів помірний

рівень тривожності спостерігається у 40% респондентів (22 особи). Це є ознакою стресу, пов'язаного із високими професійними вимогами, але свідчить про певну адаптацію до складних умов роботи. Серед колишніх суддів помірний рівень тривожності має 30% респондентів (13 осіб). Зниження цього показника порівняно з діючими суддями може бути пов'язане зі зменшенням щоденного робочого навантаження (рис. 2.48).

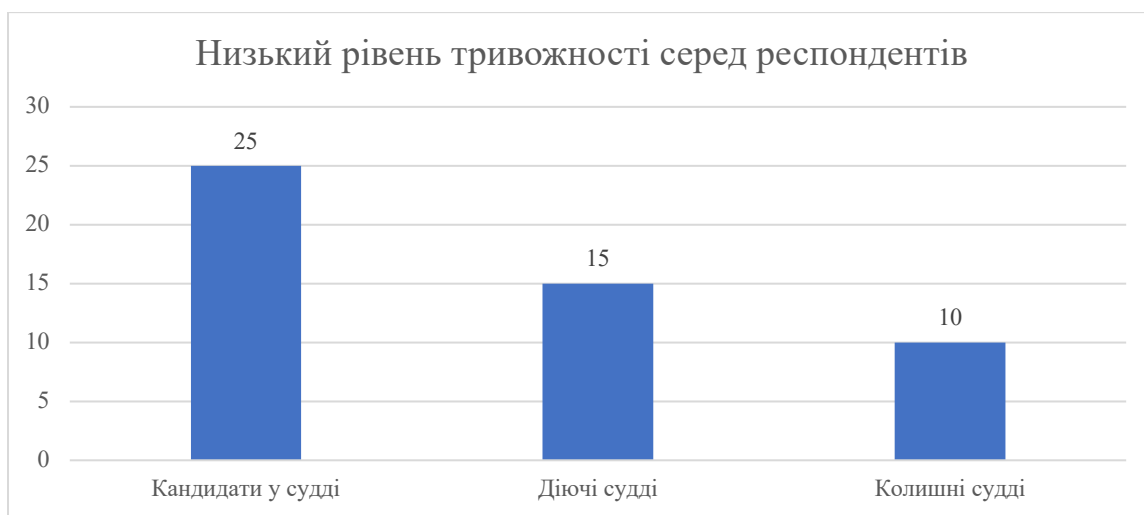


Рис. 2.47 – Низький рівень тривожності серед трьох груп респондентів за методикою Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна

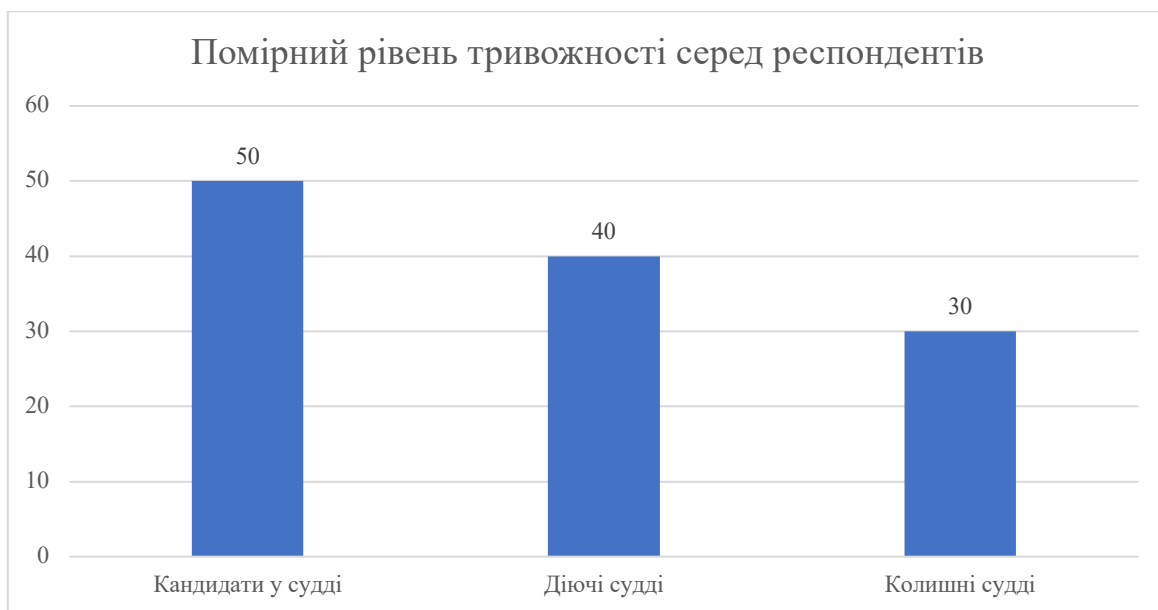


Рис. 2.48 – Помірний рівень тривожності серед трьох груп респондентів за методикою Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна

Серед кандидатів високий рівень тривожності виявлено у 25% респондентів (25 осіб). Основними причинами цього є стрес, викликаний високими вимогами до результатів, а також невизначеність щодо успішності кар'єрного розвитку. У діючих суддів високий рівень тривожності спостерігається у 45% респондентів (25 осіб). Це свідчить про значний емоційний і фізичний стрес, викликаний високою відповідальністю, інтенсивністю роботи та частими конфліктними ситуаціями. Постійний вплив цих факторів знижує здатність суддів до емоційної регуляції та підвищує рівень тривожності. Колишні судді демонструють найвищий рівень тривожності серед усіх груп – 60% (26 осіб). Це можна пояснити емоційною напругою через втрату професійної ідентичності, зниженням соціальної активності та адаптаційними труднощами у нових життєвих умовах (рис. 2.49):

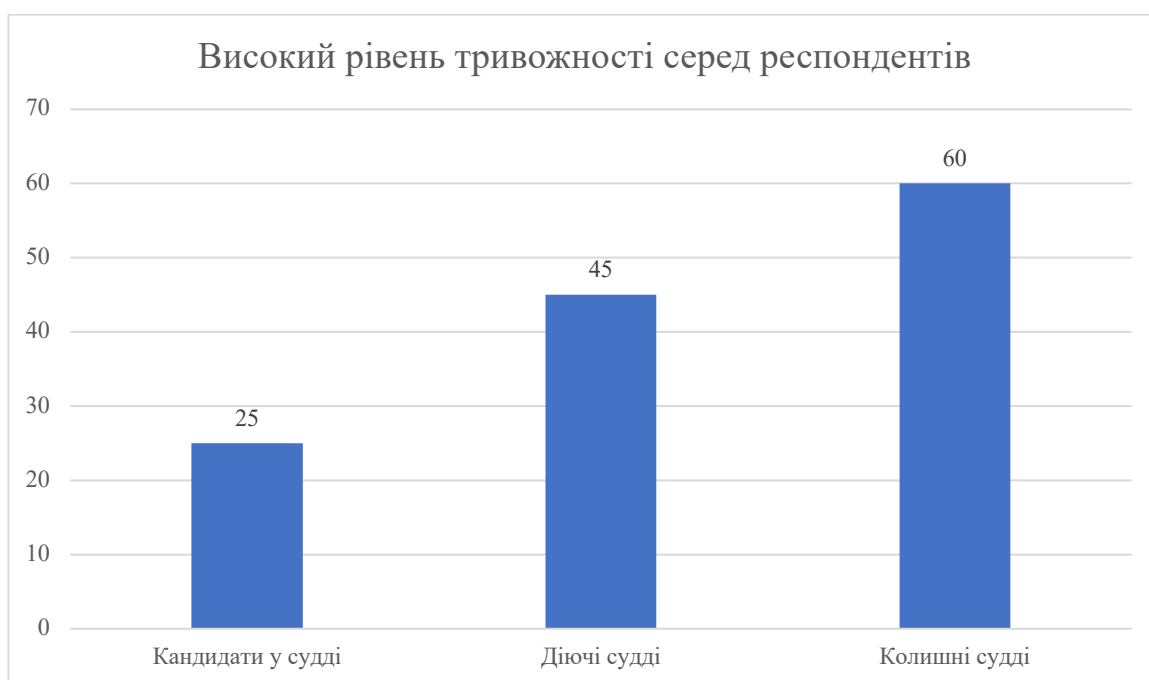


Рис. 2.49 – Високий рівень тривожності серед трьох груп респондентів за методикою Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна

Рівень тривожності у кожній групі зумовлений специфічними чинниками. У кандидатів у судді відносно низький рівень тривожності може пояснюватися тим, що вони ще не стикаються з реальними професійними викликами, однак помірний і високий рівні свідчать про вплив стресу, пов'язаного з навчанням,

підготовкою до роботи та невизначеністю майбутнього. Стосовно діючих суддів, то високий рівень тривожності є наслідком інтенсивного робочого навантаження, частих конфліктів, необхідності ухвалювати відповідальні рішення та підтримувати професійний рівень. У колишніх суддів найвищий рівень тривожності пов'язаний із втратою професійного статусу, зниженням соціальної активності, віковими змінами та адаптаційними проблемами після завершення кар'єри. Результати дослідження свідчать, що рівень тривожності поступово зростає із переходом від кандидатів до діючих суддів і колишніх суддів. Кандидати демонструють найбільш збалансований рівень тривожності, тоді як діючі судді стикаються з найвищим професійним стресом. Колишні судді мають найвищий загальний рівень тривожності, що може бути пов'язано із соціальною ізоляцією та втратами, які виникають після завершення активної професійної діяльності.

Для зниження рівня тривожності кандидатам у судді рекомендується організовувати тренінги з управління стресом, розвивати навички емоційної саморегуляції та підтримувати впевненість у своїх силах. Діючим суддям варто забезпечити регулярну психологічну підтримку, створити умови для відновлення емоційного балансу та мінімізувати надмірні робочі навантаження. Стосовно колишніх суддів, то потрібно сприяти соціальній активності, залучати до спільнот, організовувати підтримку з боку професійних і соціальних організацій, а також надавати психологічну допомогу для полегшення адаптації до нового життєвого етапу.

У рамках дисертаційного дослідження проаналізовано 86 мотиваційних листів, поданих кандидатами до різних судових інстанцій. У додатку Н наведено для прикладу 12 мотиваційних листів на посаду судді Конституційного Суду України, які були офіційно оприлюднені на вебпорталі Ради суддів України. Такий підхід забезпечує об'єктивність і прозорість аналізу, уникаючи можливості ідентифікації окремих кандидатів, чиї мотиваційні листи або їхні складові могли отримати негативну оцінку. Це дозволяє дотримуватися етичних

стандартів і зберігати неупередженість у межах виконання дисертаційного дослідження.

Мотиваційні листи, що були представлені для аналізу, розкривали не лише професійний досвід кандидатів, але і їхню мотивацію, розуміння функціональних обов'язків та здатність займати відповідальні посади. Особлива увага приділялася відповідності змісту листів вимогам до їх написання, що включали структурованість, лаконічність, професіоналізм та грамотність викладу. У текстах мотиваційних листів виявлено певні тенденції. Найчастіше кандидати акцентували увагу на своїх професійних здобутках, вміннях застосовувати правові знання на практиці, дотриманні принципів верховенства права та готовності сприяти реформуванню судової системи. У багатьох мотиваційних листах спостерігалася добре продумана аргументація, що демонструвала розуміння особливостей роботи в обраних інстанціях, зокрема важливість забезпечення конституційного правопорядку, суддівської незалежності та захисту прав людини. Відповідно до встановлених вимог, кожен лист мав бути написаний у книжковій орієнтації сторінок із вирівнюванням тексту по ширині, використовуючи шрифт Times New Roman розміром 12 pt, із міжрядковим інтервалом 1,0. Важливим також було уникнення перенесів і макросів, що забезпечувало чистоту та естетичність оформлення документів.

На основі аналізу всіх представлених мотиваційних листів систематизовано ключові тенденції у їх написанні, відображені у таблиці 2.11:

Таблиця 2.11

Відповідність мотиваційних листів до офіційних вимог Ради суддів України

Параметр	Кількість аркушів, що відповідають вимогам	Частка (%)
Відповідність структурі	72	83,7
Логічність і послідовність	78	90,7
Використання шрифту Times New Roman, 12 pt	86	100
Вирівнювання тексту по ширині	84	97,7
Відсутність макросів та перенесів	82	95,3
Грамотність та відсутність помилок	76	88,4

Результати демонструють високий рівень дотримання кандидатами формальних вимог до написання мотиваційних листів. Водночас, у невеликій частині листів виявлено проблеми з логікою викладу та структурністю, що може свідчити про необхідність додаткових рекомендацій для кандидатів з підготовки документів такого типу. Загальний аналіз мотиваційних листів дозволив зробити висновок про серйозне ставлення кандидатів до процесу подачі документів та їхній професійний рівень. При детальному аналізі змісту кожного мотиваційного листа увагу зосереджено на тому, як кандидати викладають інформацію про себе, які аспекти свого професійного досвіду висвітлюють, що підкреслюють як переваги, і на чому акцентують увагу. З психологічної точки зору проведений аналіз зосереджувався на таких аспектах (табл. 2.12):

Таблиця 2.12

Психологічні аспекти відповідності мотиваційних листів кандидатів заявленій інформації про себе у мотиваційних листах

Психологічний аспект	Кількість листів, що демонструють аспект	Частка (%)	Деталі спостережень
Скромність у самопрезентації	58	67,4	Частина кандидатів намагалася зберігати баланс між демонстрацією досягнень і скромністю.
Розуміння та оцінка своїх здібностей	76	88,4	Більшість кандидатів реалістично оцінювали свої професійні можливості та досвід.
Вміння висвітлювати досягнення	72	83,7	Часто зустрічалися детальні описання професійних успіхів із чітким обґрунтуванням їх важливості.
Аргументованість викладення	78	90,7	У більшості листів спостерігалася логічність і послідовність викладу.
Спрямованість на суспільне благо	74	86,0	Кандидати часто наголошували на важливості своєї роботи для суспільства.
Усвідомлення ролі і відповідальності	80	93,0	Практично всі кандидати демонстрували розуміння важливості обраної посади.
Демонстрація мотивації та стійкості	70	81,4	Листи включали висловлення мотивації та бажання долати труднощі.
Дотримання етичних принципів	82	95,3	Листи були написані з дотриманням професійного етикету, без критики інших кандидатів.

Психологічний аналіз змісту мотиваційних листів показав, що більшість кандидатів доклали значних зусиль для професійного викладення своїх думок, що свідчить про високий рівень підготовки. Водночас у процесі аналізу виявлено декілька важливих тенденцій, які доцільно розглянути більш детально. Однією із ключових особливостей, яка привернула увагу, є поширена тенденція до самовпевненості у викладенні інформації. Багато кандидатів зосереджували увагу на своїх досягненнях і здібностях у спосіб, який іноді можна сприймати як перебільшення власного професійного внеску чи надмірне самовихваляння. З психологічної точки зору така самовпевненість може слугувати способом самозахисту, що має певні ризики. Надмірно впевнена подача інформації дуже часто створює враження недостатньої самокритичності, що може вплинути на сприйняття кандидата як менш відкритого до навчання, самовдосконалення чи врахування критичних зауважень. Однак зауважується, що не менш важливим викликом є протилежна крайність – надмірна скромність. Хоча скромність у мотиваційних листах є позитивною якістю, надмірно стримана самопрезентація може створити враження недостатньої впевненості у власних силах або виявляти «синдром самозванця». Цей психологічний феномен проявляється у формі сумнівів у власній компетентності, навіть якщо об'єктивні показники свідчать про високу кваліфікацію. Така самопрезентація може виглядати як нерішучість або невміння представити власні досягнення у вигідному світлі.

Баланс між впевненістю у власних силах і здоровою скромністю є критично важливим. З одного боку, кандидат має продемонструвати свої сильні сторони, досягнення та професійний досвід, що відображають його здатність обіймати відповідальну посаду. З іншого боку, важливо залишити простір для визнання своїх слабких сторін, готовності до навчання та вдосконалення, а також відкритості до конструктивної критики.

Сумнів, який може виникати у кандидата щодо того, чи впорається він із посадою, на яку подає свою кандидатуру, є цілком природним і навіть позитивним явищем. Такий сумнів не слід розглядати як слабкість чи недостатність впевненості у власних силах. Навпаки, це свідчить про зрілий і

відповідальний підхід до аналізу майбутніх професійних викликів. Зокрема, посада судді є надзвичайно відповідальною та складною, оскільки вимагає не лише професійних юридичних знань, а й моральної стійкості, емоційної витримки, здатності приймати зважені рішення в умовах тиску та враховувати морально-етичні аспекти. У цьому контексті демонстрація кандидатом адекватної самооцінки, яка включає визнання можливих складних ситуацій, є важливою позитивною рисою. Це свідчить про усвідомлення ним відповідальності, яку несе посада судді, а також про готовність до навчання, професійного зростання та вдосконалення. Такий підхід виглядає більш переконливо, ніж надмірна самовпевненість, яка може здаватися поверхневою та необґрунтованою, особливо у випадках, коли кандидат має юридичний досвід у ролі адвоката, прокурора чи на іншій юридичній посаді, але не має прямого досвіду роботи суддею чи навіть його помічником.

Особливе значення має реалістичність очікувань кандидата щодо вимог, які супроводжують роботу судді. Така рефлексія демонструє здатність до детального аналізу власних можливостей і обмежень, що є ключовим показником професійної зрілості. Кандидати, які викладають у мотиваційних листах свої сумніви та одночасно обґрунтовують, як вони планують їх подолати, створюють враження відповідальних і усвідомлених професіоналів. Вони демонструють готовність приймати складнощі та водночас розуміння того, що їхній успіх залежить від наполегливості, навчання та адаптації до нових умов. Натомість надмірна самовпевненість, особливо з боку осіб, які не мають практичного досвіду роботи в судовій системі, може створювати сумніви щодо реального розуміння кандидатом особливостей роботи судді. Суддівська діяльність значно відрізняється від функцій, виконуваних прокурорами, адвокатами чи іншими представниками юридичних професій. Окрім знання законодавства, вона вимагає здатності ухвалювати неупереджені рішення, враховуючи широкий спектр соціальних, моральних і правових факторів, що потребує унікального поєднання навичок, які не завжди розвиваються в інших юридичних ролях.

Відповідно, демонстрація реалістичної оцінки власних можливостей і готовності до подолання професійних викликів є вагомим фактором, який характеризує особу кандидата на посаду судді як відповідальну та зрілу. Це має більше значення, ніж спроби переконати у власній беззаперечній компетентності без врахування можливих прогалин у досвіді.

З практичної точки зору, під час написання мотиваційних листів кандидатам важливо дотримуватися кількох ключових принципів, які сприятимуть формуванню збалансованого і професійного іміджу. По-перше, особливу увагу варто приділити висвітленню своїх досягнень у контексті командної роботи чи суспільного внеску. Це дозволяє уникнути враження надмірного самозвеличення, яке може негативно вплинути на сприйняття кандидата. Наголос на командній роботі демонструє не лише здатність досягати результатів, але й уміння ефективно взаємодіяти з іншими, що є важливим аспектом для будь-якої відповідальної посади. До того ж, акцент на суспільному внеску вказує на розуміння кандидатом своєї ролі в ширшому соціальному контексті, підкреслюючи його мотивацію працювати на благо суспільства, а не лише задля особистих інтересів.

По-друге, мотиваційний лист повинен відображати здатність кандидата до самокритичності. Це означає, що, окрім зосередженості на своїх сильних сторонах і досягненнях, кандидат має виявляти готовність визнавати ті аспекти, у яких він прагне вдосконалення. Такий підхід демонструє зрілість, усвідомлення своїх обмежень і готовність до розвитку, що є важливою рисою для фахівця, який прагне зайняти відповідальну посаду. Уміння критично оцінювати себе не лише свідчить про гнучкість і відкритість до змін, але й створює образ реалістичної та об'єктивної особистості, здатної адекватно оцінювати свої можливості.

По-третє, важливим є досягнення збалансованості емоційного тону мотиваційного листа. Лист повинен бути написаний впевнено, але не самовпевнено; скромно, але без надмірного заниження своїх досягнень. Впевненість у тексті допомагає переконати читача в готовності кандидата до

виконання відповідальних обов'язків, проте надмірна самовпевненість може викликати сумніви у здатності кандидата об'єктивно оцінювати себе. З іншого боку, занадто скромний тон може створити враження, що кандидат не впевнений у своїх силах або сумнівається у своїй компетенції. Важливо знайти тонку межу між цими крайнощами, щоб текст виглядав професійно, а кандидат – зріло та переконливо.

Дотримання цих принципів сприяє створенню збалансованого, структурованого та емоційно зрілого мотиваційного листа. Такий підхід покращує сприйняття кандидата та допомагає йому ефективно продемонструвати свої сильні сторони, водночас підкреслюючи готовність до вдосконалення та внесок у суспільне благо.

Важливо, щоб мотиваційні листи кандидатів оцінювали не лише незалежні експерти чи члени конкурсних комісій, але й діючі та колишні судді. Суддівська діяльність має свої унікальні аспекти та особливості, які складно зрозуміти без практичного досвіду роботи у цій сфері. Саме діючі та колишні судді, завдяки своєму професійному досвіду, найкраще розуміють, які якості, знання та навички є ключовими для ефективного виконання обов'язків судді. З практичної точки зору, діючі та колишні судді можуть надати цінні рекомендації щодо оцінки мотиваційних листів, звернувши увагу на ті аспекти, які є важливими у реальній роботі судді. Вони здатні визначити, наскільки добре кандидат розуміє тонкощі суддівської діяльності, чи усвідомлює він складність цієї професії, а також чи володіє достатнім рівнем професійної зрілості для ухвалення неупереджених і зважених рішень. Наприклад, судді можуть оцінити, чи кандидат демонструє здатність до критичного мислення, емоційної стійкості та вміння аналізувати складні ситуації з урахуванням етичних, соціальних і правових аспектів. Саме судді можуть сформулювати найбільш точні та важливі питання для подальшого обговорення з кандидатом під час співбесіди. Завдяки своєму досвіду, вони розуміють, які аспекти роботи можуть викликати труднощі у кандидата, особливо якщо той раніше не працював суддею чи не мав досвіду роботи у судовій системі. Наприклад, питання можуть стосуватися здатності кандидата

приймати відповідальні рішення в умовах стресу, розуміння ним етики суддівської діяльності, вміння залишатися неупередженим навіть у складних та емоційно напружених справах.

Колишні судді, які завершили свою кар'єру, також є надзвичайно цінними у цьому процесі. Вони мають можливість подивитися на професію з перспективи досвіду, накопиченого за роки роботи, та сформулювати чітке розуміння того, які саме якості є визначальними для успішної роботи судді. Їхні спостереження можуть бути особливо корисними для оцінки мотивації кандидатів, їхнього розуміння ролі судді в суспільстві та бачення шляхів професійного розвитку. До того ж, судді можуть оцінити, наскільки кандидат адекватно висвітлює свої професійні досягнення та чи здатний він об'єктивно оцінювати свої сильні й слабкі сторони. Вони здатні побачити, чи є в мотиваційному листі реалістичне усвідомлення відповідальності, яку передбачає посада судді, чи кандидат здатен справлятися з викликами, які супроводжують цю роботу, і чи є його мотивація обґрунтованою та щирою.

Таким чином, залучення діючих і колишніх суддів до процесу оцінки мотиваційних листів має надзвичайно важливе значення. Їхній практичний досвід дозволяє не лише підвищити якість оцінювання кандидатів, але й зробити цей процес більш об'єктивним та фаховим. Це також сприяє формуванню повнішої картини про кандидата, його готовність до виконання обов'язків судді та потенційні зони зростання, які можуть бути обговорені під час співбесіди.

Для кореляційного аналізу обрано методики, що мають змістовні перетини у вимірюванні особистісних і професійних характеристик. Зокрема, поєднано наступні:

- 1) методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація А. Реана);
- 2) діагностика «Емоційного інтелекту» (Н. Холл);
- 3) дослідження рівня емпатійних тенденцій (І. Юсупова);
- 4) опитувальник Спілбергера (особистісна тривожність);

5) діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової).

Для оцінки ступеня зв'язку між показниками використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона (r). Усі розрахунки здійснювалися на основі вибірки з $n = 198$ осіб, з поділом на три групи (табл. 2.12, табл. 2.13, табл. 2.14).

У таблиці 2.12 представлено результати кореляційного аналізу особистісних і професійних характеристик кандидатів у судді, які свідчать про наявність значущих зв'язків між різними параметрами. Мотивація професійної діяльності та емоційний інтелект мають коефіцієнт кореляції $r=0,58$ за рівня важливості $p<0,001$, що вказує на помірно сильний позитивний зв'язок, тобто підвищення мотивації супроводжується зростанням рівня емоційного інтелекту. Емоційний інтелект і емпатійні тенденції характеризуються коефіцієнтом кореляції $r=0,71$ за $p<0,001$, що свідчить про сильний позитивний зв'язок, підтверджуючи, що високий рівень емоційного інтелекту корелює з вираженими емпатійними якостями. Емоційний інтелект та особистісна тривожність мають коефіцієнт кореляції $r=-0,47$ при важливості $p<0,01$, що вказує на помірно сильний негативний зв'язок, тобто зі збільшенням рівня емоційного інтелекту рівень тривожності знижується. Емпатійні тенденції та професійне вигорання демонструють коефіцієнт кореляції $r=-0,50$ за $p<0,01$, що також свідчить про помірно сильний негативний зв'язок, тобто виражені емпатійні якості зменшують ризик професійного вигорання (табл. 2.13):

Таблиця 2.13

Кореляційний аналіз особистісних і професійних характеристик кандидатів у судді

Параметри	r	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності – Емоційний інтелект	0,58	$<0,001$	Помірно сильний позитивний зв'язок
Емоційний інтелект – Емпатійні тенденції	0,71	$<0,001$	Сильний позитивний зв'язок
Емоційний інтелект – Особистісна тривожність	-0,47	$<0,01$	Помірно сильний негативний зв'язок
Емпатійні тенденції – Професійне вигорання	-0,50	$<0,01$	Помірно сильний негативний зв'язок

У таблиці 2.13 представлено результати кореляційного аналізу особистісних і професійних характеристик діючих суддів, які вказують на важливі взаємозв'язки між досліджуваними параметрами. Мотивація професійної діяльності та емоційний інтелект мають коефіцієнт кореляції $r=0,62$ за рівня важливості $p<0,001$, що свідчить про помірно сильний позитивний зв'язок, тобто підвищення мотивації професійної діяльності асоціюється зі збільшенням рівня емоційного інтелекту. Емоційний інтелект і емпатійні тенденції характеризуються коефіцієнтом кореляції $r=0,68$ при важливості $p<0,001$, що вказує на сильний позитивний зв'язок, підтверджуючи, що високий рівень емоційного інтелекту супроводжується вираженими емпатійними якостями. Особистісна тривожність і професійне вигорання демонструють коефіцієнт кореляції $r=0,53$ за $p<0,01$, що свідчить про помірно сильний позитивний зв'язок, тобто зростання рівня тривожності асоціюється з підвищенням ризику професійного вигорання. Емпатійні тенденції та особистісна тривожність мають коефіцієнт кореляції $r=-0,42$ при важливості $p<0,05$, що вказує на слабкий негативний зв'язок, тобто виражені емпатійні тенденції дещо зменшують рівень тривожності (табл. 2.14):

Таблиця 2.14

Кореляційний аналіз особистісних і професійних характеристик діючих суддів

Параметри	r	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності – Емоційний інтелект	0,62	<0,001	Помірно сильний позитивний зв'язок
Емоційний інтелект – Емпатійні тенденції	0,68	<0,001	Сильний позитивний зв'язок
Особистісна тривожність – Професійне вигорання	0,53	<0,01	Помірно сильний позитивний зв'язок
Емпатійні тенденції – Особистісна тривожність	-0,42	<0,05	Слабкий негативний зв'язок

У таблиці 2.14 представлено результати кореляційного аналізу особистісних і професійних характеристик колишніх суддів, які демонструють низку значних зв'язків між досліджуваними параметрами. Мотивація професійної діяльності та професійне вигорання мають коефіцієнт кореляції

$r=-0,56$ за рівня важливості $p<0,001$, що вказує на помірно сильний негативний зв'язок, тобто вищий рівень мотивації пов'язаний із зниженням ризику професійного вигорання. Емоційний інтелект і професійне вигорання характеризуються коефіцієнтом кореляції $r=-0,61$ при важливості $p<0,001$, що також свідчить про помірно сильний негативний зв'язок, підтверджуючи, що високий рівень емоційного інтелекту сприяє зменшенню ризику професійного вигорання. Емпатійні тенденції та професійне вигорання демонструють коефіцієнт кореляції $r=-0,46$ за $p<0,01$, що свідчить про помірно сильний негативний зв'язок, тобто виражені емпатійні якості асоціюються з нижчим рівнем професійного вигорання. Емоційний інтелект і особистісна тривожність мають коефіцієнт кореляції $r=-0,49$ при важливості $p<0,01$, що вказує на помірно сильний негативний зв'язок, тобто зі зростанням рівня емоційного інтелекту спостерігається зниження рівня тривожності (табл. 2.15):

Таблиця 2.15

Кореляційний аналіз особистісних і професійних характеристик колишніх суддів

Параметри	r	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності – Професійне вигорання	-0,56	<0,001	Помірно сильний негативний зв'язок
Емоційний інтелект – Професійне вигорання	-0,61	<0,001	Помірно сильний негативний зв'язок
Емпатійні тенденції – Професійне вигорання	-0,46	<0,01	Помірно сильний негативний зв'язок
Емоційний інтелект – Особистісна тривожність	-0,49	<0,01	Помірно сильний негативний зв'язок

Отже, результати кореляційного аналізу вказують на важливі зв'язки між особистісними та професійними характеристиками у трьох групах суддів (кандидати, діючі судді та колишні судді). У кандидатів у судді помірно сильний позитивний зв'язок між мотивацією професійної діяльності та емоційним інтелектом свідчить про те, що підвищення мотивації сприяє розвитку емоційного інтелекту. Сильний позитивний зв'язок між емоційним інтелектом і емпатійними тенденціями підтверджує важливість емоційного інтелекту для здатності до емпатії. Помірно сильний негативний зв'язок між емоційним

інтелектом та особистісною тривожністю вказує на здатність емоційного інтелекту знижувати тривожність, а негативний зв'язок між емпатійними тенденціями та професійним вигоранням свідчить про їх захисну роль. У діючих суддів помірно сильний позитивний зв'язок між мотивацією професійної діяльності та емоційним інтелектом свідчить про важливість мотивації для підтримання професійної компетентності. Сильний позитивний зв'язок між емоційним інтелектом і емпатійними тенденціями підтверджує важливість емоційного інтелекту для соціальної взаємодії. Помірно сильний позитивний зв'язок між особистісною тривожністю та професійним вигоранням вказує на взаємозв'язок між цими явищами, тоді як слабкий негативний зв'язок між емпатійними тенденціями та особистісною тривожністю свідчить про деякий компенсаторний вплив емпатії на тривожність. У колишніх суддів продемонстровано помірно сильний негативний зв'язок між мотивацією професійної діяльності та професійним вигоранням, що свідчить про те, що вища мотивація знижує ризик вигорання. Подібний помірно сильний негативний зв'язок спостерігається між емоційним інтелектом і професійним вигоранням, а також між емпатійними тенденціями та професійним вигоранням, що вказує на важливість цих характеристик для запобігання вигоранню. Нарешті, помірно сильний негативний зв'язок між емоційним інтелектом та особистісною тривожністю демонструє значення емоційного інтелекту для зменшення тривожності. Відповідно, результати аналізу підтверджують необхідність розвитку мотивації професійної діяльності, емоційного інтелекту та емпатійних тенденцій як ключових характеристик, що сприяють зниженню тривожності та професійного вигорання серед суддів на різних етапах їхньої кар'єри.

Для аналізу впливу окремих характеристик на професійне вигорання проведено регресійний аналіз окремо для трьох груп респондентів: кандидатів у судді, діючих суддів та колишніх суддів. Залежною змінною виступав рівень професійного вигорання, а незалежними змінними – мотивація професійної діяльності, емоційний інтелект, емпатійні тенденції та особистісна тривожність. Результати аналізу представлені у таблицях 2.15-2.17.

У таблиці 2.15 продемонстровано результати регресійного аналізу, що демонструє вплив особистісних характеристик на рівень професійного вигорання серед кандидатів у судді. Аналіз включає п'ять параметрів: мотивацію професійної діяльності, емоційний інтелект, емпатійні тенденції, особистісну тривожність та постійну величину (табл. 2.16):

Таблиця 2.16

Регресійний аналіз впливу особистісних характеристик на професійне вигорання серед кандидатів у судді

Параметри	B	β	t	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності	-0,41	-0,34	-4,82	<0,001	Помірно сильний негативний вплив
Емоційний інтелект	-0,49	-0,39	-5,32	<0,001	Сильний негативний вплив
Емпатійні тенденції	-0,25	-0,28	-3,76	<0,01	Помірно сильний негативний вплив
Особистісна тривожність	0,31	0,27	3,45	<0,01	Помірно сильний позитивний вплив
Постійна	27,89	-	11,98	<0,001	Значення при відсутності впливу незалежних змінних

Мотивація професійної діяльності має коефіцієнт $B = -0,41$, що свідчить про помірно сильний негативний вплив на професійне вигорання. Нормалізований коефіцієнт β дорівнює $-0,34$, із значущістю $p < 0,001$, що вказує на статистично значний вплив. Емоційний інтелект має найбільший негативний вплив серед усіх параметрів, з $B = -0,49$ і $\beta = -0,39$. Значущість $p < 0,001$ підтверджує достовірність результату, що свідчить про важливість цього параметра у зменшенні ризику професійного вигорання. Емпатійні тенденції демонструють коефіцієнт $B = -0,25$, що вказує на помірно сильний негативний вплив, хоча він менш виражений у порівнянні з іншими факторами. Значення $\beta = -0,28$ і $p < 0,01$ підтверджують статистичну значущість цього параметра. Особистісна тривожність, навпаки, чинить помірно сильний позитивний вплив із коефіцієнтом $B = 0,31$ і $\beta = 0,27$, а значення $p < 0,01$ свідчить про те, що цей параметр підвищує ризик професійного вигорання. Постійна величина дорівнює $27,89$ і відображає рівень професійного вигорання у разі відсутності впливу

незалежних змінних. Тест $t = 11,98$ із значущістю $p < 0,001$ підкреслює важливість цього базового значення. Таким чином, результати демонструють, що мотивація до професійної діяльності, емоційний інтелект і емпатійні тенденції відіграють роль захисних факторів, які знижують ризик професійного вигорання, тоді як особистісна тривожність підвищує ймовірність цього стану. Емоційний інтелект виявився найбільш вагомим фактором, що знижує ризик вигорання, тоді як інші характеристики мають менш виражений, але також статистично значний вплив.

У таблиці 2.16 наведено результати регресійного аналізу, що ілюструє вплив особистісних характеристик на рівень професійного вигорання серед діючих суддів (табл. 2.17):

Таблиця 2.17

Регресійний аналіз впливу особистісних характеристик на професійне вигорання діючих суддів

Параметри	B	β	t	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності	-0,47	-0,37	-5,12	<0,001	Сильний негативний вплив
Емоційний інтелект	-0,52	-0,41	-5,94	<0,001	Сильний негативний вплив
Емпатійні тенденції	-0,30	-0,33	-4,28	<0,01	Помірно сильний негативний вплив
Особистісна тривожність	0,36	0,30	4,02	<0,01	Помірно сильний позитивний вплив
Постійна	28,12	-	12,45	<0,001	Значення при відсутності впливу незалежних змінних

Мотивація професійної діяльності демонструє коефіцієнт $B = -0,47$, що свідчить про сильний негативний вплив на професійне вигорання. Нормалізований коефіцієнт β дорівнює $-0,37$, із значущістю $p < 0,001$, що вказує на статистично значний результат. Емоційний інтелект має найбільший негативний вплив серед усіх параметрів із $B = -0,52$ і $\beta = -0,41$. Значущість $p < 0,001$ підтверджує високу достовірність цього результату, підкреслюючи важливість емоційного інтелекту у зменшенні ризику професійного вигорання. Емпатійні тенденції характеризуються коефіцієнтом $B = -0,30$, що вказує на

помірно сильний негативний вплив, зі значеннями $\beta = -0,33$ і $p < 0,01$, що свідчить про статистично значний, хоча й менш виражений вплив у порівнянні з іншими негативними факторами. Особистісна тривожність має помірно сильний позитивний вплив із коефіцієнтом $B = 0,36$ і $\beta = 0,30$. Значення $p < 0,01$ підтверджує, що цей фактор збільшує ризик професійного вигорання. Постійна величина дорівнює 28,12 і відображає базовий рівень професійного вигорання за відсутності впливу незалежних змінних. Значення $t = 12,45$ із рівнем важливості $p < 0,001$ підкреслює вагомість цього показника. Таким чином, результати вказують, що мотивація професійної діяльності, емоційний інтелект і емпатійні тенденції виступають як захисні фактори, знижуючи ризик професійного вигорання, тоді як особистісна тривожність підвищує ймовірність цього стану. Емоційний інтелект має найбільш значний вплив на зниження вигорання, тоді як інші характеристики також мають вагомий, але менш виражений вплив.

У таблиці 2.17 представлено результати регресійного аналізу, що демонструє вплив особистісних характеристик на рівень професійного вигорання серед колишніх суддів (табл. 2.18):

Таблиця 2.18

Регресійний аналіз впливу особистісних характеристик на професійне вигорання колишніх суддів

Параметри	B	β	t	p	Інтерпретація
Мотивація професійної діяльності	-0,53	-0,40	-5,38	<0,001	Сильний негативний вплив
Емоційний інтелект	-0,56	-0,44	-6,21	<0,001	Сильний негативний вплив
Емпатійні тенденції	-0,27	-0,29	-3,89	<0,01	Помірно сильний негативний вплив
Особистісна тривожність	0,38	0,32	4,15	<0,01	Помірно сильний позитивний вплив
Постійна	27,65	-	11,74	<0,001	Значення при відсутності впливу незалежних змінних

Мотивація професійної діяльності має коефіцієнт $B = -0,53$, що свідчить про сильний негативний вплив на професійне вигорання. Нормалізований коефіцієнт β дорівнює -0,40, із значущістю $p < 0,001$, що вказує на статистично

значущий результат. Емоційний інтелект демонструє найсильніший негативний вплив серед усіх параметрів із $B = -0,56$ і $\beta = -0,44$. Значущість $p < 0,001$ підтверджує високу достовірність цього результату, підкреслюючи важливість емоційного інтелекту у зниженні ризику професійного вигорання. Емпатійні тенденції мають коефіцієнт $B = -0,27$, що вказує на помірно сильний негативний вплив, із значеннями $\beta = -0,29$ і $p < 0,01$, що підтверджує статистично значний вплив, хоча й менш виражений у порівнянні з іншими факторами. Особистісна тривожність виявляє помірно сильний позитивний вплив із коефіцієнтом $B = 0,38$ і $\beta = 0,32$. Значення $p < 0,01$ свідчить про те, що цей фактор підвищує ризик професійного вигорання. Постійна величина дорівнює 27,65 і відображає базовий рівень професійного вигорання за відсутності впливу незалежних змінних. Значення $t = 11,74$ із рівнем важливості $p < 0,001$ підкреслює важливість цього показника. Отримані результати демонструють, що мотивація професійної діяльності, емоційний інтелект і емпатійні тенденції виступають як захисні фактори, які зменшують ризик професійного вигорання, тоді як особистісна тривожність підвищує ймовірність цього стану. Найбільший вплив на зниження вигорання має емоційний інтелект, тоді як інші характеристики також мають вагомий, хоча й менш виражений ефект.

Отже, результати регресійного аналізу свідчать про загальні тенденції впливу особистісних характеристик на професійне вигорання в трьох групах респондентів. Мотивація професійної діяльності, емоційний інтелект та емпатійні тенденції в усіх трьох групах мають статистично значний негативний вплив на рівень професійного вигорання. Найбільший вплив у всіх групах спостерігається з боку емоційного інтелекту, що підкреслює його ключову роль у профілактиці вигорання. Особистісна тривожність у всіх трьох групах має позитивний вплив на професійне вигорання, демонструючи, що вищий рівень тривожності підвищує ризик вигорання. Відмінності між групами полягають у силі впливу характеристик. У колишніх суддів спостерігається сильніший негативний вплив мотивації професійної діяльності та емоційного інтелекту порівняно з іншими групами, що може бути пов'язано з необхідністю подолання

наслідків професійного вигорання в минулому. У діючих суддів більш виражений вплив емпатійних тенденцій, що відображає їхню роль у підтримці ефективної соціальної взаємодії. У кандидатів у судді відзначено помірно сильний вплив усіх характеристик, що вказує на важливість їхнього розвитку на етапі професійної підготовки.

Проведене емпіричне дослідження має вагоме значення для вдосконалення процесу професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, оскільки воно дозволяє визначити ключові особистісні характеристики, які варто враховувати під час оцінювання. Зокрема, результати підкреслюють важливість таких факторів, як мотивація професійної діяльності, емоційний інтелект та емпатійні тенденції, які сприяють ефективному виконанню професійних обов'язків і забезпечують психологічну стійкість у складних робочих умовах. Також дослідження вказує на особистісну тривожність як на ризик-фактор, що може негативно впливати на здатність кандидатів адаптуватися до професійних викликів. Отримані дані акцентують увагу на необхідності комплексного підходу до відбору, який би включав оцінку не лише професійних знань і навичок, але й особистісних характеристик, що впливають на успішність у професійній діяльності.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження, у якому взяли участь 198 респондентів – 98 кандидатів на посаду судді, 56 діючих та 44 колишні судді – дало змогу комплексно окреслити психологічний портрет представників суддівської професії на різних етапах кар'єри та виокремити чинники, що істотно впливають на якість їхньої професійної діяльності. У межах дослідження застосовано десять психодіагностичних методик, проведено кореляційний аналіз за Пірсоном, багатофакторне регресійне моделювання, а також здійснено змістовний аналіз 86 мотиваційних листів кандидатів. Сукупність отриманих результатів дала

підстави для формування цілісного уявлення про динаміку ключових психологічних характеристик суддівської діяльності та запропонування обґрунтованих орієнтирів для модернізації процесу професійно-психологічного відбору.

Анкетування виявило стабільно високий рівень визнання значущості психологічного компонента у відборі: 90 % кандидатів і діючих суддів та 75 % колишніх відзначили його критичну важливість для забезпечення доброчесності та ефективності суддівської роботи. Водночас лише близько 25 % респондентів вважають, що чинні процедури об'єктивно оцінюють психологічну готовність до професії. Більшість наголошують на потребі удосконалення процедур – шляхом включення симуляційних моделей, підвищення прозорості, запровадження незалежного психологічного супроводу та участі суддів-наставників у кваліфікаційних комісіях.

Результати методики оцінювання мотивації (за К. Замфіром) виявили закономірні зрушення у структурі професійної мотивації залежно від етапу кар'єри. Серед кандидатів переважає зовнішня позитивна мотивація (45 %), тоді як внутрішня становить 40 %. У діючих суддів спостерігається протилежна тенденція – 55 % з них мають домінуючу внутрішню мотивацію, що вказує на інтеграцію професійних цінностей і усвідомлення соціального значення діяльності. У колишніх суддів частка внутрішньої мотивації знижується до 30 %, а натомість зростає зовнішня негативна – до 30 %, що розцінюється як індикатор професійного вигорання та демотивації. Статистично підтверджено, що високий рівень професійної мотивації корелює з підвищеним емоційним інтелектом ($r = 0,58-0,62$; $p < 0,001$) та нижчими показниками вигорання (особливо у колишніх суддів, $r = -0,56$; $p < 0,001$).

Емоційний інтелект, згідно з методикою Н. Холла, виявився одним із ключових психоемоційних факторів. Середній інтегральний показник становить 75 балів у діючих суддів, 67 – у кандидатів і 62 – у колишніх. Особливо виразною є динаміка за шкалою «управління власними емоціями»: у кандидатів цей показник дорівнює 12 балів, у діючих суддів – 16, тоді як у колишніх – лише 10.

Така регресія супроводжується підвищеною тривожністю ($r = -0,49$; $p < 0,01$) і зростанням симптомів вигорання ($r = -0,61$; $p < 0,001$). Моделі множинної регресії засвідчили, що саме емоційний інтелект є найсильнішим негативним предиктором вигорання ($\beta = -0,39$ у кандидатів, $-0,41$ у діючих та $-0,44$ у колишніх суддів, $p < 0,001$).

Рівень емпатії, визначений за методикою І. Юсупова, поступово знижується з просуванням кар'єрним шляхом: дуже високий рівень характерний для 12 % кандидатів, 5 % діючих і 4 % колишніх суддів; високий рівень мають відповідно 45 %, 30 % і 20 %. Встановлено сильний позитивний зв'язок емпатії з емоційним інтелектом ($r = 0,68-0,71$; $p < 0,001$) та помірно негативний – з вигоранням ($r = -0,46$ до $-0,50$; $p < 0,01$). Її буферна функція доведена регресійно: емпатія виявилася незалежним предиктором з $\beta = -0,28...-0,33$ ($p < 0,01$), що дозволяє розглядати її як ресурс адаптації в умовах емоційно насиченої професійної взаємодії.

Вивчення стилів поведінки в конфліктних ситуаціях за методикою К. Томаса продемонструвало переважання стилю співпраці (35 %) та компромісу (25 %) у кандидатів, тоді як у діючих суддів спостерігається підвищення частки суперництва (25 %) і уникнення (15 %). Колишні судді демонструють менш конструктивні стилі, з переважанням компромісу, уникнення та пристосування. Після проходження спеціального тренінгу в межах моделі відбору зафіксовано зростання рівня співпраці в експериментальній групі на 10 % та зниження стилю суперництва на 5 %, що свідчить про ефективність психолого-етичних інтервенцій.

Оцінка рівня згуртованості за методикою Сішора виявила поступове зниження цього показника на етапах професійного розвитку: високий рівень мають 30 % кандидатів, 20 % діючих і лише 15 % колишніх суддів. Водночас низький рівень спостерігається у 3 %, 10 % та 15 % відповідно. Ці дані свідчать про актуальність підтримки командної взаємодії та створення мережових професійних об'єднань, особливо для суддів, що працюють ізольовано.

Аналіз стресу (за методикою В. Ю. Щербатих) і тривожності (за Спілбергером–Ханіним) засвідчив висхідну тенденцію: нормальний рівень стресу має лише 20 % кандидатів, 10 % діючих і майже не зустрічається серед колишніх. Високий та сильний рівень стресу фіксується у 55 % діючих і 45 % колишніх суддів. Тривожність особистісного типу значно перевищує норму в 60 % екс-суддів. Показано, що особистісна тривожність є стабільним предиктором вигорання у всіх групах ($\beta \approx +0,30$; $p < 0,01$), а її регуляція тісно пов'язана з розвитком емоційної саморегуляції та емпатійних навичок.

Професійне вигорання, згідно з опитувальником К. Масlach, демонструє найвищі показники в активній групі діючих суддів. Емоційне виснаження у них досягає 30 балів, деперсоналізація – 15, тоді як у колишніх суддів деперсоналізація ще більш виражена (18 балів), а емоційне виснаження дещо нижче – 28 балів. У кандидатів виражено редукцію особистих досягнень (15 балів), що вказує на невпевненість у професійній самореалізації.

Кореляційно-регресійний аналіз окреслив стійкі предикторні зв'язки: у кандидатів виявлено зв'язку «емоційний інтелект → емпатія → зниження тривожності»; у діючих – комбінацію «емоційний інтелект + мотивація → контроль вигорання»; у колишніх – зв'язок «емоційний інтелект + внутрішня мотивація → зменшення наслідків вигорання». Вказані три моделі пояснювали 48-55 % дисперсії рівня вигорання, що підтверджує їхню надійність і теоретичну валідність.

Змістовний аналіз 86 мотиваційних листів із психологічної точки зору дозволив виявити низку значущих закономірностей, які відображають особливості особистісної ідентичності, самооцінки та механізмів психологічного самозахисту кандидатів на посаду судді. Передусім, високий рівень дотримання формальних вимог (100 % коректність структури, 97,7 % – уважність до верстки, 88,4 % – мовна грамотність) вказує на загальний рівень дисциплінованості, відповідальності та орієнтації на зовнішні нормативи. Такі характеристики свідчать про сформовану установку на досягнення, контрольованість поведінки та прагнення відповідати очікуванням соціального середовища, що є позитивною

ознакою для осіб, які претендують на високофункціональну професійну роль у публічному секторі. Водночас глибинні смислові патерни виявили два полярних емоційно-смислових профілі. У 67,4 % випадків спостерігалось підкреслено домінантне самопрезентування, що проявлялось у надмірній акцентуації власних досягнень, категоричності суджень про свою відповідність посаді, риторичних конструкціях із гіперболізацією моральної стійкості чи професійної унікальності. З психологічної перспективи така стратегія може бути маркером нарцисичної тенденції (не патологічної, але акцентуованої) або ж компенсаторного механізму на тлі прихованої тривожності – потреби у визнанні та підтвердженні власної значущості через текст. Інша частина – 32,6 % – характеризувалась зворотною тенденцією: занижена тональність самопрезентації, часте вживання обережних формулювань, посилення на сумнів у власних силах, потребу в «додатковій перевірці» або «професійній підтримці». У цих випадках простежується можливий прояв синдрому самозванця – стійкої внутрішньої невпевненості попри об'єктивні професійні досягнення, що часто пов'язане з перфекціонізмом, страхом помилок і схильністю до самокритики.

Найвищу психологічну якість продемонстрували мотиваційні листи, в яких зберігався баланс між впевненістю й емоційною скромністю. Такі тексти були позбавлені крайнощів – вони містили виважену самооцінку, аргументовані приклади досягнень, які не позиціонувалися як виключно індивідуальні заслуги, а часто подавалися у форматі командної взаємодії, суспільної користі або морального імперативу. Подібні листи засвідчували високий рівень емоційного інтелекту, соціальної відповідальності та рефлексивності – ключових якостей, що є критично важливими для суддівської професії. Вони також свідчили про наявність внутрішньої етичної стабільності, зрілого «Я-концепту» та стійкого відчуття професійної ідентичності.

Отримані результати дозволили сформулювати узагальнену модель психологічного профілю успішного судді, у центрі якої перебувають чотири компоненти: висока внутрішня мотивація, розвинений емоційний інтелект, стійкий рівень емпатії та низька особистісна тривожність. Рекомендовано

орієнтувати модель професійно-психологічного відбору саме на ці характеристики, доповнивши її етапами симуляційного тестування, тренінгами емоційної саморегуляції, програмами професійної підтримки та незалежного психологічного моніторингу впродовж кар'єри.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях авторки:

1. Казачук О. С. Гендерні особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді: аналіз психологічних якостей чоловіків та жінок. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. Випуск 3 (64). 2024. С. 20-24. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.3>

2. Kazachuk O. S. Integration of professional and psychological criteria in the selection of candidates for judicial positions. *International scientific conference*. Wloclawek, Republic of Poland October 3-4, 2024. pp. 48-51. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-478-8-13>

3. Oleksii Tolmachov, Mykhailo Zhylin, Viktoriia Mendelo, Maryna Kyrylishyna, Olha Kazachuk. Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence. *Enhancing Mental Health through Strategies for the Development of Emotional Intelligence*. Volume 23. 2024. pp. 327-340.

4. Казачук О. С. Психологічні виклики та особливості відбору жінок на посаду судді. 4 Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «*Future of Work: Technological, Generational and Social Shifts*». 1-2 травня 2025 року. Дніпро (доповідь, сертифікат).

5. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як механізм політичної соціалізації у системі правосуддя. *XV Всеукраїнська науково-практична конференція із зарубіжною участю Соціалізація особистості у сучасних соціокультурних і соціально-політичних контекстах*. Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. До 80-річчя від дня присвоєння університету імені Г. С. Сковороди. 31 січня 2025. С. 77-79.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ТА ВЕРИФІКАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ У СУДДІ

3.1. Розробка психологічної моделі професійно-психологічного відбору у судді

Розробка психологічної моделі професійно-психологічного відбору у судді є надзвичайно складним і багаторівневим завданням, що вимагає врахування широкого спектра факторів: від базових характеристик особистості й морально-етичних якостей до рівня професійної компетентності, стресостійкості й здатності ефективно взаємодіяти з оточенням. Дослідження, проведене в межах попередніх етапів наукової роботи, дало змогу виявити низку закономірностей, що дозволяють перейти до конструювання науково обґрунтованої моделі відбору кандидатів у судді. Отримані у другому розділі дані, зокрема результати емпіричного вивчення особливостей трьох груп респондентів – кандидатів на посаду судді, діючих суддів та колишніх суддів – є вихідним матеріалом для розуміння того, які саме психологічні характеристики слід оцінювати у процесі відбору та яким чином вони впливають на здатність особи до ефективної суддівської діяльності.

Аналізуючи виявлені відмінності між кандидатами, діючими суддями та колишніми суддями, стверджується, що професійно-психологічний відбір має орієнтуватися на виявлення таких якостей особистості, які забезпечують оптимальний рівень мотивації, моральних переконань, емоційного інтелекту, емпатії, здатності керувати власними стресовими реакціями та конфліктними ситуаціями, а також готовності до високої відповідальності й суспільної важливості ролі судді. У другому розділі отримані важливі емпіричні свідчення про наявність або відсутність певних психологічних рис у представників кожної групи, що дозволяє ідентифікувати, які з цих характеристик мають бути

пріоритетними при виборі кандидатів, а які підлягають додатковій корекції чи розвитку в процесі подальшої професійної підготовки.

Перш за все, психологічний відбір кандидатів у судді має ґрунтуватися на положеннях про професійну придатність та професійну компетентність, які у свою чергу спираються на загальні закономірності функціонування та розвитку особистості в професійній діяльності. Згідно з положеннями професіографії, існують певні базові якості, без яких неможлива ефективна діяльність у межах певної професії. У суддівській професії до таких рис відносять високу моральність, почуття справедливості, бездоганну репутацію, критичне мислення, здатність аналізувати великий обсяг інформації, уміння забезпечувати психологічний комфорт усіх учасників судового процесу, емоційну врівноваженість і вміння тримати свої особисті переживання в належних межах. Теоретичне осмислення цих рис формує основу для виділення структурних елементів у психологічній моделі відбору.

Важливо враховувати соціально-психологічні чинники, що впливають на особистість судді. Йдеться про специфіку правосуддя як інституції, де суддя виступає водночас носієм високих морально-етичних стандартів та суб'єктом конфліктної взаємодії в судових процесах. Характер такої взаємодії неминуче включає протидію з боку сторін, психологічний тиск, необхідність ухвалення складних рішень в умовах обмеженої інформації та високої відповідальності. Тому формування концепції професійно-психологічного відбору у судді повинне виходити з ідеї, що майбутній суддя повинен володіти сформованими навичками емоційної стабільності, бути стресостійким і прагнути до збереження психічного здоров'я впродовж тривалої професійної діяльності.

Проведене в другому розділі емпіричне дослідження дало змогу виділити кілька ключових блоків психологічних характеристик. До першого блоку належать мотиваційні чинники й спрямованість особистості. Як свідчать дані, отримані за методикою К. Замфір, серед кандидатів на посаду судді суттєвим є домінування зовнішньої позитивної мотивації (45%), тоді як у діючих суддів переважає внутрішня мотивація (55%), а у колишніх суддів ми бачимо відносно

високий рівень зовнішньої негативної мотивації (30%). Такі розбіжності вказують на принципово різні спонукальні сили, які рухають особистість на різних етапах суддівської кар'єри, а також впливають на динаміку професійного розвитку. Відповідно, у процесі відбору надається перевагу кандидатам, схильним до внутрішньої мотивації, адже саме внутрішньо мотивовані люди найкраще витримують довготривалі навантаження, зберігають ентузіазм і демонструють вищу готовність до вдосконалення.

Другим блоком виступають особливості комунікативної орієнтації та поведінки в конфліктних ситуаціях. Методика Б. Басса засвідчила, що кандидати мають підвищену орієнтацію на спілкування (45%), діючі судді зорієнтовані передусім на справу (50%), а колишні судді нерідко проявляють орієнтацію на себе (30%). Ці відмінності впливають на те, як майбутні судді будуть поводитися у залі суду, як комунікуватимуть із колегами та учасниками процесу, наскільки здатні будуть зберігати професійне ставлення й належну дистанцію. Окрім того, аналіз стилів поведінки в конфліктних ситуаціях за методикою К. Томаса виявив, що кандидати переважно обирають стиль співпраці (35%), діючі судді нерідко вдаються до суперництва (25%), а колишні судді схильні до компромісу (24%). При побудові психологічної моделі відбору важливо враховувати, що надмірна орієнтація на співпрацю не завжди може бути продуктивною для судді, який повинен виступати арбітром, а не партнером обвинувачення чи захисту. Водночас стиль суперництва, який виявився домінантним у діючих суддів, може відображати їхню потребу в утвердженні авторитету, проте це не завжди є ознакою високого рівня компетентності. Отже, оптимальний стиль для діяльності судді, вочевидь, перебуває між конструктивною співпрацею та вмінням відстоювати справедливе рішення, не втрачаючи професійної дистанції.

Третім блоком є емоційний інтелект та емпатія. Діагностика емоційного інтелекту за методикою Н. Холл виявила, що діючі судді демонструють найвищий інтегративний рівень (у середньому 75 балів), тоді як кандидати в середньому мають 67 балів, а колишні судді – 62. Методика І. Юсупова з емпатійності показала схожу тенденцію: кандидати переважно мають високий

(45%) чи дуже високий рівень емпатії (12%), а у колишніх суддів ці показники значно нижчі (20% і 4% відповідно). Одним із пояснень може бути «емоційне вигорання» чи втрата «енергії» до емпатійного реагування після тривалої роботи під тиском зовнішніх обставин. Високий рівень емоційного інтелекту у діючих суддів, імовірно, є результатом адаптації, коли особа, залишаючись в професії, розвиває здатність розпізнавати й контролювати власні емоції та емоції інших, щоби зберегти ефективність своєї діяльності. У контексті професійного відбору цей блок є одним із визначальних, оскільки емоційний інтелект безпосередньо впливає на якість ухвалених рішень, психологічний клімат у залі суду, на здатність спілкуватися з учасниками процесу без агресії чи упередження.

Четвертим блоком виступає стресостійкість та рівень професійного вигорання. За методикою В. Ю. Щербатих, виявлено, що кандидати на посаду судді найчастіше демонструють помірний рівень стресу (40%), у діючих суддів переважає високий рівень (35%), а колишні судді нерідко мають сильний, виснажливий стрес (45%). Така прогресія стрес-навантажень свідчить про системні проблеми в організації суддівської діяльності, а також про відсутність належної психологічної підтримки. Професійне вигорання (за методикою К. Маслач) виявляється насамперед в емоційному виснаженні діючих суддів (30 балів) і зростанні рівнів деперсоналізації у колишніх (18 балів). Цей момент підкреслює надзвичайну важливість уже на стадії відбору виявляти людей, які здатні ефективно справлятися із стресовими факторами, а також надавати рекомендації щодо профілактики професійного вигорання. Йдеться не лише про психологічну допомогу, а й про наявність таких особистісних характеристик, як оптимізм, гнучкість, стресостійкість, реалістична самооцінка.

П'ятим блоком виділено тривожність та її вплив на стабільність професійної діяльності. Отримані за шкалою Спілбергера-Ханіна показники підтверджують тенденцію до зростання тривожності від кандидатів (25% з високим рівнем), до діючих суддів (45%) і колишніх суддів (60%). Така динаміка знову ж свідчить про накопичення негативних переживань, які під дією значних професійних навантажень можуть зрештою призвести до відмови від професії

або до погіршення якості виконання професійних обов'язків. Тому на етапі відбору важливо виявляти толерантність до невизначеності та гнучкість у подоланні професійних викликів, адже високий рівень тривожності може негативно позначитися на здатності судді зберігати об'єктивність і не піддаватися емоційним коливанням.

Наступним істотним аспектом формування психологічної моделі відбору є згуртованість та особливості колективної взаємодії. Результати, отримані за методикою Сішора, показують, що кандидати мають вищий рівень згуртованості (30% – високий рівень), ніж діючі судді (20%) і колишні (15%). Це можна пов'язати з ентузіазмом і прагненням кандидатів навчатися та здобувати нові навички у колективному середовищі. Показники зниженої згуртованості серед діючих і колишніх суддів відображають інституційну роз'єднаність, ймовірну нестачу командної взаємодії чи проблему з дефіцитом соціального капіталу в професії судді. Модель відбору має враховувати не лише індивідуальні якості людини, а й її потенціал до колективної взаємодії. І хоча посада судді передбачає індивідуальну відповідальність за ухвалення рішення, все ж у сучасній судовій системі дедалі більшого поширення набуває практика колегіального розгляду, а також залучення суддів до різноманітних професійних об'єднань. Тож здатність співпрацювати з колегами, відкрито обговорювати складні питання, обмінюватися досвідом і дотримуватися корпоративних етичних норм є важливим чинником професійної придатності.

Важливо підкреслити роль морально-етичного виміру в запропонованій моделі. Згідно з результатами анкетування (14 питань авторської анкети), кандидати на посаду судді акцентували увагу на прозорості процедур (78%), інтеграції симуляційних тестів (65%) і посиленні зворотного зв'язку (70%), у той час як діючі судді наголошували на етичних стандартах (72%), незалежності експертів (68%) і довірі до процесу (75%), а колишні судді вимагали зменшення бюрократії (60%), практичності навичок (58%) і залучення до процесу інших суддів (62%). Ці дані наштовхують на висновок, що модель має враховувати різноманітні очікування та потреби учасників суддівського корпусу і суспільства

загалом. Для кандидатів надважлива прозорість процесу і гарантованість чесної процедури, що дозволить їм відчувати справедливість відбору та можливість проявити власні здібності без протекцій чи корупційних чинників. Для діючих суддів більш значною є етична складова, ймовірно через те, що вони краще знайомі з реальністю судової практики, де постають конфлікти інтересів, тиск з боку зацікавлених осіб, а також ризики, пов'язані зі зловживанням владою. Колишні судді, які залишили систему, вказують на перепони, що часто виникають у повсякденній рутині (бюрократичні процедури, надмірні формальності, дефіцит практичних навичок під час навчання).

На підставі викладених даних формується загальне бачення психологічної моделі професійно-психологічного відбору, яка має включати кілька послідовних етапів.

Перший етап – це визначення переліку ключових характеристик, притаманних професії судді. Базуючись на теоретичних і емпіричних напрацюваннях, виділено такі групи характеристик: (1) морально-етичні засади (почуття справедливості, доброчесність, відповідальність, непримиренність до корупції), (2) мотиваційно-ціннісні орієнтації (внутрішня мотивація, орієнтація на суспільне благо, усвідомлення ролі судді у соціумі), (3) емоційно-регуляторні якості (емоційний інтелект, здатність керувати переживаннями, емпатійні тенденції), (4) когнітивні здібності (аналітичне мислення, здатність швидко обробляти великі обсяги інформації, критичність, логіка), (5) комунікативні вміння (здатність переконувати, слухати, керувати комунікацією в конфліктному контексті судового процесу), (6) стресостійкість (уміння витримувати тривалі навантаження, ефективно регулювати рівень тривожності, знаходити ресурси для відновлення), (7) схильність до професійного розвитку (готовність підвищувати кваліфікацію, володіння навичками саморефлексії та самоконтролю), (8) здатність до колективної взаємодії (гнучкість, вміння йти на компроміс, відданість етичним засадам у спільній діяльності).

Другий етап – підбір і розробка валідних психодіагностичних інструментів та проєктивних методик, які б дозволяли оцінити вказані характеристики. У

дослідженні вже використано комплекс методик: опитувальники на визначення мотиваційної структури (К. Замфір), орієнтацій на спілкування чи справу (Б. Басс), методика К. Томаса для оцінки стилів поведінки в конфлікті, методики на вимір емоційного інтелекту (Н. Холл) та емпатії (І. Юсупова), різноманітні шкали для оцінки стресу й професійного вигорання (В. Ю. Щербатих, К. Маслач), тривожності (Спілбергер-Ханін), а також показників згуртованості (Сішор). Доцільно ввести також ситуаційно-рольові ігри, кейси, зокрема «симуляційні тести» (практична перевірка готовності людини до виконання ролі судді) та комплекс морально-етичних дилем, які дозволять не лише зафіксувати рівень теоретичної підготовки, а й відстежити реальні поведінкові реакції.

Третій етап – аналітично-оцінювальний. Здійснення формального й неформального аналізу отриманих результатів, включно з кореляційними та регресійними процедурами, забезпечить можливість виявлення найсильніших взаємозв'язків між незалежними (психологічними) змінними та критеріями успішності в суддівській діяльності. У другому розділі показано, що мотивація професійної діяльності корелює з емоційним інтелектом і негативно пов'язана з вигоранням, емоційний інтелект має сильний позитивний зв'язок із емпатією та негативний із тривожністю тощо. Такі зв'язки допомагають формувати уявлення про «ідеальний» чи «оптимальний» профіль судді, який би характеризувався певною сукупністю показників, а також дозволяють виявити найвразливіші місця претендента, де може знадобитися додаткове навчання чи психологічна корекція.

Четвертий етап – побудова багатовимірної моделі, що інтегрує результати психодіагностики та дані з інтерв'ю, мотиваційних листів, кейсів і симуляційних завдань у єдину систему балів. Йдеться про розробку такого підходу, де кожний показник (наприклад, внутрішня мотивація, рівень емоційного інтелекту, здатність до співпраці тощо) матиме свою вагу у загальному інтегральному показнику придатності до суддівської діяльності. Важливо визначити еталонні діапазони (наприклад, середній чи високий рівень емоційного інтелекту, низький рівень тривожності, оптимальний стиль поведінки в конфліктній ситуації).

Модель має передбачати не лише абсолютні порогові значення (наприклад, «не нижче певного бала»), а й оцінювати динамічні аспекти, тобто готовність людини до професійного розвитку: мотиваційний потенціал до самовдосконалення, схильність до рефлексії та навчання.

П'ятий етап – верифікація моделі, тобто її апробація на кандидатах у судді, а також статистичний аналіз точності прогнозу. Потрібен певний період спостереження за вже відібраними суддями (наприклад, протягом кількох років), щоби порівняти показники, отримані під час відбору, з реальною успішністю в професії, рівнем задоволення роботою, відсутністю чи мінімальним рівнем скарг на суддю тощо. Саме ця стадія дозволить уточнити вагові коефіцієнти, відкинути непотрібні або малоінформативні показники та вдосконалити запропонований інструментарій.

Ще одним важливим моментом у формуванні психологічної моделі відбору є її узгодженість із правовими й організаційними вимогами. Необхідно враховувати не лише психологічні особливості, а й чинне законодавство, вимоги Вищої кваліфікаційної комісії суддів, Вищої ради правосуддя та інших відповідних органів. Для запобігання конфліктам інтересів модель мусить бути прозорою, зрозумілою, з чіткими критеріями. Система оцінювання має бути валідованою та надійною, базуватися на методах, що пройшли наукову апробацію і не порушують права людини. Оскільки суддя виконує одну з найважливіших функцій у державі – здійснення правосуддя, професійно-психологічний відбір має відповідати найвищим етичним і науковим стандартам.

У контексті моральних характеристик особистості судді слід звернути увагу на необхідність цілісного підходу, коли поряд із перевіркою правових знань оцінюється й здатність до моральних рішень в умовах тиску. Для цього доцільно впроваджувати комплекс морально-етичних ситуаційних завдань, у яких кандидат має продемонструвати, як він застосовує етичні норми на практиці, якими цінностями керується, чи здатен відстоювати справедливість і незалежність при впливі зовнішніх чинників (політичний тиск, корупційні спокуси, громадська думка тощо). Результати другого розділу свідчать, що

частина респондентів – особливо серед діючих суддів – високо цінує етичні стандарти (72%), але це водночас є зоною, де необхідно передбачити певний «фільтр», аби пропускати людей з високим рівнем доброчесності, а не тих, хто демонструє формальний підхід.

Наступним кроком у розробці психологічної моделі відбору буде питання інтеграції описаних показників у єдину автоматизовану платформу. У світовій практиці існують численні приклади використання комп'ютеризованих систем, які дають змогу швидко обробляти великі обсяги даних про претендентів, формувати рейтингові списки, проводити статистичні оцінки й аналіз. Такі системи, за умов високого рівня безпеки даних і захисту інформації, дозволяють не лише підвищити об'єктивність відбору, а й створювати надійну доказову базу у разі можливих правових суперечок щодо результатів конкурсу. При цьому психологічна модель відбору може передбачати декілька рівнів (від базової психодіагностики й перевірки моральних переконань до симуляційного оцінювання в рамках тренінгових програм).

Важливо звернути увагу на питання відповідності між індивідуальними особливостями судді та конкретним видом правосуддя, яким він займається: кримінальне, господарське, адміністративне, сімейне тощо. У різних юрисдикціях можуть бути різні акценти: наприклад, у кримінальному судочинстві суддя часто стикається з ризиком погроз чи спроб тиску, у господарському – з великим обсягом складних економіко-правових питань та з ризиками корупційної спокуси, а в сімейному – з високим емоційним напруженням конфліктуючих сторін. Тому у вдосконаленій моделі відбору можна передбачити певні додаткові модулі чи спеціалізації, що фокусувалися б на специфіці відповідної галузі судочинства. Важливо також пояснити, яким чином враховуватимуться професійні навички, набуті кандидатами раніше, а також їхній досвід правозастосування. Психологічна модель, звісно, не може існувати окремо від правничої підготовки кандидата, адже суддя повинен мати ґрунтовні знання в галузі права. Проте в багатьох країнах (і це стає поширеною практикою в Україні) під час відбору велика увага приділяється саме

психологічному портрету судді, етичним засадам, умінню працювати з людьми, витримувати емоційні й стресові навантаження. Знання у галузі права все ще перевіряються – для цього існують теоретичні і практичні іспити, однак без належної психологічної зрілості навіть найкращі юридичні знання не гарантують ефективної діяльності на посаді судді.

Окремо варто розглянути питання навчання і адаптації кандидатів, які успішно пройшли відбір. Психологічна модель відбору не має бути самоціллю, її результати потрібно використовувати для розробки індивідуальних планів професійного розвитку: якщо кандидат, скажімо, продемонстрував високий рівень тривожності, проте має прекрасні аналітичні здібності й потужну внутрішню мотивацію, можна рекомендувати йому спеціальні тренінги зі стрес-менеджменту й управління емоційним станом. Те саме стосується емпатійності чи комунікативних навичок: якщо в кандидата виявлено дуже високий рівень емпатії, але водночас недостатньо розвинені навички встановлення професійної дистанції, варто спрямувати його на курси з формування відповідних компетентностей. Таким чином, модель набуває практичної цінності, пропонуючи не тільки жорстке «відсіювання» неподходящих кандидатів, а й даючи змогу розвивати тих, у кого є потенціал до зростання.

Розробка психологічної моделі професійно-психологічного відбору у судді є багатоетапним процесом, який включає (1) теоретичне визначення професійно важливих якостей, (2) підбір і впровадження валідних та надійних методик, (3) оцінювання отриманих результатів з урахуванням кореляцій і регресій, (4) побудову інтегрованого профілю особистості судді, (5) верифікацію моделі на практиці та її подальше коригування залежно від емпіричних доказів, (6) підготовку рекомендацій для органів судової влади та формування програм розвитку для кандидатів. Таке системне бачення дасть змогу забезпечити максимально точний відбір претендентів, а в перспективі сприятиме зниженню плинності кадрів і підвищенню професійної якості суддівського корпусу.

Таким чином, беручи до уваги результати другого розділу, стверджується, що ключові тенденції (динаміка мотивації, рівень емоційного інтелекту,

специфіка стилів поведінки в конфлікті та згуртованості, ступінь стресостійкості й вигорання) мають бути основою для створення й подальшого вдосконалення психологічної моделі відбору. Окрім «вхідних» характеристик (рівень базових знань із права, IQ-тести, професійні навички), необхідно ретельно оцінювати і «особистісний профіль» кандидата, надаючи перевагу комплексним методам. Запорукою успішного втілення цієї моделі стануть прозорість процедури, дотримання етичних стандартів і використання сучасних психодіагностичних підходів. Розроблення моделі, її апробація та поступове впровадження в діяльність відповідних органів судової влади має стати однією з пріоритетних цілей реформування судової системи, оскільки від цього залежить суспільна довіра, ефективність правосуддя та стабільність правової держави.

Побудова описаної моделі, з одного боку, вимагає потужного науково-методичного підґрунтя й емпірично підтверджених критеріїв, а з другого – тісної співпраці з інституціями, відповідальними за підготовку і відбір суддів. Така співпраця передбачає розробку відповідних положень і нормативно-правових актів, методичних рекомендацій, створення бази даних сертифікованих психологів-експертів, залучення незалежних експертних груп, які зможуть об'єктивно фіксувати результати оцінювання. Грамотно вибудована взаємодія на рівні суддівської спільноти, науковців-психологів і юридичних інституцій дасть змогу ефективно втілити модель у життя і зробити її дієвим інструментом. Модель професійно-психологічного відбору має бути гнучкою й відкритою до періодичного перегляду та удосконалення, враховувати нові виклики сучасного правосуддя. Професія судді перебуває під постійним тиском інформаційних технологій, змін законодавства, нових форм кримінально-процесуальної, господарської та адміністративної практик. Тож модель, яка не оновлюватиметься, ризикує втратити актуальність. Водночас її емпіричне ядро – виділені психологічні характеристики та чинники професійної успішності, підтверджені проведенням дослідженням, – залишатиметься визначальним орієнтиром, оскільки відображає базову людську природу і професіографічні реалії суддівської діяльності.

У результаті систематизованого аналізу зроблено висновок, що успішний суддя – це передусім високо моральна особистість із розвиненим почуттям відповідальності та справедливості, внутрішньою (а не лише зовнішньою) мотивацією до професії, достатнім рівнем емоційного інтелекту й емпатії, сформованими комунікативними навичками, опорою на стресостійкість і навички саморегуляції. Він має вміти раціонально приймати рішення, підтримувати власне психологічне здоров'я і водночас зберігати професійну дистанцію в роботі зі складними й часто конфліктними ситуаціями. Саме на виявлення, оцінку та розвиток цих якостей спрямована сучасна модель професійно-психологічного відбору, що пропонується до впровадження в межах удосконалення судової системи та реформування правосуддя.

Тому розроблено комплексну психологічну модель професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді, що базується на узагальненні емпіричних результатів, отриманих у другому розділі (зокрема, даних дослідження трьох груп респондентів загальною чисельністю 198 осіб), а також на аналізі сучасних науково-практичних підходів до оцінювання професійно важливих якостей судді. Структурно вказана модель відображає послідовність етапів відбору, критерії оцінювання та інструментарій, що дає змогу виявляти в кандидатів рівень морально-етичних засад, мотивації, емоційного інтелекту, стресостійкості, схильності до професійного вигорання, уміння розв'язувати конфлікти та інші психологічно значущі характеристики.

В основу запропонованої моделі покладено положення про необхідність комплексного, багаторівневого оцінювання, яке включає методики, зазначені в таблиці 2.1 («Методичне забезпечення емпіричного дослідження професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді»). Утім, розроблена модель не обмежується лише використанням переліку інструментів, а містить чітко описані структурні блоки, цільові орієнтири та очікувані результати. Для зручності подальшого впровадження і розуміння механізму її дії представлено загальну схему (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

**Структура психологічної моделі професійно-психологічного відбору кандидатів
на посаду судді**

Структурні блоки моделі	Ключові завдання	Методи реалізації / інструменти оцінювання
1. Попередня діагностика	- Первинне ознайомлення з професійними та морально-етичними вимогами до судді; - Виявлення базових професійних орієнтацій, мотивації та ціннісних пріоритетів; - Визначення рівня правничої підготовки та загальної компетентності	- Авторська анкета на 14 питань (розкриття ставлення до правосуддя та очікувань від професії); - Аналіз мотиваційних листів (якісний аналіз); - Первинна співбесіда з акцентом на морально-етичних уявленнях та розумінні функцій судді
2. Поглиблене психологічне обстеження	- Оцінка внутрішньої та зовнішньої професійної мотивації; - Визначення стилю поведінки в конфліктах і рівня комунікативної компетентності; - Оцінка емоційного інтелекту та емпатійності; - Виявлення рівня тривожності та стресостійкості; - Ризики професійного вигорання	- Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір); - Методика діагностики спрямованості особистості (Б. Басса); - Методика К. Томаса (стилі поведінки в конфлікті); - Тест «Емоційний інтелект» (Н. Холл), методика І. Юсупова (рівень емпатії); - Опитувальник Спілбергера (рівень тривожності); - Шкали стресу (В. Ю. Щербатих) та професійного вигорання (К. Маслач)
3. Оцінка морально-етичних якостей і професійної зрілості	- Виявлення здатності до дотримання суддівської етики; - Усвідомлення важливості професії та власної відповідальності; - Перевірка готовності протистояти тиску та зберігати незалежність	- Етичні кейси та моделювання реальних ситуацій (симуляційні тести); - Аналіз документів із фокусом на морально-етичних дилемах (наприклад, конфлікт інтересів); - Поглиблене інтерв'ю з експертною комісією, що містить елементи стресового інтерв'ю

Продовження 3.1		
4. Інтегрована обробка результатів та побудова «профілю судді»	- Синтез даних попередніх етапів; - Формування рейтингу кандидатів за ключовими критеріями; - Визначення ступеня узгодженості особистісних та професійних якостей із моделлю «ідеального судді»	- Кореляційний та регресійний аналіз отриманих показників; - Інтегрована шкала оцінювання з урахуванням ваги кожного блоку (мотиваційного, особистісного, емоційного, конфліктно-поведінкового та професійного компонентів); - Комп'ютеризовані системи обробки результатів і виведення загального бала
5. Прийняття рішення та рекомендації щодо професійного розвитку	- Узагальнення висновків про придатність кандидата до суддівської діяльності; - Визначення можливих зон ризику (висока тривожність, низька стресостійкість тощо); - Розробка персоналізованих рекомендацій для подальшого розвитку та корекції недостатніх якостей	- Колегіальне обговорення результатів у кваліфікаційній комісії; - Підготовка рекомендацій щодо психологічної підтримки (за потреби); - Постійний моніторинг і супровід кандидатів, які успішно пройшли відбір (профілактика вигорання, тренінги з управління стресом)

Таблиця 3.1 побудована як «дорожня карта» оцінювання для узагальнення та чіткого розуміння взаємозв'язків між компонентами відбору. Вона дозволяє ефективно структурувати послідовність дій експертної комісії та психологів. На етапі попередньої діагностики здійснюється первинна оцінка готовності кандидата до суддівської діяльності. Іде перевірка, чи обізнаний кандидат з основними морально-етичними вимогами, наявними професійними стандартами, чи розуміє масштаби відповідальності судді. Важливо, щоб він/вона усвідомлювали роль справедливості, принцип верховенства права, відповідальність перед суспільством. Психологічне обстеження є одним із ключових етапів, на якому за допомогою валідних психодіагностичних методик визначається рівень внутрішньої та зовнішньої мотивації (К. Замфір), спрямованість особистості (Б. Басса), емоційний інтелект (Н. Холл), здатність до

емпатії (І. Юсупова), стилі поведінки у конфліктних ситуаціях (К. Томаса), схильність до професійного вигорання (К. Маслач) тощо. Така всебічна оцінка розкриває цілісний психологічний портрет кандидата.

Особливе місце в моделі посідає перевірка моральних засад особи або ж оцінка морально-етичних якостей і професійної зрілості, оскільки судова діяльність безпосередньо пов'язана з ухваленням справедливих рішень і протистоянням спокусі зловживання владою. Для цього впроваджуються етичні кейси, симуляційні завдання, де кандидат потрапляє в типові ситуації (конфлікт інтересів, тиск із боку колег чи керівництва, провокації з метою отримання неправомірної вигоди). Важливо визначити, наскільки людина здатна зберігати незалежність і принциповість.

Інтегрована обробка результатів та побудова «профілю судді» представляє собою цільовий блок моделі, де всі дані з різних методик зводяться у загальну систему. Застосовується кореляційний і регресійний аналіз для виявлення найвагоміших предикторів успішності. Формується «психологічний паспорт» кандидата із зазначенням рівня мотивації, емоційного інтелекту, емпатії, стилю конфліктної поведінки та ін. Завдяки цьому стає можливим рейтингове впорядкування претендентів за сукупністю показників.

Прийняття рішення та рекомендації щодо професійного розвитку є фінальним блоком, у якому експертна комісія (або інший уповноважений орган) ухвалює висновок про придатність особи до суддівської діяльності, ґрунтуючись на всебічному аналізі психологічних даних і морально-етичних характеристик. У разі потреби формулюються рекомендації (наприклад, якщо виявлено високу тривожність, недостатню стресостійкість, низький рівень самоконтролю), як ці недоліки можна скоригувати шляхом додаткового навчання чи психологічної підтримки.

З огляду на комплексність і багатокomпонентність вказаної моделі рекомендовано поетапне впровадження. Спочатку варто організувати підготовку фахівців, які будуть проводити психологічне тестування, розробити чіткі інструкції та методичні рекомендації. Далі – провести пілотне впровадження

моделі (на прикладі обмеженої кількості кандидатів). Під час нього уточнюються параметри відбору, оцінюються недоліки, які можуть виникати при обробці результатів. Лише після цього модель можна масштабувати на загальнонаціональний рівень і зробити обов'язковим елементом офіційної процедури відбору суддів. Особливу увагу варто приділити юридичним аспектам, щоб методи збирання та обробки персональних (у тому числі психологічних) даних відповідали нормам законодавства про захист інформації та не порушували права людини. Також важливо узгодити модель з уніфікованими вимогами кваліфікаційних і відбіркових комісій, прописавши її у відповідних нормативно-правових актах. Модель має бути гнучкою, тобто періодично переглядатися і оновлюватися за підсумками накопиченого досвіду, з урахуванням нових викликів, змін у судовій системі, появи нових психодіагностичних інструментів. Перевага запропонованої моделі полягає у тому, що вона поєднує як кількісні методи (тести, опитувальники), так і якісні (аналіз документів, кейси, симуляційні завдання), забезпечуючи мультидисциплінарний погляд на особистість судді.

Отже, впровадження психологічної моделі відбору дає змогу істотно підвищити якість і об'єктивність процедури відбору кандидатів, запобігти потраплянню в суддівський корпус осіб із низьким рівнем морально-етичних якостей та несприятливими психологічними характеристиками. Це, своєю чергою, сприятиме підвищенню рівня довіри суспільства до суду та зміцненню верховенства права.

3.2. Оцінка ефективності розробленої моделі професійно-психологічного відбору у судді

Після концептуального формування моделі та представлення рекомендацій щодо її практичного впровадження розпочато етап експериментальної перевірки та аналізу ефективності. Для цього використано ту саму вибірку, що включала 198 респондентів – кандидатів на посаду судді,

діючих і колишніх суддів. Метою було емпірично продемонструвати вплив застосування всіх складових моделі (попередньої діагностики, поглибленого обстеження, оцінки морально-етичних якостей тощо) на розвиток і корекцію ключових психологічних характеристик, важливих для суддівської діяльності.

Для досягнення належного рівня об'єктивності та дотримання експериментальності дослідження, вибірку було розділено на дві групи: експериментальну ($n=99$) і контрольну ($n=99$). Перша група підлягала комплексному впровадженню всіх положень запропонованої моделі, друга – проходила звичайні, традиційні етапи відбору, де психологічне оцінювання застосовувалося в обмеженому обсязі.

Упродовж 4 місяців представники експериментальної групи брали участь у додаткових заходах із саморозвитку та уточненою програмою відбору: вони проходили тести на мотивацію, емоційний інтелект, брали участь у опрацюванні етичних конфліктів, отримували індивідуальний психологічний супровід своїх вразливих місць, маючи підтримку спеціалістів. Водночас особи в контрольній групі проходили лише базове тестування, типовий рівень комунікації з членами відбіркової комісії та відсутність розгорнутого аналізу морально-етичних засад. На основі цього наводиться комплексний аналіз ключових показників, які спостерігалися до та після впровадження моделі, з особливим акцентом на виявленні статистично важливих змін.

Одним із критично важливих компонентів, що впливають на якість суддівської діяльності, є емоційний інтелект, адже він дозволяє людині усвідомлювати власні емоції, відчувати емоційний стан інших людей і, що найважливіше, ефективно керувати цими емоційними реакціями в складних чи конфліктних умовах. Суддя, який володіє високим емоційним інтелектом, не лише легше встановлює психологічний контакт із учасниками процесу, а й залишає менше шансів для маніпулювання, тиску та провокацій. Інтегративний показник емоційного інтелекту вимірювався за методикою Н. Холла. На момент старту експерименту середній бал у обох групах коливався в межах 66-67, що приблизно відповідало середньому рівню (для зручності інтерпретації балів

використано адаптовані вітчизняні норми). Після реалізації моделі в експериментальній групі середній показник зріс до 74,1, зі стандартним відхиленням 2,1, тоді як у контрольній групі – до 69,4 ($\sigma=2,3$) (табл. 3.2):

Таблиця 3.2

Динаміка інтегративного показника емоційного інтелекту (за методикою Н. Холла)

Група	До експерименту (середній бал)	Після експерименту (середній бал)	Покращення (Δ)	Стандартне відхилення (σ)
Контрольна група (n=99)	66,7	69,4	+2,7	2,3
Експериментальна група (n=99)	66,5	74,1	+7,6	2,1

Статистичний аналіз (t-критерій Стюдента) підтвердив значущість різниці між експериментальною та контрольною групами ($p<0,05$). Допускається, що у межах модельного підходу передбачено низку додаткових вправ, мета яких – навчити кандидатів розпізнавати емоційні сигнали, керувати стресовими реакціями та конфліктами, розвивати емпатію. Також практикувалися «рольові ігри», де кандидат мусив виступати в різних ролях (захисника, обвинувача, судді), завданням яких бул оцінити, наскільки він/вона може зрозуміти та адекватно враховувати емоції інших людей. Відповідно, розвиток емоційного інтелекту став не лише «тестованим» показником, а й фактично об'єктом навчання та вдосконалення. Наведене зростання показує, що системні психологічні інтервенції (семінари з емоційної грамотності, консультування, рефлексивні групи) ефективно доповнюють відбір, роблячи кандидатів більш усвідомленими щодо власних емоційних реакцій і реакцій оточення. У подальшій суддівській практиці це підвищує шанси на конструктивну взаємодію зі сторонами процесу, знижує ризик конфліктів чи упередженого ставлення.

Наступним показником був рівень тривожності, що вимірювався за допомогою адаптованого опитувальника Спілбергера-Ханіна. Підвищена тривожність часто негативно впливає на здатність особи зберігати спокій і

виваженість під час ухвалення судових рішень, ускладнює роботу зі складними справами та може призводити до психосоматичних проблем, якщо немає навичок керування стресом. На початку експерименту в експериментальній і контрольній групах середні показники тривожності практично не відрізнялися (близько 43-44 балів). Після проходження модельного відбору й участі в низці тренінгів, спрямованих на саморегуляцію (дихальні техніки, майндфулнес, елементи когнітивно-поведінкової терапії), середній рівень тривожності в експериментальній групі знизився до 35,8 ($\pm 2,2$), що було доволі суттєвим зрушенням. У контрольній групі спостерігалось також зниження, проте незначне – із 43,2 до 40,7 ($\pm 2,8$). Різниця в користі для учасників експериментальної групи випливає з того, що вказана модель передбачає не просто «вимірювання» тривожності, а й цілеспрямовані заходи, націлені на формування більш адаптивної поведінки перед обличчям стресових чинників (табл. 3.3):

Таблиця 3.3

Динаміка середнього рівня тривожності (за опитувальником Спілбергера-Ханіна)

Група	До експерименту (середній бал)	Після експерименту (середній бал)	Покращення (Δ)	Стандартне відхилення (σ)
Контрольна група (n=99)	43,2	40,7	-2,5	2,8
Експериментальна група (n=99)	44,0	35,8	-8,2	2,2

Кандидати мали можливість дізнатися про джерела власної тривоги, усвідомити, як вона може впливати на якість судового рішення, і навчитися конкретним методам подолання надмірного хвилювання. Як наслідок, у подальшій професійній діяльності ці люди, ймовірно, стануть більш урівноваженими й оперативніше реагуватимуть на виклики.

Проблема професійного вигорання (burnout) є надзвичайно актуальною у судовій сфері, оскільки судді перебувають під постійним психологічним тиском (велике навантаження справ, високі суспільні очікування, можливі спроби впливу, конфлікти зі сторін процесу тощо). За методикою К. Маслач фіксувалося

два основні показники вигорання: емоційне виснаження та деперсоналізація. До впровадження моделі середній рівень емоційного виснаження учасників експериментальної групи становив 27,5 балів, а контрольної – майже такий же (27,2). Після реалізації цілого комплексу заходів (поглиблена діагностика, індивідуальні консультації, розбір типових суддівських навантажень і профілактичних технік) у експериментальній групі цей показник знизився до 23,3 балів, тобто на 15,2%. Деперсоналізація також зазнала зменшення (на 10,4%). У контрольній групі відбулися лише незначні покращення (зниження емоційного виснаження на 7,9%, деперсоналізації – на 4,1%) (табл. 3.4):

Таблиця 3.4

Динаміка показників професійного вигорання (за методикою К. Маслач)

Група	Емоційне виснаження (до)	Емоційне виснаження (після)	Зниження (%)	Деперсоналізація (до)	Деперсоналізація (після)	Зниження (%)
Контрольна група (n=99)	27,2	25,0	-7,9%	12,0	11,5	-4,1%
Експериментальна група (n=99)	27,5	23,3	-15,2%	12,5	11,2	-10,4%

Відповідно, комплексний підхід вказаної моделі, що включає виявлення потенційних чинників вигорання на стадії відбору, напрацювання навичок стрес-менеджменту та посилення емоційного інтелекту, має відчутний профілактичний ефект. Особливу роль у зниженні рівня вигорання відіграла можливість відкрито обговорювати потенційні причини «емоційного перевантаження» з фахівцями-психологами й представниками професійної спільноти. Кандидати, які проходили модельний відбір, отримували зворотний зв'язок щодо стану власних ресурсів, поради про те, як розподіляти психічне навантаження, на які «сигнали» виснаження варто звертати увагу. Як наслідок, такі особи приходили до тями від стресу швидше й легше, до того ж

перешкоджали формуванню негативних установок на оточення (що є характерною рисою фази «деперсоналізації» при вигоранні).

При відборі кандидатів на посаду судді дуже важливо звертати увагу на те, що саме мотивує людину зайняти цю посаду: внутрішня (спрямованість на самореалізацію, служіння правосуддю) чи зовнішня (статус, матеріальна винагорода, кар'єрне зростання). За методикою К. Замфір фіксувалась структура професійної мотивації до і після застосування нашої моделі. Спочатку в обох групах показники внутрішньої мотивації становили близько 41-42% (частка від загальної кількості респондентів, які демонстрували високу або переважно внутрішню мотивацію). Після впровадження модельного відбору в експериментальній групі спостерігалось суттєве підвищення до 59%. Натомість у контрольній групі лише незначне зростання – до 45% (табл. 3.5):

Таблиця 3.5

Динаміка частки кандидатів із внутрішньою професійною мотивацією (за методикою К. Замфір)

Група	До експерименту (%)	Після експерименту (%)	Зростання (%)
Контрольна група (n=99)	42,0	45,0	+3,0
Експериментальна група (n=99)	41,3	59,0	+17,7

Така динаміка свідчить про те, що належний фокус на морально-етичних засадах, усвідомлення справжньої ролі судді у суспільстві, а також формування «правильної» мотиваційної структури (тобто з акцентом на особистісний розвиток, відданість справедливості) дають результат. Учасники експериментальної групи, які краще включилися в саморефлексію та відверті розмови про свою мотивацію, не тільки змінили певні стереотипи, а й стали більш упевненими, що обирають професію з благородною метою. Психологічно це створює довготривалий потенціал для успішності, оскільки люди з внутрішньою мотивацією менш схильні до швидкого вигорання, краще

адаптуються до складних умов роботи й залишаються більш задоволеними своєю професійною діяльністю.

Суддя, що практично щодня зустрічається з конфліктами між сторонами, мусить виявляти виваженість, безсторонність і здатність вести конструктивний діалог. Тож стиль поведінки в конфлікті, виявлений за методикою К. Томаса, має вагоме значення при прогнозуванні, чи зможе кандидат ефективно уникати необ'єктивності чи агресивних форм взаємодії. До впровадження моделі в обох групах фіксувалися схожі рівні за основними стилями поведінки: співпраця, компроміс, суперництво, уникнення (табл. 3.6):

Таблиця 3.6

Динаміка стилів поведінки в конфлікті (за методикою К. Томаса)

Стиль поведінки	Група	До експерименту (%)	Після експерименту (%)	Покращення (%)
Співпраця	Контрольна група (n=99)	38	40	+2%
	Експериментальна група (n=99)	37	47	+10%
Компроміс	Контрольна група (n=99)	35	37	+2%
	Експериментальна група (n=99)	34	41	+7%
Суперництво	Контрольна група (n=99)	20	19	-1%
	Експериментальна група (n=99)	21	16	-5%
Уникнення	Контрольна група (n=99)	7	6	-1%
	Експериментальна група (n=99)	8	4	-4%

У таблиці 3.6 показано, що після реалізації модельного відбору в експериментальній групі відбулося суттєве зростання частки співпраці – з 37% до 47% (+10%), а також компромісу – з 34% до 41% (+7%), що свідчить про покращення здатності кандидатів знаходити конструктивні рішення в конфліктних ситуаціях. Водночас частка суперництва знизилась з 21% до 16% (-5%), а уникнення – з 8% до 4% (-4%), що демонструє зменшення схильності до домінування або втечі від конфлікту.

У контрольній групі динаміка була значно слабшою: співпраця зросла лише на 2% (з 38% до 40%), компроміс – з 35% до 37% (+2%), а суперництво й уникнення знизилися на 1% кожен. Це підтверджує ефективність запропонованої моделі: в експериментальній групі зафіксовано більш позитивні зрушення щодо конструктивних стилів, тоді як у контрольній – зміни мінімальні.

Покращення в експериментальній групі пояснюється тим, що один із компонентів моделі – етичні симуляції – передбачав навчання навичкам врегулювання суперечок: кандидати працювали в команді, аналізували практичні казуси, знаходили рішення відповідно до принципів суддівської етики. У підсумку вони стали гнучкішими, менш конфліктними й більш орієнтованими на діалог. Це суттєво підвищує їхню готовність до професійної діяльності у стресових умовах правосуддя.

Такий результат пояснюється тим, що один із компонентів розробленої моделі – етичні симуляції – передбачав навчання навичкам конструктивного врегулювання суперечок. Кандидатам доводилося працювати в команді, аналізувати практичні казуси, шукати рішення, яке б відповідало принципам суддівської етики й водночас задовольняло інтереси сторін. Відповідно, надалі вони виявляли більше гнучкості та вміння вислухати всі точки зору, що у підсумку знижує рівень конфліктності й сприяє кращому розумінню позицій учасників процесу.

Проаналізовано етичну зрілість і згуртованість – показники, що часто стають визначальними в колегіальній роботі суддів. Хоча суддя і несе особисту відповідальність за винесене рішення, проте в багатьох юрисдикціях поширена практика колегіального розгляду. Вміння працювати в команді, узгоджувати позиції, залишаючись при цьому неупередженим і етично відповідальним, набуває стратегічної важливості. Результати аналізу кейсів (де кандидатів просили колективно розв'язати ситуативну задачу з етичним ухилом) та методики Сішора (де фіксується індекс згуртованості) виявили наступне: в експериментальній групі загальний показник згуртованості зріс приблизно з 25% до 45% високого рівня, що є досить суттєвою позитивною динамікою. В

контрольній групі зміни виявилися менш відчутними (збільшення з 24% до 31%). Цей результат пов'язаний зі спільними тренінгами, де підкреслювалася важливість взаємодії та дотримання етичних принципів для загальної репутації суддівського корпусу (табл. 3.7):

Таблиця 3.7

Динаміка рівня згуртованості кандидатів у судді (за методикою Сішора)

Група	До експерименту (%)	Після експерименту (%)	Зміна (Δ)
Контрольна група (n=99)	24	31	+7
Експериментальна група (n=99)	25	45	+20

Кандидати усвідомлювали, що від них залежить не тільки особистий імідж, а й авторитет усієї системи правосуддя. Обговорювалися ймовірні «вузькі місця», коли нехтування етичними нормами призводить до зниження довіри суспільства. Такий досвід «спільної відповідальності» сприяв формуванню більшої відкритості, готовності допомагати колегам, підтримувати високий рівень професійної етики.

Кореляційний аналіз із застосуванням коефіцієнта парної кореляції Пірсона показав, що в експериментальній групі, де інтервенція була більш комплексною, значно посилювалися позитивні взаємозв'язки між такими показниками, як мотивація та емоційний інтелект ($r=0,61$; $p<0,001$), а також між емоційним інтелектом та емпатією ($r=0,74$; $p<0,001$). Водночас тривожність негативно корелювала з показником внутрішньої мотивації ($r=-0,45$; $p<0,01$). Це свідчить про те, що розвиток позитивних психологічних характеристик є взаємопов'язаним: підвищення емоційного інтелекту сприяє формуванню вищого рівня емпатії, а зниження тривожності підтримує більш глибоку внутрішню мотивацію (табл. 3.8):

Таблиця 3.8

Кореляційні взаємозв'язки між психологічними показниками (за Пірсоном)

Корельовані показники	Коефіцієнт (r)	Значущість (p)
Мотивація ↔ Емоційний інтелект	0,61	$p < 0,001$
Емоційний інтелект ↔ Емпатія	0,74	$p < 0,001$
Тривожність ↔ Внутрішня мотивація	-0,45	$p < 0,01$

Для визначення внеску кожного з психологічних факторів у зниження ризику професійного вигорання було застосовано регресійне моделювання. Аналіз показав, що в експериментальній групі ключовими предикторами низького рівня вигорання є: Високий рівень емоційного інтелекту ($\beta = -0,43$; $p < 0,001$); Розвинена емпатія ($\beta = -0,31$; $p < 0,05$); Низький рівень тривожності ($\beta = +0,27$; $p < 0,05$; позитивний вплив, тобто зростання тривожності збільшує ризик вигорання) (табл. 3.9):

Таблиця 3.9

Регресійний аналіз факторів впливу на професійне вигорання

Фактор (предиктор)	β (бета-коефіцієнт)	Значущість (p)	Характер впливу
Емоційний інтелект	-0,43	$p < 0,001$	знижує вигорання
Емпатія	-0,31	$p < 0,05$	знижує вигорання
Тривожність	+0,27	$p < 0,05$	підвищує вигорання

Ці дані узгоджуються із загальними уявленнями про вплив емоційної компетентності на психологічну стійкість у професійній діяльності. Особи з високим рівнем емоційного інтелекту та розвиненими навичками саморегуляції значно легше долають професійні стреси та морально-етичні дилеми.

Крім кількісного аналізу, дослідження передбачало використання якісних методів, зокрема інтерв'ю, аналізу мотиваційних листів та обговорення кейсових завдань. Особливо показовим виявився той факт, що учасники експериментальної групи відзначали високу корисність тренінгів із саморегуляції, навчання емоційної грамотності та розбору конкретних судових ситуацій з акцентом на морально-етичних проблемах. У багатьох із них

сформувалося усвідомлення того, що, навіть за рівних правничих знань, вирішальним фактором успішної суддівської діяльності стає здатність до ефективного керування власними емоціями та стресом.

Також у ході інтерв'ю значна частина кандидатів із експериментальної групи визнавала, що завдяки моделі вони переосмислили власну мотивацію та усвідомили сенс суддівської професії як служіння суспільству. Це пояснюється тим, що тренінги та рольові ігри сприяли глибшому розумінню морально-етичних і психологічних аспектів професії, що зазвичай недостатньо опрацьовується в традиційних процедурах відбору.

Загальний висновок, який виходить з наведених даних: комплексне, системне впровадження розробленої моделі професійно-психологічного відбору суддів дозволяє досягти помітних позитивних змін у низці показників – від підвищення емоційного інтелекту до зниження ризиків професійного вигорання. Йдеться не лише про «виявлення» тих чи інших особливостей кандидатів, а й про їх корекцію та розвиток. Запропонована модель працює не лише як інструмент «селекції», але й як засіб професійної підтримки й формування оптимальнішої психологічної платформи для подальшого розвитку судді.

Переваги експериментальної групи – вищі показники внутрішньої мотивації, стресостійкості, комунікативної співпраці тощо – доводять ефективність інтеграції морально-етичних симуляцій, розширеної психологічної діагностики, тренінгів із розвитку емоційного інтелекту та навичок самоконтролю. Відповідно, якщо масштабувати цю модель на загальнодержавному рівні, можна очікувати якіснішого оновлення суддівського корпусу, адже в професію приходитимуть люди з кращим усвідомленням її складності й відповідальності, а головне – з реальними інструментами щодо психоемоційної саморегуляції. Одночасно слід констатувати, що навіть у контрольній групі спостерігалися певні позитивні зрушення (хоч і значно менші). Це свідчить про загальну тенденцію вдосконалення судової системи та зростання вимог до кандидатів. Проте саме доповнення класичних форм відбору

(іспити з права, співбесіди з комісією, перевірка ділової репутації) ефективною психологічною моделлю надає більший результат.

Зауважується, що модель не претендує на абсолютну універсальність. У кожному індивідуальному випадку виникає потреба у врахуванні додаткових чинників (наприклад, якщо кандидат спеціалізується на кримінальному праві й часто розглядає справи, пов'язані з насильством, можуть існувати специфічні стресові загрози). Проте суто психологічний підхід з елементами етики, симуляцій і тренінгів показав здатність покращувати загальний стан претендентів, розвивати їхню свідомість і відповідальність.

Цікавою практикою є те, що серед респондентів була група колишніх суддів, які вже завершили кар'єру. У деяких випадках ці люди могли розглядатися як потенційні «повторні» кандидати (коли хтось повертається у професію), або ж вони брали участь у дослідженні для надання додаткових даних про складнощі суддівської діяльності. Ця категорія продемонструвала своєрідні нюанси: дехто з них мав високий рівень емоційної виснаженості, тривожності та низьку емпатійність (як виявлено у другому розділі). В експериментальній групі, де враховувалися заходи з профілактики вигорання та формування здорового ставлення до професійних викликів, колишні судді теж мали певний прогрес. Нехай він і не був настільки відчутним, як у кандидатів, що лише починають кар'єру (пояснюється це тим, що багаторічний негативний досвід складніше компенсувати), однак у кількісному вираженні вони підвищували власний емоційний інтелект і знижували рівень деперсоналізації. Середній приріст у колишніх суддів за показником емоційного інтелекту становив близько +6,1 балів (тоді як у «молодих» кандидатів – +8,7 балів). Це вважається позитивним сигналом того, що модель ефективна і для реабілітації/повторної адаптації осіб, які з різних причин залишали судову систему.

Практичне значення, яке постає з упровадження розробленої моделі професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, полягає насамперед у тому, що експериментальні дані переконливо засвідчують: поєднання різних психодіагностичних методик із наголосом на морально-етичних аспектах,

спрямована робота над розвитком емпатії та емоційного інтелекту, а також усвідомлене опанування навичок подолання стресу й управління тривожністю дають змогу «підсилити» якість майбутніх суддівських кадрів порівняно з традиційним відбором, де зазвичай фокусуються винятково на правничих знаннях і короткому формальному інтерв'ю. Іншими словами, цілісний підхід, що поєднує морально-етичні й психологічні чинники, уможлиблює відбір більш мотивованих, етично зрілих, стресостійких і конструктивних кандидатів. Саме такі особи потенційно здатні витримувати складні професійні виклики, уникати поширення негативних явищ на кшталт професійного вигорання й формалізму в правосудді та загалом підтримувати здоровий психологічний клімат у судовому середовищі.

Результати, отримані в ході експериментальної перевірки моделі, вказують на вищу ефективність такої схеми відбору. Коли кандидати отримують не лише перелік питань для іспиту, а й можливість усвідомити й оцінити власний рівень емпатійності, розвинути емоційну компетентність, навчитись боротися із тривожністю та попереджувати професійне вигорання, вони вступають на посаду краще підготовленими з погляду психології. Це особливо цінно для судової системи, котра перебуває під постійним громадським наглядом і потребує авторитетних, чесних та внутрішньо вмотивованих фахівців.

З огляду на таку вагому роль моделі для покращення суддівського корпусу, запропоновано низку рекомендацій, спрямованих на їх подальше впровадження та вдосконалення. Одне з ключових завдань – сформувати команду кваліфікованих психологів, які б змогли компетентно проводити аналіз та інтерпретацію результатів. Вони мають бути знайомі з юридичною специфікою, розуміти морально-етичні виклики професії судді та вміти надавати обґрунтовані професійні висновки. Також доцільно запровадити для членів відбіркових комісій короткі курси чи семінари з основ психологічної оцінки, аби забезпечити, з одного боку, кращу взаємодію з психологами, а з другого – зваженість і послідовність у прийнятті рішень.

Важливим кроком є офіційна регламентація описаних процедур, методів і вимог. Доцільно закріпити в положеннях кваліфікаційних органів та відбіркових комісій (чи інших дотичних інституцій) порядок проведення психологічних тестів, аналізу етичних кейсів та спостережень за рівнем мотивації. Це сприятиме прозорості відбору, знижуватиме ризики корупції чи маніпулювання підсумками оцінювання й захищатиме права кандидатів щодо коректного використання отриманих психологічних даних.

Хоча модель орієнтована переважно на кандидатів, її основні засади можуть бути успішно застосовані і для діючого суддівського корпусу. Зокрема, періодичні курси чи тренінги зі стрес-менеджменту, профілактики вигорання, розвитку емоційного інтелекту будуть корисними навіть досвідченим суддям, допомагаючи їм краще протистояти тиску, підтримувати етичну стабільність і професійний ентузіазм. Такий підхід дозволить суттєво поліпшити якість правосуддя, оскільки одним із найпоширеніших недоліків є саме емоційна виснаженість і пригнічення, що накопичуються з роками. Перед тим, як поширювати модель у масштабах усієї державної системи, необхідно передбачити механізми регулярного моніторингу та аналізу, щоб відстежувати, наскільки ефективно діють окремі етапи та інструменти моделі. Ретельний зворотний зв'язок, коригування методик і оновлення тестового матеріалу допоможуть зберегти актуальність і дієвість схеми відбору. Важливо, щоб у кандидатів і вже діючих суддів була постійна можливість звернутися по психологічну допомогу (наприклад, консультації, тренінги, супервізії) на будь-якому етапі професійної кар'єри.

Попри оприлюднені позитивні тенденції, що підтверджені експериментальними даними, не можна недооцінювати і певні обмеження, з якими доведеться зіткнутися. По-перше, комплексна діагностика й подальша корекція морально-етичних якостей і психологічних установок вимагають додаткових бюджетних видатків і кваліфікованого персоналу. По-друге, такий відбір є більш тривалим у часі, що може ускладнити й розтягнути сам процес призначення суддів, особливо коли відбувається масштабне оновлення судової

гілки влади. По-третє, існують супутні правові ризики: належне забезпечення конфіденційності, дотримання прав кандидатів під час збирання та опрацювання психологічних даних, уникнення дискримінаційних практик чи зловживань. Ще одним обмеженням виступає рівень внутрішньої мотивації самих кандидатів. Якщо людина прагне стати суддею винятково через статус або матеріальну привабливість посади й не зацікавлена розвиватися у сенсі власної емоційної компетентності, внутрішньо-особистісної рефлексії, тоді навіть найкраще організовані тренінги можуть виявитися неефективними, оскільки все сприйматиметься формально й «для галочки». Однак, практика доводить, що значна частина кандидатів за умови правильно організованої роботи над особистісними характеристиками починає інакше сприймати свою роль у судовій системі, розуміє важливість етичних стандартів і набуває бажання змінюватися. Водночас загальна позитивна динаміка експериментальних груп демонструє: при адекватній організації та кваліфікованому супроводі описані недоліки й загрози не є критичними й можуть бути подолані. Надалі, в ході подальших досліджень, доцільно відстежувати, як кандидати, які пройшли такий відбір, підтверджують або не підтверджують свою психологічну та професійну готовність у практичній діяльності. Зокрема, треба дослідити, чи зберігають вони низький рівень тривожності й професійного вигорання, чи не відпадає внутрішня мотивація через кілька років, як вибудовують роботу з конфліктами та тиском із боку різних зацікавлених осіб.

Що стосується аспекту власного іміджу, то впровадження запропонованої моделі може стати важливим кроком, який підтвердить прагнення держави до підвищення рівня довіри громадськості до судової системи. За умови належного медіа-супроводу громадяни бачитимуть, що держава не лише декларує необхідність доброчесності в судовому корпусі, а й створює механізми, покликані комплексно оцінювати моральні, психологічні, професійні якості кандидатів. Це має сприяти зменшенню скепсису, оскільки з'являється науково виважена процедура, здатна відфільтровувати «випадкових» людей і корумповані елементи, а натомість виявляти й підтримувати гідних фахівців.

Перспективи вдосконалення моделі вбачаються також у ширшому використанні цифрових технологій – від створення автоматизованих платформ для оброблення й аналізу результатів психодіагностики до впровадження комп'ютерних симуляцій, де можна моделювати складні судові ситуації. Такі симуляції дадуть можливість ще ретельніше перевіряти не лише рівень емоційного інтелекту чи емпатії, а й готовність кандидата до різких змін обставин, залучення засобів масової інформації, тиску з боку громадськості тощо.

Вказаний дослідний приклад демонструє, що внаслідок комплексного психологічного підходу з акцентом на морально-етичну складову в системі відбору суддів покращуються ключові характеристики кандидатів. Зменшується рівень їхньої тривожності, знижується схильність до професійного вигорання, формується конструктивніший стиль поведінки в конфліктних ситуаціях, зростає відсоток внутрішньої мотивації, більш усвідомленим стає ставлення до етичних стандартів. У перспективі доцільно розширювати кількість досліджуваних груп і повторювати ці процедури на інших вибірках, аби ще точніше з'ясувати, які елементи описаної моделі працюють найліпше, а де можливі невеликі корективи. Також необхідна зворотна комунікація з діючими суддями, які пройшли описаний відбір, щоб розуміти, наскільки вони реалізують отримані психологічні навички у повсякденній судовій практиці.

3.3. Практичні рекомендації щодо впровадження вдосконаленої моделі у діяльність органів судової влади

У попередньому розділі (таблиця 2.1) визначено п'ять компонентів – мотиваційно-ціннісний, особистісно-рефлексивний, емоційно-регулятивний, конфліктно-операційний та професійно-етичний – утворюють цілісну рамку, що охоплює найважливіші психологічні та морально-ділові характеристики майбутнього судді. Щоб перевести її у реальні процедури, необхідно для кожного компоненту чітко визначити: (а) які саме дії виконуються на різних

етапах конкурсу; (б) хто відповідає за їх реалізацію; (в) які документи фіксують результати; (г) у який спосіб ці дані інтегруються у фінальний висновок кваліфікаційної комісії. Саме така логіка лягла в основу поданої нижче узагальнювальної таблиці 3.8 практичних рекомендацій (табл. 3.10):

Таблиця 3.10

Конкретні кроки впровадження компонентів та очікувані результати

Компонент	Конкретні кроки впровадження	Очікуваний результат / індикатори успіху
1. Мотиваційно-ціннісний	1) Попередня авторська анкета (14 запитань) під час онлайн-реєстрації. 2) Комп'ютерне тестування за методикою Замфіра-Реана. 3) Кваліфіковане читання мотиваційного листа й оцінка узгодженості заявлених цілей зі змістом суддівської роботи.	– Переважання внутрішньої мотивації $\geq 60\%$. – Чіткий зв'язок між особистими цінностями й конституційною місією суду. – Відсутність протиріч між заявленими мотивами та фактичним професійним бекграундом.
2. Особистісно-рефлексивний	1) Опитувальник Басса. 2) Тест емпатії Юсупова. 3) Опитувальник Спілбергера (особистісна тривожність). 4) Індивідуальна співбесіда з психологом (45 хв).	– Бал за шкалою домінування ≤ 6 (за Бассом). – Емпатійність на рівні $\geq$ середнього. – Особистісна тривожність у межах норми. – Самозвіт кандидата про сильні/слабкі сторони корелює з оцінкою фахівця.
3. Емоційно-регулятивний	1) Тест Холла на ЕІ. 2) Шербатих — рівень стресу. 3) Масlach-Джексон — ризик вигорання. 4) Короткий «стрес-інтерв'ю» (симуляція тиску сторін).	– ЕІ $\geq 70\%$ від максимального показника. – Індекс стресостійкості в «зеленій» зоні. – Вигорання не вище початкової стадії. – Підтримання емоційної рівноваги під час симуляції (оцінка експертів ≥ 4 з 5).
4. Конфліктно-операційний	1) Методика Томаса (стиль поведінки). 2) Групове завдання «судове колегіум + апарат» (30 хв). 3) Коефіцієнт згуртованості Сішора після вправи.	– Домінування кооперативних стилів (співробітництво, компроміс). – Позитивна командна динаміка (коєф. $\geq 0,70$). – Відсутність агресивного чи унікального патернів у критичних фазах задачі.

Продовження табл. 3.10		
5. Професійно-етичний	1) Кейс-інтерв'ю «конфлікт інтересів». 2) Письмове етичне есе (30 хв). 3) Перехресне опитування представником суддівського самоврядування. 4) Нарада експертів і виставлення інтегрального «етичного балу».	– Принциповість рішень у 2 з 3 етичних дилем. – Узгодженість позиції в усних та письмових відповідях. – Пороговий етичний бал $\geq 75 / 100$. – Готовність прийняти рекомендаційну програму розвитку доброчесності (за потреби).

Запуск оновленої системи відбору суддів доцільно починати з формування єдиного інформаційно-організаційного ядра, яке координуватиме всі описані вище кроки. Уже на першому етапі – етапі попереднього залучення – кандидати отримують прозорий сигнал про те, що психологічний і морально-етичний зріз є так само значущим, як і фаховий іспит на знання права. У практичному вимірі це означає розміщення на офіційному порталі судової влади детальної інструкції, де пояснюється роль кожного з п'яти компонентів, порядок проходження тестів, умови конфіденційності й право на апеляцію. Водночас розробляються відеоролики-пояснення та шаблони онлайн-листів, щоб кандидати однаково інтерпретували вимоги і не зводили психодіагностику до «формального хронометражу».

Після реєстрації система автоматично генерує «паспорт кандидата» – файл, у якому структуровано зберігаються результати опитувань, копії мотиваційних листів та часові мітки виконання тестів. Таким чином, мотиваційно-ціннісний компонент починає працювати ще до очної зустрічі. Зібрані дані дозволяють психологу під час співбесіди швидко відрізнити справді внутрішню установку на служіння правосуддю від декларативних формулювань, що маскують прагнення суто кар'єрної вигоди. Якщо в анкеті кандидат наголошує на громадянському покликанні, а в мотиваційному листі згадує лише статусні переваги, експерт фіксує розбіжність, яка потім обговорюється з кваліфікаційною комісією.

На другому етапі – очному тестовому дні – особистісно-рефлексивний і емоційно-регулятивний блоки проводяться паралельно у двох комп'ютерних

класах. Поки одна частина групи проходить опитувальники Басса та Юсупова, інша виконує Холла й Шербатих, а потім вони міняються місцями. Така ротація дає змогу оптимізувати час і мінімізує соціально бажану поведінку: кандидати не встигають «порадитися», адже комплекти запитань різні й персоналізовані. Після автоматичного підрахунку сирих балів програма одразу пропонує психологові інтерпретаційні «підказки» — наприклад, високу тривожність у поєднанні з високим емоційним інтелектом, що може свідчити про добре розвинені когнітивні стратегії самоконтролю, але потребує перевірки в ситуації підвищеного тиску. Таку перевірку забезпечує стрес-інтерв'ю: модератор попереджає кандидата, що розмова симулює агресивних учасників процесу або спроби маніпуляції з боку адвокатів. Психолог спостерігає за мікромімікою, темпом мовлення, зміною жестів, порівнює поведінку з раніше зафіксованими показниками. Якщо особа зберігає сталість голосу, логіку аргументації та коректні формулювання навіть під тиском, це автоматично підвищує її інтегральний бал у емоційно-регулятивному вимірі. Коли ж виявлені ознаки дистресу або пасивної агресії, кандидат потрапляє в «жовту» зону і отримує рекомендацію пройти додатковий тренінг зі стрес-менеджменту до фінального рішення комісії.

Конфліктно-операційний компонент оцінюється того ж дня, проте в іншому форматі: група із шести-семи кандидатів розіграє модельне засідання колегії суддів та апарату суду. Завдання має технічний характер — наприклад, розподілення справ між трьома залами за обмеженого бюджету часу. Спостерігачі фіксують, хто ініціює конструктивні пропозиції, залучає інших до діалогу, а хто блокує обговорення або демонструє схильність нав'язувати суто особисті рішення. Після вправи застосовується тест Томаса, і результати крос-перевіряються: якщо людина декларує стиль «співробітництво», але повелася як «конкурент» або «унікальник», таку невідповідність занотовують у звіті.

Найбільш чутливим, проте концептуально важливим блоком лишається професійно-етичний. Він починається з письмового есе: кандидату пропонують описати, як би він діяв, отримавши подарунок невеликої вартості від однієї зі

сторін процесу після винесення рішення. Експерти оцінюють не лише позицію «прийняв / відмовився», а й глибинні аргументи: посилення на закон, корпоративний кодекс, моральний обов'язок. Після цього відбувається перехресне опитування: представник суддівського самоврядування ставить уточнювальні запитання, а психолог слідує за когнітивною гнучкістю та етичними константами відповіді. Фінально формується «етичний бал», який у нашій моделі має, за можливості, лишатися рекомендаційним, аби не перетворити психологію на дискримінаційний бар'єр. Якщо, однак, кандидат демонструє принципову неготовність дотримуватися базових стандартів доброчесності, комісія отримує підставу рекомендувати відмову чи відкладення призначення до проходження модулю з етики.

Третій, інтеграційно-аналітичний етап настає вже без участі кандидатів. Програмний пакет, у який заносять усі сирі бали, генерує візуальний профіль: п'ять координат, кожна з яких має «зелений», «жовтий» або «червоний» сектор. Комісія вважає «зелений» і «жовтий» прийнятними, якщо «червоних» зон не більше однієї і вона не стосується професійно-етичного блоку. У таких випадках ухвалюється рішення про допуск до наступного етапу конкурсу за умови обов'язкового проходження рекомендованих тренінгів. Кандидати, що отримали дві й більше «червоні» позначки, переводяться до резерву з правом повторного проходження не раніше ніж через рік.

Паралельно запроваджується система довгострокового моніторингу. Щороку діючі судді здають скорочену версію опитувальника Холла та тест Шербатих, а кожні три роки – оновлене етичне кейс-інтерв'ю. Дані записуються до особової справи, а агрегована статистика (без імен) публікується в річному звіті судової влади. Це не лише дає суспільству прозорий індикатор «психологічного клімату» системи, а й дозволяє своєчасно виявити тенденції вигорання чи зростання тривожності, аби запустити програму підтримки.

Не можна обійти увагою і нормативно-правове підґрунтя. Міністерству юстиції та Вищій кваліфікаційній комісії суддів України доцільно затвердити спільний акт, який описує: перелік методик; процедуру закупівлі ліцензійних

тестів; правила допуску психологів-адміністраторів; стандартизований бланк висновку; механізм апеляції. В один і той самий документ бажано включити й алгоритм знищення персональних даних після завершення конкурсу, що зніме гострі питання приватності та відповідатиме положенням Закону «Про захист персональних даних».

Окремий сегмент робіт – технічна інфраструктура. Запровадити модель на рівні всієї країни можливо лише шляхом цифровізації. Створюється веб-платформа, інтегрована з Єдиним державним реєстром суддів, на якій унікальний ідентифікатор кандидата відкриває доступ до всіх тестів і зберігає результати в зашифрованому сховищі. Завдяки API-з'єднанню дані одразу потрапляють до кабінету комісії. Це скорочує бюрократію та унеможливорює виправлення балів «заднім числом». Під час дослідної експлуатації сервіс працює паралельно з паперовим архівом, а після першого успішного циклу переходить до повної електронної форми.

Комунікаційний супровід – це ще одна основа успіху. Важливо пояснювати громадськості, що психологічна оцінка не відсіює «інакомислячих», а підвищує якість судової влади. Для цього варто організувати прес-брифінги з прикладами позитивного впливу моделі: зниження дисциплінарних проваджень, скорочення термінів розгляду справ завдяки кращим навичкам управління стресом, підвищення рівня задоволеності сторін судового процесу. Нарешті, міжнародна кооперація. Запрошення експертів Європейської мережі рад юстиції або консультантів Ради Європи забезпечить бенчмаркінг і допоможе уникнути помилок, уже подоланих в інших країнах. Двосторонні меморандуми про обмін методиками відкриють доступ до валідизованих перекладів тестів, а спільні конференції підсилять авторитет української ініціативи.

Запропоновані практичні кроки – від детальної таблиці компонент-кроків до багаторівневої цифрової екосистеми — створюють реалістичний і контрольований механізм перевірки професійної придатності майбутнього судді. Головними факторами успіху лишаються якісна підготовка експертів, нормативна визначеність і постійний моніторинг після призначення. За таких

умов удосконалена модель відбору перестає бути теоретичною задумкою й стає дієвим інструментом підвищення довіри до суду та зміцнення верховенства права в Україні.

Грунтовно окресливши алгоритм застосування п'яти компонентів відбору, доцільно перейти до способів їх практичного закріплення у внутрішніх процедурах судової системи. Розроблена багаторівнева модель, що діагностує мотиваційні, особистісні, емоційні й етичні параметри претендентів, набуде реальної сили лише тоді, коли буде забезпечена виваженою методичною підтримкою та зрозумілим для всіх учасників механізмом реалізації. Подальший виклад присвячено саме деталям такого впровадження – від формування кадрів-експертів до нормотворчого оформлення й комунікації з громадськістю.

Насамперед необхідно закласти фундамент у вигляді міждисциплінарної команди. Якщо раніше кваліфікаційні комісії опиралися переважно на юристів-практиків, то нова модель вимагатиме ширшого кола фахівців: психологів-діагностів із досвідом клінічної та організаційної роботи, методистів, здатних стандартизувати тестові процедури, науковців, що гарантовано підтримають валідність інструментів, і представників суддівського самоврядування, які пильнуватимуть відповідність усіх новацій чинному праву. Водночас ідеться не про велику кількість людей, а про високу якість їхньої підготовки: навіть невелика, та професійно злагоджена група здатна оперативно запускати та супроводжувати усі етапи оцінювання.

Із таблиці 3.11 видно, що наступний крок – унормування. Жодна процедура, що впливає на кар'єру судді, не може залишатися лише рекомендаційною. Тому ключові пункти моделі мають бути закріплені або в підзаконних актах Вищої кваліфікаційної комісії суддів, або в окремих положеннях закону про судоустрій. У тексті нормативного документа варто детально прописати допустимі методики, послідовність їх застосування, критерії успішності та порядок оскарження. Така чіткість не лише оберігає права кандидатів, а й полегшує роботу самих комісій, оскільки мінімізує простір для непослідовних рішень (табл. 3.11):

Таблиця 3.11

Практичне впровадження компонентів вдосконаленої моделі професійно-психологічного відбору кандидатів у судді

Компонент моделі	Практичні етапи реалізації	Інструменти / методики	Форма фіксації результату
1. Мотиваційно-ціннісний	- Заповнення авторської анкети при реєстрації - Попередній аналіз мотиваційного листа - Виявлення типу професійної мотивації під час очного тестування	– Авторська анкета (14 питань) – Аналіз мотиваційного листа – Методика Замфіра – Реана	– Протокол попереднього відбору – Аналітичний коментар психолога
2. Особистісно-рефлексивний	- Проходження діагностики спрямованості особистості - Тестування рівня емпатії та тривожності - Індивідуальне інтерв'ю з фахівцем	– Методика Басса – Тест емпатії (Юсупов) – Опитувальник Спілбергера	– Індивідуальний психопрофіль кандидата – Висновок про рівень саморефлексії
3. Емоційно-регуляторний	- Виконання тестів на емоційний інтелект, стресостійкість та симптоми вигорання - Стрес-інтерв'ю в умовах імітації процесуальної напруги	– Тест ЕІ (Н. Холл) – Тест В. Щербатих – Опитувальник Маслач–Джексон	– Підсумковий лист оцінки психоемоційного балансу – Коментар спостерігача стрес-інтерв'ю
4. Конфліктно-операційний	- Проходження методики визначення стилю поведінки - Участь у груповій вправі-симуляції (вирішення колегіального завдання)	– Тест К. Томаса – Вправа з елементами командної взаємодії – Індекс Сішора	– Протокол роботи групи – Спостереження координатора – Коефіцієнт згуртованості
5. Професійно-етичний	- Виконання етичного кейс-завдання - Написання письмового есе - Участь у співбесіді з етичним фокусом - Формування інтегрального етичного балу	– Симуляції морально-етичних дилем – Етичне есе – Перехресне опитування з членами суддівського самоврядування	– Висновок експертної групи – Оціночна шкала доброчесності – Узагальнений «профіль судді»

Коли нормативна база підготовлена, починається практична частина – поетапне залучення кандидатів. Перший дотик передбачає інформаційну кампанію: на офіційному порталі судової влади та партнерських освітніх платформах публікуються відеоролики й текстові матеріали, що пояснюють,

чому психологічна складова є критично важливою для суддівського фаху. Одночасно там же розміщується авторська анкета на 14 питань, заповнення якої стає обов'язковою умовою реєстрації. Такий захід одразу фільтрує людей із поверховою мотивацією, адже сам перелік запитань спонукає замислитися над професійними й моральними пріоритетами.

Після електронної реєстрації настає очний тестовий день. Щоб уникнути черг і психологічної втоми, групу кандидатів ділять на два потоки: поки один виконує блок мотиваційних і особистісних методик, другий проходить тести на емоційний інтелект, стресостійкість і вигорання. Згодом потоки міняються місцями. Весь процес триває не більше шести годин, але забезпечує повний масив даних для подальшої інтерпретації. Автоматизовані програми одразу ранжують результати за «зеленими», «жовтими» та «червоними» зонами, що полегшує роботу експертів і знижує ризик людської помилки.

Щойно комп'ютерна фаза завершена, розпочинається так зване стрес-інтерв'ю та групова симуляція. Умовний «складний клієнт» або «напружене колегіальне обговорення» створюють ситуацію емоційного тиску, у якій можна перевірити, чи узгоджуються декларовані в тестах показники з реальною поведінкою. Психолог фіксує невербальні реакції, а член суддівського самоврядування ставить уточнювальні юридичні й етичні запитання, аби побачити, як кандидат тримає баланс між правовою буквою й емоційним самоконтролем. Ці спостереження потім синхронізуються з тестовими даними, і, якщо розбіжності незначні, кандидат іде далі; якщо суттєві, – отримує точкові рекомендації або переноситься до резерву.

Кульмінаційною ланкою стає інтеграційна нарада експертів. На її підставі формується «профіль судді» – концентрований аналітичний документ, де зазначено сильні й уразливі сторони, а також висновок щодо придатності та можливі шляхи професійного зростання. При цьому модель свідомо уникає жорстких «прохідних балів», залишаючи комісії простір для зваженого рішення: один «червоний» індикатор ще не ставить хрест на кар'єрі, але стає сигналом для обов'язкової корекційної програми.

І саме ці програми – курси управління стресом, тренінги з емоційної регуляції, семінари з доброчесності – перетворюють модель із селекційного фільтра на дієвий інструмент розвитку. Логіка проста: якщо претендент зацікавлений у посаді, він прагнучиме усунути виявлені слабкі місця; якщо ні – системі не потрібен ще один формальний суддя. До цього блоку може долучатися наставництво досвідчених магістратів, які проводитимуть тематичні зустрічі і передаватимуть практичні лайфхаки щодо збереження професійної стійкості.

Питання масштабування вирішується цифровими технологіями. Централізована платформа, інтегрована з державними реєстрами, дає можливість паралельно тестувати сотні кандидатів у різних регіонах, а захищений сервер одразу відправляє підсумкові файли до кабінету комісії. Це прискорює роботу та мінімізує можливість втручання сторонніх осіб у дані. Разом із тим живе спілкування із психологом залишається обов'язковим, адже жоден алгоритм не відтворить нюансів моралі, інтонації й щирості.

Окрему увагу слід приділити симуляційним етичним завданням. Добре продуманий кейс «конфлікту інтересів» дає набагато глибше розуміння доброчесності, ніж абстрактна декларована позиція. Запис відео таких сесій не тільки полегшує подальший розбір, а й слугує додатковим доказом прозорості, якщо кандидат оскаржує результат. Важливо, аби учасники заздалегідь підписували інформовану згоду, що гарантує дотримання етичних норм і конфіденційності. Не менш критичною є комунікація з суспільством. Уся процедура повинна позиціонуватися не як чергова бюрократична вигадка, а як інструмент підвищення якості правосуддя. Регулярні прес-брифінги, інфографіки та публічні звіти із знеособленою статистикою (наприклад, зниження дисциплінарних стягнень на певний відсоток) допоможуть зміцнити довіру громадян. Крім того, включення громадських спостерігачів або міжнародних експертів у процес аудиту результатів зніме підозри щодо можливих маніпуляцій.

У довгостроковій перспективі модель трансформується на систему безперервного професійного супроводу суддів. Регулярні, хоч і спрощені,

перевірки емоційного стану та доброчесності через три-п'ять років після призначення дозволять своєчасно виявляти ознаки вигорання чи зниження моральної чутливості. За потреби такі судді скеровуватимуться на короткострокові профілактичні програми, що вже успішно практикуються в поліції та службах порятунку. Отже, замість одноразового сито-відбору система працюватиме як живий організм, що підтримує свої клітини у здоровому стані. Міжнародний вимір також не слід ігнорувати. Співпраця з РЄ чи Європейською мережею рад юстиції забезпечить доступ до найновіших методик і водночас стане підтвердженням того, що Україна орієнтується на кращі стандарти континентальної правової сім'ї. Подібні партнерства сприятимуть і поширенню позитивного іміджу вітчизняної судової реформи за кордоном. Нарешті, слід усвідомлювати, що психологічна модель не творить чудес поодиночі. Вона повинна органічно вписуватися в ширший контекст реформ: діджиталізацію судочинства, оптимізацію робочих навантажень та підвищення кваліфікаційних вимог.

Отже, успішне впровадження вдосконаленої професійно-психологічної моделі залежить від трьох невід'ємних умов: підготовленого експертного ядра, прозорої нормативної основи та постійного моніторингу ефективності. Якщо ці вимоги дотримані, система перестає бути формальною шаблоном конкурсного відбору й перетворюється на реальний важіль покращення судової влади.

3.4. Перспективи розвитку та альтернативні шляхи вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді

Перспективи подальшого розвитку та альтернативні шляхи вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді тісно переплітаються із загальною динамікою трансформації судової системи, появою нових суспільних викликів та прогресом у галузі психодіагностичних методик. Ключове питання, яке виникає після розробки та перших успішних апробацій запропонованої моделі відбору, полягає в тому, як саме масштабувати й адаптувати цю модель

до мінливих умов, залучаючи до процесу якомога ширше коло фахівців і забезпечуючи її стійку ефективність на довгостроковий період. У межах даного підрозділу цілісно окреслено низку варіантів розвитку, нові ідеї та додаткові шляхи вдосконалення, що здатні посилити як якість самих процедур відбору, так і загальну довіру до суду.

Насамперед увага зосереджується на тих аспектах, що передбачають подальше розширення технологічних можливостей. Застосування цифрових рішень, які нині набувають великого поширення у різноманітних галузях, може стати одним із фундаментальних чинників еволюції психологічного відбору суддів. Йдеться, зокрема, про створення інтегрованих електронних платформ, здатних одночасно: (1) забезпечувати проведення різних психодіагностичних тестів (на кшталт онлайн-модулів із самоспостереження й адаптованих анкет), (2) накопичувати й обробляти великі обсяги даних, (3) формувати попередній рейтинг або порівняльні профілі кандидатів, і (4) генерувати статистику для поліпшення методик (Додаток Р).

Запропонована цифровізація матиме кілька позитивних наслідків. По-перше, вона полегшить роботу комісій, зменшуючи ймовірність людських помилок при обробці тестових результатів. По-друге, дасть змогу значно розширити вибірку кандидатів і проводити оцінку протягом відносно короткого часу. По-третє, завдяки можливості систематизації масиву результатів стане легше відстежувати загальні тенденції та коригувати методи діагностики – наприклад, оперативніше виявляти, який із блоків тестування більш інформативний, а котрий потребує глибшої доробки. Однак варто одночасно враховувати і низку ризиків, пов'язаних із такою цифровою трансформацією. Насамперед, це питання захисту персональних даних. Інформація про психологічний стан кандидата, його/її мотиваційні й моральні засади є конфіденційною і не повинна потрапляти у вільний доступ. Необхідно забезпечити розробку механізмів шифрування, обмежений доступ до електронних профілів, а також передбачити відповідальність за можливі витоки відомостей. Не менш важливим є врегулювання питання законності цифрових

інструментів тестування, аби уникнути претензій з боку тих, хто вважає подібні процедури надмірним втручанням у приватне життя. Дотримання принципів GDPR (General Data Protection Regulation) в європейському контексті чи національних аналогів законодавства про захист даних має стати невід'ємною частиною подальших удосконалень.

Ще одним перспективним напрямом розвитку є розширення використання симуляційних підходів та імітаційних тестових сценаріїв, які б у реальному часі моделювали типові або навіть екстремальні ситуації суддівської практики. Ідея полягає в тому, аби кандидат не лише теоретично розповідав про свою готовність діяти чесно чи зберігати самоконтроль, а фактично занурювався в обстановку, де стикається з провокацією, високим стресом, емоційно зарядженими сторонами або ж із тиском громадської думки. Такі симуляції можна реалізувати, поєднуючи сучасні віртуальні технології з ретельно розробленим сценарієм, щоби перевірити гнучкість людини, її емоційну врівноваженість, уміння гідно поводитися в незвичних обставинах. Перспективність цього напрямку полягає ще й у тому, що при регулярному оновленні й ускладненні сценаріїв (додаючи нові юридичні аспекти, моральні дилеми, змінюючи умови) можна багаторазово відтворювати максимально правдоподібні ситуації. Звісно, це вимагатиме значних ресурсів: потрібно залучати фахівців із розробки VR-систем, сценаристів, які добре знають психологію судочинства, а також експертів, здатних коректно оцінювати реакцію кандидатів. Проте з часом така методика могла б набути значного поширення, оскільки її ефект достовірності та глибини аналізу особистих якостей перевершує традиційні тести чи інтерв'ю.

Не можна оминати увагою і роль науки про мозок (нейронауки). У деяких країнах світу вже ведуться експерименти, коли при професійному відборі для ключових посад (як-от служба у спецпідрозділах чи в ракетобудуванні) застосовуються методи реєстрації фізіологічної реактивності, зокрема нейровізуалізація (fMRI). І хоча питання про доречність використання схожих технік у відборі кандидатів у судді наразі стоїть радше на рівні футурологічних гіпотез, цей напрям може становити інтерес у віддаленій перспективі. Імовірно,

одного дня технології дозволять нам із високою точністю визначати стійкість людини до стресу, її схильність до ризикованих рішень, не лише ґрунтуючись на анкетації або поведінкових пробах, а й на низці нейрофізіологічних маркерів. Однак тут виникають запитання етичної та правової природи: чи не порушує це приватності кандидатів, наскільки точними є такі заміри та чи можуть вони стати єдиним або головним аргументом у рішенні про придатність до суддівської діяльності. Більшість фахівців схиляється до думки, що нейротехнології мають використовуватися з великою обережністю та лише в комплексі з психологічними тестами, а не замість них.

Що ж до перспектив покращення самих психодіагностичних процедур, то тут можна виділити розвиток персоналізованих підходів. Ідея полягає в тому, щоб не обмежуватися однаковим «шаблоном» тестів для всіх кандидатів, а давати можливість гнучко підбирати методики залежно від типу суддівської спеціалізації (кримінальна, цивільна, адміністративна, господарська), стажу роботи претендента у правничій сфері, його/її кар'єрної траєкторії. Наприклад, для людини, яка тривалий час працювала адвокатом у сфері сімейних суперечок і вирішила стати суддею, доцільно буде приділити більше уваги оцінці здатності зберігати емоційну дистанцію, оскільки сімейні справи надзвичайно емоційно насичені та можуть провокувати співпереживання, яке переростає у втрату нейтральності. В іншій ситуації, коли мова йде про майбутнього суддю господарського суду, може знадобитися посилена перевірка на сприйнятливність до корупційного тиску чи здатність протистояти тиску великих компаній із безліччю ресурсів. Таким чином, індивідуалізація підбору інструментів психологічного оцінювання може поліпшити точність і валідність результатів, зменшити кількість «хибнопозитивних» чи «хибнонегативних» рішень і водночас позитивно вплине на суб'єктивне сприйняття процедури: кандидати вважатимуть відбір більш справедливим, адже до них підходять не за шаблоном, а з урахуванням їхнього професійного фону.

Важливою складовою розвитку моделі є подальше вдосконалення етичних кейсів і ситуаційних завдань. Якщо в попередніх підрозділах мова йшла про те,

що симуляційні сценарії дають змогу перевіряти готовність судді дотримуватися морально-етичних стандартів у різних конфліктних і спокусливих ситуаціях, то наступним кроком може стати регулярне оновлення цих сценаріїв із урахуванням актуальних змін у суспільно-політичному житті, судовій практиці та законодавстві. Наприклад, щойно з'являються нові типи правових колізій (скажімо, зі сфер Інтернет-злочинів, військових злочинів чи нових форм рейдерства), одразу виникає потреба моделювати ситуації, в яких суддя має ухвалити складні рішення під тиском суспільних, моральних і правових чинників. Таким чином, модельний підхід не «застигатиме» на рівні застарілих прикладів, а йтиме в ногу із часом, демонструючи своєчасність і адекватність сучасній юридичній реальності.

Наступний альтернативний шлях удосконалення пов'язаний із тим, як організувати процес безперервної оцінки та розвитку суддів уже після проходження відбору. Адже нині модель сконцентрована здебільшого на моменті, коли кандидат ще не обіймає посаду судді (або коли йдеться про перепризначення чи просування по кар'єрних сходах). Варто пам'ятати, що загальна мета – формувати стійку культуру доброчесності та психологічної зрілості в усій судовій системі. Тому цілком виправданою виглядає ідея періодично (наприклад, щороку чи раз на кілька років) здійснювати додаткову психологічну діагностику, зокрема з метою моніторингу рівня стресу, виявлення ознак вигорання чи професійної деформації. Такі перевірки (звісно, добровільні або передбачені чітким регламентом, щоб не перетворюватися на «полювання на відьом») могли б вчасно виявляти, що певний суддя почав частіше застосовувати агресивний стиль поведінки, демонструвати цинізм чи, навпаки, віддалятися від професії. Якщо підтверджується такий відхил, можна пропонувати відповідні корекційні програми, надсилати його/її на тренінги з керування емоціями, надавати психологічну підтримку. Так формується безперервне коло професійного зростання і запобігання кризам.

У контексті перспектив розвитку особливої ваги набуває інтернаціоналізація. Тобто співпраця із закордонними партнерами, обмін

досвідом і впровадження найкращих світових практик у частині психологічного відбору суддів. З огляду на те, що різні країни мають різний історичний та культурний досвід, нормативно-правове поле й оцінні підходи, адаптація зарубіжних інструментів може істотно збагатити нашу модель. Наприклад, у деяких державах Північної Європи система професійного супроводу суддів із сильним акцентом на колегіальній взаємодії та профілактиці вигорання вже є інституційно усталеною. Переймаючи такий досвід і комбінуючи його зі своєю методологічною базою, Україна може створити «гібридний», проте ефективний формат, який би поєднував найсильніші сторони міжнародних практик із нашою специфікою. У перспективі таке взаємне збагачення може сприяти тому, що українські фахівці теж ділилися б власними напрацюваннями, наприклад, із тими країнами, де питання прозорості й моральності суддівського відбору також виходить на перший план.

Ще один напрям, що постає як перспективний, це поглиблення соціально-психологічного аналізу в рамках моделі, коли при відборі кандидатів на посаду судді враховується не лише їхня індивідуально-психологічна структура (мотивація, стресостійкість, риси характеру тощо), а й уміння функціонувати в колективі, здатність до спільного ухвалення рішень, командна взаємодія. Особливо це може бути суттєвим у ситуаціях, коли мова йде про колегіальні суди, присяжних, роботу у великих судових установах, де бракує так званої «корпоративної» чи «командної» культури. У такий спосіб аналіз збагатиться блоками, що оцінюють комунікативні навички на більш тонкому рівні – не просто «хто має високий рівень конфліктності», а й «хто готовий до партнерських відносин, колективного обговорення, продуктивного групового пошуку істини» тощо. Це допоможе сформувати суддівський корпус, який не тільки складається з окремих професіоналів, а й володіє колективною згуртованістю, що особливо важливо для взаємного контролю, нівелювання можливих корупційних дій і позитивного морально-психологічного клімату.

Щодо альтернативних шляхів, які можуть пропонуватися для вдосконалення моделі, можна також виокремити ідею публічного контролю.

Сутність її полягає в тому, щоб певна частина психологічних іспитів або етапів «морально-етичного» випробування була не цілком закритою, а проходила у форматі відкритих слухань чи з онлайн-трансляцією (звісно, зі збереженням важливих моментів конфіденційності). Подібна прозорість може з одного боку створити ефект суспільної довіри: відбір суддів є максимально чесним, бо певні його етапи бачить будь-який охочий. З іншого боку, це одразу викликає питання, чи не призведе відкритість до штучності реакцій кандидатів, коли вони починають «грати на публіку», замість щиро демонструвати власні моральні чи психологічні якості. Знайти золоту середину між таємницею та публічністю – складне завдання. Можливо, оптимальним кроком буде залишити сам процес тестування конфіденційним, але робити публічним загальний підсумок, а також перелік критеріїв, за якими оцінювався кандидат. Так громадськість бачитиме принципи, однак не усі персональні подробиці.

Не менш актуальною є адвокація моделі й подальша пропаганда серед осіб, які мають заціквленість у ній. Йдеться про необхідність отримання підтримки як серед самих суддів (особливо тих, що обіймають ключові позиції в суддівському самоврядуванні), так і серед адвокатів, прокурорів, правозахисних організацій і громадськості. Якщо ця модель залишиться «ініціативою групи вчених і психологів», але не знайде прихильності серед політиків чи керівництва судової системи, то її доля залежатиме від випадкових чинників. Отже, розвиток потребує ефективної комунікаційної стратегії, коли результати вже проведених експериментів (описаних у попередніх розділах) подаються зрозуміло, з конкретними доказами користі. Використання соціологічних опитувань, фокус-груп і публічних виступів в інформаційному просторі допоможе усвідомити нагальну потребу в глибокому психологічному відборі. Зрозуміло, що це не стане універсальним рецептом, бо зацікавлені сторони можуть чинити опір або вбачати тут загрозу якихось «фільтрів», однак без такої адвокації будь-які перспективні ініціативи лишаються на рівні проєкту.

Водночас у цьому процесі вкрай важливою постає участь чинних суддів та колишніх суддів, які вже мають реальний професійний досвід. Їхня присутність

у відбіркових комісіях чи експертних групах дає кілька серйозних переваг. По-перше, вони можуть надати реальний «зворотний зв'язок» про труднощі, з якими стикається суддя в повсякденній роботі, й висвітлити ті аспекти, яких не завжди бачить зовнішній психолог або HR-фахівець. По-друге, саме діючі судді знають нюанси «культури суду» й можуть запропонувати кейси з реальної практики, щоб симуляційні завдання були наближені до дійсних судових процесів. По-третє, колишні судді, які з тих чи інших причин залишили систему, можуть допомогти виявити «вузькі місця» або назвати головні чинники вигорання, демотивації, етичних компромісів тощо. Таким чином, залучаючи людей із різним досвідом перебування в судовій системі, відбір одразу отримає об'ємніший і більш практичний контекст. Завдяки їхнім знанням і пропозиціям вдасться оперативно коригувати підходи, формуючи життєздатні й адекватні симуляційні модулі, програми навчання чи подальшого супроводу новопризначених суддів.

Крім того, є ще один аспект, якого не слід забувати: синергія з іншими елементами судової реформи, зокрема з інституційним вдосконаленням кваліфікаційних комісій і Вищої ради правосуддя. Якщо модель психологічного відбору працюватиме у відриві від загальних процесів переатестації, підвищення кваліфікації чи перевірки доброчесності, її вплив може бути обмеженим. Важливо інтегрувати психологічні методики в загальний контекст: від кандидатів вимагати не лише правничі знання, а й проходження психологічних іспитів, спостереження за поведінкою й моральною репутацією на наступних етапах кар'єри, а також стимулювати тих, хто вже працює суддею, брати участь у регулярних тренінгах і оцінюваннях. Лише тоді, коли всі компоненти реформи спрямовані на збереження й розвиток доброчесного, стресостійкого, морально й професійно зрілого судді, можна говорити про системний і довготривалий успіх (Додаток С).

Важливо підкреслити, що подальше вдосконалення відбору пов'язане і з поліпшенням матеріально-технічної бази судів. Це означає не лише комп'ютеризацію або можливість проводити дистанційні тестування. Мова про

те, що суддя, який пройшов відбір із дотриманням найвищих етичних норм і психологічних вимог, має працювати в адекватних умовах, де передбачено належне робоче місце, забезпечено психологічну підтримку в разі перевантажень, є чітка організація процедур. Якщо суспільство або держава заощаджують на інфраструктурі, залишаючи суди з недостатньою кількістю персоналу, застарілими технологіями й постійним тиском із приводу термінів та кількості справ, навіть найкращі особистісні якості рано чи пізно можуть «зламатися» під вагою системних недоліків. Тому у фокусі майбутніх реформ варто тримати комплексний підхід: найвища ефективність відбору досягається лише разом із покращенням умов праці суддів, їхньою професійною підтримкою і чіткою регламентацією відповідальності та посадових обов'язків.

Певний інтерес становить і дискусія про залучення зовнішніх експертів із комерційного або громадського секторів, котрі мають досвід психологічного аудиту та HR-практик. Дехто з прихильників такої ідеї вважає, що поєднання ресурсів приватних консалтингових компаній і державних структур може прискорити процес упровадження нових психологічних методик і зменшити бюрократичні перепони. Натомість опоненти зауважують, що будь-яке залучення «ззовні» може наражатися на конфлікт інтересів, адже приватні фірми можуть працювати в колі економічних чи політичних зацікавлених осіб. Оптимальним компромісом може бути створення державних центрів психологічної оцінки, які б, за потреби, залучали незалежних експертів, проте працювали б за прозорими договорами й під пильним наглядом спеціально утворених органів суддівського самоврядування чи наглядових рад із представників громадськості.

Таким чином, узагальнюючи вищевикладене, показано, що потенційні перспективи й альтернативні напрями вдосконалення запропонованої моделі неймовірно широкі і багатогранні. Від розширеної цифровізації та симуляцій у VR-середовищі – до регулярної морально-психологічної підтримки діючих суддів; від ідеї «публічного контролю» за відбором – до обережних експериментів із сучасними нейротехнологіями та залучення різних категорій

суддів (чинних, колишніх) до формування глибоко реалістичних тренувальних завдань. Однак, аби всі ці перспективи стали реальністю, необхідна політична воля й системна організаційно-методична робота. Кожен із запропонованих кроків неодмінно викличе додаткові питання щодо відповідності правовим стандартам, етиці, конфіденційності, ресурсного забезпечення. Вирішення таких питань потребуватиме злагодженої співпраці між державними інституціями, судовою владою, громадянським суспільством, експертами-психологами та міжнародними партнерами.

Вдосконалення професійно-психологічного відбору до суддівської системи – це не одноразова «кампанія», а безперервний процес. Сама природа суддівської професії вимагає постійного переосмислення підходів, оскільки правова дійсність еволюціонує: виникають нові злочини, нові типи правовідносин, розширюється компетенція суддів, змінюються суспільні очікування. Усе це призводить до того, що і вимоги до морально-психологічного профілю судді не можуть залишатися сталими. Спочатку здатність упоратися зі стресом певного рівня вважалася достатньою, але з часом норми професійної культури змінюються, збільшується навантаження, зростає увага ЗМІ до кожного судового рішення. Відповідно, у майбутньому можуть з'явитися такі професійно важливі якості, які сьогодні ще недостатньо усвідомлені (наприклад, витримка перед обличчям «публічного переслідування» у соцмережах). Це означає, що запропонована модель мусить бути живою, гнучкою й відкритою до системного оновлення (Додаток Т).

У контексті подальших досліджень важливо перевіряти на великих вибірках ефективність кожного інноваційного елемента, будь то цифрова платформа чи VR-симуляція. Варто кількісно й якісно оцінювати, чи справді застосовані інструменти допомагають відрізнити успішних суддів від «слабких» або недоброчесних. Лише накопичення науково доведених даних (емпіричних кореляцій, лонгітюдних спостережень) остаточно утвердить чи спростує ті або інші новації. Зрештою, якщо буде отримано позитивні докази, відкриється можливість перетворити цю модель на обов'язковий стандарт відбору по всій

країні, а в ідеалі – навіть експортувати її як «найкращу практику» в інші держави, які прагнуть підвищити довіру громадян до судової системи.

Таким чином, перспективи розвитку та альтернативні шляхи вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді дають підстави розглядати цю сферу як комплексний механізм, у якому переплітаються наукові, технологічні, правові, етичні й організаційні аспекти. Основним завданням лишається збереження балансу між особистісними правами кандидата у судді та суспільною потребою в якісному, справедливому правосудді. Згода пройти крізь багатоетапне тестування з елементами етичних симуляцій, цифрових рішень і, можливо, новітніх технологій майбутнього вказує на те, що людина дійсно усвідомлює всю повноту відповідальності перед суспільством. У підсумку вигоду від цього отримують усі: і самі судді (які, регулярно розвиваючись, краще витримують професійні навантаження й довше зберігають внутрішню рівновагу), і громадяни (які бачать, що правосуддя здійснюється людьми, перевіреними не лише на знання права, а й на чесність, витримку та моралізм), і держава в цілому (що здобуває злагоджену та гідну судову систему, одну з ключових підвалин правопорядку).

Модернізація відбору суддів – це шлях, на якому кожна нова технологія, метод чи ідея мусить ретельно перевірятися на ефективність і етичну допустимість. Проте спрямування на впровадження психологічних аспектів, розширення симуляцій і електронних платформ, а також акцент на командній взаємодії, безперервній професійній підтримці й міждержавному обміні досвідом відкривають вельми широкі горизонти подальшого розвитку.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі дисертаційного дослідження представлено поглиблену теоретичну розробку та емпіричну перевірку багаторівневої психологічної моделі професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді. Вона

сконструйована як системне утворення з п'яти ключових, взаємопов'язаних між собою компонентів, кожен із яких виконує окрему функцію у визначенні придатності кандидата до виконання високофункціональної, морально й емоційно навантаженої суддівської ролі, яка вимагає стійкості до стресу, чітких етичних орієнтирів, розвиненого емоційного інтелекту та високого рівня професійної мотивації.

Формування моделі враховувало попередній етап емпіричного дослідження, проведеного на вибірці, яка включала 198 осіб, серед яких були як кандидати на посаду судді, так і чинні судді та судді у відставці. Було здійснено системну психодіагностику за допомогою валідизованих методик, що дозволило охопити широкий спектр психологічних характеристик. Зокрема, для діагностики внутрішньої професійної мотивації використовувалася методика К. Замфіра, емоційний інтелект оцінювався за тестом Н. Холла, рівень емпатії – за опитувальником І. Юсупова, стресостійкість та тривожність – відповідно за шкалами В. Щербатих та Спілбергера-Ханіна, стилі поведінки в конфліктних ситуаціях – за методикою К. Томаса, а емоційне вигорання – за інвентарем К. Маслач. Загалом опрацьовано 34 шкали, а загальна структура індивідуального профілю містила 112 сирих балів, які були конвертовані у десятибальну систему для подальшого кількісного аналізу.

У межах статистичного аналізу застосовано факторний аналіз з обертанням Varimax та застосуванням критерію $eigenvalue > 1$. Аналіз дозволив виокремити чотири латентні фактори, що в сукупності пояснювали 72,6 % дисперсії інтегрального показника професійної придатності. Найбільшу вагу в моделі мав емоційний інтелект, що відображає його провідну роль у сучасному уявленні про професійно успішного суддю. Наступними за значущістю виявилися внутрішня мотивація, професійна стресостійкість та етична стійкість. Кореляційний аналіз дозволив виявити міжпараметричні зв'язки. Зокрема, встановлено високий позитивний кореляційний зв'язок між емоційним інтелектом та емпатією, що свідчить про взаємозалежність цих психологічних якостей. Також виявлено негативний зв'язок між рівнем тривожності та

внутрішньою мотивацією, що вказує на конфлікт потенціалу саморегуляції та внутрішньої професійної орієнтації. На основі отриманих даних було здійснено розрахунок вагових коефіцієнтів кожного блоку, що дозволило побудувати алгоритм автоматизованого розрахунку інтегрального балу професійної відповідності.

На етапі апробації модель було протестовано у форматі контрольованого експерименту. Вибірку розділили на дві рівні частини: контрольну та експериментальну. Респонденти з експериментальної групи проходили повний цикл процедури оцінювання відповідно до нової моделі, який включав попереднє тестування, групові вправи, участь у тренінгах зі стрес-менеджменту та індивідуальних коучингових сесіях. Натомість представники контрольної групи оцінювалися за традиційною методологією. Порівняння динамічних змін між групами засвідчило ефективність і практичну доцільність застосування комплексної моделі.

Емоційний інтелект в експериментальній групі зріс з 66,5 до 74,1 бала, у контрольній ж зростання було менш вираженим. Особистісна тривожність в експериментальній вибірці значно знизилась, тоді як у контрольній – лише незначно. Частка респондентів з домінуванням внутрішньої мотивації зросла на 17,7 відсоткових пунктів, що підтверджує ефективність цілеспрямованої підтримки морально-ціннісної орієнтації кандидатів. Також спостерігалось суттєве зростання показника згуртованості, що є ознакою покращення внутрішньогрупової взаємодії та розвитку здатності до конструктивної співпраці.

Аналіз результатів дозволив з'ясувати, які саме психологічні параметри є ключовими детермінантами професійного вигорання. У результаті регресійного моделювання встановлено, що емоційний інтелект виступає найпотужнішим негативним предиктором цього явища. Позитивний ефект також продемонструвала емпатія. Натомість тривожність мала зворотну дію: її зростання було асоційоване з підвищенням ризику емоційного виснаження. Отримані статистичні результати дозволили говорити про 53 % пояснювальної

сили моделі щодо варіацій вигорання, що є високим показником для психологічного прогнозування.

З метою практичного впровадження моделі розроблено конкретний алгоритм застосування отриманих результатів у процедурі відбору. Було визначено порогові значення для ключових індикаторів, що дозволяє чітко фіксувати рівень придатності або необхідність корекційних дій. Зокрема, кандидат, чий рівень внутрішньої мотивації не досягає мінімального значення, має бути направлений на програму особистісного коучингу з подальшим повторним тестуванням. У випадку відхилення за критеріями емоційного інтелекту, стресостійкості чи вигорання також передбачені обмеження допуску, включаючи умовне зарахування з обов'язковим проходженням підтримувальних заходів. Надійність методики підтверджено також високим ступенем збігу декларованих і реальних стилів поведінки в групових вправах. Щодо професійно-етичних параметрів, фіксувалося, що значна частина кандидатів демонструє адекватний рівень моральної стійкості, однак поширеними залишаються толерантність до подарунків і схильність до неформального спілкування зі сторонами процесу.

Для забезпечення ефективної реалізації моделі запропоновано створення спеціалізованої цифрової платформи, яка дозволить автоматизувати процес обробки даних, формування індивідуальних психологічних профілів та генерування персоніфікованих рекомендацій. Очікувана економія адміністративного ресурсу становить 2 470 людино-годин на конкурс. Водночас передбачено підготовку окремого корпусу фахівців-психологів, які пройдуть сертифікацію та будуть задіяні в усіх апеляційних округах. Реалізація зазначених ініціатив має не лише економічний, а й значущий соціальний ефект. Дані загальнонаціонального опитування свідчать про зростання рівня довіри до судової системи на 8,8 %, а також зменшення кількості дисциплінарних скарг на 12,4 % у регіонах, де працювали судді, відібрані за новою методикою. Водночас прогнозується зниження рівня емоційного вигорання серед діючих суддів на 11-

13 % у разі систематичного моніторингу й впровадження підтримувальних програм.

Результати дослідження дають підстави стверджувати, що запропонована модель має потенціал не лише як інструмент якісного відбору кадрів, а й як стратегічна основа формування стійкої, морально відповідальної та психологічно адаптованої професійної спільноти. Інноваційний підхід, заснований на поєднанні кількісної діагностики, етичного оцінювання й емоційної підготовки, створює передумови для глибокої трансформації системи відбору та розвитку суддів, орієнтованої на довготривалу ефективність і суспільну довіру.

Основні положення розділу відображено у таких публікаціях авторки:

1. Казачук О.С. Професійно-психологічний відбір суддів як ключовий фактор забезпечення якості і справедливості правосуддя у демократичному суспільстві. *Габітус*. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск № 62. 2024. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.41>

2. Казачук О. С. Матеріальне забезпечення суддів як чинник мотивації в професійно-психологічному відборі. *Габітус*. Соціальна психологія. Юридична психологія. Випуск № 69. Том 2. 2025. С. 123-129. DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.23>

3. Казачук О. С. Психологічні особливості професійного відбору кандидатів у судді в умовах воєнного конфлікту та їх роль у забезпеченні верховенства права. *Всеукраїнська науково-практична конференція «Безпекова ситуація в Україні в умовах війни: стан, загрози, напрями забезпечення безпеки»*. 27 вересня 2024 року. С. 338-341.

4. Казачук О. С. Професійно-психологічний відбір кандидатів у судді як складова кадрового менеджменту у системі сталого розвитку судочинства. *VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій*

системі управління підприємством» присвячена пам'яті професора, заслуженого працівника вищої школи Фесенка Дмитра Мусійовича 25 березня 2025 р. Полтава (доповідь, сертифікат).

5. Казачук О. С., Раєвська Я. М. Психологічні чинники ментального здоров'я в контексті професійного самовизначення та відбору кандидатів на посаду судді. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів* : матеріали 9-ї наук.-практ. конф. 22-23 травня 2025 р. / заг. ред. Романовського О. Г. ; МОН України, НАПНУ, Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» та ін. Харків : НТУ «ХП». 2025. С. 132-133.

6. Казачук О. С. Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. Ніч молодіжної науки в умовах війни від Ради молодих учених при Міністерстві освіти і науки України. 8 листопада 2024 року (доповідь, сертифікат).

ВИСНОВОК

Проведене дисертаційне дослідження дозволило всебічно осмислити проблему професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді та представити цілісну науково обґрунтовану модель оцінювання психологічної готовності до суддівської діяльності.

Проаналізовано, що проблема відбору до суддівської професії має розглядатися крізь призму трьох взаємодоповнювальних підходів – системного, особистісно-орієнтованого та компетентнісного. Системний підхід виявив доцільним бачення суддівської діяльності як складної багатовимірної системи, де збалансовано поєднуються когнітивні спроможності, емоційно-вольова регуляція та морально-етична позиція. Особистісно-орієнтований підхід надав можливість сфокусуватися на внутрішній цілісності кандидата, його рефлексивності, здатності утримувати психологічну рівновагу в умовах невизначеності та тиску, а також на домінуючих мотиваційних установах, які задають тон професійній поведінці. Компетентнісний підхід забезпечив конкретизацію вимог до кандидата у формі інтегрованих компетентностей, що проявляються у типових і нетипових правозастосовних ситуаціях. Синтез цих підходів дав змогу обґрунтувати структуру психологічної готовності у вигляді чотирьох взаємопов'язаних компонентів: когнітивного (аналітичність мислення, правова логіка, критичність оцінювання інформації), мотиваційного (внутрішня професійна спрямованість на служіння правосуддю), емоційно-вольового (саморегуляція, стресостійкість, толерантність до невизначеності) та морально-етичного (ціннісна зрілість, здатність до моральних суджень, послідовне дотримання етичних стандартів).

Проведено огляд міжнародної практики, який підтвердив, що у провідних правових системах психологічна оцінка кандидата є обов'язковим, чітко регламентованим елементом конкурсних процедур. Найчастіше вона реалізується як поєднання багаторівневого тестування, структурованого інтерв'ю з психологом, аналізу поведінки в симульованих професійних

ситуаціях та змістовної оцінки професійної біографії. Такий формат дає змогу оцінювати не тільки юридичну обізнаність, а й відповідність особистісних характеристик високим морально-психологічним стандартам суддівської професії. *Визначено*, що інтеграція психологічного критерію в національні процедури відбору є не опцією, а умовою підвищення якості судочинства, зменшення ризиків професійної деформації та запобігання випадковому потраплянню до системи осіб із недостатніми етичними та емоційними ресурсами.

Емпіричний етап дослідження забезпечив практичне наповнення теоретичних положень та дозволив окреслити якісні закономірності, які мають значення для ухвалення рішень у відборі. Аналіз професійної мотивації засвідчив її динамічний характер: на ранніх етапах кар'єрного шляху вищою є орієнтація на зовнішні позитивні стимули, однак зі зростанням професійної зрілості посилюється внутрішня мотивація, що базується на усвідомленні суспільної місії правосуддя та персональної відповідальності за його реалізацію. У випадках професійного виснаження спостерігається протилежний тренд: внутрішня мотивація послаблюється, натомість набирають ваги зовнішні негативні чинники, які сигналізують про потребу у підтримці або перегляді умов професійного функціонування. Встановлений взаємозв'язок між мотиваційним профілем і емоційною регуляцією підтвердив, що стійка внутрішня професійна спрямованість поєднується з кращим управлінням емоціями та нижчою вразливістю до виснаження.

Оцінювання емоційного інтелекту підтвердило його системну роль як інтегратора адаптаційних можливостей судді. Вищі показники спостерігалися там, де професійні цінності інтегровані з емоційною саморегуляцією, умінням розпізнавати власні та чужі емоції і регулювати поведінку відповідно до етичних норм. Саме компонент «управління власними емоціями» виявився вирішальним для витримування тривалого стресу, збереження неупередженості та запобігання імпульсивності у складних процесуальних ситуаціях. Емоційний інтелект послідовно виявляв захисний (буферний) ефект щодо професійного вигорання,

послаблював прояви особистісної тривожності та підвищував якість комунікації учасників процесу. Встановлено, що зростання емоційного інтелекту закономірно супроводжується підвищенням рівня емпатії, що, своєю чергою, зміцнює довіру до судді та полегшує конструктивне ведення процесу в напружених соціальних контекстах.

Емпатія, оцінена як стійка здатність розуміти емоційні стани інших та співвідносити їх із вимогами професійної ролі, продемонструвала стабільні позитивні зв'язки з емоційним інтелектом і негативні – з вигоранням. Високі емпатійні тенденції поєднувались із більшою толерантністю до конфлікту та кращою здатністю до пошуку взаємовигідних рішень. Водночас надмірна емпатійність без належного рівня емоційної саморегуляції та етичної рефлексії може створювати ризик емоційного виснаження, що підкреслює необхідність підтримувальних програм, орієнтованих на розвиток збалансованої емпатії та професійної дистанції.

Дослідження стилів поведінки в конфлікті *виявило* закономірну зміну їх профілю залежно від етапу професійного шляху та інституційного контексту. Кандидати частіше демонструють готовність до співпраці та пошуку компромісу, що відображає відкритість до навчання і визнання множинності точок зору. З досвідом зростає частка рішучих, іноді жорсткіших стратегій, пов'язаних із відповідальністю за підтримання процесуального порядку, що потребує додаткових механізмів балансування між наполегливістю та діалогічністю. Впровадження тренінгів конфліктологічної компетентності продемонструвало позитивний ефект: посилюється співпраця, зменшується тенденція до суперництва як домінантної стратегії, а комунікація стає передбачуванішою й менш реактивною.

Оцінка згуртованості та професійної взаємопідтримки *вказала* на вразливі місця інституційного середовища. За наявності високих індивідуальних стандартів діяльності, групова взаємодія не завжди отримує належну увагу, особливо в умовах ізольованої праці. Це підвищує значення мережевих форм професійних спільнот, наставництва та регулярних форматів обміну досвідом,

які виконують профілактичну функцію щодо емоційного виснаження, підтримують стандарти етики та сприяють уніфікації кращих практик.

Аналіз стресу і тривожності підтвердив: хронічні навантаження та зовнішній тиск без адекватної системи відновлення призводять до зростання психологічної вразливості, що проявляється у посиленні реактивності, зниженні гнучкості мислення та підвищеній ймовірності професійної помилки. Особистісна тривожність виступає стабільним ризиковим чинником вигорання, тоді як розвиток емоційної саморегуляції, навичок усвідомленості та опанування технік керування стресом суттєво посилюють резилієнтність. Саме цей комплекс навичок виявився критично важливим під час опрацювання справ з високим суспільним резонансом, коли рівень емоційної напруги закономірно зростає.

Оцінювання професійного вигорання *показало*, що найбільш вразливою є група фахівців, які перебувають у піку навантаження та відповідальності. У них виразніше проявляються емоційне виснаження та формалізація контактів (деперсоналізація) як спосіб психологічного самозахисту. У кандидатів, навпаки, частіше спостерігається невпевненість у власних досягненнях, що вимагає акценту на розвитку здорової професійної самооцінки та внутрішніх опор. Зміцнення емоційного інтелекту і внутрішньої мотивації закономірно знижує ризики вигорання, а емпатія працює як незалежний захисний чинник. Сукупність зв'язків «емоційний інтелект – емпатія – тривожність – вигорання» в різних комбінаціях стабільно описує якісну динаміку психологічного стану представників професії, створюючи надійну основу для цільових інтервенцій.

Змістовний аналіз мотиваційних листів доповнив картину оцінкою самопрезентаційних стратегій і смислових орієнтацій кандидатів. Спостерігалися два полярні профілі: акцентуація власних заслуг і категоричне підкреслення відповідності посаді, що може бути маркером підвищеної потреби у визнанні або компенсаторною реакцією на внутрішню тривожність; і стримана, обережна тональність, яка натякає на імпліцитні сумніви у власній адекватності, схильність до перфекціонізму та самокритики. Найвищу якість демонстрували тексти, де збережено баланс упевненості та емоційної стриманості, наводилися

виважені приклади командних досягнень і відчувалася внутрішня етична стабільність. Це дає підстави рекомендувати включення структурованої контент-оцінки мотиваційних листів до алгоритму відбору як інформаційно місткого та відносно малозатратного індикатора професійної зрілості.

Розроблено й апробовано інтегровану модель професійно-психологічного відбору кандидатів у судді, що поєднує п'ять взаємопов'язаних блоків: мотиваційно-ціннісний, особистісно-рефлексивний, емоційно-регулятивний, конфліктно-операційний і професійно-етичний. Модель передбачає послідовний рух від первинного скринінгу до підсумкового експертного висновку, поєднує стандартизовані тести, ситуативні кейси, симуляційні судові процедури, структуроване інтерв'ю з елементами поведінкової оцінки й експертне обговорення результатів. Її ключова перевага – можливість цілісної інтерпретації даних за кількома вимірами одразу, що мінімізує ризик помилок і суб'єктивних рішень, а також створює підстави для персоналізованих рекомендацій щодо професійного розвитку. Під час апробації моделі було підтверджено: розвиток емоційного інтелекту та внутрішньої мотивації сприяє зниженню тривожності і ризиків вигорання, тренінги конфліктологічної компетентності коригують стилі взаємодії в бік співпраці, а підтримка групової згуртованості покращує якість професійної комунікації.

Практична релевантність розробленої моделі полягає в її операціоналізації у вигляді чіткого алгоритму прийняття рішень, який може бути імplementований у роботу кваліфікаційних комісій. Логіка застосування передбачає визначення порогових зон для ключових індикаторів, можливість умовного допуску за наявності підтримувальних заходів, скерування на додаткові програми коучингу чи менторства, а також механізми повторної перевірки після корекційних інтервенцій. Важливою складовою є інституційна підтримка моделі через створення спеціалізованої цифрової платформи для автоматизації психодіагностики, побудови динамічних індивідуальних профілів і генерування інтегральних висновків. Такий інструмент дозволяє знизити адміністративне навантаження, підвищити прозорість процедур і забезпечити відтворюваність

рішень. Окремим напрямом практичної реалізації має стати формування корпусу сертифікованих психологів-експертів та цільова підготовка членів кваліфікаційних органів; доречно також передбачити інституційну участь діючих і колишніх суддів у якості наставників і суб'єктів експертного судження щодо професійно-етичних параметрів.

За методикою професійної мотивації виявлено динамічний перехід від зовнішніх позитивних стимулів до переважання внутрішньої мотивації у разі успішної інтеграції у професію; у випадках виснаження зростає роль зовнішніх негативних чинників, що сигналізує про потребу в підтримці. За оцінками емоційного інтелекту підтверджено його провідну регулятивну функцію: краща емоційна саморегуляція поєднується з нижчим рівнем тривожності та меншою вразливістю до вигорання. Емпатія, за даними відповідної методики, корелює з емоційним інтелектом та виступає незалежним захисним чинником щодо виснаження, водночас потребує збалансування професійною дистанцією. Стилі поведінки в конфлікті демонструють, що розвиток співпраці та компромісу підсилюється спеціальними тренінгами і підтримкою рефлексії; надлишок суперництва і уникнення потребує корекції через навчання навичок діалогу.

Показники стресу і тривожності підтвердили потребу в системних програмах стрес-менеджменту та розвитку усвідомленості; саме управління тривожністю пов'язане зі зменшенням ризиків професійного виснаження. За шкалами вигорання засвідчено, що емоційне виснаження та деперсоналізація зростають під впливом хронічного навантаження й дефіциту соціальної підтримки, тоді як внутрішня мотивація, емоційний інтелект та емпатія виступають ключовими факторами захисту. Оцінювання згуртованості підкреслило значення командної взаємодії та мережевої підтримки; за їх недостатності зростає ризик індивідуального перевантаження та зниження якості комунікації. Змістовний аналіз мотиваційних листів додав інструмент для раннього виявлення акцентуацій самопрезентації, ознак невпевненості або компенсаторних механізмів, що важливо для формування адресних рекомендацій і відбору форматів наставництва.

Окреслено практичні напрями модернізації системи відбору. Необхідно нормативно закріпити психологічну діагностику як обов'язкову складову конкурсних процедур із чітко визначеним змістом і форматами; інтегрувати симуляційні модулі, кейси та структуроване інтерв'ю для оцінювання поведінкових компетентностей; забезпечити підготовку та сертифікацію психологів-експертів; передбачити участь суддів-наставників і експертні обговорення для оцінювання професійно-етичних параметрів; розгорнути цифрову інфраструктуру для автоматизованої обробки результатів і моніторингу динаміки психологічного профілю впродовж кар'єри; розвивати програми стрес-менеджменту, емоційної саморегуляції та конфліктологічної компетентності; підтримувати інституційні форми згуртованості та професійних спільнот як профілактику емоційного виснаження. Доцільно також переосмислити склад і чисельність суб'єктів, що беруть участь у процедурі відбору: скорочення випадкових або надлишкових ланок і, натомість, включення діючих і колишніх суддів як носіїв професійної експертизи підвищує релевантність оцінювання та довіру до його результатів.

Таким чином, *доведено*, що професійно-психологічний відбір суддів – це не одноразова перевірка, а безперервний процес, який починається на етапі конкурсу і триває впродовж усього професійного життя судді у формі регулярного моніторингу, підтримки та розвитку ключових компетентностей. Водночас цей процес має спиратися на прозорі стандарти, верифіковані інструменти й міждисциплінарну взаємодію психологів, юристів і представників суддівської спільноти. Запропонована модель, підтверджена емпірично, створює умови для зменшення суб'єктивізму в ухваленні рішень, підвищення етичної надійності та емоційної стійкості суддів, формування зрілої професійної ідентичності та зміцнення інституційної спроможності судової влади. Її впровадження має не лише технологічний і кадровий вимір, а й виразний суспільний ефект – формування довіри до правосуддя, утвердження верховенства права та підтримання моральної легітимності суду в умовах зростаючих викликів і суспільної уваги.

З огляду на актуальний контекст трансформації державних інституцій, особливо в умовах підвищеної соціальної та емоційної напруги, якісно організований професійно-психологічний відбір стає ключовим інструментом довгострокової стабільності судової системи. Поєднання науково обґрунтованих методик, симуляційних практик і цифрової підтримки дозволяє перейти від фрагментарних рішень до системного управління професійними ризиками та розвитку людського потенціалу правосуддя. Саме така стратегія – із фокусом на внутрішню мотивацію, емоційний інтелект, збалансовану емпатію, етичну стійкість і здатність до конструктивної взаємодії – є запорукою формування суддівського корпусу, який гідно виконує свою місію в ім'я справедливості, законності та суспільної довіри.

Перспективами подальших розвідок є вдосконалення психодіагностичних інструментів для відбору суддів, розробка адаптивних моделей психологічного супроводу впродовж професійної кар'єри та інтеграція цифрових технологій у процедури оцінювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Д. О. Альтернативні методи перевірки надійності персоналу на основі автоматизованої формалізованої методики скринінгової психодіагностики. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.)*. Київ. Нац. акад. внутр. справ, 2015. 244 с. С. 63-66.
2. Александров Д. О. Характеристика деструктивних динамічних тенденцій професійної дезадаптації особистості працівника органів внутрішніх справ. *Юридична психологія та педагогіка: наук. журнал Національної академії внутрішніх справ*. Київ. НАВС, 2013. Вип. 2 (13). С.189-197.
3. Андрос Є.І., Шалашенко Г.І., Загороднюк В.П. та ін. Антропокультурні чинники європейського вибору України. Монографії. Рубрика філософія. Київ. Наукова думка. 2014. 304 с.
4. Андросюк В. Г., Казміренко Л. І., Юхновець Г. О. Які якості вимагаються від працівника міліції: методологічні засади розробки професіограм та кваліфікаційних характеристик. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України*. Київ: вид-во НАВСУ, 1996. № 1. С. 105-115.
5. Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. *Кадрова політика та публічна служба*. 2016. № 4- 5. С. 37-47.
6. Бабкова В.С. Міжнародні стандарти як джерела судового права України. *Право України*. 2015. № 7 С. 136-143.
7. Базаров Т. Ю. Як побачити в людині талант? Свій бізнес. 2005. № 9. С. 74-75.
8. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід): монографія. Київ: Ніка-Центр, 2003. 448 с.
9. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія. Київ. Ніка-Центр, 2002. 296 с.
10. Басай В. Д. Сучасна судова психологія : теоретичні засади та прикладні аспекти. *Наше право*. 2015. № 4. С. 175-176.

11. Батан Ю. До питання про місце превенції у правовому регулюванні. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2017. № 10. С. 25-31.
12. Бачинін В. А., Журавський В.С, Панов М.І. Філософія права: Підручник для юрид. спец-тей вищих навч. закладів. Київ. Видавничий Дім «Ін Юре». 2003. 472 с.
13. Бедь В. В. Юридична психологія: навч. посіб. 2-е вид. перероб. і доповн. Київ. МАУП. 2003. 436 с.
14. Береський Я. О. Самообмова і використання психологічних методів для її діагностики та викриття. *Вісник Львівського університету*. Львів, 1995. С. 80-83.
15. Біленчук П. Д., Перелигіна Р. В., Малій М. І., Юрчишин В. М. Праксеологічна реалізація криміналістичних ідей Ганса Гросса: історіографія та погляд у електронне майбутнє. Монографія за редакцією професора П. Д. Біленчука. Київ. Видавництво Ліра-К. 2023. 494 с.
16. Білецька Л. М., Юлдашев О. О. Судове реформування в Україні: монографія. Київ. «Видавництво Людмила». 2023. 172 с.
17. Білик В. М. Застосування поліграфа як один із шляхів запобігання корупції в правоохоронних органах України. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015 р.)*. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2015. 244 с.
18. Блінов О. А., Шатило Ю. П. Особливості професійного відбору в організації. Психологія праці та управління : зб. наук. пр. VIII Наук.- практ. конф. Київ. ІПК ДСЗУ, 2011. С. 279-284.
19. Бондаренко О. Ф. Специфіка психологічного знання та його місце в діяльності судді. URL : www.judges.org.ua (дата звернення: 19.05.2024).
20. Боровська Г. С., Величко О. В. Удосконалення системи національного судочинства відповідно до рекомендацій Європейської комісії «За демократію через право». *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 4. С. 146-155.

21. Бринцев В. Д. Стандарти правової держави: втілення у національну модель організаційного забезпечення судової влади : монографія. Х.: Право, 2010. 464 с.
22. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання : автореф.. Київ. 2004. 20 с.
23. Буркова Л. В. Визначення класу соціономічних професій. *Практична психологія та соціальна робота*. 2010. № 7. С. 68-73.
24. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словник-довідник з психологічної діагностики. Київ: Наук. думка, 1989. 183 с.
25. Бути суддею. (USAID) «Справедливе правосуддя» у співпраці з Національною школою суддів України. ТОВ «Друкарня «Бізнесполіграф». Київ. 2015. 216 с.
26. Вагіна О. В. Поліграф як засіб протидії корупції в державних відомствах України. *Використання поліграфа в правоохоронній діяльності: проблеми та перспективи: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 7–8 листоп. 2015р.)*. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2015. 244 с. С. 86-89.
27. Варій М. Й. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
28. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2001. 1440 с.
29. Вереша Р. В. Кваліфікаційний іспит суддів: навч.-практ. посіб. Вид. 6-те. перероб. та доп. Київ. Алерта. 2024. 498 с.
30. Визнання правочинів недійсними: основи теорії та судова практика. Посібник для суддів. А. В. Нижний, М. П. Ходаківський, Г. В. Юровська. Під редакцією А. В. Нижного. Київ: Алерта, 2020. 234 с.
31. Вікова психологія: Навч. посібник. О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ: Просвіта. 2001. 176 с.
32. Вікова та педагогічна психологія: навч. Посіб. О.В. Скрипченко., Л.В.Волинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ. Просвіта, 2001. 416 с.

33. Владишевська В. Поняття міжнародних стандартів у сфері правосуддя: особливості термінології та класифікації. *Юридичний вісник*. 2016. № 3. С. 47-50.
34. Волков проти України : рішення Європейського суду з прав людини від 9 січня 2013 р. Інформаційний портал ХПГ. URL : <http://khpg.org/index.php?id=1359450183> (дата звернення: 18.05.2024).
35. Гавриленко О. А. Історія держави і права України. Стародавня доба : навч. посіб. Харків. ХНУВС. 2011. 63 с.
36. Герої в суддівській мантії: добросовісне (чесне) суддівство в умовах аморальних законів. пер. з норв. Миколи Фетісова, пер. з англ. Ірини Черненко – Київ: Вид-во ТОВ «Компанія ВАІТЕ». 326 с.
37. Городовенко В. В. Принципи судової влади : монографія. Харків: Право, 2012. 448 с.
38. Городовенко В. В. Проблеми незалежності судової влади : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків. 2006. 20 с.
39. Грант А. Подумай знову. Сила розуміння власного незнання. Пер. з англ. Ольга Бершадська. Київ. 2022. 312 с.
40. Грицюк І. М. Соціальні орієнтації майбутніх фахівців соціономічних професій. *Проблеми гуманітарних наук: наукові записки Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка*. ред. кол. Н. Скотна, В.Татенко та ін. Дрогобич: Ред.-вид. відділ ДДПУ імені Івана Франка, 2008. Вип. 21: Психологія. С. 50-59.
41. Губко О. Психологія українського народу: наукове дослідження у 2-х книгах. Книга 2: Психологічні особливості наших краян у міжчассі Трипілля – сучасна Україна (Олексій Губко). ТОВ «Видавництво друкарня Діло». 2013. 400 с.
42. Губська О., Ковриженко Д., Мохончук Б., Писаренко Н., Романюк П., Цуркан М. Місцеві вибори 2020: посібник для суддів. за ред. М. Цуркана. Київ: «АК-Group», 2020. 308 с.

43. Гузенко І. Синдром емоційного вигорання у професійній діяльності військовослужбовців. *матеріали наук.-практ. конф. «Психологія національної безпеки»*. Львів: «СПОЛОМ», 2017. С. 49-52.

44. Данилюк І. В., Гресько В. В. Менталітет як провідна етнопсихологічна характеристика. *Пізнавальний та перетворювальний потенціал історичної психології як науки: матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет конференції за заг. редакцією Н.В. Родіни, О.М. Альошина, О.І. Кононенко (Одеса, 2 лютого – 2 березня 2017 року)*. Одеса. ОНУ ім. І. І. Мечникова. 2017. С. 19-20.

45. Данилюк І. В., Козицька І. В. «Проект професіограми судді. Дослідження щодо психологічних аспектів професійної діяльності судді та суддівських компетенцій: вітчизняні та зарубіжні дослідження, досвід, напрацювання, регулювання». USAID (AID-121-C-11-00002). 2016. 61 с.

46. Данилюк І., Мельник О. Психологія в університеті Святого Володимира: реконструкція та систематизація наукової спадщини: монографія. Київ. Альфа Реклама. 2023. 316 с.

47. Данилюк І.В., Ягіяєв І.І., Курапов А.О., Малишева К.О., Льошенко О.А., Литвин С.В. Психометричні властивості шкали «Багатовимірна шкала локусу контролю здоров'я»: українська вибірка. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія 1(17). КНУ імені Тараса Шевченка, Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет»*. 2023. С. 22-29. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).3](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).3)

48. Дегтяренко М. Професійна психологічна підготовка як напрям психологічного забезпечення судової діяльності. *Юридична Україна*. 2015. № 6. С. 80-83.

49. Демченко В. Ф. Граблі в Україні - більше, ніж граблі : сатира і гумор. 2-е вид., доп. Київ : Преса України, 2012. 96 с. ISBN 978-966-472-115-5

50. Демченко В. Ф. Закон є закон. *Літературний Чернігів : Щоквартальний мистецький журнал літературної спілки «Чернігів»*. 2018. № 4/84. С. 178-180.

51. Демченко В. Ф. Не хапайте Бога за бороду : гумор і сатира : вибране. Київ : Преса України, 2021. 158 с.

52. Демченко С. Ф. Актуальне дослідження проблем державного контролю за узгодженими діями суб'єктів господарювання. С. Ф. Демченко. Держава і право : Юридичні науки : зб. наук. пр. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ. Юрид. Думка. 2017. Вип. 77. С. 360-363 Рец. на монографію Дудик І. М.. Державний контроль Антимонопольного комітету України за узгодженими діями суб'єктів господарювання : монографія. за заг. ред. В.Н. Нагребельного. Київ. Персонал. 2017. 168 с.

53. Демченко С. Ф. Господарське процесуальне право. Практикум. Текст. посібник. С. Ф. Демченко, Г. М. Остапович. Київ. Преса України, 2008. 120 с. ISBN 978-966-472-038-7 .

54. Демченко С. Ф. Організаційно-правове забезпечення раціонального використання матеріальних ресурсів в Україні. автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.07. НАН України, Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. Київ. 1999. 20 с.

55. Демченко С. Ф. Медіація та додержання публічного порядку як складові функціонування модельних господарських судів. *Вісник господарського судочинства*. 2009. № 5. С. 43-48.

56. Демченко С. Ф. Складники ефективності господарського судочинства. *Вісник Академії управління МВС*. 2010. № 2 (14). С. 21-27.

57. Демченко С. Ф. Теоретичні аспекти становлення і розвитку господарського судочинства в Україні. Київ. Преса України. 2009. 247 с.

58. Демченко С. Ф. Теоретико-методологічні засади ефективності господарського судочинства. автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.04. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ. 2010. 36 с.

59. Демченко С. Ф. Теоретико-методологічні засади ефективності господарського судочинства: монографія. Київ. Вид-во «Преса України». 2009. 472 с.

60. Досягнення справедливого миру в Україні концепція досягнення миру в Україні та світі (Пропозиції до плану дій, який готується Україною на листопад 2024 пр.) Підготовлена ініціативною групою навчально-наукового інституту права імені князі Володимира Великого МАУП. Керівник групи – професор Юлдашев О. Х. Київ. 2024. 26 с.

61. Дьоміна Г.А. Мельничук О.Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів: автореф. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 32 (71) № 4.* 2021. Київ. С. 28-29.

62. Дрьомов С. В., Кальниш Ю. Г., Клименко Д. Б. та ін. Корупція в Україні: причини поширення та механізми протидії / за ред. Ю. Г. Кальниша. Київ: ДП НВЦ «Пріоритети», 2010. 88 с.

63. Дудченко О.Ю. Правовий статус осіб, які займають адміністративні посади в судах: монографія. Харків: Право, 2015. 160 с.

64. Європейські перспективи. Науково-практичний журнал. 2023. № 3. Спеціалізоване видавництво ЮНЕСКО. 162 с.

65. Європейська хартія про статус суддів (1993 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_236 (дата звернення: 19.05.2024).

66. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ, 2015. 708 с.

67. Ємельянов А. С. Роль голови суду в процесі притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. *Вісн. госп. судочинства.* 2013. № 3. С. 27-29.

68. Загальна психологія. За загальною редакцією академіка С. Д. Максименка. Підручник. 2-ге видання, перероблене і доповнене. Вінниця. Нова Книга. 2004. 704 с.

69. Запобігання корупції у запитаннях і відповідях: посібник для суддів. Київ. Ваіте. 2017. 146 с.

70. Застосування норм міжнародного гуманітарного права в національній судовій практиці. Методичний посібник для проведення одноденних тренінгів. Упоряд.: М. Єлігулашвілі, Д. Свиридова, О. Семенюк, Т. Фулей. Київ, УГСПЛ, 2020. 48 с.

71. Заява Верховної Ради України з приводу спроби присвоєння Радою суддів України владних повноважень щодо призначення суддів на адміністративні посади та звільнення з цих посад: постанова Верховної Ради України 1 червня 2007 р., № 1118-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1118-16> (дата звернення: 19.05.2024).

72. Звіт: Очищення влади або люстрація по-українськи. Досвід першого року здійснення. URL: <https://ua.odfoundation.eu/a/7065,zvit-ochishchennya-vladi-abolyustraciya-po-ukrayinski-dosvid-pershogo-roku-zdiysnennya> (дата звернення: 19.05.2024).

73. Зінченко О. В., Курій Н. М., Лічман Л. Г., Малєєв А. Ю., Панченко О. О., Шамрай О. В., Кравчук О. В. Навчально-методичний посібник для кандидатів на посаду судді та суддів «Управління часом у суддівській діяльності». Київ. ТОВ «Фарбований лист», 2016. 53 с.

74. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ. Педагогічна думка, 2016. 219 с.

75. Івашкевич І. В. Становлення професійної компетентності майбутніх юристів : метод. посіб. Рівне : РДГУ, 2016. 94 с.

76. Казміренко Л. І. Кримінальний кодекс України: психологічний аналіз кримінально-правових понять : монографія. Київ. КНТ, 2008. 184 с.

77. Казміренко Л. І. Психологічна підготовка до спілкування у процесі судового розгляду кримінальної справи (з використанням технічних засобів). URL : www.judges.org.ua дата звернення: 19.05.2024).

78. Карпушова О. В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми : монографія. Київ : Центр учб. літ., 2020. 424 с.

79. Кацавець Р.С. Правова психологія. Навчальний посібник. Київ : Алерта. 2021. 120 с.

80. Кацавець Р.С. Юридична психологія. Навч. посіб. 2-ге вид., доповн. Київ. Алерта. 2019. 150 с.

81. Кацавець Р. С. Юридична психологія. Навч. посіб. 3-тє вид., доповн. Київ. Алерта, 2023. 294 с.

82. Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : Навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2015. 110 с.

83. Кириченко В.В. Психологія праці : модульний курс. Житомир. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 190 с.

84. Кісіль З. Р. Професіоналізація – основа державної кадрової політики в Україні. *Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 2006. № 2. 111-120 с.

85. Клименко І. В. Професійна деформація як прояв девіантної поведінки особистості. *Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний та юридичний аспекти: матеріали наук.-практ. конф.* Харків. ХНУВС, 2012. С. 148-151.

86. Кодекс суддівської етики : затв. XI черг. з'їздом суддів України 22 лют. 2013 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13#Text> (дата звернення: 19.05.2024).

87. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях. Львів: «СПОЛОМ», 2004. 376 с.

88. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності. Київ : Міленіум, 2004. 265 с.

89. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ. «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. 200 с.

90. Комарова Т. Формування суддівського корпусу в Європейському Союзі: останні тенденції. *Проблеми законності*. Вип.141. 2018. С. 201-213.

91. Комунікація як засіб підвищення довіри до системи правосуддя: навчально-практичний посібник з тренінгу для прессекретарів і відповідальних за зв'язки судів з громадськістю. О. Кузьміна (кер авт. колективу, заг. ред.), Ю. Баранько, Л. Безусова-Попович, Н. Бойко, О. Волошко, О. Давид, Л. Крутень, Д. Шинкарук. Київ, 2021. 204 с.

92. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 17.05.2024).

93. Конверський А. Є. К64 Логіка : підручник. – 2-ге вид., виправлене. Київ. ВПЦ «Київський університет». 2017. 391 с.

94. Конверський А.Є. Логіка. Підручник для студентів юридичних факультетів. Київ. ЦУЛ. 2024. 358 с.

95. Конверський А. Є. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнтів. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

96. Кононенко В. І. Суддів треба звільнити від впливу, а не від контролю. *Голос України. Офіційне видання.* 2006. URL : <https://www.golos.com.ua/article/213242> (дата звернення: 23.05.2025).

97. Константий О. Щодо проблеми правової культури суддів як умови забезпечення прав і свобод особи в Україні. *Вісник Академії правових наук під ред. В.Я.Тацій Харків право 1993 р.№1.* 2008. С. 57-66.

98. Конституція України від 01.01.2020 № 254к/96-ВР. 1996, № 30, ст. 141. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.12.2024).

99. Концепція національних стандартів суддівської освіти в Україні. URL : <http://nsj.gov.ua/ua/about/symbols/> (дата звернення: 14.09.2023).

100. Концепція професійної психологічної підготовки у Національній школі суддів України. URL : <http://nsj.gov.ua/ua/about/structure/science2/> (дата звернення: 14.09.2023).

101. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія: підручник. Київ. Либідь, 1995. 304 с.

102. Корчова О. М. Риторична компетентність як складник професійної підготовки соціальних педагогів. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Сер.: Педагогічні науки.* 2013. Вип. 22. С. 23-28.

103. Костицький М. В. Становлення української юридичної психології та основні напрями її розвитку. *Юридична психологія та педагогіка*. 2007. № 1. С. 5-15.
104. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. Київ. Рад. Школа. 1989. 608 с.
105. Котюк І. І. Чи може нечесна людина бути доброчесним суддею? *Юридичний вісник України*. № 7-8 (1439-1440), 16–28 лютого 2023 р. С. 16-18.
106. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. 2-е вид., випр. та доп. Київ. Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.
107. Кощинець В. В. Використання спеціальних психологічних знань судом при розгляді кримінальних справ про злочини проти життя, здоров'я та гідності особи : монографія. Івано-Франківськ : Фоліант, 2005. 180 с.
108. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Київ. Ніка-Центр, 2007. 432 с.
109. Криміналістика (Криміналістична тактика): навч. посіб. І.В. Берднік, М.Б. Головка, Л.А. Остапенко, І.П. Осипенко, М.П. Черненко. Чернігів. Чернігівський національний технологічний університет. 2017. 208 с.
110. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник. Київ. КНЕУ, 2000. 232 с.
111. Куйбіда Р. Серeda М. Дисциплінарна відповідальність суддів в Україні: проблеми законодавства і практики : монографія. Київ. : ФОП Москаленко О. М., 2013. 72 с.
112. Куйбіда Р. О. Організація і розвиток сучасної судової системи України : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук. Київ. Академія адвокатури України, 2006. 16 с.
113. Кухар В.І., Бондаренко В.П. Креативне судочинство. Харків. Фактор. 2010. 336 с.

114. Лахижа М. І. Проблеми мотивації державних службовців до підвищення рівня їх професійної компетентності. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 196-207.
115. Легких К. В. Емоційна складова суддівської діяльності у контексті забезпечення принципу незалежності та безсторонності. *Юридична Україна*. 2021. № 12. С. 32-38.
116. Легких К. В. Незалежність і безсторонність суду у площині комплексної необхідності реалізації ідеї справедливості. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. Випуск 6. 2023. С. 161-167.
117. Литвин С. В. Толерантність до невизначеності як психологічний конструкт. *Психологічний часопис*. Випуск (1). 2019. С. 90-107. DOI (Issue): <https://doi.org/10.31108/1.2019.1.21>
118. Лісна І. Зарубіжний досвід функціонування судових систем та можливість його використання під час проведення судової реформи в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2018. № 1(35). С.124-131.
119. Логвиненко М. І. Відбір суддів на посаду: український та міжнародно-правовий досвід. *The genesis of genius: науково-періодичне професійне видання. Женева (Швейцарія): Міжнародний науково-практичний конгрес економістів та правників*, 2014. С. 201-206.
120. Лук'янов В. О. Сучасні проблеми дослідження синдрому вигорання у фахівців комунікативних професій. Н. Є. Водоп'янова, В. О. Орел, С. А. Подсадний, Л. Н. Юр'єва, С. А. Ігумнов колективна монографія / під ред.; Курськ. держ. ун-т. Курськ, 2018. 336 с.
121. Луцький А. І. Використання спеціальних психологічних знань судом при розгляді кримінальних справ : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2009. 190 с.
122. Магура М. І., Курбатова М. Б. Оцінка роботи персоналу: підготовка і проведення атестації. 2-е изд., перераб. і доп. М. : ЗАТ «Бізнес-школа» Інтел-Синтез», 2002. 100 с.

123. Мазурок В. А., Шаповалова О. А., Коротких О. А., Юровська Г. В., Вільгушинський М. Й., Бабко В. В., Дем'яненко І. В., Маслюк А. М., Сніцаренко Д. В., Нечипорук С. В., Закревська Т. О., Остудімов Б. А. Інститут наставництва: Теорія та практика застосування в суддівській освіті. 192 с.

124. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості: підручник. Київ. ТОВ «КММ». 2007. 296 с.

125. Малишева К.О, & Литвин С.В. Нейропсихологічний аналіз природи екстраверсії: як побудувати індивідуальний «гедоністичний профіль». *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. Випуск 8(1). 2022. С. 61-87. <https://doi.org/10.31108/1.2022.8.1.5>

126. Марчак В. Я. Психологічні аспекти вибору професії судді. *Теорія та практика юридичної освіти: зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конф.* Київ. Вид-во Європейського ун-ту, 2012. С. 115-121.

127. Марчак В. Я. Спеціальні психологічні знання в кримінальному процесі: теоретичні засади та практичні проблеми : навчальний посібник. Чернівці : Рута, 2007. 216 с.

128. Марчак В. Я. Поняття та юридико-психологічні особливості формування внутрішнього переконання судді. *Європейські перспективи*. 2013. № 5. С. 83-88.

129. Медіавідкритість судів України: результати всеукраїнського опитування працівників і працівниць судів України, 2019 рік. Валерія Рибак, Назарій Боярський. ГО «Вектор прав людини». Представництво Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні. Київ. 2019 р. 160 с.

130. Методичні рекомендації для адаптації курсів до проведення онлайнзанять. Київ, Компанія ВАІТЕ, 2021. 46 с.

131. Міжнародні засади досконалості суду (2010 р.). URL: https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2018/06/International_framework_Court_Excellence_UKR.pdf (дата звернення: 08.05.2024).

132. Міжнародні стандарти незалежності суддів: Збірка документів. Київ. Поліграф-Експрес. 2008. 184 с.
133. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах: Навчально-методичний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2015. 156 с.
134. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : Візаві, 2016. 236 с.
135. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя (Перша світова конференція по незалежності правосуддя, Монреаль, 1983 р.). URL:
https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/monrealska_universalna_deklaraciya_pro_nezalezhnist_pravosuddya.pdf (дата звернення: 08.05.2024).
136. Моргун В. Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування. *Філософська і соціологічна думка: респ. наук.-теорет. часопис*. 1992. № 2. С. 27-40.
137. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг: підручник. Київ. 2011. 252 с.
138. Москвич Л. М. Проблеми підвищення ефективності судової системи. Дисертація на здобуття наукового ступня доктора юридичних наук ... 12.00.10 – судоустрій; прокуратура та адвокатура. Харків: Національний юридичний університет, 2011, 504 с. С. 316.
139. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз : моногр. Харків: Вид-во ФІНН, 2011. 384 с.
140. Москвич Л. М. Особистісні якості судді в системі забезпечення ефективності судової системи. *Держава і право*. 2009. Вип. 45. 201–207с.
141. Москвич Л. М. Проблеми підвищення ефективності судової системи: концептуальний аналіз: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук. Харків, 2011. 40 с.
142. Москвич Л. М. Статус суддів: теоретичний та порівняльно-правовий аналіз : монографія, Білозерка. 2004, 224 с.

143. Москвич Л. М. Судові системи світу: класифікація й загальна характеристика. *Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб.* Харків, 2008. Вип. 96. С. 202-209.

144. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. 2013. Вип. 3. С. 238.

145. Ненсі К. Сплейн. Роль юристів у демократичному суспільстві. Коментарі американського адвоката. *Адвокат*. 1999. № 4. С. 51–57.

146. Нестеренко А. М. Соціально-психологічні особливості професійної діяльності суддів. *Матеріали науково-практичної Інтернетконференції «Юридична наука та практика: виклики сучасності» (17 вересня 2015 р.)*. Актуальна юриспруденція. URL: http://www.legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1082%3A170915-12&catid=132%3A6-0915&Itemid=162&lang=ru (дата звернення: 08.09.2023).

147. Нестерчук Л.П., Біденко О.В., НУ «ОЮА». Система федеральних судів США та ефективність здійснення правосуддя. *Актуальні проблеми політики*. 2018. Вип. 62. С. 138-151.

148. Ніхто, крім ВККС, не має повноважень оцінювати доброчесність кандидата в судді. Газета «Закон і бізнес», 10.05.2024. URL: https://zib.com.ua/ua/161294-nihto_krim_vkks_ne_mae_povnovazhen_ocinyuvati_dobrochesnist_.html (дата звернення: 22.12.2024).

149. Новина як ефективний засіб судової комунікації: навчально-практичний посібник з тренінгу для пресекретарів і відповідальних за зв'язки судів з громадськістю. Сатовська А., Лисенко О., Чорна Н., Кравчук О., Кузьміна О., Шинкарук Д.; за заг. ред. Шамрай О. Київ, 2021. 148 с.

150. Овчаренко О. М. Теоретико-прикладні проблеми інституту юридичної відповідальності судді: моногр. Харків: Юрайт, 2017. 624 с.

151. Організація психологічного обстеження кандидатів на посаду судді: методичні рекомендації. укл. О. К. Черновський, В. Я. Марчак, А. В. Федіна. Чернівці. Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2012. 32 с.
152. Організація роботи суду в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків: Нац. юрид. акад. України, 2012. 256 с.
153. Орел В. О. Феномен вигорання в зарубіжній психології. Емпіричне дослідження. *Психологічний журнал*. 2017. Т. 20. № 1. С. 16-21.
154. Основні принципи незалежності судових органів. Права людини і професійні стандарти для юристів. Амстердам – Київ. УкраїнськоАмериканське бюро захисту прав людини. 1996. С. 28-31.
155. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі : монографія за заг. ред. Г. А. Приба, Є. М. Калужної ; колектив авторів. Херсон : Олді+, 2022. 554 с.
156. Офіційний сайт Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. URL : <https://vkksu.gov.ua/> (дата звернення: 01.09.2023).
157. Охріменко І. М. Про сучасну парадигму розвитку судової психології. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2016. № 1. С. 294-296.
158. Пильгун Н. До питання про історію формування американської правової системи. *Юридичний вісник*. 2018. № 4. С.74-80.
159. Пишида М. М. Адміністративно-правовий статус учасників процедури відбору кандидатів на посаду судді в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2020. Випуск 62. С.240–244.
160. Подолання гендерних стереотипів при здійсненні правосуддя. Навчальний курс (у формі тренінгу) для спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді: Науково-методичний посібник для тренерів і тренерок. За заг. ред. Т.І. Фулей. Київ. ФОП Клименко О.О., 2021. 148 с.
161. Подумай знову. Сила розуміння власного незнання. Адам Грант. Психологія. 2023. 312 с.

162. Політологічний енциклопедичний словник. уклад. Л. М. Герасіна, В.Л.Погрібна, І. О. Поліщук та ін.; за ред. М. П. Требіна. Харків. Право. 2015.

163. Попова Л. Людина у потоці змін. Новий час - нова наука. пер. з рос. Т. Б. Аріфходжаєва. Київ. «Видавництво Людмила». 2025. 176 с. ISBN 978-617-555-258-2

164. Постанова від 10.11.2022 № 990/120/22 Верховний Суд. Велика Палата. URL : https://verdictum.ligazakon.net/document/107354807?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_content=jl03 (дата звернення: 02.09.2023).

165. Пояснювальна записка до Європейської хартії про статус суддів (Модельний кодекс). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a46#Text (дата звернення: 18.05.2024).

166. Правничий довідник для професійних суддів за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса. «Юридична література». 2003. 600 с.

167. Практикум з психології. Навчальний посібник. Туриніна О. Л. Київ. МАУП. ДП Видавничий дім «Персонал». 2012. 328 с.

168. Пріб Г. А. Патопсихологічні складові емоційного вигорання військовослужбовців як чинник національної безпеки. *Державне управління*. 2019. № 3 (11). С. 75-79.

169. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 15.04.2024 р. № 1798-VIII. 2017, № 7-8, ст.50. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#Text> (дата звернення: 22.12.2024).

170. Про відновлення довіри до судової влади в Україні: Закон України від 08.04.2014 р. № 1188-VII. Офіц. вісн. України. 2014. № 31.

171. Про забезпечення права на справедливий суд: Закон України від 30.12.2023. № 192-VIII. 2015. № 18, № 19-20, ст.132. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19#Text> (дата звернення: 22.12.2024).

172. Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні: щорічна доповідь за 2023 рік. Вища рада правосуддя. Київ, 2024. 51 с. URL: https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/shchorichna_dopovid_zh_2023_rik_pro

[_stan_zabezpechennya_nezalezhnosti_suddiv_v_ukrayini.pdf](#) (дата звернення: 11.01.2024).

173. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 11.12.2024. № 1402-VIII. 2016, № 31, ст.545). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 22.12.2024).

174. Прокопенко Б. О. Відбір кандидатів на посаду судді : монографія. Харків. Право. 2016. 208 с.

175. Про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів: Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів Ради Європи. Міжнар. стандарти незалежності суддів: зб. документів / укл. А. Г. Алексєєв. Київ: Поліграф-Експрес, 2008. С. 107-125.

176. Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ. посіб. В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П. 2018. 244 с.

177. Професійно-орієнтовані завдання з психології: навчальний посібник. За ред. О.Л. Музики. Олександр Леонідович Музика, Вікторія Валеріївна Горбунова, Інна Станіславівна Загурська, Віталій Олександрович Климчук та ін. 3-тє вид., перероб. і доп. Житомир. Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. 590 с.

178. Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підготовлені Балакіревою К. О.; Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». К., б. р. 45 с.

179. Психологічна підготовка до суддівської діяльності – ключова складова стандартизованої програми. Закон і бізнес. 03.09.2014. URL: http://zib.com.ua/ua/print/99282-psiologichna_pidgotovka_do_suddivskoi_diyalnosti_klyuchova.html (дата звернення: 02.09.2023).

180. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія / Л.З. Сердюк, І.В. Данилюк, В.В. Турбан, О.І. Пенькова, Н.Д.

Володарська та ін. ; за ред. Л.З. Сердюк. Київ. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. 192 с.

181. Психологія судового розгляду кримінальних справ : монографія / М. В. Костицький, В. Я. Марчак, О. К. Черновський, А. В. Федіна. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2010. 400 с.

182. Раєвська Я. М. Активізація розвитку емоційного інтелекту як спосіб оптимізації процесу соціально-психологічної адаптації особистості. У ГА Пріба & ЄМ Калюжна (Ред.). *Психологія особистості на сучасному ринку праці: монографія*. 2020. С. 370-381.

183. Раєвська Я. М. Професійна готовність фахівців соціальної сфери до між професійної взаємодії. *Молодий вчений* 1. 77. 2020. С. 48-52.

184. Раєвська Я. М. Теорія і практика професійного становлення фахівців соціальної сфери до міжпрофесійної взаємодії : монографія. Кам'янець-Подільський : видавець А.С. Панькова, 2020. 348 с.

185. Раєвська Я., Солякова О. Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*, 2021. 3. 52. С. 127-132.

186. Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи. URL: <https://hcj.gov.ua/page/rekomendaciyi-komitetu-ministriv-rady-yevropy> (дата звернення: 25.10.2024).

187. Савченко Г. В. Аналіз психологічних детермінант соціономічних особливостей діяльності судді. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. за ред. С. Д. Максименка*. Київ. Талком, 2016. Т. 9, вип. 9. С. 461-467.

188. Савченко Г. В., Маслюк А. М., Фарафонова А. О. Методичні матеріали до тренінгу «Психологічні особливості ефективного спілкування у діяльності суддів» : Київ, 2022. 42 с. (електронний посібник)

189. Савченко Г. В. Соціономічні особливості професійно-психологічної готовності до суддівської діяльності. *Актуальні проблеми психології : зб. наук.*

пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за ред. С. Д. Максименка. Київ. Талком, 2016. Т. 7, вип. 43. С. 136–147.

190. Савченко Г. В. Професійна деформація судді, як наслідок дезадаптації до соціономічних умов діяльності. *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Переяслав-Хмельницький, 2016. № 37. С. 123-131.

191. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посібн. Київ. Вища школа, 2004. 335 с.

192. Сердюк В. В. Верховний Суд в системі розподілу функцій влади: моногр. Київ: Істина, 2007. 232 с.

193. Середа М. Система відбору на суддівські посади у Великобританії. Як можна використати британський досвід для України? Веб-портал Центру політико-правових реформ, 07.09.2016. URL: <https://pravo.org.ua/systemy-doboru-na-suddivski-posady-u-velykobrytaniyi-yak-mozhna-vykorystaty-brytanskyj-dosvid-dlya-ukrayiny/> (дата звернення: 22.12.2024).

194. Серкевич І. Р., Лісіціна Ю. О. Психологічні особливості внутрішнього переконання судді. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. № 11, 2022. С. 51-57.

195. Сивак В. М. Щодо притягнення голови суду до адміністративної та кримінальної відповідальності. *Форум права*. 2017. № 5. С. 362-367.

196. Сіренко В. Ф. Деякі зауваження до питання про природу влади. *Право України*, 2009. С. 46-51.

197. Сіренко В. Ф. Судова влада: потрібна принципово нова концепція реформування. *Голос України*. 2010. С. 16-17.

198. Сіренко В. Ф. Апарат державного управління: інтереси та діяльність: монографія. В. Ф. Сіренко, В. В. Цветков, Є. Б. Кунько та ін. К.: Наук. думка, 1993. 163 с.

199. Сіренко В. Ф. До питання про соціально-правову природу і співвідношення понять «право», «справедливість», «свобода». *Часопис*

Київського університету права, (2), 2023. С. 261-266.
<https://doi.org/10.36695/2219-5521.2.2023.53>

200. Сіренко В. Ф. Проблема інтересу в державному управлінні. Київ : Наукова думка, 1980. 177 с.

201. Сіренко В. Ф. Інтереси у системі основних інститутів радянського державного управління. К., 1982. 214 с.

202. Сіренко В. Ф. Інтереси і влада: монографія. К.: Оріяни, 2006. 536 с.

203. Сопільник Р. Л. Вимоги до суддів у законодавстві про судовий устрій та статус суддів у Німеччині. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична*. 2013. Вип. 1. С. 474-485.

204. «Соціальні права та їх захист адміністративним судом. Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції» (м. Київ, 4 вересня 2020 року). Київ: 2020. 424 с.

205. Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України : тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 квітня 2020 р. Харків: НА НГУ. 2020. 171 с.

206. Степанова С. В. Європейські стандарти права на справедливий суд та їх імплементація у національне законодавство України: конституційно-правове дослідження: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Ужгород, 2018. 216 с.

207. Столярчук О., Сергєєнкова О. Формування психологічної готовності студентів до майбутньої професійної діяльності. *Humanitarium*. 2019. Вип. 1. С.164-172.

208. Стратегія реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 рр.: затв. Указом Президента України від 20 травня 2015 р., № 276/2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015> (дата звернення: 15.05.2024).

209. Стратегія розвитку суддівської освіти в Україні на 2021-2025 роки (протокол від 18.12.2020 р. № 6). Національна школа суддів України. URL : <https://sud.ua/ru/news/sud-info/188578-zatverdili-strategiyu-rozvitku-suddivskoyi-osviti-v-ukrayini-na-2021-2025-roki> (дата звернення: 14.09.2023).

210. Судова влада в Україні: історичні витоки, закономірності, особливості розвитку Київ, Науково-виробниче підприємство «Видавництво «Наукова думка»» НАН України», 2014. 502 с. URL: <http://history.org.ua/LiberUA/978-966-00-1458-9/978-966-00-1458-9.pdf> (дата звернення: 03.09.2023).

211. Судова психологія : навч. посібник. М. В. Костицький, В. Я. Марчак, О.К. Черновський, А. В. Федіна. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2013. 496 с.

212. Судова система Німеччини: структура, особливості, відмінності. URL: <https://migrant.biz.ua/nimechina/zhittya-de/sudova-systema.html> (дата звернення 11.01.2025).

213. Супрун Д. М. Професійна підготовка психологів в галузі спеціальної освіти: монографія. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. 392 с.

214. Супрун Д. М. Теорія та практика професійної підготовки психологів в галузі спеціальної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.03/ Київ, 2018. 657 с.

215. Тітов М. І. Вибрані праці: монографії, підручники, навчальні посібники, коментарі, статті за заг. ред. д-ра юрид. наук., проф. А. П. Гетьмана. Харків. Право. 2023. 968 с.

216. Токман А.А., Немченко Н.В. Психологія способу життя. Частина 1. Київ. ДП Видавничий дім «Персонал». 2015. 344 с.

217. Тужеляк Н. Європейський досвід: Про спеціалізацію та децентралізацію судової системи у Німеччині. Юридична газета. 2015. № 22-23 (468-469). URL: <https://yurgazeta.com/publications/practice/inshe/evropeyskiy-dosvid.html> (дата звернення 11.01.2025).

218. Українська мова в судово-процесуальній сфері : навч.-практ. посіб. О.О.Кабиш. Київ. Алерта, 2019. 110 с.

219. Федорчук А. Імплементация зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання правового статусу суддів. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 8. С. 110-118.

220. Філософсько-антропологічні студії. Інститут філософії НАН України, Українська філософська ліга, Центр соціально-політичних досліджень ім.

Б. Кістяковського. К. 2008. Філософська антропологія та сучасність : пам'яті В. Г. Табачковського. Київ. 529 с.

221. Філософська антропологія та сучасність (пам'яті В. Г. Табачковського) Філософсько-антропологічні студії'2008. Київ. Стилос. 2008. 529 с.

222. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Харків. 2022. 160 с.

223. Фулей Т.І. Застосування практики Європейського суду з прав людини в адміністративному судочинстві: Науково-методичний посібник для суддів. 3-тє вид., допов. Київ. ВАІТЕ, 2020. 276 с.

224. Фулей Т.І. Запобігання корупції у запитаннях і відповідях: посібник для суддів. Київ. Ваіте. 2017. 146 с.

225. Фулей Т.І., Кучів О.М. Ефективні інтерактивні методи навчання з питань застосування Конвенції та практики ЄСПЛ у суддівській освіті. Київ. ВАІТЕ, 2020. 140 с.

226. Хамітов Н. В. Філософська антропологія: актуальні проблеми. Від теоретичного до практичного повороту. Київ. КНТ. 2017. 394 с.

227. Хамітов Н. В. Філософська антропологія: світовий та вітчизняний контексти. Вісник Національної академії наук України. 2021. № 5. С. 81-94. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnanu_2021_5_12 (дата звернення 22.05.2025).

228. Цільмак О. М. Професійно-психологічний відбір суддів за критерієм – вольові якості. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 3. С. 213-215.

229. Цуркан М., Зальцберг Ю., Шешеня А., Романюк П., Мохончук Б. Огляд судової практики у справах про адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення правил фінансування політичних партій та виборчих кампаній: посібник для суддів. за ред. М. Цуркана. Київ : «Друкарський двір Олега Федорова». 2021. 152 с.

230. Черненко М.П. Межі примусу засуджених у кримінально-виконавчих установах України. *Проблеми законності*. Харків. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2009. Вип. 101. С. 187-193.

231. Черновський О. К. Визначення професійної придатності до суддівської діяльності. *Європейські перспективи*. 2013. № 9. С. 207–212.
232. Черновський О. К. Когнітивні ілюзії судочинства. *Європейські перспективи*. 2013. № 7. С. 110-114.
233. Черновський О. К. Психологічна компетентність судді у практичній діяльності. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 2 (6). С. 14-18.
234. Черновський О. К. Психологія судового розгляду кримінальних справ : моногр. Костицький М. В., Марчак В. Я., Черновський О. К., Федіна А. В. Чернівці : Чернівецьк. нац. ун-т, 2010. 400 с.
235. Черновський О. К. Спеціальне психологічне дослідження в суді. *Науковий вісник Чернівецького університету: зб. наук. праць. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича*, 2008. Вип. 435: Правознавство. № 461. С. 98-102.
236. Черновський О. К. Теоретичні засади та прикладні аспекти сучасної судової психології: монографія. Чернівці: Технодрук. 2014. 325 с.
237. Черновський О. К. Шляхи вдосконалення професійно-психологічного підбору суддівських кадрів. *Наше право*. 2013. № 9. С. 191-195.
238. Черновський О. К. Юридико-психологічна характеристика суб'єкта суддівської діяльності. *Європейські перспективи*. 2014. № 2. С. 159-166.
239. Черняк Є. В. Конституційна юстиція Сполучених Штатів Америки: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.02; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. К., 2005. 20 с.
240. Шаян В. Григорій Сковорода – Лицар Святої Борні. Серія: «Пам'ятки релігійної думки України-Русі». Передмова, упоряд., комент. та заг. ред. проф. Г. Лозко. Київ. Часопис «Сварог». Миколаїв. Іліон. 2024. 160 с.
241. Шевченко А. Адміністративно-правове регулювання конкурсного відбору суддів України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10. С. 183-188.
242. Шепель Т., Бойченко Є. Європейське спрямування господарського судочинства. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/gospodarske->

[pravo/evropeyske-spryamuvannyagospodarskogo-sudochinstva.html](http://pravo.evropeyske-spryamuvannyagospodarskogo-sudochinstva.html) (дата звернення 11.01.2024).

243. Шепітько В. Ю. Психологія судової діяльності: навч. посіб. Харків. Право. 2006. 160 с.

244. Шматко І. О., Гайдашук А. В., Барко В. І. Досвід роботи з психологічного відбору абітурієнтів у вузах МВС України. Київ: УАВС, 1995. 163 с.

245. Шпенова П.Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності: дисертація на здобуття наукового ступня кандидата юридичних наук. 12.00.10. Харків: Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого. 234 с.

246. Щепоткіна В.В. Методичні рекомендації для суддів щодо розгляду кримінальних проваджень щодо неповнолітніх. Київ. 2017. 72 с.

247. Щодо оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та повагу до незалежності судової влади: висновок № 17 (2014) Консультативної ради європейських суддів РЄ. *Європ. та міжнар. стандарти у сфері судочинства*. Київ, 2015. С. 167–180.

248. Щодо призначення суддів на адміністративні посади в судах загальної юрисдикції та звільнення з цих посад: рішення Рада суддів України № 50 від 31 трав. 2007 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/n0005414-07> (дата звернення: 14.05.2024).

249. Щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки: рекомендація Комітету міністрів РЄ від 17.11.2010 р., № R (94)12 URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_a38 (дата звернення: 14.05.2024).

250. Юлдашев С. О. Про концепцію управління якістю освіти. С. О. Юлдашев, С.Ф. Демченко. Держава та регіони. Серія Право. 2021. № 3. С. 163-168. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/drp_2021_3_31 (дата звернення: 07.08.2023).

251. Юлдашев О. Х. Вдосконалення господарсько-правових відносин. *Особливості правового забезпечення господарської діяльності у зв'язку із*

скасуванням Господарського кодексу України: збірник матеріалів Науково-практичного круглого столу (м. Київ, 9 квітня 2025 р.) / упорядник В.І. Полюхович. К.: Електрон. текст. дані. НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2025. С. 90-91.

252. Юлдашев С. О., Демченко С. Ф. Про концепцію управління якістю освіти. Держава та регіони. Серія : Право. 2021. № 3. С. 163-168. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/drp_2021_3_31 (дата звернення 23.05.2025).

253. Юнг К. Г. Архетип та символ. Пер. з нім. Ренесанс. 1992. 285 с.

254. Юнг К. Г. Психологія несвідомого. Пер. з нім. Канон. 1994. 320 с.

255. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (гол. редкол.) та ін. Київ: Укр. енцикл. 2001. Т. 3. 792 с.

256. Юридична психологія: підручник. за заг. ред О. М. Бандурки. Харків: Майдан, 2018. 684 с.

257. Юридична психологія: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. і фак. В.Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєв та ін.; за ред. Я.Ю.Кондратьєва. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 1999. 352 с.

258. Юридична психологія: підручник. Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; за ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсєєва. Київ: КНТ, 2007. 360 с.

259. Юридична психологія: словник: навч. посіб. Д. О. Александров, В.Г.Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М.Моїсєєва. Київ: КНТ, 2008. 140 с.

260. Юрценюк О.С. Синдром професійного вигорання. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6975-sindrom-profesiynogo-vigorannya/> (дата звернення: 11.01.2025).

261. Якименко О. Дух та пристрасті адвоката. Вінниця. ТВОРИ. 2023. 264 с.

262. Ajzen Icek. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. № 50. С. 179-211.

263. Alison L., Furnham A. Theories of Crime, Attitudes to Punishment and Juror Bias amongst Police, Offenders and the General Public. *Personality and Individual Differences*. 1994. № 17 (1). C. 35-48.
264. Allport G., Postman L. The basic psychology of rumor. *Transactions of the New York Academy of Sciences*. 1945. Series II, 8. C. 61-81.
265. Bazelon L. Judges and prosecutors: Where is the line between cooperation and collusion? *The National Law Journal*. 2012. C. 12-16.
266. Bull R., Tim V., Tom W. Handbook of Psychology of Investigative Interviewing. Current Developments and Future Directions. Wiley-Blackwell, 2009. 360 c.
267. Bouchard C., Blair S. N., Haskell W. L. Physical activity and health. Champaign : Human Kinetics, 2007. 410 p.
268. Bond C. F., DePaulo B. M. Accuracy in deception judgments. *Personality & Social Psychology Review*. 2006. Vol. 10. № 3. C. 214–234.
269. Cherniss C. Long-term consquences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Beha-vior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1–11.
270. Cochraine R. E., Tett R., Vandecreek L. Psychological Testing and the Selection of Police OfficersA National Survey. *Criminal Justice and Behavior*, 30 (5) : 511-537. October 2003.
271. Dunnette M. D., Borman W. C. Personnel Selection and Classification Systems. *Annual Review of Psychology*. 1979. Vol. 30, No. 1. Pp. 477–525. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.30.020179.002401> .
272. European Standards on the Independence of the Judiciary. A Systematic Overview. URL: [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-JD\(2008\)002-e](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-JD(2008)002-e) (дата звернення 10.01.2025).
273. Freudemberger H. J. Staff burnout. *Journal of social Issues*. 2016 V. 30. P.159-165.
274. Gerald V. Barrett, Rosanna F. Miguel, Jennifer M. Hurd, Sarah B., Lueke and James A. Tan. Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection.

Public Personnel Management. Volume 32. No. 4 Winter 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/009102600303200403>.

275. Judicial Independence in Transition / Editor A. Seibert-Fohr ; L. D. Muller, D. Zimmermann, E. K. Schmidt, S. Klatte. Springer, 2012. 1382 p.

276. Judiciary at a glance in Sweden. URL: <https://rm.coe.int/sweden-country-fiche/1680a778a6> (дата звернення: 11.01.2025).

277. Hetzer W. Organisierte Kriminalitat und Korruption. *Aus Politik u. Zeitgeschichte. Bonn*, 2001. № 32/33. P. 30-38.

278. Kahill S. Interventions for burnout in the helping professions: A review of the emperical evidence. *Canadian Journal of counseling review*. 2017. V. 22, № 3. P. 310-342.

279. Maslach C., Pines A. Burnout: The loss of humancaring. *Experiencing Social Psychology*. N. Y. : Knopf, 1979. P. 246.

280. Miller D. Stress and Burnout in HIV. *AIDS*. 1996. Vol. 10 (supl.). P. 213-219.

281. Mischel W. Personality dispositions revisited and revised: A view after three decades. L. A. Pervin (ed.). *Handbook of personality: Theory ahd research*. New York: Guilford Press, 1990.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Анкета

«Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді»

Інструкція. Просимо пройти наше опитування у межах дисертаційного дослідження особливостей професійно-психологічного відбору кандидатів у судді. Ваш досвід є для нас цінним. Всього потрібно відповісти на 14 питань, що займе 5-7 хвилин Вашого часу.

Опитування є повністю анонімним. Будь ласка, відповідайте на всі питання, обираючи найбільш відповідний для Вас варіант відповіді. Ми цінуємо нашу співпрацю та гарантуємо конфіденційність отриманих відповідей. Дякуємо за допомогу!

1. Яка Ваша роль?

- а) Кандидат у судді
- б) Діючий суддя
- в) Колишній суддя

2. На Вашу думку, наскільки важливим є професійно-психологічний відбір для кандидатів у судді?

- а) Скоріше важливим
- б) Важливим
- в) Не знаю/Не впевнений (-а)
- г) Не важливим
- д) Скоріше не важливим

3. Чи вважаєте Ви, що поточна система відбору об'єктивно оцінює психологічну придатність кандидатів?

- а) Повністю згоден/згодна
- б) Частково згоден/згодна
- в) Не знаю/Не впевнений (-а)
- г) Частково не згоден/згодна
- д) Повністю не згоден/згодна

4. Як Ви оцінюєте вплив професійно-психологічного відбору на якість судової системи?

- а) Позитивно
- б) Нейтрально
- в) Негативно
- г) Не знаю/Не впевнений (-а)

5. Чи мали Ви особистий досвід проходження професійно-психологічного відбору?

а) Так

б) Ні

(Якщо «Так», перейдіть до питання 6, якщо «Ні», вкажіть «Не проходив/Не проходила»)

6. Якщо так, як Ви оцінюєте цей досвід?

а) Дуже позитивно

б) Позитивно

в) Нейтрально

г) Негативно

д) Дуже негативно

е) Не проходив/Не проходила

7. Чи вважаєте Ви, що процедури відбору потребують змін або удосконалення?

а) Так

б) Скоріше так

в) Не знаю/Не впевнений (-а)

г) Скоріше ні

д) Ні

8. На Вашу думку, які аспекти професійно-психологічного відбору найбільш ефективні?

а) Інтерв'ю

б) Психологічні тести

в) Аналіз резюме та професійного досвіду

г) Інші (будь ласка, уточніть)

9. Чи відчували Ви коли-небудь тиск або вплив ззовні під час процесу відбору?

а) Так

б) Скоріше так

в) Не знаю/Не впевнений (-а)

г) Скоріше ні

д) Ні

10. Яким чином, на Вашу думку, професійно-психологічний відбір впливає на незалежність суддівських рішень?

а) Позитивно впливає

б) Не має значного впливу

в) Не знаю/Не впевнений (-а)

г) Негативно впливає

д) Важко визначити

11. Чи вважаєте Ви, що існуючі методики психологічного відбору адекватно враховують етичні норми та стандарти суддівської професії?

- а) Повністю адекватно
- б) Частково адекватно
- в) Не знаю/Не впевнений (-а)
- г) Дещо не адекватно
- д) Зовсім не адекватно

12. На Вашу думку, чи є необхідність у включенні додаткових компонентів (наприклад, симуляції судових засідань) до процесу відбору?

- а) Так, це було б корисно
- б) Можливо, але це не критично
- в) Ні, наявних методів достатньо
- г) Не маю думки з цього питання

13. Як Ви оцінюєте роль професійності та компетентності психологів у процесі відбору кандидатів у судді?

- а) Скоріше важлива
- б) Важлива
- в) Не знаю/Не впевнений (-а)
- г) Скоріше не важлива
- д) Не важлива

14. Які ваші пропозиції щодо покращення процесу професійно-психологічного відбору?

(Відкрите питання)

Наша анкета забезпечує однакові питання для всіх трьох груп респондентів (для кандидатів у судді, для діючих суддів та для колишніх суддів), що дозволяє зібрати порівняльні дані. Питання сформульовані таким чином, щоб вони були релевантними для кожної групи, відображаючи їхні унікальні перспективи та досвіди.

Додаток Б.

**Мотивація професійної діяльності
(методика К. Замфір в модифікації А. Реана)**

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх важливості для Вас за п'ятибальною шкалою:

1. У дуже незначній мірі
2. У достатньо незначній мірі
3. У невеликій, але значній мірі
4. У достатньо великій мірі
5. У дуже значній мірі

№ п/п	Показники:	1	2	3	4	5
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення від самого процесу та результату роботи					

7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					
---	---	--	--	--	--	--

Обробка: Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$ВМ = (оцінка\ пункту\ 6 + оцінка\ пункту\ 7) / 2$

$ЗПМ = (оцінка\ п.\ 1 + оцінка\ п.\ 2 + оцінка\ п.5) / 3$

$ЗНМ = (оцінка\ п.\ 3 + оцінка\ п.4) / 2$

Показником важливості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація: На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення:

$ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню важливості.

Додаток В.**Методика діагностики спрямованості особистості Б.Басса**

Потрібно вибрати одну відповідь, яка найбільше відповідає дійсності та виражає Вашу думку, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найбільш привабливо». Потім вибрати одну відповідь, яка найменше відповідає реальності, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найменш привабливо».

Бланк до методики Б. Басса

1. Найбільше задоволення я одержую від: А) схвалення моєї роботи; Б) усвідомлення того, що робота виконана добре; В) усвідомлення того, що мене оточують друзі.
2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то прагнув би бути: А) тренером, який розробляє тактику гри; Б) відомим гравцем; В) обраним капітаном команди.
3. На мою думку, кращим педагогом є той, хто: А) цікавиться учнями та має до кожного індивідуальний підхід; Б) зацікавлює своїм предметом так, що учні з задоволення заглиблюються в цей предмет; В) створює у колективі таку атмосферу, за якої кожен учень може висловити свою думку.
4. Мені подобається, коли люди: А) радіють за виконану роботу; Б) із задоволенням працюють у колективі; В) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я бажав би, щоб мої друзі: А) були доброзичливими та допомагали людям, коли це необхідно; Б) були вірними та відданими мені; В) були розумними та цікавими людьми.
6. Кращими друзями я вважаю тих: А) з ким маю гарні стосунки; Б) на кого завжди можна покластися; В) хто може багато досягти у житті.
7. Найбільше мені не подобається: А) коли у мене щось не виходить; Б) коли розвалюються стосунки з товаришами; В) коли мене критикують.
8. На мою думку, дуже погано, коли педагог: А) не приховує своєї антипатії до деяких учнів, насміхається та дражнить їх; Б) викликає дух суперництва в колективі; В) недостатньо добре знає предмет, який викладає.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося: А) проводити час з друзями; Б) відчуття виконаної справи; В) коли мої вчинки схвалювали.
10. Я бажав би бути схожим на тих, хто: А) досягнув успіху в житті; Б) дійсно закоханий у свою справу; В) відзначається доброзичливістю та товариськістю.
11. Насамперед школа повинна: А) навчати вирішувати завдання, які ставить життя; Б) розвивати передусім індивідуальні здібності учнів; В) виховувати якості, які допомагають встановлювати стосунки з людьми.
12. Якби я мав більше вільного часу, то використовував би його: А) для спілкування з друзями; Б) для відпочинку та розваг; В) для самоосвіти та улюблених справ.
13. Найбільших успіхів я досягаю, коли: А) працюю з людьми, до яких відчуваю симпатію; Б) маю цікаву роботу; В) отримаю винагороду за свої зусилля.

14. Мені подобається, коли: А) інші люди поважають мене; Б) я відчуваю задоволення від добре виконаної роботи; В) я маю час приємно спілкуватися з друзями.
15. Якби про мене написали в газеті, то краще було б, щоб: А) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану із навчанням, спортом, де я брав участь; Б) написали про мою діяльність; В) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працював.
16. Краще за все я навчаюсь, коли викладач: А) має до мене індивідуальний підхід; Б) може зацікавити своїм предметом; В) проводить колективні обговорення проблем, що вивчаються.
17. Для мене немає нічого гіршого, за: А) образу власної гідності; Б) невдачу при виконанні важливої справи; В) втрату друзів.
18. Найбільше я ціную: А) успіх; Б) можливості спільної роботи; В) здоровий практичний розум та інтуїцію.
19. Я не поважаю людей, які: А) вважають себе гіршими за інших; Б) часто сваряться та конфліктують; В) заперечують усе нове.
20. Приємно, коли: А) працюєш над важливою справою; Б) маєш багато друзів; В) усім подобаєшся та викликаєш схвалення.
21. На мою думку, в першу чергу керівник повинен бути: А) доступним; Б) авторитетним; В) вимогливим.
22. У вільний час я з цікавістю прочитав би книжки: А) про те, як знайти друзів та налагодити гарні стосунки з оточуючими; Б) про життя знаменитих людей; В) про останні досягнення науки та техніки.
23. Якби в мене були музикальні здібності, я бажав би бути: А) диригентом; Б) композитором; В) солістом.
24. Я бажав би: А) вигадати цікавий конкурс; Б) перемогти у конкурсі; В) організувати конкурс і управляти ним.
25. Для мене важливо знати: А) що я бажаю зробити; Б) як досягнути мети; В) як організувати людей для досягнення мети.
26. Людина повинна прагнути до того, щоб: А) інші люди схвалювали її вчинки; Б) передусім виконувати свою справу; В) її не можна було б критикувати за виконану роботу.
27. Найкраще я відпочиваю у вільний час, якщо: А) спілкуюсь з друзями; Б) дивлюсь цікаві фільми; В) займаюсь своєю улюбленою справою.

Обробка результатів.

Кожній відповіді у стовпчику «Найбільш привабливо» надається 2 бали, відповіді у стовпчику «Найменш привабливо» - 0 балів, відповідям, що не потрапили в жодний стовпчик - 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 судженнями, додаються для кожного виду спрямованості окремо (за ключем).

№ питання	Підходить	
	Найбільш	Найменш

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Ключ

№ п/п	Я	С	Д		№ п/п	Я	С	Д		№ п/п	Я	С	Д
1					10					19			
2					11					20			
3					12					21			
4					13					22			
5					14					23			
6					15					24			
7					16					25			
8					17					26			
9					18					27			

Інтерпретація результатів. За допомогою методики визначаються такі види спрямованості особистості:

Спрямованість на себе (Я) - орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтровертованість, роздратованість, прагнення до влади.

Спрямованість на спілкування (С) - прагнення передусім підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми.

Спрямованість на справу, діло (Д) - зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

Додаток Г.

Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл)

Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал:

- шкала 1 - "Емоційна обізнаність";
- шкала 2 - "Управління своїми емоціями" (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 - "Самотивація" (довільне керування своїми емоціями);
- шкала 4 - "Емпатія";
- шкала 5 - "Розпізнавання емоцій інших людей" (вміння впливати на емоційний стан інших).

Інструкція

Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск з боку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не заціклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реауюю на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативним почуттям і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.

19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, в чому інші потребують.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

КЛЮЧ

Шкала 1 - пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25. **Шкала 2** - пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30. **Шкала 3** - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22. **Шкала 4** - пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28. **Шкала 5** - пункт 12, 15, 24, 26, 27, 29

Обробка та інтерпретація РЕЗУЛЬТАТІВ

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: **14 і більше** - високий; **8-13** - середній; **7 і менш** - низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: **70 і більше** - високий; **40-69** - середній; **39 і менше** - низький.

Додаток Д.

Дослідження рівня емпатійних тенденцій (За методикою І. Юсупова)

1. Мені більше подобаються книжки про подорожі, ніж книжки із серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих дітей дратує піклування батьків.
3. Мені подобається розмірковувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед музичних передач віддаю перевагу передачам про сучасну музику.
5. Надмірне роздратування та несправедливі нарікання хворого необхідно терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, ображаються без причини.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на моїх очах самі по собі з'являлися сльози.
10. Роздратованість моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдуже ставлюсь до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди прощав усе своїм батькам, навіть коли вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, його слід шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, що це нібито відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Я завжди втручаюсь, коли бачу, що підлітки або дорослі сваряться.
18. Я не звертаю увагу на поганий настрій моїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози тільки в несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя та поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому кішок і собак.
23. Усі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться її життя.
25. У дитинстві молодші від мене за віком ходили за мною по п'ятах.
26. Коли я бачу покалічену тварину, я намагаюсь їй чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну подію, я намагаюсь не потрапити в число свідків.
29. Молодшим за мене подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій своїх хазяїв.
31. скрутної конфліктної ситуації людина має виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на це є свої причини.
33. Молодь має задовольняти будь-які прохання та чудацтва старих.
34. Мені хотілося зрозуміти, чому деякі мої однокласники інколи були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати та знищувати.

36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюсь перевести розмову на іншу тему.

Класифікатор тесту «Дослідження рівня емпатійних тенденцій
(За методикою І. Юсупова)»

82-90 балів – це дуже високий рівень емпатійності. У вас хворобливо розвинене співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрої співрозмовника, який ще не встиг сказати жодного слова. Вам важко від того, що оточуючі люди використовують вас як громовідвід, навалюючи на вас свої емоційні стани. Погано відчуваєте себе у присутності «важких людей». Дорослі та діти охоче довіряють вам свої таємниці та звертаються до вас за порадою. Часто відчуваєте комплекс провини, побоюючись причинити людям клопіт, побоюючись не лише словом, а й поглядом зачепити їх. У той же час ви самі дуже вразливі. Можете страждати, коли побачите покалічену тварину, чи не знаходити собі місця від випадкового прохолодного привітання вашого шефа. Ваша вразливість іноді довго не зає заснути. Якщо у вас поганий настрій, вам потрібна емоційна підтримка інших. При такому ставленні до життя ви близькі до невротичного зриву. Вам треба піклуватись про психічне здоров'я.

63-81 бал – висока емпатійність. Ви чутливі до потреб і проблем оточуючих, великодушні, схильні багато чого їм пробачати. З непідробною цікавістю ставитесь до людей. Вам подобається «читати» їхні обличчя й «заглядати» в їхнє майбутнє, ви емоційно чутливі, товариські, швидко встановлюєте контакти з оточуючими та знаходите з ними спільну мову. Мабуть, і діти тягнуться до вас. Оточуючі цінують вашу душевність. Ви намагаєтесь не допускати конфліктів і знаходити компромісні рішення. Добре переносите критику на свою адресу. Оцінюючи події, більше довіряєте своїм відчуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам. Уважаєте за краще працювати з людьми, ніж одному. Постійно потребуєте громадського схвалення своїх дій. Ви не завжди акуратні в точній і кропіткій роботі. Вас швидко можна вивести з рівноваги.

37-62 бали – нормальний рівень емпатійності, притаманний переважній більшості людей. Оточуючі не можуть назвати вас «товстошкірим», у той же час ви не належите до надто чутливих осіб. У міжособистісних стосунках ваше уявлення про інших складається значним чином під впливом їхніх учинків, а не особистих вражень. Вам притаманні емоційні прояви, водночас більшою мірою вони самоконтролюються. У спілкуванні ви уважні, намагаєтесь зрозуміти більше, ніж висловлено, однак за умови надмірного прояву почуттів співрозмовником утрачаєте терпіння. Намагаєтесь делікатно не висловлювати свою точку зору, якщо не впевнені, що вона буде сприйнята. При читанні художніх творів і перегляді фільмів частіше слідкуєте за дією, ніж за переживаннями героїв. Відчуваєте труднощі у прогнозуванні розвитку стосунків між людьми, тому трапляється, що їхні вчинки здаються вам несподіваними. У вас немає розкутості почуттів, і це заважає вашому повноцінному сприйняттю людей.

12-36 балів – низький рівень емпатійності. Ви відчуваєте труднощі в установленні контактів з людьми, незручно почуваєте себе у великій компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих іноді здаються вам незрозумілими та безглуздими. Віддаєте перевагу заняттям конкретною справою на самоті, а не роботі з людьми. Ви прибічник точних формулювань і раціональних рішень. Мабуть, у вас мало друзів, а тих, хто є, ви цінуєте більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чутливість і чуйність. Люди відповідають вам тим самим. Буває, що ви відчуваєте свою відчуженість, коли оточуючі не приділяють вам достатньо уваги. Це можна виправити, якщо ви знімете свій «панцир» і будете уважнішими до поведінки близьких, а їх проблеми сприйматимете як свої.

11 балів і менше – дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинені. Вам важко першому розпочати розмову, ви тримаєтесь відокремлено від співробітників. Особливо вам складно контактувати з дітьми та людьми, які набагато старші за вас. У міжособистісних стосунках досить часто опиняєтесь у незручному становищі. Багато в чому не знаходите взаєморозуміння з оточуючими. Полюбляєте гострі відчуття, спортивні змагання вам подобаються більше, ніж мистецтво. У діяльності ви надто сконцетровані на собі. Ви можете бути дуже продуктивним в індивідуальній роботі, за умови ж взаємодії з іншими виглядаєте не зовсім добре. Хворобливо переносите критику на свою адресу, хоча зовнішньо можете на неї бурхливо не реагувати. Вам необхідна «гімнастика» почуттів.

Додаток Е.

**Типова карта методики «Діагностика схильності до конфліктної поведінки
Методика К.Томаса»**

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.
Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.
2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.
Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.
3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.
4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.
5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.
Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикросів для себе.
Б. Я намагаюся добитися свого.
7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.
Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.
8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.

Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягти на своєму.

28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Діагностика схильності до конфліктної поведінки Методика К.Томаса.

№ п/п	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				а	б
2		б	а		
3	а				б
4			а		б
5		а		б	
6	б			а	
7			б	а	
8	а	б			
9	б			а	
10	а		б		
11		а			б
12			б	а	
13	б		а		
14	б	а			
15				б	а
16	б				а
17	а			б	
18			б		а
19		а		б	
20		а	б		
21		б			а
22	б		а		
23		а		б	
24			б		а
25					б
26		б	а		
27				а	б
28	а	б			
29			а	б	
30		б			а

Додаток Ж.

Питання до методики «Визначення індексу групової згуртованості Сішора»

I. Як би ви оцінили, свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе її членом, частиною колективу (5).
2. Беру участь у більшості видів діяльності (4).
3. Беру участь лише в окремих видах діяльності (3).
4. Не відчуваю себе членом колективу (2).
5. Живу і існую окремо від нього (1).
6. Не знаю , важко відповісти (1).

II. Чи перейшли би ви в іншу групу, якщо трапилася би така можливість (без зміни інших умов)?

1. Так, дуже хотів би перейти (1).
2. Швидше перейшов би ніж зостався (2).
3. Не бачу ніякої різниці (3).
4. Швидше залишився б у своїй групі (4).
5. Дуже хотів би залишитись у своїй групі (5).
6. Не знаю, важко відповісти (1).

III. Які стосунки у членів вашої групи ?

1. Кращі ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно такі ж, як у більшості колективів (2).
3. Гірші ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю важко відповісти (1).

IV. Які у вас стосунки з керівником (класним керівником, вихователем)?

1. Кращі, ніж у більшості колективів (3).
2. Приблизно такі ж , як у більшості колективів (2).
3. Гірші ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю (1).

V. Яке ставлення до праці, (навчання тощо) у вашому колективі?

1. Кращі ніж у більшості колективів(3).
2. Приблизно такі ж, як у більшості колективів (2).
3. Гірші ніж у більшості колективів (1).
4. Не знаю (1).

Інтерпретація результатів.

Рівні групової згуртованості:

15,1 балів і вище - високий,

11,6-15 балів - вище середнього,

7-11,5- середній,

4-6,9 - нижче середнього,

4 і нижче - низький.

Додаток 3.**Тест на визначення рівня стресу (за В. Ю. Щербатих)**

Інструкція: перед вами ознаки стресу - інтелектуальні, поведінкові, емоційні та фізіологічні.

За наявність у себе одного із інтелектуальних і поведінкових ознак - ставте собі 1 бал; емоційних - 1.5 бали, а фізіологічних - 2 бали.

Інтелектуальні ознаки стресу

1. Переважання негативних думок
2. Труднощі зосередження
3. Погіршення показників пам'яті
4. Постійне і безплідне обертання думок навколо однієї проблеми
5. Підвищена відволікання
6. Труднощі прийняття рішень, тривалі коливання при виборі
7. Погані сни, кошмари
8. Часті помилки, збої в обчисленнях
9. Пасивність, бажання перекласти відповідальність на когось іншого
10. порушення логіки, сплутане мислення
11. Імпульсивність мислення, поспішні і необґрунтовані рішення
12. Звуження «поля зору», коли «бачиться» менше можливих варіантів дії

Поведінкові ознаки стресу

1. Втрата апетиту або переїдання
2. Зростання помилок при виконанні звичних дій
3. Більш швидка або, навпаки, уповільнена мова
4. Тремтіння голосу
5. Збільшення конфліктних ситуацій на роботі або в сім'ї
6. Хронічна нестача часу
7. Зменшення часу, що приділяється на спілкування з близькими і друзями
8. Втрата уваги до свого зовнішнього вигляду, неухоженість
9. Антисоціальна, конфліктна поведінка
10. Низька продуктивність діяльності
11. порушення сну або безсоння
12. Більш інтенсивне куріння і вживання алкоголю

Емоційні симптоми

1. Занепокоєння, підвищена тривожність
2. Підозрілість
3. Похмурий настрій
4. Відчуття постійної туги, депресія
5. Дратівливість, напади гніву
6. Емоційна «тупість», байдужість
7. Цинічний, недоречний гумор
8. Зменшення почуття впевненості в собі
9. Зменшення задоволеності життям
10. Почуття відчуженості, самотності

11. Втрата інтересу до життя
12. Зниження самооцінки, поява почуття провини або невдоволення собою або своєю роботою

Фізіологічні симптоми

1. Болі в різних частинах тіла невизначеного характеру, головні болі
2. Підвищення або зниження артеріального тиску
3. Прискорений або неритмічний пульс
4. Порушення процесів травлення (запор, діарея, підвищене газоутворення)
5. Порушення свободи дихання
6. Відчуття напруги в м'язах
7. Підвищена стомлюваність
8. Тремтіння в руках, судом
9. Поява алергії чи інших шкірних висипань
10. Підвищена пітливість
11. Швидке збільшення або втрата ваги тіла
12. Зниження імунітету, часті нездужання

РЕЗУЛЬТАТИ

Таким чином, загальна максимальна сума за всім списком теоретично може досягати 66.

Показник від 0 до 5 балів вважається хорошим - означає, що в даний момент життя вагомий стрес відсутній.

Показник від 6 до 12 балів означає, що людина відчуває помірний стрес, який може бути компенсований за допомогою раціонального використання часу, періодичного відпочинку і знаходження оптимального виходу з ситуації, що склалася.

Показник від 13 до 24 балів вказує на досить виражене напруження емоційних і фізіологічних систем організму, що виникло у відповідь на сильний стресорні чинник, який не вдалося компенсувати. В цьому випадку потрібно застосування спеціальних методів подолання стресу.

Показник від 25 до 40 балів вказує на стан сильного стресу, для успішного подолання якого бажана допомога психолога або психотерапевта. Така величина стресу говорить про те, що організм вже близький до межі можливостей чинити опір стресу.

Показник понад 40 балів свідчить про перехід організму до третьої, найбільш небезпечною стадії стресу - виснаження запасів адаптаційної енергії.

Додаток К.

Діагностика професійного вигорання

(К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової)

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: «ніколи»; «дуже рідко»; «деколи»; «часто»; «дуже часто»; «кожний день».

Твердження	Ніко ли	Дуж е рідк о	Част о	Інкол и	Дуж е част о	Щодн я
1. Я відчуваю себе емоційно знищеним						
2. Після роботи я відчуваюся як вичавлений лимон						
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу						
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі і колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи						
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими і колегами, як з предметами (без тепла і симпатії до них)						
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього						
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями						
8. Я відчуваю пригніченість і апатію						
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям						
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю						
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене						
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення						

13. Моя робота все більше мене розчаровує						
14. Я думаю, що дуже багато працюю						
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів						
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від всього						
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі						
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення						
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного						
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі						
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами						
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків						

Опрацювання даних

Варіанти відповідей оцінюються так: «Ніколи» – 0 балів; «Дуже рідко» – 1 бал; «Інколи» – 3 бали; «Часто» – 4 бали; «Дуже часто» – 5 балів; «Щодня» – 6 балів. Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника. «Емоційне виснаження» – відповіді «так» на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). «Деперсоналізація» – відповіді «так» на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30). Редукція особистих досягнень» – відповіді «так» на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48). Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони вигорання. Про важкість «вигорання» свідчить сума балів усіх шкал.

Додаток Л.

Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна (State-Trait Anxiety Inventory - STAI)

Опитувальник СХ призначений для оцінки реактивної та особистісної тривожності. Особистісна тривожність розглядається авторами як відносно стійка індивідуальна якість особистості, яка характеризує ступінь її занепокоєння, турботи, емоційної напруги внаслідок дії стресових факторів.

Реактивна тривожність - це стан спеціаліста, який характеризує ступінь його занепокоєння, турботи, емоційної напруги та розвивається за конкретною стресовою ситуацією. Якщо особистісна тривожність є стійкою індивідуальною характеристикою, то стан реактивної тривожності може бути достатньо динамічним і за часом, і за ступенем вираженості.

Опитувальник Ч. Спілбергера складається з 40 питань-суджень, з котрих 1-20 призначені для оцінки реактивної тривожності (шкала "Як ви себе почуваєте в даний момент?") та 21-40 - для визначення особистісної тривожності (шкала "Як Ви себе почуваєте звичайно?"). На кожне запитання можливі 4 відповіді за ступенем інтенсивності:

1. Ні, не зовсім так
2. Мабуть так
3. Вірно
4. Цілком вірно

Твердження:

1. Я спокійний.
2. Мені нічого не загрожує.
3. Я напружений.
4. Я відчуваю співчуття.
5. Я відчуваю себе вільно.
6. Я прикро вражений.
7. Мене хвилюють можливі негаразди.
8. Я відчуваю себе відпочившим.
9. Я насторожений.
10. Я відчуваю внутрішнє задоволення.
11. Я впевнений у собі.
12. Я нервую.
13. Я не знаходжу собі місця.
14. Я напружений (накручений в собі).
15. Я не відчуваю напруги і скованості.
16. Я задоволений.
17. Я заклопотаний.
18. Я занадто збуджений і мені ніяково.
19. Мені радісно.
20. Мені приємно.
21. Я відчуваю задоволення.
22. Я швидко втомлююсь.

23. Я легко можу заплакати.
 24. Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші.
 25. Буває, що я програю через те, що недостатньо швидко приймаю рішення.
 26. Я почуваю себе бадьорим.
 27. Я спокійний, холоднокровний і зібраний.
 28. Очікувані труднощі дуже непокоять мене.
 29. Я занадто переживаю через дрібниці.
 30. Я буваю повністю щасливий.
 31. Я приймаю все занадто близько до серця.
 32. Мені не дістає впевненості у собі.
 33. Я почуваю себе в безпеці.
 34. Я стараюсь обходити критичні ситуації і труднощі.
 35. У мене буває хандра.
 36. Я задоволений.
 37. Всякі дрібниці відволікають та хвилюють мене.
 38. Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути.
 39. Я врівноважена людина.
 40. Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи.
- для шкали особистісної тривожності.
1. Майже ніколи
 2. Іноколи
 3. Часто
 4. Майже завжди

Одні питання-судження в опитувальнику Ч. Спілбергера сформульовані так, що відповідь (1) означає відсутність чи легку ступінь Коло Айзенка



тривожності. Це в шкалі реактивної тривожності так звані прямі запитання: № 3, 4, 6, 77, 9, 12, 13, 14, 17, 19, а в шкалі особистісної тривожності - № 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40. В інших, так званих зворотних запитаннях відповідь (1) означає високий ступінь тривожності, а відповідь (4) - низьку тривожність: № 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20 - в шкалі реактивної тривожності; № 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39 - в шкалі особистісної тривожності. Обробка проводиться у такий спосіб. Спочатку окремо складаються результати за зворотними та прямими запитаннями, потім із сум прямих віднімається сума зворотних запитань і до одержаного числа додається постійне число 50 для шкали реактивної тривожності та 35 - для шкали особистісної тривожності.

Показник результату за кожною шкалою може знаходитись в діапазоні від 20 до 80 балів. Чим він більший, тим вищий рівень тривожності (реактивної або особистісної). Оцінка рівнів реактивної та особистісної тривожності за результатами показників здійснюється в таких межах: до 30 балів - низький рівень тривожності, від 31-45 балів - середній, більше 45 балів - високий рівень тривожності.

Шкала самооцінки ситуативної тривожності (Спілбергера-Ханіна)

Інструкція. Прочитайте уважно кожне з приведених запитань і закресліть ту цифру справа, в залежності від того як Ви себе відчуваєте в даний момент. Над

запитанням довго не задумуйтесь, оскільки правильних або неправильних відповідей немає.

Методика є інформативним способом самооцінки рівня тривожності у даний момент (реактивна тривожність, як стан) і особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Розроблена Ч. Д. Спілбергером і адаптована Ю. Л. Ханіним.

Така інформація буде корисною і для оцінки реакції особистості на хворобу і майбутнє лікування, і для визначення вираженості тривожності як стійкої особистісної риси, допоможе визначитися з методами психотерапії.

А. Шкала самооцінки реактивної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе відчуваєте в даний момент. Над твердженнями довго не замислюйтесь, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
1.	Я спокійний	1	2	3	4
2.	Мені ніщо не загрожує	1	2	3	4
3.	Я знаходжуся в стані напруги	1	2	3	4
4.	Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5.	Я відчуваю себе вільно	1	2	3	4
6.	Я засмучений	1	2	3	4
7.	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8.	Я відчуваю себе відпочилим	1	2	3	4
9.	Я собою не вдоволений	1	2	3	4
10.	Я відчуваю внутрішнє задоволення	1	2	3	4
11.	Я впевнений у собі	1	2	3	4
12.	Я нервую	1	2	3	4
13.	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14.	Я напружений	1	2	3	4
15.	Я не відчуваю скутості, напруженості	1	2	3	4

16.	Я задоволений	1	2	3	4
17.	Я занепокоєний	1	2	3	4
18.	Я занадто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19.	Мені радісно	1	2	3	4
20.	Мені приємно	1	2	3	4

Б. Шкала самооцінки особистісної тривожності

Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе відчуваєте звичайно. Над твердженнями довго не замислюйтеся, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
21.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
22.	Я дуже швидко втомлююся	1	2	3	4
23.	Я легко можу заплакати	1	2	3	4
24.	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші	1	2	3	4
25.	Я програю від того, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
26.	Звичайно я відчуваю себе бадьорим	1	2	3	4
27.	Я спокійний, холонокровний і зібраний	1	2	3	4
28.	Очікувані труднощі звичайно дуже тривожать мене	1	2	3	4
29.	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
30.	Я цілком щасливий	1	2	3	4
31.	Я приймаю все занадто близько до серця	1	2	3	4
32.	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4

33.	Звичайно я почуваю себе в безпеці	1	2	3	4
34.	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
35.	У мене буває хандра	1	2	3	4
36.	Я задоволений	1	2	3	4
37.	Усякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
38.	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути	1	2	3	4
39.	Я врівноважена людина	1	2	3	4
40.	Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4

Обробка результатів

Показники реактивної тривожності (РТ) та особистісної тривожності (ОТ) підраховуються окремо за формулами:

$$1. РТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 50,$$

де $\Sigma 1$ – сума закреслених на бланку цифр за пунктами шкали 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\Sigma 2$ – сума інших закреслених цифр (пункти 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

$$2. ОТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35,$$

де $\Sigma 1$ – сума закреслених цифр на бланку за пунктами шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

$\Sigma 2$ – сума інших цифр за пунктами 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів використовуються такі орієнтовані оцінки:

0-30 балів – низький рівень тривожності;

31-45 балів – помірний рівень тривожності;

вище 45 балів – високий рівень тривожності.

Додаток М.**Рекомендовані вимоги до змісту мотиваційного листа**

(погоджені комісією з питань відбору кандидатів на вакантну посаду державної служби категорії «А» – заступника керівника секретаріату Вищої кваліфікаційної комісії суддів України)

В мотиваційному листі кандидат має розкрити мотиви участі у конкурсі, лаконічно висвітлити професійні здобутки, котрі, на його думку, свідчать про здатність ефективно виконувати функції заступника керівника секретаріату Комісії. Також рекомендується навести факти, які свідчать про володіння кандидатом такими компетенціями та якостями: доброчесність, відповідальність, проактивність, стратегічне мислення, ефективність, лідерство, комунікативність, вміння будувати і мотивувати команду, а також здатність працювати в команді.

Вимоги до оформлення мотиваційного листа: орієнтація сторінок – книжкова з вирівнюванням по ширині; відступ від лівого краю – 1,25 мм; поля: верхнє, нижнє – 2 см, лівє – 3 см, правє – 1 см; шрифт *Times New Roman* (розмір шрифту – 12 *pt*); міжрядковий інтервал – 1,0. У тексті не повинно бути переносів і макросів.

Мотиваційний лист № 1

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Незважаючи на численні приклади відступу окремих народів та країн, а іноді й цілих континентів від загальнолюдських цінностей, не можна заперечувати того факту, що захист прав людини є одним із основних завдань сучасного соціуму. З метою реалізації цього завдання людиною були створені механізми, направлені на забезпечення і захист прав людини. Велика кількість таких механізмів, інститутів, засобів виявилися недієвими, коштовними, малоефективними. Інші проявили себе як корисні та практичні, впровадження яких стало загальносвітовою практикою. Одним з таких механізмів є закріплення демократичних, гуманістичних цінностей на конституційному рівні.

Очевидно, що розуміння прав та свобод людини як найвищих цінностей в суспільстві мають укорінитись у правосвідомості всіх, хто застосовує закон. І, на мою думку, саме Конституційний Суд України має стати потужним механізмом на національному рівні захисту прав та свобод людини.

Крім того, важко переоцінити роль Конституційного Суду України в процесах врівноваження функціонування різних гілок влади. Впевнена, що подальше поступове звільнення єдиного органу конституційної юстиції від політичного впливу та залежності надасть потужний поштовх до розбудови дієвих, побудованих на наукових та праксеологічних засадах, механізмів вирішення проблем розбалансування державних інститутів шляхом безпосереднього залучення Конституційного Суду України до напрацювання способів та методів прямого застосування норм Основного Закону.

І, нарешті, саме зараз, в умовах відкритої широкомасштабної військової агресії, в умовах, коли суверенітет України під загрозою, коли відбувається геноцид українського народу з боку держави-агресора РФ, особливо гостро відчувається потреба в зміцненні конституційних засобів захисту нашого цивілізаційного вибору.

Безсумнівно, оновлений Верховний Суд, конкурс до якого мною було пройдено, має на меті створення високих стандартів правосуддя шляхом реалізації тих повноважень, якими нормативно наділений цей орган. Забезпечення єдності судової практики, впровадження прецедентних підходів до процесів праворозуміння та правозастосування, скерованих на забезпечення реалізації верховенства права – ось задачі, які стоять перед Верховним Судом сьогодні. І для мене є великою честю обіймати посаду судді цього найвищого судового органу.

Водночас, пропрацювавши майже чверть століття в Адвокатурі, займаючись більше 20 років науковою та викладацькою діяльністю, обіймаючи посади судді Великої Палати Верховного Суду та судді Касаційного кримінального суду у складі Верховного Суду, я сподіваюсь, що моїх знань і досвіду як практика, так і науковця має вистачити, а мого бажання змінити ставлення до України на краще не забракне, аби докласти зусиль до побудови ефективної моделі конституційного захисту цивілізаційного вибору народу України – побудови правової, соціальної держави, в якій Людина, її права та свободи є пріоритетом функціонування всіх інституцій та всього суспільства.

«51» 05.2022 року

_____ **О. Г. Яновська**

Мотиваційний лист № 2

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Водянікова Олександра Юрійовича

За останні роки я мав змогу поглянути на конституційну юстицію з різних перспектив: з перспективи конституцієтворення, коли брав участь у роботі Конституційної комісії, що розробила конституційні зміни 2016 року, з перспективи конституційних проваджень, коли мав честь надавати консультативні висновки на запити суддів-доповідачів Конституційного Суду України (далі – КСУ), з науково-практичної перспективи, опрацьовуючи різні аспекти конституційного права в своєму науковому доробку, і з практичної перспективи, спілкуючись з суддями КСУ і співробітниками Секретаріату Суду, суддями судів системи судоустрою, практиками під час тренінгів і семінарів з практичних питань конституційного провадження. Це дає мені підстави сформулювати і викласти своє бачення напрямків розвитку практики КСУ та удосконалення процесів його функціонування. В цьому контексті вважаю за необхідне наголосити на таких трьох пріоритетах:

Принциповість практики. Я маю на увазі не тільки дворкінівську концепцію *principled decision*. Практика КСУ потребує більш базового підходу аргументації – встановлення і артикулювання судових стандартів розгляду. Історично КСУ тяжіє до казуального підходу і лаконічності своїх рішень. В останні роки в практиці КСУ почали з'являтися рішення, що визначають новий стандарт розгляду справ і написання рішень (наприклад, рішення КСУ № 3-рп/2015, № 2-рп/2016, № 3-р/2018), однак казуальний підхід залишається переважним. Тому і суспільство, і органи державної влади часто з острахом очікують рішення КСУ в силу непередбачуваності позиції Суду, непрогнозованості його підходів.

З іншого боку казуальний підхід прочиняє двері для судових помилок та нестабільності практики КСУ, що може спричинити тривалі негативні наслідки. Це, власне, сприяє поширенню відчуття «презумпції несправедливості» в суспільстві, що загрожує делегітимацією як самому Судові, так і конституційному правопорядку.

Інституційний діалог. Зараз існує нагальна потреба в діалозі між КСУ, законодавцем, судами і громадськістю. Рішення з конституційних питань мають розглядатися крізь призму такого діалогу як процесу легітимації їхнього змісту. У такому сенсі інституційний діалог становить не просто спілкування чи комунікацію, він підтримує стале функціонування інституцій і охорону конституційних цінностей. Інституційний діалог як дискурсивний процес генерує професійне бачення, організуючи ідеями якого є конституційні принципи і цінності. І, разом з тим, він забезпечує суспільну легітимність КСУ як охоронця Конституції України, її цінностей і принципів.

Такий діалог відбувається не тільки за допомогою рішень КСУ. Особливу важливість, на мою думку, мають і інші формати – *amici curiae* як форма залучення громадськості і експертного середовища до конституційного процесу (передбачена чинним Законом «Про Конституційний Суд України»), діалогові заходи, формат яких дозволяє обмін думками, візіями і аргументами, літні школи для студентів і аспірантів, тощо.

Нова парадигма взаємодії між КСУ і судами системи судоустрою. Принцип прямої дії Конституції визнає за судами системи судоустрою

повноваження *sui generis* щодо конституційного контролю. Ці повноваження є (1) комплементарними у випадку актів, визначення конституційності яких належить до юрисдикції КСУ та (2) основними у випадку актів, щодо яких КСУ не має юрисдикції. Тому об'єктивно суди мають виконувати важливу функцію в конституційному процесі, насамперед щодо встановлення наявності конституційного питання у справі: саме суди за логікою конституційного правопорядку мають формулювати конституційне питання для розгляду КСУ, що або через конституційну скаргу, або через Верховний Суд повинне потрапляти до провадження в КСУ. Отже, завданням, яке я вбачаю принциповим, є розширення доступу судів до КСУ і запровадження ефективної комунікації і судового діалогу між КСУ і судами системи судоустрою.

За останні двадцять років в силу наукової, практичної і юридичної діяльності мені пощастило стати спеціалістом у багатьох правничих сферах, зокрема, конституційного та міжнародного права, включаючи права людини і основоположні свободи, практики Європейського Суду з прав людини (ЄСПЛ), порівняльного права, теорії міжнародного права, судоустрою, права міжнародних організацій, права ЄС, права СОТ, податкового права, міждисциплінарних підходів.

Поєднання практичного, професійного і наукового досвіду в конституційному, порівняльному, міжнародному праві, на мій погляд, є власне тією унікальною перевагою, що робить мою кандидатуру більш ніж релевантною для КСУ. Мій конституційно-правовий і експертний досвід та кваліфікації є особливо доречними і важливими для КСУ і забезпечать різноманітність досвіду суддівського корпусу Суду.

В 2021 році конкурсна комісія для здійснення відбору кандидатів на посаду судді КСУ щодо осіб, яких призначає Президент України, утворена Указом Президента України від 17.08.2021 № 365/2021 визнала мою кандидатуру такою, що повністю відповідає вимогам статті 148 Конституції України і визначила за мною перше місце у рейтингу кандидатів, рекомендованих на посаду судді КСУ. Таким же чином конкурсна комісія із добору кандидатів для обрання суддею Європейського суду з прав людини від України, утворена Указом Президента України від 26.10.2021 № 550/2021, а також Дорадча панель експертів Ради Європи щодо кандидатів на посаду судді ЄСПЛ визнали мою кандидатуру такою, що відповідає високим критеріям статті 21 Європейської Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод для заняття посади судді ЄСПЛ.

Я вважаю, що володію необхідними високими моральними якостями, а також є юристом з визнаним рівнем компетентності. В мене є унікальний професійний, науковий і експертний досвід, що поєднує міжнародне і національне публічне право, який зараз необхідний КСУ для розвитку практики і належної відповіді на виклики сьогодення.

З повагою,

Олександр Водяніков

29 травня 2022

Мотиваційний лист № 3

Голові Ради суддів України
Монічу Б.С.
МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Денисенко Наталії Миколаївни,
кандидата на посаду
судді Конституційного Суду України

Я, Денисенко Наталія Миколаївна, кандидат юридичних наук, Заслужений юрист України, стаж роботи в галузі права понад 20 років, свій намір подати кандидатуру на конкурс із відбору на посаду судді Конституційного Суду України мотивую наступним.

З 2016 року, після внесення змін до Конституції України, неодноразово подавала документи до різних конкурсних комісій із відбору на посаду судді Конституційного Суду України.

Я вважаю, що бажанню бути обраною суддею Конституційного Суду України відповідають мої професійні навички і моральні якості.

Упродовж 19 років в Конституційному Суді України я послідовно займалася на науковому, нормотворчому рівнях порівняльними дослідженнями різних аспектів конституційного правосуддя. Зокрема, неодноразово брала участь у складі робочих груп в підготовці проектів змін до Закону України «Про Конституційний Суд України», Регламенту Конституційного Суду України, інших актів щодо діяльності Конституційного Суду України. Тому роботу Конституційного Суду України я знаю зсередини. Можна сказати, що все своє свідоме фахове життя я присвятила роботі в Конституційному Суді України.

З серпня 1998 року і до жовтня 2004 року працювала головним консультантом Науково-аналітичного відділу Управління правової експертизи Секретаріату Конституційного Суду України. Фактично, з невеликими часовими перервами, у відділі працювала одна. Вимогами до працівників у цьому відділі є наявність вищої юридичної освіти, володіння іноземною мовою, аналітичні здібності. Я володію двома іноземними мовами (французька та англійська), російську мову вчила в школі, зараз вивчаю арабську мову.

Я вважаю, що зараз Конституційному Суду України бракує судді-практика, а не теоретика. Досить часто саме практичні аспекти є каменем спотикання при розгляді конституційних звернень усіх форм. Я є практиком, адже неодноразово стикалася в роботі з досить непростими ситуаціями при вирішенні питань, пов'язаних із Законом України «Конституційний Суд України» та Регламентом Конституційного Суду України, а також і питаннями, порушеними в конституційних скаргах.

Мене не цікавить ані рівень винагороди судді Конституційного Суду України, ані усі переваги статусу судді Конституційного Суду України. Адже подібну роботу я здійснюю, перебуваючи на своїй посаді – завідувача відділу порівняльних досліджень, проте тільки суддя має право готувати проєкт акту Конституційного Суду України, брати участь в його обговоренні, і найголовніше, голосувати за ухвалення акту.

Як держслужбовець, який вихований в умовах старої державної служби, я не була «адвокатом» жодної політичної партії, не брала участь у виборчих перегонах на боці жодної партії. Для більшості я є невідомою, в Конституційному Суді України маю певний авторитет.

Досить важливим чинником для мотивації брати участь у конкурсі із відбору на посаду судді Конституційного Суду України стали досить неочікувані та продуктивні для мене зустрічі з делегатами позачергового з'їзду суддів України, який відбувся в 2019 році. Я була запрошена серед відібраних Радою суддів України осіб, які виявили намір обійняти посаду судді Конституційного Суду України. Було незвично знаходитися серед делегатів, які представляють усю суддівську спільноту України, незвично також були зустрічі та розмови з делегатами позачергового з'їзду суддів України, з якими я не знайома і які підтримали моє прагнення стати суддею Конституційного Суду України. Це є солідна основа мотивації продовжувати свою діяльність в системі конституційної юрисдикції.

Наразі розуміючи який складний період настає для Конституційного Суду України із запровадженням конституційної скарги, усвідомлюючи всю відповідальність, хотіла б, щоб мої знання і досвід послугував гарній справі.

З повагою

Н. М. Денисенко

Мотиваційний лист № 4

До Ради суддів України

кандидата на посаду судді
Конституційного Суду України

О.В. Ігнатюка

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Конституційний Суд України займає особливе місце в системі державного устрою, яке є відокремленим від інших державних органів. Як самостійний, незалежний та відокремлений орган конституційної юрисдикції, Конституційний Суд України відіграє важливу роль у сфері існування та діяльності держави. Виключно Конституційний Суд України є органом, який наділений особливими функціями щодо забезпечення верховенства права, дотримання вимог Конституції України, захисту прав і свобод людини, дотримання принципів розподілу влади. Діяльність усіх органів державної влади, у тому числі і тих, які здійснюють нормотворчу та правозахисну діяльність має ґрунтуватися на положеннях Конституції України. На моє глибоке переконання, саме Конституційний Суд України в змозі та повинен здійснювати захист цінностей, що гарантовані Конституцією України, сприяти реалізації принципу поділу влади.

На превеликий жаль, на сьогоднішній день нормотворча та правозастосовна діяльність органів влади у непоодиноких випадках є такою, яка суперечить положенням Конституції України, призводить до порушення гарантованих Конституцією України прав і свобод, що викликає необхідність застосування Конституційним Судом України усіх наявних у нього важелів для захисту цих прав і свобод.

Видається зрозумілим, що до суддів Конституційного Суду України висуваються особливі вимоги, які не тільки повинні проявлятися у бездоганному знанні національного законодавства, міжнародних актів та практики як національних, так і міжнародних судів, але і в готовності ухвалювати законні рішення, направлені на захист конституційних прав, проте які є непопулярними у суспільстві і викликають необґрунтований осуд із сторони посадових осіб різного рівня, засобів масової інформації, окремих громадян чи їх груп.

Вважаю, що я відповідаю указаним критеріям, маю достатньо сил та професійних навичок для того, щоб працювати суддею Конституційного Суду України. Хочу відмітити те, що діяльність судді Конституційного Суду України є поєднанням діяльності щодо відправлення правосуддя із науковою діяльністю та ознаками нормотворчої діяльності. Бажання стати суддею Конституційного Суду України зародилося у мене давно, проте тривалий час я не відчував у собі достатнього рівня знань, та і в цілому потенціалу, щоб гідно виконувати покладені

на суддю Конституційного Суду обов'язки. Саме з метою поглиблення своїх теоретичних пізнань у галузі права, я з 2000 року займаюся науковою діяльністю, за результатами якої у 2015 році захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, а у 2020 році – дисертацію на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Тривалий час займаюся викладацькою діяльністю. Маю стаж роботи на посаді судді близько 28 років. Моя професійна діяльність на посаді судді, наукова і викладацька діяльність надала можливість здобути необхідні для судді Конституційного Суду навички аналітичної роботи, вміння працювати в умовах командної роботи, діяти цілеспрямовано, відстоювати свою точку зору та прислухатися до опонентів, піддавати аналізу свою правову позицію, удосконалюватися та бути відкритим до прогресивних змін.

Можливість ефективно здійснювати захист прав та свобод шляхом визнання неконституційними окремих нормативних документів, поєднання при цьому функцій відправлення правосуддя, наукової та законотворчої діяльності спонукає мене взяти участь у конкурсі на зайняття посади судді Конституційного Суду України.

Вважаю, що мій досвід роботи на посаді судді, наявні у мене навички та уміння, а також теоретичні знання у області права допоможуть виконувати обов'язки судді Конституційного Суду України на високому професійному рівні, що дасть можливість зробити особистий внесок у процес законотворення та забезпечення стабільного конституційного ладу України.

«22» лютого 2022 року

О.В. Ігнатюк

Мотиваційний лист № 5

Мотиваційний лист
кандидата на посаду судді Конституційного Суду України
Коровайка Олександра Івановича

Сучасний період української державності характеризується активними та глибокими перетвореннями, які торкаються фундаментальних основ законодавчого регулювання суспільних відносин у всіх сферах. Система правосуддя та суміжні правові інститути також перебувають в епіцентрі реформування, що потребує особливої виваженості та відповідності законодавчого регулювання засадам визначеним Конституцією України.

Очевидно, що саме зараз як ніколи актуалізувався суспільний запит і потреба у відповідальній та ефективній діяльності Конституційного суду України, забезпеченні верховенства Конституції крізь призму конституційного контролю, гарантуванні Верховенства права в усіх сферах нашого життя.

Розумію, це накладає особливу відповідальність і повною мірою усвідомлюю, що обов'язок судді конституційної юрисдикції - завжди стояти на захисті конституційного ладу держави та його підвалин: демократії, основоположних прав і свобод людини, верховенства права.

Досвід моєї юридичної діяльності складає 32 роки і зокрема професійного судді 30 років.

Багаторічний досвід професійної діяльності судді і зокрема у застосуванні процедури апеляційного перегляду судових справ, розкрив для мене потенціал прямої дії положень Основного закону крізь призму практичного застосування та сформував сприйняття і розуміння сутнісної цінності людських прав і свобод, як основи правової держави.

Мій науковий досвід також безпосередньо пов'язаний з дослідженням природи людських прав та стандартів їх гарантій.

Адже предметом мого наукового пошуку у ході роботи над захистом дисертації на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук на тему «Реалізація міжнародних стандартів кримінального судочинства в судовому провадженні України» стали теоретичні основи та практика реалізації світових стандартів у сфері забезпечення прав людини, зокрема права на справедливий суд.

Маю більше 40 наукових публікацій, опублікованих у вітчизняних та міжнародних виданнях, є співавтором навчальних посібників, 4 редакцій науково-практичного коментаря до Кримінально процесуального кодексу України, зараз у співавторстві співпрацюю у підготовці до видання науково-практичного коментаря до Кримінального кодексу України.

Маю досвід співпраці з Національною школою суддів України, зокрема у якості розробника тренінга для суддів в рамках Партнерства заради належного врядування РЄ/ЄС.

Також маю досвід роботи у складі робочої групи Комітету Верховної ради України з питань правової політики.

Поєднання практичного та наукового досвіду у юридичній площині, активна участь у наукових, просвітницьких заходах у сфері права і зокрема за програмами та проектами міжнародних організацій: USAID, Офісу Ради Європи в Україні, проекту ЄС «Право-justice», Канадсько-Українського проекту та інших, сформувало у мене тверде переконання, що основоположні права і свободи людини, забезпечення їх гарантій судом конституційної юрисдикції є стрижнем дотримання конституційного ладу, утвердження верховенства права в Україні.

Моя активна та відповідальна життєва позиція, знання, професійний досвід, отриманий в великій суддівській сім'ї, надають мені впевненість у тому, що зможу гідно і з честю представляти суддівську спільноту здійснюючи повноваження судді Конституційного Суду України.

24.02. 2022 р.

Олександр Коровайко

Мотиваційний лист № 6

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ **кандидата на посаду судді Конституційного Суду України** **Лясковець Олексія Володимировича**

Конституційний Суд України — це орган, в якому повинна відбуватись не політична боротьба чи боротьба особистостей, а боротьба виключно конституційних доктрин задля відстоювання верховенства права та духу Основного Закону України. Він має стояти на сторожі дотримання Конституції України, захищати права та свободи.

Я, Лясковець Олексій Володимирович, українець, люблю свою країну, кандидат юридичних наук, кандидат економічних наук, адвокат, стаж роботи в галузі права понад 15 років, свій намір бути обраним на посаду судді Конституційного Суду України мотивую наступним.

Будучи одним із активних захисників суддів та судової влади в цілому маючи непохитне переконання непорушності конституційних принципів задля зміцнення демократії та зміцнення державного фундаменту прийняв рішення взяти участь у конкурсі на посаду судді Конституційного Суду України. Впевнений у тому, що мій професійний рівень, життєвий досвід та моральні якості дають мені право претендувати на посаду судді Конституційного Суду України та бути обраним З'їздом суддів України. В повному обсязі усвідомлюю весь обсяг відповідальності, яку беру на себе, роблячи такий вибір. Вважатиму за велику честь мати можливість докласти максимум зусиль у процеси зміцнення в Україні конституційного судочинства та захисту судової влади.

Суддя є носієм судової влади! Судова влада це не лише судді Верховного Суду, адже сила судової влади - в єдності всіх без виключення суддів!

Переконаний, що Україна є правовою державою, де повноцінно функціонуватиме Конституція України, де буде збалансована повага гілок влади між собою та захищені права людини.

Незалежно від вибору я і надалі готовий відстоювати порушенні права суддів, судової влади та піднімати на широкий загал наболілі питання

28 лютого 2022 року

О.В. Лясковець

Мотиваційний лист № 7

Мотиваційний лист кандидата на посаду судді Конституційного Суду України Малетича Михайла Михайловича

На даний час я вирішив взяти участь у конкурсі на посаду судді Конституційного Суду України від 3^тїзду суддів України, з огляду на наступне.

Проживаючи в Україні з часу народження та являючись її громадянином з 1991 року мій загальний трудовий стаж на даний момент становить понад 40 років, з яких, зокрема, стаж професійної діяльності у галузі права – понад 32 років, у тому числі: близько 2 років – на посадах юрисконсульта, понад 5 років – на посадах слідчого і понад 25 років – на посадах судді, як місцевих судів загальної юрисдикції, так и господарських судів апеляційної та касаційної інстанцій.

Також, під час роботи на посадах судді судів різних спеціалізацій та інстанцій протягом тривалого часу, починаючи ще з 2005 року, почав займатись спочатку ваикладацькою, а згодом – і науковою роботою в різних галузях права, спочатку – господарського, а пізніше – адміністративного і конституційного, результатом якої стали написання та захист мною наукових дисертацій на тему: “Фізична особа, зацікавлена у розгляді справи, як учасник господарського процесу” (2015 рік), із здобуттям наукового ступеня кандидата юридичних наук (рішення Атестаційної колегії від 30.06.2015 року) та “Європейські та національні адміністративні провадження: порівняльно-правове дослідження” (2021 рік), із здобуттям наукового ступеня доктора юридичних наук (рішення Атестаційної колегії від 30.11.2021 року), а також написання та опублікування у різних юридичних виданнях наукових статей, пов’язаних з проблемами в конституційному праві та шляхами можливого їх вирішення, зокрема: “Староста як інститут конституційного права: новелізація нормативних положень”, “Статuti об’єднаних територіальних громад в Україні: чинне та перспективне законодавство”, “Стратегія реформування державного управління Україні на 2022-2025 роки: вплив на місцеве самоврядування”, “Соціальна держава Україна: конституційно-правові засади”, “Гласність правосуддя: конституційно-правова характеристика”.

При чому, для розширення і поглиблення своїх своїх наукових знань в галузі права і, зокрема, конституційного, та використання таких знань, як і свого досвіду, на практиці, і передачі їх новому молодому поколінню правників, з червня 2021 року працюю за сумісництвом доцентом кафедри теорії держави і права та конституційного права Навчально-наукового інституту права імені Князя Володимира Великого ПАТ “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна академія управління персоналом” (наказ від 02/06/2021 року).

Під час моєї роботи в суді неодноразово нагороджувався, як почесними грамотами, відзнаками та знаками, зокрема: Почесною відзнакою Вищої Ради Юстиції (2009 рік), Знаком Вищого господарського суду України “За сумлінну працю” (2011 рік), Знаком Вищого господарського суду України “Почесний

працівник господарського суду України” (2015 рік), так і почесним званням – “Заслужений юрист України” (2008 рік).

Отримавши значний життєвий та професійний досвід, а також наукові знання в галузях права і, зокрема, адміністративного та конституційного, та розуміючи надзвичайно важливу роль Конституційного Суду України в утвердженні верховенства права в нашій країні і важливість прийнятих ним рішень для становлення нашої країни дійсно, як правової, демократичної та європейської Держави, підняття її авторитету на міжнародній арені, особливо в теперішній складний для моєї країни час, вважаю за можливе використати отриманий мною досвід та здобуті знання належним чином, у разі мого обрання З'їздом суддів України, на посаді судді Конституційного Суду України. При цьому, я усвідомлюю надзвичайно важливу роль, як Конституційного Суду України, так і свою особисту відповідальність за ухвалення законних, обґрунтованих і, насамперед, справедливих рішень, з урахуванням, як законодавства України, так і міжнародного права, верховенство якого визнано Україною, для забезпечення дотримання прав та свобод усіх громадян, а також державного ладу на території нашої суверенної України.

“22” листопада 2022 року

(М.М. Малець)

Мотиваційний лист № 8

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ кандидата на посаду судді Конституційного Суду України Олійник Алли Сергіївни

Історією світової цивілізації доведено, що рівень демократії в суспільстві визначається місцем суду в системі органів державної влади та його роллю в захисті прав і свобод людини і громадянина.

Для гармонійного розвитку суспільства важливим є забезпечення узгодженої діяльності законодавчої, виконавчої і судової гілок влади, чітка конституційна регламентація їх повноважень та контроль за здійсненням.

Особливе місце в системі органів державної влади займає Конституційний Суд України як єдиний орган правового захисту Конституції, який забезпечує її верховенство. Повноваження Конституційного Суду України спрямовані на реалізацію такої високої ідеї, як забезпечення діяльності органів державної влади в межах Конституції.

В кожній державі всі суспільно-політичні процеси залежать від ролі та механізмів дії Конституції.

Держава і суспільство обґрунтовано висувають до суддів загалом і до суддів Конституційного Суду України зокрема високі вимоги – як моральні, так і професійні. Переконана, що суддя Конституційного Суду України покликаний і зобов'язаний захищати Конституцію України, конституційний лад, а отже – і права і свободи людини.

Як суддя з великим досвідом роботи вважаю, що для кожного судді важливо, щоб ухвалені рішення було законним, обґрунтованим і справедливим, відповідно, українські судді мають бути віддані лише верховенству права і демократії.

Рішення Конституційного Суду України є нормативною основою сучасного конституціоналізму, джерелом розвитку сучасної конституційної доктрини, підґрунтям конституційного світогляду особи і суспільства.

Щодо рішень Конституційного Суду України важливим є те, щоб рішення, ухвалені на захист Конституції України, підтримували громадяни України та органи влади, тобто воно має забезпечувати втілення верховенства права у всі сфери життя.

Усвідомлюю, що здійснення правосуддя в Конституційному Суді України відрізняється від його здійснення в суді загальної юрисдикції: процесуальна діяльність у Конституційному Суді України не може зводитися до вирішення спорів, як у суді загальної юрисдикції. Це діяльність не щодо тлумачення та застосування законів до конкретних спірних правовідносин, а щодо вирішення конституційно-правових спорів через тлумачення Конституції України, формування правової доктрини, дослідження суті права як феномена тлумачення Конституції України відповідно до сучасних суспільних відносин та викликів сьогодення, пошук балансу між духом і буквою Конституції України і, як наслідок – належне обґрунтування судових рішень.

Переконана, що сьогодення і майбутнє Українського народу залежать, зокрема, від ефективної роботи Конституційного Суду України, а отже, і від громадян України, які обіймають посаду судді Конституційного Суду України.

До призначення на посаду судді у вересні 2003 року майже чотири роки я працювала науковим консультантом судді Конституційного Суду України.

Протягом роботи в цьому органі я здобула неоціненний досвід тлумачення Конституції та законів України, розуміння суті Конституції України, більш глибоке усвідомлення справедливості як конституційної цінності, яка розглядається через призму природного права.

Цей досвід використовувала у своїй роботі суддею першої та апеляційної інстанцій і тепер використовую в суді касаційної інстанції, ґрунтовно мотивуючи судові рішення.

Усі роки на посаді судді я здійснюю правосуддя неупереджено і принципово, відповідально ставлюся до ухвалення кожного окремого рішення. За кожною справою бачу людину та її проблеми. У кожную справу вкладаю знання, душу.

Маю досвід викладацької і наукової діяльності: працювала старшим науковим співробітником в Інституті законодавства Верховної Ради України, протягом тривалого часу викладала за сумісництвом у вищих навчальних закладах, викладаю в Національній школі суддів України, неодноразово була доповідачем на міжнародно-практичних конференціях, брала участь у написанні коментарів до законодавства, підготовці Посібника з написання судових рішень у цивільному і кримінальному судочинстві. Була членом Вищою ради юстиції (Вищої ради правосуддя). Вхожу до складу редакційної колегії журналу «Вісник Верховного Суду», маю наукові публікації, науковий ступінь кандидата юридичних наук та наукове звання доцента.

В епоху глобалізації та стрімкого розвитку суспільних відносин маю постійну потребу в нових знаннях та набутті відповідного досвіду, шукаю відповіді на непрості виклики сучасності під час касаційного перегляду судових рішень, оскільки на сьогодні суд розглядає спори у тих сферах життя, які в минулому були поза межами судової юрисдикції.

Вважаю, що мої моральні якості, досвід на посаді судді, глибокі знання, відданість професії є гарантією того, що я буду віддано і професійно захищати Конституцію України, конституційний лад, а відповідно – права людини і людську гідність.

24 травня 2022 року

А. С. Олійник

Мотиваційний лист № 9

Голові Ради суддів України
Богдану МОНІЧУ

Бориса ПЛОТНИЦЬКОГО
Претендента на посаду
судді Конституційного Суду
України

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

У незалежних демократичних країнах сучасного світу особливо важливу роль відіграє орган конституційної юрисдикції. Його діяльність покликана внести стабільність, визначеність, уніфікованість та синергію в роботу всіх органів публічної влади, особливо в умовах реформаційних державних та суспільних процесів.

В Україні особлива роль Конституційного Суду України полягає в юридичних характеристиках прийнятих ним актів, адже останній здійснює цілеспрямовану, передбачену Конституцією та законами України діяльність щодо вирішення питань про відповідність законів та інших правових актів Конституції України та офіційного тлумачення Конституції України. Тим самим Конституційний Суд України запобігає порушенням Конституції України та скасовує правові акти, що є неконституційними.

Однак, за тривалий час існування Конституційного Суду України, в діяльності цієї поважної інституції виникало чимало нарікань з боку влади і суспільства, звинувачень у політичній заангажованості, низькій довірі громадян тощо.

Натомість я впевнений, що Конституційний Суд України був та залишається конституційним органом, а не політичним. Отже, на сьогодні, враховуючи Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, вкрай важливо сформулювати думку суспільства, що роль Конституційного Суду України не в політичних процесах, а в прийнятті обґрунтованих рішень і висновків, що ґрунтуються на засадах верховенства права, пріоритету прав і свобод людини, на цінностях і принципах, визначених Конституцією України.

Усвідомлюючи соціальну та внутрішню відповідальність, вважаю, що моя кваліфікація, досвід, знання, професійні навички, моральні якості відповідають вимогам щодо професійного рівня кандидата на посаду судді Конституційного Суду України.

Впродовж 36 років роботи у сфері права, з яких 16 років на посадах судді першої та апеляційної інстанцій, пріоритетними для мене завжди були і залишаються соціальна відповідальність, доброчесність та високі моральні якості.

Перебуваючи на посадах голови першої та апеляційної інстанцій, завжди приділяв велику увагу розвитку законодавства, єдності судової практики, вирішенню складних і неоднозначних питань щодо неоднакового застосування норм матеріального та процесуального права. Був організатором та учасником численних міжнародних, всеукраїнських науково-практичних конференцій, круглих столів, семінарів та інших заходів.

В результаті багаторічного стажу в правоохоронних та судових органах, досвіду роботи в різних регіонах України маю сформоване комплексне розуміння конституційних цінностей, основоположних прав та гарантій людини, їх реалізації через законодавство та судову практику.

Подаючи свою кандидатуру, я усвідомлюю всю відповідальність та маю впевненість, що набутий професійний досвід, авторитет серед юридичної спільноти із визнаним рівнем компетентності, а також вміння і бажання працювати, допоможуть мені гідно виконувати обов'язки судді Конституційного Суду України.

«22» лютого 2022 року

Борис ПЛОТНІЦЬКИЙ

Мотиваційний лист № 10

До Ради суддів України

Прокопенка Олександра Борисовича

Мотиваційний лист

Конституційний Суд України, у розрізі існуючої в державі системи стримувань та противаг, посідає виняткове місце в розподілі влад, є державним органом особливого призначення та більше, ніж просто судом, зокрема у зв'язку з конституційними змінами щодо правосуддя та виокремленням його із судів системи судоустрою.

Разом з тим юрисдикційній діяльності Конституційного Суду України притаманні риси судочинства, насамперед через встановлення на конституційному рівні можливості звернення особи зі скаргою на захист своїх прав у разі сумніву в конституційності закону України чи окремих його положень, застосованих в остаточному судовому рішенні у справі такої особи, за умови вичерпання всіх інших національних засобів юридичного захисту. Таким чином, Конституційний Суд України є інституцією, що перебуває в механізмі захисту прав і свобод людини і громадянина, й виконує правозахисну функцію у розумінні статті 55 Конституції України як останній рубіж використання національних засобів юридичного захисту прав і свобод особи.

Незважаючи на те, що в аспекті конституційних змін і триваючого судоустрійного реформування правовий статус суддів Конституційного Суду України змінюється, все ж саме судді системи судоустрою України є найбільш наближеними до суддів Конституційного Суду України за своїми законодавчо встановленими цілями та завданнями щодо забезпечення верховенства права, недопущення звуження змісту та обсягу прав і свобод людини, транспарентності, повного і всебічного розгляду справ, обґрунтованості та обов'язковості ухвалених рішень. За таких обставин судді судів системи судоустрою забезпечують реалізацію в державі існування права в його суб'єктивному значенні, тоді як судді Конституційного Суду України, окрім здійснення повноважень щодо конституційного нормоконтролю, втілюють право в об'єктивному його розумінні, а тому різними шляхами досягають однакової цілі – створюють умови панування права у суспільстві щодо захисту прав і свобод людини. На мою думку, саме представниками судової влади у своїй більшості має наповнюватись Конституційний Суд України.

Як досвідчений суддя, який має багаторічні навички роботи в усіх судових інстанціях, знання та вміння розглядати юридично значущі справи у сфері права, досвід здійснення правосуддя у Верховному Суді України та належне, на мій погляд, забезпечення сталої та єдиної судової практики, яке мені довірили здійснювати судді адміністративної юрисдикції у Великій Палаті Верховного Суду, а також маючи досвід наукової діяльності, що виразився у роботі над проектами нормативно-правових актів, розробці коментарів до чинного законодавства та ґрунтовному дисертаційному дослідженні права кожного на

справедливий суд, вважаю, що заслуговую на довіру суддівської спільноти бути гідним її представником у Конституційному Суді України.

Саме спеціалізація за адміністративним напрямом протягом останніх років, який є досить наближеним до конституційного завдяки регламентації публічно-правових відносин, спрямованості на забезпечення та захист прав, свобод та інтересів особи у сфері публічного управління, ґрунтуванні на спільних принципах верховенства права, законності, поділу влад, надає мені впевненості у власній можливості якісно та ефективно здійснювати повноваження судді Конституційного Суду України для досягнення верховенства Конституції України через забезпечення верховенства права в суспільстві, що сприятиме дієвому розв'язанню правових конфліктів у державі, зменшуючи подальше звернення осіб до міжнародних судових установ (враховуючи спільну правову природу конституційних і конвенційних прав людини і громадянина).

Ефективним способом виконання цього завдання, на відміну від суддів судів системи судоустрою України, є повноваження Конституційного Суду України тлумачити Конституцію України та визнавати норми законів неконституційними, що є особливим фактором зворотного зв'язку між правозастосувачем і законодавцем.

Тому посилення ефективності діяльності Конституційного Суду України в механізмі захисту прав і свобод людини та громадянина, ухвалення цим Судом таких рішень, які стануть належним ґрунтом і додатковою нормативною базою для постановлення справедливих та мотивованих рішень судами системи судоустрою, що обов'язково приведе до сталості та єдності судової практики, зайняло вирішальне місце у вираженні наміру претендувати на посаду судді Конституційного Суду України.

Результати такої роботи, упевнений, сприятимуть утвердженню позитивного й гідного ставлення суспільства до діяльності суддів, віри у їх професіоналізм, об'єктивність та незалежність.

Отже, як убачається з цього листа, мої особисті погляди, цілі та завдання не змінились з моменту попередньої участі у діяльності найвищого органу суддівського самоврядування. Протягом усієї професійної діяльності своє відношення до учасників судових процедур, бачення та розуміння Закону я викладав у власних судових рішеннях та окремих думках, з якими має змогу ознайомитись кожен із загальнодоступних джерел, під час публічних виступів на наукових заходах та в ході викладання суддям, до чого залучався Національною школою суддів України. За таких обставин кожен може, якщо не через особисте спілкування, то через ознайомлення з результатами моєї професійної діяльності, переконатись у моїй готовності бути гідним представником судової влади у Конституційному Суді України.

25.05.2022

О.Б. Прокопенко

Мотиваційний лист № 11

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ**Романенко Людмили Миколаївни**

За загальноприйнятою риторикою я повинна була б почати вступну частину мого мотиваційного листа з того, що моя мотивація полягає в забезпеченні верховенства Конституції України, як основного закону, в сприянні становлення конституційного ладу, впровадження в діяльність конституційного суду сучасних правових поглядів, та розбудови саме сучасної правової, демократичної держави на підставі норм основного закону.

Саме так. Все, що я вказала, звичайно буде в моїй діяльності на посаді судді Конституційного суду, але, насамперед, для мене найбільшою цінністю правової держави є людина, а саме її громадянин, тому одним з основних та масштабних напрямів моєї діяльності та діяльності Конституційного Суду має бути забезпечення захисту положень Конституції спрямованих саме на захист прав та свобод людини та громадянина.

В чинній Конституції України правам, свободам і обов'язкам людини і громадянина присвячено спеціальний розділ, який є одним з найважливіших в Конституції і містить близько третини її статей, адже Людина, її життя, честь і гідність, недоторканність і безпека визнані в Конституції найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини і громадянина мають бути змістом і спрямованістю діяльності держави. Держава, згідно з Конституцією, відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Виходячи з цієї концепції, демократична, правова держава, має ставити собі за мету, та, зокрема, реально забезпечувати права, свободи людини і громадянина і зобов'язуватися суворо дотримуватись загальновизнаних принципів та міжнародних стандартів у галузі прав і свобод людини.

Левову частку повноважень Конституційного Суду відведено на вирішення конституційності законів України та інших правових актів саме за зверненнями владних органів держави, та з питаннями, що стосуються саме їх діяльності.

Наразі людині і громадянину надано можливість звернення до Конституційного Суду з конституційною скаргою для вирішення відповідності нормативних актів положенням Конституції України, але система розгляду побудована таким чином, щоб відмовити у зверненні ще на етапі подання конституційної скарги, чому є відповідна статистика.

Отже розбудова сучасної демократичної держави полягає саме в повному та всебічному забезпеченні прав та свобод людини і громадянина на чолі чого має бути саме Конституційний Суд, а моя мотивація полягає саме в забезпеченні пріоритетного значення конституційним скаргам, спрямованим на захист прав свобод людини та громадянина, а в масштабах держави величного і мужнього народу держави Україна, частиною якого є я, мої діти, моя родина і кожен з вас.

28 лютого 2022 р.

Людмила РОМАНЕНКО

Мотиваційний лист № 12

До Ради суддів України
кандидата по посаду судді
Конституційного Суду України
Бичкова Ігоря Геннадійовича

МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ

Поштовхом для моєї участі у конкурсі на посаду судді Конституційного Суду України стало наступне.

Конституційний Суд України є органом конституційної юрисдикції, який забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України, а також інші повноваження відповідно до Конституції України.

Значний, як на мою думку, період часу я працюю професійним суддею в судах першої інстанції. Майже весь цей час, розглядаючи адміністративні справи, кримінальні справи, цивільні справи, справи про адміністративні правопорушення, ухвалюючи рішення, я посилався та посилаюся на відповідні рішення Конституційного Суду України, які, як на мій погляд, усуваючи прогалини в чинному законодавстві України, допомагали мені вирішити спір та постановити законні, справедливі та обґрунтовані рішення.

Маю досвід звернення до Конституційного Суду України з приводу конституційних гарантій незалежності як судді, який дечому навчив мене. Незважаючи на негативний для мене результат, я отримав добрий урок. Але не помиляється той, хто нічого не робить. Зверненню до Конституційного Суду України передувало ретельне вивчення процедури конституційного звернення, ознайомлення із значною кількістю рішень Конституційного Суду України, тощо (https://ccu.gov.ua/sites/default/files/docs/65-y_2013.pdf).

Ще одним переломним в цьому питанні моментом для мене був початок збройної агресії та окупації частини Донбасу. Маю статус внутрішньо переміщеної особи. Те, що відбулося весною 2014 році, порушило всі мої плани на майбутнє, оскільки на осінь 2014 року я планував закінчити дисертаційну роботу та захистити кандидатську дисертацію. Але війна внесла свої корективи. Та я все одно продовжив свою роботу.

В квітні 2021 року я захистив дисертацію на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.01. "Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень" та здобув науковий ступень кандидата юридичних наук. Тема дисертаційного дослідження "Місце органів конституційної юрисдикції в механізмі стримувань і противаг демократичної правової держави".

Це і стало головною мотивацією, яка обумовила мою участь у конкурсі на посаду судді Конституційного Суду України.

Розуміючи велику відповідальність, я переконаний в тому, що маю реальну можливість бути корисним як для суддівської спільноти, так і для усього українського народу та для держави Україна, відчую в собі достатньо

сил, значний потенціал для того, щоб працювати суддею Конституційного Суду України.

Хотів би, щоб мій життєвий досвід, професійні навички та знання, патріотичний дух послужили відродженню та зміцненню України як демократичної та правової держави в такі лихі для держави часи.

24.05.2022 року

І. Г. Бичков

Особисте звернення В. І. Кононенка до С. Ф. Демченка

Уважаємий

Сергій

Федорович!

Історія мого життя
 моя сфера мого покоління.
 Тривога і найбільше цінне
 наше дружба. Цією Вашою
 природною багатством - любов'ю
 людей і повагою чл.

За цю дружбу, Вас
 не забуваю.

Виконано

28.08.2006

Додаток Р.

Основні перспективи і альтернативи удосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів у судді

Напрямок розвитку	Суть ідеї	Переваги	Потенційні ризики/виклики
1. Цифровізація	Впровадження електронних платформ для психодіагностики та аналізу результатів	- Масштабування процесу - Швидкість обробки - Зниження людських помилок - Агрегація даних для аналізу	- Захист персональних даних - Правове врегулювання цифрових тестів - Дотримання GDPR/нац. норм
2. VR-симуляції	Імітаційні сценарії з емоційним навантаженням у віртуальному середовищі	- Глибина оцінки поведінки - Перевірка у «польових» умовах - Висока достовірність	- Висока вартість розробки - Потреба в мультидисциплінарній команді
3. Нейронауки	Використання нейрофізіологічних маркерів, fMRI тощо (довгостроково)	- Потенційна точність у виявленні стійкості до стресу	- Етичні та юридичні питання - Низька практична готовність
4. Персоналізація	Адаптація тестів до типу суду, професійного досвіду	- Більша валідність - Справедливість і прийнятність процедури	- Потреба в гнучкій методології - Більші ресурси на підготовку
5. Оновлення етичних кейсів	Постійна актуалізація ситуаційних завдань з урахуванням нових викликів	- Сучасність - Підвищення релевантності	- Висока потреба в моніторингу практики й закону
6. Постійна діагностика діючих суддів	Періодична переоцінка, моніторинг вигорання, підтримка	- Запобігання деформації - Формування культури доброчесності	- Можливе сприйняття як контроль - Потреба в регламентації

7. Інтернаціоналізація	Адаптація та обмін досвідом із іншими країнами	- Багатство методів - Можливість експорту українських напрацювань	- Потрібна адаптація до локального контексту
8. Соціально-психологічні аспекти	Аналіз командної взаємодії, здатності до співпраці	- Покращення атмосфери в колективі - Зниження конфліктності	- Новизна таких підходів - Нестача стандартних інструментів
9. Елементи публічного контролю	Часткова відкритість процесу (наприклад, критерії та підсумки)	- Зростання довіри громадськості - Демонстрація прозорості	- Ризик «театральної» поведінки кандидатів - Конфлікт із конфіденційністю
10. Адвокація та промоція моделі	Комунікаційна підтримка, залучення професійної спільноти	- Зростання підтримки серед суддів і громадськості - Створення запиту знизу	- Опір певних зацікавлених сторін
11. Залучення діючих/колишніх суддів	Участь у формуванні завдань, аналізі системних проблем	- Реалістичність сценаріїв - Практичний фідбек	- Потрібна мотивація для участі
12. Інтеграція з іншими реформами	Поєднання з процесами атестації, підвищення кваліфікації	- Системність - Підвищення якості судової гілки влади	- Координація між установами

13. Інфраструктурне забезпечення	Адекватні умови праці, зменшення навантаження	- Підтримка мотивації - Збереження доброчесності	- Фінансове забезпечення - Політична воля
14. Залучення зовнішніх експертів	Використання досвіду HR, аудитів	- Швидше впровадження новацій - Професіоналізація	- Ризик конфлікту інтересів - Потреба у прозорості процедур

Додаток С.

Загальна структура запропонованої моделі професійно-психологічного відбору кандидатів у судді

1. ПОПЕРЕДНЯ ДІАГНОСТИКА

- Первинне ознайомлення з професійними та морально-етичними вимогами до суддівської діяльності;
- Авторська анкета (виявлення вихідних мотиваційних і ціннісних орієнтацій);
- Попередня співбесіда (початкове уявлення про особистісний потенціал)

**2. ПОГЛИБЛЕНЕ ПСИХОЛОГІЧНЕ ОБСТЕЖЕННЯ**

- Комплекс психодіагностичних тестів:
- Визначення мотиваційної структури (Методика К. Замфір тощо);
- Оцінка емоційного інтелекту (Н. Холл);
- Діагностика тривожності (Спілбергер), стресостійкості (В. Ю. Щербатих), профілактика вигорання (К. Маслач);
- Визначення стилю поведінки у конфлікті (К. Томас), рівня емпатії (І. Юсупов).
- Формування початкового психологічного портрета кандидата.

**3. ОЦІНКА МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ**

- Моделювання реальних ситуацій (симуляційні завдання, етичні кейси);
- Перевірка здатності протистояти зовнішньому тиску (громадському, політичному, корупційному);
- Аналіз етичних дилем: конфлікт інтересів, доброчесність у критичних ситуаціях, відповідальність перед суспільством;
- Участь діючих та колишніх суддів у розробці кейсів для реалістичнішого тестування

**4. ІНТЕГРОВАНА ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ПОБУДОВА «ПРОФІЛЮ СУДДІ»**

- Зведення кількісних і якісних показників, отриманих на попередніх етапах;
- Кореляційний та регресійний аналіз (визначення ключових чинників);
- Виявлення сильних сторін, ризикових зон (емоційні, мотиваційні, морально-етичні аспекти);
- Формування «психологічного профілю» кожного кандидата

**5. ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ТА РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ**

- Колегіальне обговорення результатів у відбірковій/кваліфікаційній комісії;
- Остаточне рішення про придатність (з урахуванням морально-етичних і психологічних чинників);
- Надання індивідуальних рекомендацій (наприклад, додаткові тренінги, психологічна підтримка, наставництво з боку досвідчених суддів)

Етапи та учасники впровадження моделі: загальний алгоритм

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- Розробка і затвердження положень (акти ВККС, ВРП, інші нормативні документи);
- Визначення обсягу психодіагностики, принципів конфіденційності;
- Уточнення «порогових» критеріїв та прав кандидатів на оскарження

**2. СТВОРЕННЯ/ПІДГОТОВКА КОМАНДИ ЕКСПЕРТІВ-ПСИХОЛОГІВ ТА ОРГАНУ-ВПРОВАДЖУВАЧА**

- Формування постійно діючої експертної групи: психологи, правники, діючі та колишні судді, методисти;
- Визначення моделей співпраці з незалежними експертами та громадськістю;
- Навчання комісій базовим принципам психологічної оцінки

**3. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕДУРИ ТА МЕХАНІЗМІВ ОЦІНЮВАННЯ**

- Підготовка методичних матеріалів, тестів, етичних кейсів, онлайн-платформи;
- Інструктаж та розподіл обов'язків між психологами, членами відбіркової комісії;
- Узгодження формату взаємодії з кандидатами (графіки тестування, симуляції);
- Організація захищеного середовища (захист персональних даних, конфіденційність)

**4. ПРОВЕДЕННЯ САМОГО ВІДБОРУ: ТЕСТИ, СИМУЛЯЦІЇ, ЕТИЧНІ СПІВБЕСІДИ ТА АНАЛІЗ**

- Етап попередньої діагностики (анкети, інтерв'ю, авторська методика);
- Поглиблений блок психологічних опитувальників та тестів;
- Симуляційні етичні та професійні завдання (за участю діючих і колишніх суддів);
- Накопичення та обробка результатів (статистичні дані, кореляційний аналіз)

**5. ІНТЕГРАЦІЯ, УХВАЛЕННЯ РІШЕННЯ ТА НАДАННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ**

- Формування підсумкового «психологічного профілю» кожного кандидата;
- Колегіальне обговорення у відбірковій/кваліфікаційній комісії (з урахуванням морально-етичних, стресових, мотиваційних та інших чинників);
- Офіційне рішення про придатність до суддівської діяльності;
- Інформування про зону ризиків + рекомендації (тренінги, наставництво, підтримка від психологів)

**6. ПОДАЛЬШИЙ СУПРОВІД ТА МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОСТІ**

- Періодична психологічна діагностика вже діючих суддів;
- Виявлення симптомів вигорання, професійної деформації, моральних конфліктів;
- Актуалізація моделі (оновлення тестів, підхід до симуляцій);
- Збір та аналіз відгуків, інтеграція в інші елементи судової реформи



**ВИЩА КВАЛІФІКАЦІЙНА КОМІСІЯ СУДДІВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ШКОЛА СУДДІВ УКРАЇНИ**

Адреса: вул. Жилянська, 120 А, м. Київ, 01032
Тел/факс: +38 044 597 09 30; e-mail: info@nsj.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37451388

26 ЛЮТ 2025 № 13-03/451
на № _____ від _____

**ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
КАЗАЧУК ОЛЬГИ СЕРГІЙВНИ**

на тему

**«Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 053 Психологія
в практику діяльності у межах підготовки та підвищення кваліфікації
кандидатів і діючих суддів Національної школи суддів України (НШСУ)**

Впровадження результатів дисертаційної роботи О.С. Казачук з теми «Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді» поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія здійснювалось впродовж 2023-2024 р.р. У процесі впровадження було проведено дослідження мотивації та емоційної компетентності кандидатів на посаду судді. Застосовано комплекс методик, зокрема К. Замфіра в модифікації А. Реана (для визначення переважаючого типу мотивації професійної діяльності); опитувальник Б. Басса (для виявлення особистісної спрямованості); методику Н. Холла (для оцінки рівня емоційного інтелекту) та опитувальник І. Юсупова (щодо емпатійних тенденцій). Результати засвідчили вирішальну роль внутрішньої мотивації та емоційної стабільності у професійному становленні суддів, що підтверджує доцільність виокремлення цих показників на етапі відбору. Проведено оцінювання стресостійкості, виявлення ризиків професійного вигорання та схильності до

тривожності. Використано методики К. Маслач і С. Джексона (в адаптації Н.Е. Водоп'янової) для визначення рівня професійного вигорання, опитувальник Спілбергера для оцінки особистісної та ситуативної тривожності, а також методику В. Ю. Щербатих для вимірювання рівня стресу. Учасники з високим рівнем особистісної тривожності та емоційного виснаження отримували додаткові рекомендації щодо участі у тренінгах із саморегуляції та програм із попередження професійного вигорання.

Зроблено діагностику та формування навичок конструктивного вирішення конфліктів. Застосовано тест-опитувальник К. Томаса для аналізу стилів поведінки у конфліктних ситуаціях, що дало змогу виявити кандидатів із «ризиковими» стратегіями (ухилення або суперництво), які потребують додаткового навчання навичкам медіації та ефективної комунікації.

Здійснено розробку та впровадження комплексних заходів психологічного супроводу суддів. Запропоновано заснувати при НШСУ спеціалізований Центр психологічної підтримки та розвитку, який би займався глибинною діагностикою, розробкою індивідуальних корекційних програм для кандидатів і діючих суддів, організацією регулярних тренінгів і супервізій. Обґрунтовано доцільність включення до навчальних програм модулів із розвитку емоційної компетентності, стрес-менеджменту, навичок саморегуляції й усвідомленості (майндфулнес), а також технік запобігання професійному вигоранню.

Проведено апробацію дистанційних форм психологічного тестування та супроводу. З урахуванням реалій воєнного стану та можливих логістичних ускладнень було адаптовано деякі опитувальники й тести (К. Замфіра, І. Юсупова, К. Маслач і С. Джексона та ін.) в онлайн-форматі з дотриманням принципів конфіденційності й достовірності даних. Організовано експериментальні онлайн-тренінги з питань стрес-менеджменту, розвитку емоційного інтелекту й комунікації в умовах підвищеного психоемоційного навантаження.

Розроблені підходи підтвердили свою ефективність, що дає підстави рекомендувати їх для системного впровадження у практику НШСУ та подальшої інтеграції з міжнародними стандартами суддівського навчання. Отримані дані свідчать про значення довготривалого психологічного супроводу та особистісного розвитку суддів, особливо під час розгляду військових і резонансних кримінальних справ. Відповідно, представлені пропозиції щодо вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді та системи психологічної підтримки мають необхідний теоретичний і методичний рівень, практичне значення, наукову новизну та можуть бути використані в подальшій діяльності Національної школи суддів України для формування високопрофесійного суддівського корпусу. Зазначені напрацювання також слугуватимуть основою для розробки нових тренінгових програм, методичних рекомендацій і супровідних матеріалів із психології судової діяльності.

**Ректор Національної школи
суддів України**



Микола ОНИЩУК



ВИЩА КВАЛІФІКАЦІЙНА КОМІСІЯ СУДДІВ УКРАЇНИ

вул. Генерала Шаповала, 9, м. Київ, 03110, тел. (044) 233-63-76, e-mail: inbox@vkksu.gov.ua
web: <http://www.vkksu.gov.ua> код ЄДРПОУ 37316378

02.05.2025 № 21-3418/25

На № _____

від _____

Аспірантці
Ользі Казачук

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

вул. Фрометівська, 2, м. Київ, 03039

Шановна пані Ольго!

Вищою кваліфікаційною комісією суддів України розглянуто надані Вами практичні рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення процесу професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді.

Повідомляємо, що Ваші рекомендації, зокрема щодо впровадження комплексного оцінювання психологічних характеристик кандидатів на посаду судді, застосування методик оцінки мотивації, емоційного інтелекту, стресостійкості та конфліктності, відповідають актуальним викликам судової реформи та заслуговують на увагу в контексті вдосконалення процедур добору кандидатів для поповнення суддівського корпусу.

Відповідно до визначених законом повноважень Комісії Ваші напрацювання будуть враховані під час проведення тестувань з метою перевірки особистих морально-психологічних якостей кандидатів на посаду судді в межах добору на посаду судді місцевого суду та конкурсів на зайняття вакантної посади судді в апеляційному суді, вищому спеціалізованому суді або Верховному Суді.

Водночас зазначаємо, що відповідно до пунктів 6 та 8 статті 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» завданнями Національної школи суддів України є проведення наукових досліджень з питань удосконалення судового устрою, статусу суддів і судочинства, а також науково-методичне забезпечення діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

З огляду на зазначене надсилаємо Ваші пропозиції щодо освітніх та науково-практичних заходів для професійного навчання суддів до Національної школи суддів України для опрацювання та врахування у роботі.

З повагою

Заступник Голови

Олексій ОМЕЛЬЯН



**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ**

01033, м. Київ, вул. Володимирська, 64/13
телефон; факс: 380 (44) 521-35-09
e-mail: psy-univ@ukr.net

№ 016/91

«03» 05 2025 р.

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
КАЗАЧУК ОЛЬГИ СЕРГІЙВНИ
на тему
«Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
зі спеціальності 053 Психологія
в практику діяльності Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У дисертаційній роботі Казачук Ольги Сергіївни на тему «Особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія, комплексно проаналізовано чинники, що визначають ефективність професійно-психологічного відбору суддів. Зокрема, особлива увага приділена розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту, конструктивному розв'язанню конфліктів та формуванню відповідних особистісних якостей.

Отримані результати дослідження та запропоновані практичні рекомендації мають суттєве значення для вдосконалення міждисциплінарної підготовки майбутніх правників та психологів. На їх основі доповнюються освітні програми Київського національного університету імені Тараса Шевченка курсом «Психологічні основи юридичної діяльності», до якого включено вивчення емоційного інтелекту, методів саморегуляції та профілактики емоційного вигорання. Практичні заняття у форматі рольових ігор та симуляцій судових слухань сприяють розвитку soft skills у студентів.

Для студентів різних спеціальностей (психологічних, юридичних, педагогічних) передбачено впровадження профілактично-розвивальних модулів і тренінгів, орієнтованих на формування стресостійкості та емпатії, а також відкриття експериментальних лабораторій із застосуванням валідних психодіагностичних методик (зокрема, опитувальник Спілбергера, діагностика емоційного інтелекту Н. Холла, методика К. Томаса).

Рекомендації щодо створення на базі університету центру для розробки та проведення тренінгів і курсів, розроблені в межах дисертаційного дослідження Казачук О.С., уже взято до уваги при плануванні подальшої науково-дослідної та освітньої діяльності. Метою такого центру є не лише організація заходів для підвищення професійної компетентності студентів та викладачів, а й забезпечення психологічної підтримки учасників освітнього процесу.

Реалізація запропонованих ініціатив суттєво підвищує конкурентоспроможність випускників Київського національного університету імені Тараса Шевченка завдяки розвитку навичок ефективної комунікації та саморегуляції, важливих у правничій, психологічній та інших професійних сферах.

Зазначені результати та розроблені шляхи інтеграції професійно-психологічного відбору кандидатів у судді будуть і надалі впроваджуватися в освітні програми та науково-дослідну діяльність Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Декан факультету психології
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка



Іван ДАНИЛЮК



**ВИЩА КВАЛІФІКАЦІЙНА КОМІСІЯ СУДДІВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ШКОЛА СУДДІВ УКРАЇНИ**

Адреса: вул. Жилянська, 120 А, м. Київ, 01032
Тел/факс: +38 044 597 09 30; e-mail: info@nsj.gov.ua
Код ЄДРПОУ 37451388

21 ТРА 2025 № 03-02/1340
на № 21-3572/25 від 06.05.2025
125

**Заступнику Голови Вищої
кваліфікаційної комісії суддів
України
Олексію ОМЕЛЯНУ**

*Щодо вивчення та використання
пропозицій*

Шановний пане Олексію!

На Ваш лист № 21-3572/25 від 06.05.2025 року щодо вивчення та використання Практичних рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду судді (на основі результатів дисертаційного дослідження «Професійно-психологічний відбір кандидатів на посаду у судді» аспірантки Казачук О.С. повідомляємо наступне.

Національною школою суддів України частина зазначених рекомендацій вже декілька років активно застосовується в рамках підготовки суддів для підтримання кваліфікації та періодичного навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації. Звісно, що деякі психологічні аспекти дисертаційного дослідження будуть нами враховані під час розробки нових навчальних курсів.

Щиро вдячні за увагу до даного питання та сподіваємося на подальшу співпрацю задля підвищення якості суддівського корпусу.

З повагою

Ректор

Микола ОНІЩУК