



ПРОБЛЕМИ ТА СУДЖЕННЯ

УДК 351.74

А. Марченко,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри професійних та спеціальних дисциплін
Херсонського факультету
Одеського державного університету внутрішніх справ

В. Барко,

доктор психологічних наук, професор,
головний науковий співробітник
Державного науково-дослідного інституту
Міністерства внутрішніх справ України

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУДДІВ

Створення системи психологічного забезпечення професійної діяльності суддів сьогодні є вельми важливим державним завданням. Як свідчить практика діяльності правоохоронних органів нашої держави, психологічне забезпечення є системою психологічних і організаційних заходів, спрямованих на вдосконалення службової діяльності на основі активізації психологічного потенціалу професійного саморозвитку особистості, соціально-психологічних особливостей службових колективів, а також організаційно-управлінської структури правоохоронного органу. Психологічне забезпечення сьогодні функціонує в системі Міністерства внутрішніх справ, Збройних Сил, Державної прикордонної служби України тощо. Теоретичними і прикладними питаннями його розробки й функціонування займались вітчизняні та зарубіжні науковці: О.М. Бандурка, О.В. Землянська, О.А. Євдокимова, В.О. Лефтеров, В.О. Криволапчук, Л.М. Мороз, С.І. Яковенко, О.М. Цильмак, В.Є. Петров та інші. Проте розглядуваною проблемою стосовно діяльності суддів дослідники займались недостатньо, нині

в судовій системі нашої держави практично відсутні психологічне забезпечення та психологічний супровід професійної діяльності суддів.

З метою розробки системи психологічного забезпечення діяльності суддів важливо дослідити наявні у правоохоронній сфері концепції, визначитись із теоретичними підходами до оцінювання її ефективності, встановити відповідні критерії й показники. Насамперед необхідно з'ясувати головні детермінанти успішності реалізації психологічного забезпечення (організаційні, змістові, діяльнісні), оцінити ефективність чинних моделей його організації [1, с. 4].

Аналіз даних наукових досліджень, присвячених питанням психологічного забезпечення правоохоронних органів нашої держави, зокрема органів внутрішніх справ і прокуратури, свідчить про те, що в сучасних умовах головним критерієм ефективності, дієздатності психологічної роботи в правоохоронній сфері є практична корисність того або іншого психологічного заходу. Відповідно до цього, ефективність психологічного забезпечення професійної діяльності доцільно розглядати як міру





досягнення її суб'єктами поставлених цілей і завдань у ході здійснюваної ними діяльності. Орієнтованість психологічної роботи на кінцевий результат припускає досягнення в процесі її реалізації високих показників, які, у свою чергу, повинні відповідати певним критеріям [2; 3; 5].

Нині відсутня чітка система критеріїв оцінювання психологічної роботи не тільки в судовій системі України, а й у правоохоронних органах загалом. Багато в чому це зумовлено особливостями оцінювання діяльності психологів, яка полягає в тому, що її результат, як правило, має ймовірнісний характер, відтермінований у часі, не має чіткої вираженості, адже ступінь особистісного і професійного розвитку правоохоронців важко піддається вимірюванню. Розрізняють не лише оцінні показники, а й підходи до самої експертизи та виділення відповідних критеріїв, від концептуально-методологічних до частково-технологічних. У психологічній практиці, орієнтованій на роботу з особистістю працівника, базовим можна вважати гуманістичний, особистісно-орієнтований підхід, оскільки в центрі його уваги перебуває людина як особистість у її сутнісних виявах. Як критеріальну основу дослідники традиційно виділяють міру особистісного розвитку суб'єкта діяльності, самоактуалізації, усвідомлення себе, узгодженості життєвого і професійного шляху [4, 6].

Очевидно, що оцінювання ефективності психологічного забезпечення діяльності суддів також має проводитися на основі критеріїв, які є свого роду зразком, еталоном, виражають оптимальний рівень цієї діяльності, визначають міру її наближення до ідеалу. При цьому розробка й формування сукупності критеріїв оцінювання ефективності системи психологічного забезпечення припускає вибір таких із них, за якими можливо науково обґрунтовано оцінювати стан психологічної роботи, проводити порівняння її організації в аналогічних підрозділах

(наприклад, у ході інспекторських перевірок, під час складання аналітичних оглядів тощо).

У загальному вигляді критерієм оцінювання ефективності є зіставлення досягнутих результатів із наміченими цілями й витратами, що мали місце. Проте в реальній психопрактиці, де послідовність «мета – витрати – результат» має опосередкований і ймовірнісний характер, бажано користуватися більш диференційованою та гнучкою системою відбору критеріїв. При цьому чим повніше система критеріїв описує реальність, тим вища вірогідність точного оцінювання ефективності психологічного впливу. У зв'язку з цим під критерієм оцінювання ефективності психологічного забезпечення професійної діяльності суддів доцільно розуміти певний контрольний показник (показники), в зіставленні з яким (якими) здійснюється оцінювання отриманих результатів [5].

Аналіз результатів наукових досліджень свідчить про те, що традиційними показниками ефективності організації психологічного забезпечення професійної діяльності в правоохоронних органах є:

– відсоток охоплення особового складу (організаційно-штатний критерій). Розраховується як відношення кількості співробітників підрозділів, що мають у штаті посади психологів, до загальної облікової кількості особового складу. Показник стимулює процес уведення посад психологів у всіх самостійних органах і підрозділах;

– кількість прийнятих на службу співробітників, що пройшли психологічне обстеження практичним психологом (діяльнісний критерій). Показник є вираженою у відсотках часткою осіб, які пройшли встановлену процедуру професійного психологічного обстеження, серед загальної кількості прийнятих на службу співробітників за певний період (як правило, календарний рік). Загалом показник спрямований на вдосконалення процедури відбору й підвищення якості комплектування;



– повнота охоплення особового складу психологічною підготовкою (організаційно-діяльнісний критерій). Розраховується як середнє за період підготовки відношення кількості співробітників, котрі були присутні на заняттях із професійно-психологічної підготовки, до загальної кількості особового складу правоохоронного органу. Охоплення особового складу органу або підрозділу психологічною підготовкою в обсязі 75% і більше відповідає задовільній оцінці [5].

Уважаємо, що зазначені показники можуть використовуватись з метою оцінювання ефективності психологічного забезпечення діяльності суддів. Окрім традиційних, цілком допустимо застосовувати й інші види критеріїв ефективності. Розглянемо деякі з них:

1. Базовий критерій. Використовується в тих випадках, коли є об'єктивна база для порівняння отриманого результату з деяким базовим показником, що характеризує об'єкт психологічного впливу до початку проведення психологічної роботи. Наприклад, якщо одним із завдань психологічного забезпечення є оптимізація соціально-психологічного клімату в службовому колективі, то критерієм оцінювання його ефективності може слугувати система соціометричних показників, отриманих до й після організації та проведення психологічних заходів щодо підвищення згуртованості колективу й культури міжособистісного спілкування, вирішення конфліктних ситуацій.

2. Заданий (детермінований) критерій. Оцінювання за цим критерієм проводиться шляхом зіставлення досягнутих результатів у реалізації психологічного забезпечення професійної діяльності правоохоронного органу із заздалегідь визначеними показниками (наприклад, попередніх звітних періодів). Ці показники можуть бути отримані як шляхом їх моделювання, так і директивним способом.

3. Каскадний критерій. Його особливість полягає в тому, що оцінювання результативності психологічного забезпечення проводиться не лише за підсумками конкретних заходів, а й на вузло-

вих етапах його проведення. Вибір цього критерію доцільний у тих випадках, коли об'єкт психологічної дії має складну організаційно-штатну й функціональну структуру, високу динаміку розвитку. Розрізняють каскадні критерії досягнутого рівня та кінцеві критерії. У першому випадку кінцевий результат не задається, а базу порівняння є результат, отриманий на попередньому етапі психологічної роботи. У другому випадку спочатку задається кінцевий показник, а проміжні етапи використовуються лише для оцінювання рівня його досягнення.

4. Критерій оптимального досягнення. Цей критерій устанавлюється з урахуванням як реальних можливостей об'єкта психологічного забезпечення, так і кращих досягнень у психологічній практиці (тобто оцінюється міра неузгодженості досягнутих та ідеальних результатів).

5. Критерій соціальної корисності. Застосування цього критерію набуває вирішального значення під час соціального оцінювання результатів психологічного забезпечення професійної діяльності правоохоронного органу в тих випадках, коли психологічна дія спрямована на підвищення суспільної й соціальної ролі розвитку особистості.

Будь-який критерій оцінювання ефективності психологічного забезпечення має бути сукупністю основних показників, що розкривають істотні параметри, які характеризують його ефективність, ті умови, чинники, способи, за рахунок яких забезпечується найповніша реалізація можливостей професійної діяльності. Визначальним для формування конкретних критеріїв ефективності є результат діяльності співробітників, рівень соціального й особистісного розвитку об'єктів психологічного забезпечення.

Виходячи із цього, до основних груп критеріїв оцінювання успішності психологічного забезпечення діяльності суддів можна зарахувати такі три:

1. Практико-результативні критерії. Визначають дієвість психологічного забезпечення в плані встановлення реального впливу його суб'єктів на особистість співробітника, внаслідок чого в профе-



сійній діяльності, навчання відбуваються позитивні зміни, що характеризуються поліпшенням об'єктивних показників.

2. Організаційно-діяльнісні критерії. Оцінюють відповідність цілей, завдань, змісту, принципів, форм і засобів психологічного забезпечення вимогам професійної діяльності, індивідуально-психологічним особливостям працівників, соціально психологічним характеристикам службових колективів.

3. Реалізаційно-цільові критерії. Визначають готовність суб'єктів психологічного забезпечення до успішного вирішення професійних завдань, використання конкретних шляхів підвищення ефективності службової діяльності.

Указані групи критеріїв у своїй сукупності можуть стати основою для визначення системи оцінювання ефективності психологічного забезпечення професійної діяльності суддів. Як бачимо, за їх допомогою ефективність може бути оцінена різними способами: через кінцевий результат психологічного забезпечення; через конкретні його особливості з погляду оптимального використання відповідних засобів, форм, методів для вирішення тих або інших завдань; через вивчення, фіксацію за системою певних параметрів тих реальних змін, які відбуваються серед особового складу. Психологічні показники є комплексними й виражають відносини між декількома індикаторами, простішими властивостями, що їх утворюють. Обґрунтування оцінного показника є складним теоретико-прикладним завданням, оскільки потребує доведення, що зміна показника виражає закономірність структури або процесу, має стійкість при багатократних реєстраціях на цьому об'єкті й відрізках часу, взаємопов'язана з іншими показниками.

Незважаючи на наявність значущих напрацювань у галузі психологічного забезпечення діяльності правоохоронних органів України, питання про стратегічні й тактичні напрями вдосконалення психологічного забезпечення діяльності суддів, вплив психологічної роботи на результати професійної діяльності залишається відкритим. Тому важливим завдан-

ням сьогодення є розробка завдань, функцій, напрямів системи психологічного забезпечення діяльності суддів, критеріїв її ефективності, які ґрунтуються на всебічному врахуванні якісних і кількісних показників професійної діяльності, а також об'єктивних даних психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей суддів.

Ключові слова: психологічне забезпечення, судді, професійна діяльність, критерії й показники ефективності, правоохоронні органи.

Стаття присвячена розгляду проблеми створення дієвої системи психологічного забезпечення професійної діяльності суддів, зокрема питанням розробки критеріїв і показників ефективності такого забезпечення. Наводяться приклади критеріїв і показників, які діють у системі психологічного забезпечення діяльності співробітників правоохоронних органів України, зроблено висновки щодо можливості використання зазначених критеріїв і показників з метою оцінювання ефективності психологічного забезпечення діяльності суддів.

Статья посвящена рассмотрению проблемы создания действенной системы психологического обеспечения профессиональной деятельности судей, в частности вопросам разработки критериев и показателей эффективности такого обеспечения. Приводятся примеры критериев и показателей, действующих в системе психологического обеспечения деятельности сотрудников правоохранительных органов Украины, сформулированы выводы относительно возможностей использования названных критериев и показателей с целью оценки эффективности психологического обеспечения деятельности судей.

The article is devoted to consideration of the problem of creation of effective system of the psychological provision of judges' professional activity, in particular, to the questions of development



of criterias and indexes of efficiency of such provision. Examples of criterias and indexes, that operate in the system of psychological provision of activity of employees of law enforcement bodies of Ukraine are described; conclusions in relation to possibilities of using of the adopted criterias and indexes for estimation of efficiency of psychological provision of judges' activity are formulated.

Література

1. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : [монографія] / В.І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
 2. Барко В.І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах вну-

трішніх справ України / В.І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т.В. Нещерет. – К. : РВЦ КНУВС, 2007.

3. Бандурка А.М. Основы психологии управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х. : Ун-т внутр дел, 1999. – 528 с.

4. Грейсон Дж.К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж.К. Грейсон, К.М. О'Дейл. – М. : Экономика, 2000. – 452 с.

5. Петров В.Е. Система психологического обеспечения профессиональной деятельности МВД России / В.Е. Петров. – М. : Абсолют, 2007. – 208 с.

6. Цільмак О.М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика : [монографія] / О.М. Цільмак. – Одеса : ОДУВС, 2011. – 432 с.