

УДК 159.9.2:316.444.5:347.96:001.891
DOI <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-7>

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ АПАРАТУ СУДУ

Шевченко Н. Ф.

*доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
orcid.org/0000-0002-5297-6588
shevchenkonf.20@gmail.com*

Рожкова О. О.

*магістрант кафедри психології
Запорізький національний університет
вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна
orcid.org/0000-0002-1879-0296
Lenarozkova@ukr.net*

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

У статті представлено результати емпіричного дослідження особливостей розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Особистісно-професійний потенціал визначено як системне утворення, яке формується у людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи її поступальний розвиток. Визначено основні характеристики професійної діяльності співробітників апарату суду: професіоналізм (професійні компетенції, законність); етичність (відповідальність, конфіденційність, справедливість); усвідомленість. Представлено структуру особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду, що складається з когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Когнітивний компонент включає професійні компетенції, систему засвоєних особистістю знань (посадові обов'язки, завдання, норми поведінки тощо), знання своїх можливостей діяти певним чином і специфіку різних ситуацій поведінки тощо. Мотиваційний компонент характеризується індивідуальною системою мотивів і смислів професійної діяльності (мотивацією досягнення успіху); професійно важливими якостями працівника апарату суду (етичною та нормативною відповідальністю) і їх усвідомленням. Діяльнісний компонент виявляється у виборі та реалізації певної лінії поведінки та вчинків у професійних ситуаціях (усвідомленій саморегуляції діяльності). Результати вивчення нормативної та етичної відповідальності (когнітивного компонента) дозволили зробити висновок, що відповідальність досліджуваних до виконання будь-якої діяльності є вибірковою, а також зумовлюється прагненням підтримати певні встановлені норми та традиції. У ході дослідження мотиваційного компонента зафіксовано переважаючі мотиви уникнення невдач. Результати діагностики комунікативної компетентності засвідчили, що в досліджуваних більш розвинутими є гностичний (рівень уявлень, знань) і конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності; емоційно-мотиваційний компонент (емпатія, гуманістична настанова) розвинений меншою мірою. Отримані дані за діяльнісним компонентом засвідчили, що в більшості респондентів компоненти системи саморегуляції розвинені на високому

та середньому рівнях. За результатами кореляційного аналізу зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між всіма компонентами особистісно-професійного потенціалу. Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтвердила припущення про те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням, яке визначається розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Припущення про те, що за звичайних умов професійної діяльності особистісно-професійний потенціал сформований недостатньо, підтвердилося частково. Зроблено висновок про те, що формувальних заходів потребують такі складники особистісно-професійного потенціалу, як етична відповідальність, мотивація досягнення успіху, емоційно-мотиваційний компонент комунікативної компетентності.

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

Shevchenko N. F.

*Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Head of the Department of Pedagogics and Psychology of Education
Zaporizhzhia National University
Zhukovskoho str., 66, Zaporizhzhia, Ukraine
orcid.org/0000-0002-5297-6588
shevchenkonf.20@gmail.com*

Rozhkova O. O.

*Graduate at the Department of Psychology
Zaporizhzhia National University
Zhukovskoho str., 66, Zaporizhzhia, Ukraine
orcid.org/0000-0002-1879-0296
Lenarozkova@ukr.net*

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

The article presents results of an empirical study of features of the personal-and-professional potential development of civil service staff of the court apparatus. Personal-and-professional potential has been defined as a systemic formation, which is formed in a person as a subject of labor activity, ensuring its progressive development. The main characteristics of the professional activity of the court staff have been determined: professionalism (professional competencies, legality); ethics (responsibility, confidentiality, justice); awareness. The structure of the personal-and-professional potential of civil service staff of the court apparatus has been presented. The structure consists of cognitive, motivational and activity components. The cognitive component includes professional competencies, system of the knowledge acquired by individual (job responsibilities, tasks, norms of behavior, etc.), knowledge of own ability to act in a certain way and the specifics of different behavioral situations. The motivational component can be characterized by an individual system of motives and meanings of professional activity (motivation to succeed); professionally important qualities of a court employee (ethical and normative responsibility) and its awareness. The activity component is manifested in the choice and implementation of a certain line of behavior and actions in professional situations (conscious self-regulation of activities). Results of the study of the cognitive component have stated the prevalence

of normative responsibility of the respondents. According to the motivational component, there have been diagnosed the predominance of the avoidance motivation, and the developed status of gnostic and conative components of the communicative competence. Data on the activity component have shown high and medium levels of development of components of the self-regulation system. Positive correlations between all components of the personal-and-professional potential have been determined. The revealed strength of correlations has confirmed the assumption that the personal-and-professional potential is a holistic systemic formation, which is determined by the development of cognitive, motivational and activity components.

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

Вагомим аргументом на користь актуальності дослідження є впровадження нового законодавства у сфері державного управління й нових вимог до державних службовців в Україні, зокрема щодо їхнього саморозвитку та спрямованості на служіння українському народові [1]. У зв'язку зі специфікою юридичної діяльності часто виникають розбіжності між істинним змістом діяльності та тим, до чого дійсно прагне її суб'єкт, значно підвищується ризик виникнення найсерйозніших і несприятливих наслідків, пов'язаних з обмеженням інтересів громадян, необґрунтованим або протизаконним подоланням законодавчо-правових бар'єрів, передбачених суспільством.

Сучасні вітчизняні та зарубіжні розробки проблематики особистості фахівців юридичної сфери діяльності приділяли увагу переважно методично-організаційним аспектам урахування психологічних особливостей особистості у відборі кадрів або вивченню особливостей особистості представників окремих фахових напрямів (Д.О. Александров [2], О.К. Черновський [3]).

Розробка загальних закономірностей формування потенційної сфери або функціонального запасу особистості у процесі діяльності здійснюється за умов вивчення особистісного адаптаційного потенціалу (Н.В. Старинська [4]), творчого потенціалу (В.О. Моляко [5]), духовного потенціалу (Е.О. Помиткін [6], В.А. Пономаренко [7]), інтелектуального потенціалу (М.О. Холодна [8]), професійно-особистісного потенціалу

суб'єктів трудової діяльності (А.М. Павлова [9], І.В. Поліщук [1]).

Незважаючи на широку представленість робіт із проблеми потенціалу особистості, аналіз літератури засвідчив відсутність наукових праць, у яких би висвітлювалася проблема особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Державні службовці, які працюють у судовій системі, беруть на себе не тільки юридичну, а й особистісну відповідальність перед громадянами та державою. Найчастіше вміння правильно будувати відносини з громадянами, можливість переконати їх у необхідності діяти виключно з погляду чинного законодавства, а не керуватися життєвими стереотипами, вміння подолати конфлікт і знайти компроміс виконує найважливішу суспільно-соціальну функцію, показуючи, що держава у вигляді встановленого законодавства дійсно захищає інтереси своїх громадян. Найбільш перспективними в цій сфері є дослідження особистісно-професійного потенціалу як фактору успішної трудової діяльності фахівця.

Метою статті є висвітлення результатів емпіричного дослідження особливостей особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду.

Виклад основного матеріалу дослідження. Категорія потенційного дозволяє конкретизувати механізми процесів функціонування, актуалізації, зміни та розвитку психічного під впливом умов діяльності. Сфера потенційного, з одного боку, виступає результатом попереднього розвитку особистості, а з іншого – складного системного утворення, що визначає внутрішні можливості її подальшого розвитку. За відсутності в певний момент необхідних умов актуалізації потенційної сфери її зміст визначається через актуальні прояви в діяльності. Розвиток потенційних можливостей здійснюється за умов оптимального навантаження психічних властивостей, посиленої мотивації й операціональних перетворень діяльності [10; 11].

Поняття «особистісно-професійний потенціал» орієнтоване на уявлення про фахівця як про

цілісний суб'єкт професійної діяльності та має системну природу. Зовнішнє функціонування особистісно-професійного потенціалу забезпечується включеністю фахівця у професійну діяльність. В основі внутрішнього функціонування елементів, що утворюють потенціал, лежить суб'єктна активність фахівця, спрямована на забезпечення процесу безперервного розвитку суб'єкта праці. Особистісно-професійний потенціал можна визначити як системне утворення, яке формується у людини як суб'єкта трудової діяльності, забезпечуючи його поступальний розвиток [9; 12].

Професійний розвиток є тривалим, динамічним, багаторівневим процесом включення людини у професійну сферу у формі діяльнісного опосередкування. Професійний розвиток розглядається невіддільно від особистісного, тому розвиток суб'єкта засобами професії на різних етапах його життєдіяльності є і результатом, і засобом розвитку особистості. Актуалізація потенційних можливостей суб'єкта праці у процесі перетворення діяльності сприяє створенню внутрішньоособистісних передумов його переходу на наступну стадію професійного розвитку [13].

За умов частих змін законодавства вимоги до професійних знань працівників апарату суду значно підвищуються. Вони повинні не тільки знати законодавство, практику його застосування, а й володіти тактикою та методикою розгляду цивільних, кримінальних, господарських та адміністративних справ, кваліфіковано виконувати свої службові обов'язки, мати належну морально-психологічну підготовку. Ці обставини вимагають вивчення професійного потенціалу співробітників апарату суду, що є найважливішим елементом, який впливає на оперативність і правильність роботи судових органів влади. Аналіз професійної діяльності співробітників апарату суду [3; 14] дозволив виділити такі основні її характеристики: професіоналізм (професійні компетенції, законність); етичність (відповідальність, конфіденційність, справедливість); усвідомленість.

На підставі здійсненого аналізу професійної діяльності співробітників державної служби апарату суду розроблена структурна модель їхнього особистісно-професійного потенціалу, що складається з когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів. Когнітивний компонент включає професійні компетенції, систему засвоєних особистістю знань (посадові обов'язки, завдання, норми поведінки тощо), знання своїх можливостей діяти певним чином і специфіку різних ситуацій поведінки тощо. Мотиваційний компонент характеризується індивідуальною системою мотивів і смислів професійної діяльності (мотивацією досягнення успіху); професійно-важливими якостями працівника апарату суду

(етичною та нормативною відповідальністю) та їх усвідомленням. Діяльнісний компонент виявляється у виборі та реалізації певної лінії поведінки та вчинків у професійних ситуаціях (усвідомленій саморегуляції діяльності). Як показник розвитку когнітивного компонента особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду, на основі досліджень О.К. Черновського [3], ми розглядатимемо комунікативну компетентність. Комунікативна компетентність може вважатися узагальненою категорією, яка відображає всі аспекти професійного спілкування працівників апарату суду, оскільки характеризує здатність особистості, що базується на знанні, чуттєвому досвіді, інтуїції, орієнтації в ситуаціях професійного спілкування, готовності розуміти мотиви, тенденції, стратегії поведінки як свої власні, так і інших осіб, орієнтуватися в ситуаціях спілкування.

Перейдемо до аналізу результатів емпіричного дослідження особливостей особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. В основу дослідження було покладено *припущення* про те, що особистісно-професійний потенціал співробітників державної служби апарату суду як цілісне системне утворення визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльнісного компонентів і за звичайних умов професійної діяльності сформований недостатньо.

Дослідницьку вибірку становлять 32 співробітники державної служби Орджонікідзевського та Ленінського районних судів м. Запоріжжя. Професійний стаж досліджуваних – 8–12 років, що відповідає стадії вторинної професіоналізації (за класифікацією Е.Ф. Зеєра); освіта респондентів – юридична.

Психодіагностичний інструментарій склали такі методики: «Діагностика особистісного симптомокомплексу відповідальності» (авт. І.О. Кочарян); «Мотивація досягнення» (авт. А. Мехрабян, адапт. М.Ш. Магомед-Емінов); «Методика діагностики комунікативної соціальної компетентності (КСК)» (авт. М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Стиль саморегуляції поведінки» (авт. В.І. Моросанова); математико-статистичні методи обробки експериментальних даних здійснено на базі програм IBM SPSS-20 (описова статистика, коефіцієнт кореляції Спірмена).

Згідно з даними діагностики особистісного симптомокомплексу відповідальності в досліджуваних виразно представлені характеристики «принципової» особистості (15,63% – низький рівень; 25% – середній; 59,38% – високий). Такі люди вважають, що більшість важливих подій у житті були результатом їхніх власних дій, що вони можуть ними керувати, відчувають свою власну

відповідальність за ці події та за те, як складається їхнє життя загалом. Особистість, що несе в собі подібний тип відповідальності, відповідальна, тому що так потрібно, правильно за її власними принципами. Ця особа стає ніби заручником власних переконань, які нерідко можуть розходитися з моральними нормами та логікою здорового глузду. Люди з цим типом відповідальності педантичні, принципові, схильні до накопичення негативних емоцій із подальшою розрядкою у вигляді нападів люті. Схильні до правдошукацтва; нечутливі до думки про себе, не схильні до рефлексії, є спонтанними у прояві почуттів.

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

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

«Нормативна» відповідальність представлена в респондентів майже однаково на високому і середньому рівнях (9,38% – низький рівень; 43,75% – середній; 46,88% – високий). В основі структури особистості цієї групи людей лежить надлишково виражене «Супер-Его», домінуюче над іншими особистісними підструктурами. Для них характерне прагнення до підтримки встановлених понять, норм, принципів, традицій, сумнів у нових ідеях, заперечення необхідності змін. «Нормативна» особистість схильна займати пасивну позицію, потребує уваги. Подібне прагнення може виражатися насамперед у завоюванні суспільного становища чи посади, які відкривають доступ до широкої аудиторії. «Нормативна» відповідальність – це дотримання деяких імпліцитних патернів і правил поведінки, що найчастіше збігаються з соціальними нормами, а це може трактуватися як соціально відповідальна поведінка.

«Етична» відповідальність представлена у співробітників державної служби апарату суду переважно на середньому рівні (6,25% – низький рівень; 50% – середній; 40,63% – високий). Людина, котра володіє високим рівнем вияву «етичності» як форми відповідальності, є високоморальною. Така людина відповідальна завжди, до виконання будь-якої діяльності підходить відповідально, усвідомлює значимість своїх вчинків не тільки для себе, але і для інших людей. Така людина відповідальна не на шкоду своїм інтересам, а тому, що їй щиро хочеться це робити. Її діяльність контролюється тільки її бажаннями згідно з її власними уявленнями про етику і мораль.

За останньою шкалою методики (тип відповідальності «Самопожертва») представлено найнижчі показники з-поміж інших (56,25% – низький рівень; 37,5% – середній; 6,25% – високий). Оскільки людина з таким типом відповідальності прагне довести свою надійність і не хоче, щоб її контролювали, вона стає дуже виконавчою і звалою на себе багато роботи. Такі люди схильні втягуватися в ситуації, в яких треба кимось займатися, когось опікати, комусь допомагати, але майже завжди вважають, що їхні послуги гідно не оцінені. Амбіції «самопожертви» реалізуються в досягненнях інших, своя роль у подібних успіхах вважається скромною і малозначущою.

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

Результати емпіричного дослідження мотивації досягнення державних службовців показали, що в досліджуваних домінує мотивація уникнення невдач (53,13%), пов'язана з потребою людини уникнути зриву, осудження, покарання, невдачі, униканням проблем, відходом від помилок і зайвої витрати нервів. В основі цієї мотивації лежить ідея уникнення й ідея негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь прораховує можливу невдачу, більше думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі. Все це може поєднуватися з досить відповідальним ставленням до справи.

У 28,13% респондентів переважає мотивація досягнення успіху. Для фахівців із вираженою мотивацією досягнення характерне прагнення

докладати зусилля і досягати кращих результатів у значимій для них діяльності, віра в те, що вони здатні досягнути бажаного, подолати труднощі. Діючі мотиви досягнення мобілізують внутрішні сили для успішної роботи, забезпечують включення в активний процес і стають здобутком особистості фахівця, стійкою її якістю.

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

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

Перейдемо до аналізу результатів за таким показником мотиваційного компоненту професійного потенціалу, як комунікативна компетентність співробітників державної служби апарату суду.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Показники за шкалою оцінювання результатів засвідчують адекватність самооцінки респондентів, відносно сформованість суб'єктивних критеріїв оцінки результатів. Фахівці адекватно оцінюють як сам факт неузгодженості отриманих результатів із метою діяльності, так і причини, що призвели до цього (0% – низький рівень; 46,88% – середній; 53,13% – високий).

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

Розглянемо показники загального рівня саморегуляції співробітників державної служби апарату суду. Згідно з отриманими даними в досліджуваних усвідомлення саморегуляції поведінки у професійній діяльності проявляється переважно на високому та середньому рівнях (3,13% – низький рівень; 43,75% – середній; 53,13% – високий).

Отримані результати вказують на те, що досліджувані здатні адекватно реагувати на зміну умов, висунення і досягнення мети у них значною мірою усвідомлене. За високої мотивації досягнення вони здатні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних, характерологічних особливостей, що перешкоджають досягненню мети. Чим вищий загальний рівень усвідомленої регуляції, тим легше людина опановує нові види активності, впевненіше почувається у незнайомих ситуаціях, тим стабільніші її успіхи у звичних видах діяльності.

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

За результатами кореляційного аналізу було зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між усіма компонентами особистісно-професійного потенціалу. Аналіз взаємозв'язку *когнітивного* компоненту з *мотиваційним* і *діяльним* компонентами дозволив встановити такі значущі взаємозв'язки:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтверджує припущення про те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним системним утворенням, яке визначається гармонійним розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльним компонентів. Припущення про те, що за звичайних умов професійної діяльності особистісно-професійний потенціал сформований недостатньо, підтвердилося частково. Формувальних заходів потребують такі складники особистісно-професійного потенціалу, як етична відповідальність, мотивація досягнення успіху, емоційно-мотиваційний компонент комунікативної компетентності.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок у цьому напрямі. У статті представлено результати емпіричного дослідження особливостей розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників державної служби апарату суду. Результати вивчення нормативної та етичної відповідальності (когнітивний компонент) дозволили зробити висновок, що відповідальність досліджуваних до виконання будь-якої діяльності є вибірковою, зумовленою прагненням підтримати певні встановлені норми та традиції. У ході дослідження мотиваційного компонента зафіксовано переважання мотивації уникнення невдач. Результати діагностики комунікативної компетентності засвідчили, що в досліджуваних більш розвинутими є гностичний (рівень уявлень, знань) і конативний (уміння, навички) компоненти комунікативної компетентності;

емоційно-мотиваційний (емпатія, гуманістична настанова) розвинений менше. Отримані дані за діяльним компонентом засвідчили, що у більшості респондентів компоненти системи саморегуляції розвинені на високому та середньому рівнях. За результатами кореляційного аналізу зафіксовано наявність позитивних взаємозв'язків між всіма компонентами особистісно-професійного потенціалу. Виявлена міцність кореляційних зв'язків підтвердила припущення про те, що особистісно-професійний потенціал є цілісним

системним утворенням, яке визначається розвитком когнітивного, мотиваційного та діяльносного компонентів.

Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики вбачається емпіричне вивчення специфіки особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду на різних етапах професіоналізації; розробка й апробація програми психологічного супроводу розвитку особистісно-професійного потенціалу співробітників апарату суду.

ЛІТЕРАТУРА

1. Поліщук І.В. Механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні : дис. ... канд. наук з державного управління : 25.00.02. Київ, 2018. 315 с.
2. 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. С. 63–66.
3. Черновський О.К. Судова психологія: парадигма сучасного розвитку : дис. ... докт. юрид. наук : 19.00.06. Київ, 2015. 531 с.
4. Старинська Н.В. Адаптаційний потенціал як чинник професійної самореалізації особистості. *Психологія: реальність і перспективи*. 2017. Вип. 8. С. 259–263.
5. Моляко В.О. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності людини. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 8. С. 1–4.
6. Помиткін Е.О. Духовний потенціал особистості: психологічна діагностика, актуалізація та розвиток. Київ : Внутрішній світ, 2015. 144 с.
7. Пономаренко В.А. Психологія духовності професіонала. Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. 256 с.
8. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. Москва : Юрайт, 2019. 334 с.
9. Павлова А.М. Психологические особенности профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03. Казань, 2004. 183 с.
10. Личностный потенциал: структура и диагностика / науч. ред. Д.А. Леонтьев. Москва : Смысл, 2011. 675 с.
11. Weiner Irving B., Greene Roger L. Handbook of Personality Assessment. New Jersey : Wiley, 2017. 768 p.
12. Vernon D. Human Potential: Exploring Techniques Used to Enhance Human Performance. London ; New York : Routledge, 2009, 267 p.
13. Зеер Э.Ф., Павлова А.М. Теоретико-методологические основы оценки профессионально-личностного потенциала предпринимателей по ремесленным видам деятельности : Научн.-метод. разработка. Екатеринбург, ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 55 с.
14. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2019. 224 с.

REFERENCES

1. Polishchuk, I.V. (2018). Mekhanizmy zabezpechennya rozvytku profesiynoho potentsialu derzhavnykh sluzhbovtziv v Ukrayini [Mechanisms for ensuring the development of professional potential of civil servants in Ukraine]. Candidate's thesis. Kyiv. [in Ukrainian].
2. Aleksandrov, D.O. (2015). Al'ternatyvni metody perevirky nadiynosti personalu na osnovi avtomatyzovanoyi formalizovanoyi metodyky skryninhovoyi psykhodiahnostyky [Alternative methods of checking the reliability of personnel on the basis of automated formalized methods of screening psychodiagnostics]. *Vykorystannya polihrafa v pravoohoronniy diyal'nosti: problemy ta perspektyvy – The use of the polygraph in law enforcement: problems and prospects: materialy III Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* Kyiv, 63–66. [in Ukrainian].
3. Chernov's'kyu, O.K. (2015). Sudova psykhohohiya: paradyhma suchasnoho rozvytku [Forensic psychology: a paradigm of modern development]. Doctor's thesis. Kyiv. [in Ukrainian].
4. Staryns'ka, N.V. (2017). Adaptatsiynyy potentsial yak chynnyk profesiynoyi samorealizatsiyi osobystosti [Adaptation potential as a factor of professional self-realization of the individual]. *Psykhohohiya: real'nist' i perspektyvy – Psychology: reality and prospects*, Vyp. 8, 259–263. [in Ukrainian].

5. Molyako, V.O. (2004). Psykholohiya tvorchosti – nova paradyhma doslidzhennya konstruktyvnoyi diyal'nosti lyudyny [Psychology of creativity – a new paradigm for the study of constructive human activity]. *Praktychna psykholohiya ta sotsial'na robota – Practical Psychology and Social Work*. № 8, 1–4. [in Ukrainian].
6. Pomytkin, E.O. (2015). Dukhovnyy potentsial osobystosti: psykholohichna diahnostyka, aktualizatsiya ta rozvytok [Spiritual potential of personality: psychological diagnosis, actualization and development]. Kyiv: Vnutrishniy svit, 144 p. [in Ukrainian].
7. Ponomarenko, V.A. (2019). Psikhologiya dukhovnosti professional [Psychology of spirituality of a professional]. Moscow, Saratov: PER SE, Ay Pi Er Media, 256 p. [in Russian].
8. Kholodnaya, M.A. (2019). Psikhologiya intellekta. Paradoksy issledovaniya [Psychology of the intelligence]. Moscow: Yurayt, 334 p. [in Russian].
9. Pavlova, A. M. (2004). Psikhologicheskiye osobennosti professional'no-lichnostnogo potentsiala sub'yekta trudovoy deyatel'nosti [Psychological features of the professional and personal potential of the subject of labor activity]. Candidate's thesis. Kazan'. [in Russian].
10. Leontiev, D.A., ed. (2011). Lichnostnyy potentsial: struktura i diagnostika [Personal potential: structure and diagnostics]. Moscow, 675 p. [in Russian].
11. Weiner Irving, B., Greene Roger, L. (2017). Handbook of Personality Assessment. New Jersey: Wiley, 768 p.
12. Vernon, D. (2009). Human Potential: Exploring Techniques Used to Enhance Human Performance. London; New York: Routledge, 267 p.
13. Zeyer, E.F., Pavlova, A.M. (2008). Teoretiko-metodologicheskiye osnovy otsenki professional'no-lichnostnogo potentsiala predprinimateley po remeslennym vidam deyatel'nosti [Theoretical and methodological foundations for assessing the professional and personal potential of entrepreneurs in craft activities]. Yekaterinburg, 55 p. [in Russian].
14. Shpenova, P.Yu. (2019). Aparat sudu v systemi orhanizatsiynoho zabezpechennya sudovoyi diyal'nosti [The court apparatus in the system of organizational support of judicial activity]. Candidate's thesis. Kharkiv, 224 p. [in Ukrainian].