

ВНУТРІШНІ РЕГУЛЯТОРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ЮРИСТА: СУЧАСНІ ТЕОРЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ПРАКТИЧНІ ВИМІРИ

Меленко О. В.

*доцент кафедри публічного права,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
м. Чернівці, Україна*

Трансформаційні процеси в сучасній правовій системі висувають принципово нові вимоги до професіоналізму, правосвідомості та особистісних якостей правника. Ефективність функціонування інститутів правосуддя, адвокатури та правоохоронних органів безпосередньо залежить від внутрішніх спонукальних сил та психологічної стійкості суб'єктів юридичної діяльності.

Специфіка юридичної діяльності висуває до фахівця комплекс динамічних вимог, серед яких ключове місце посідає володіння розвиненими професійно значущими якостями особистості правника, які дозволяють гнучко адаптуватися до умов високого інтелектуального та емоційного навантаження. До них належать професійно-психологічна орієнтованість, висока психологічна стійкість та розвинені вольові якості, зокрема вміння володіти собою в складних ситуаціях, сміливість, мужність і розумна схильність до ризику в межах правового поля. Окрім цього, сучасні дослідники акцентують на важливості комунікативної компетентності: вмінні швидко встановлювати контакт, застосовувати цифрові та медіативні технології, підтримувати довірливі взаємини з різними категоріями людей, здатності екологічно впливати на. Невід'ємною складовою є пізнавальні якості: професійна спостережливість, аналітична уважність, розвинена пам'ять, творча уява, розвинена правова інтуїція, швидкість реакції та схильність до напруженої розумової роботи. Формування цих характеристик є тривалим процесом, де мотивація виступає базовим компонентом, що містить у собі повагу до роботи правника, любов до істини, професійний обов'язок, патріотизм, прагнення до справедливості, соціально-ціннісні орієнтації та високий рівень правосвідомості. Лише адекватна правова мотивація забезпечує стійку цілеспрямованість діяльності, тоді як усі форми професійної деформації пов'язані насамперед з її деградацією, деструкцією ціннісних орієнтирів або емоційним вигоранням.

У структурі юридичної діяльності мотив виступає як безпосередня спонукальна сила, що суб'єктивно переживається працівником. Кваліфікований юрист, розуміючи соціальну значущість своєї професії та взаємозв'язок правових явищ, формує в процесі навчання й практики складний комплекс потреб, інтересів, ідеалів і переконань. Особливу роль тут відіграють прагнення до справедливості, любов до істини, відчуття обов'язку, патріотизм та ціннісні орієнтації. Ця сфера є динамічною і під впливом зовнішніх факторів (одноманітності обов'язків, хронічного стресу чи соціокультурного тиску) може або вдосконалюватися, або професійно вигорати.

Мотив у юридичній діяльності розглядається як стійка особистісна властивість суб'єкта, яка вміщує в себе актуальні потреби та наміри вчинити дію, включаючи внутрішню спонуку до неї. Структурними компонентами мотиву виступають потреби, цілі (образ предмета, здатного задовольнити потребу) та «внутрішній фільтр» особистості (моральний контроль, оцінка ситуації, можливостей, інтересів, нахилів та рівня домагань).

Дослідженням питання мотивів та мотивації правників у контексті викликів сьогодення активно займаються представники сучасної юридичної психології та філософії права (О. Бандурка, О. Землянська, М. Люклян, С. Осадца, А. Кідиба, О. Ткаченко, М. Шевченко, Л. Шульга) [1, 2, 3, 4, 5, 6]. Психологія професіоналізму в сучасних наукових реаліях передбачає не лише наявність теоретичних знань, а й глибоке ціннісне ставлення до праці, а також високу мотиваційну готовність здійснювати діяльність у мінливому соціокультурному середовищі та за екстремальних, часто стресових умов.

Мотиви та мотивація є складними психологічними феноменами, які суттєво впливають на трудову діяльність людини, що зумовлює необхідність визначення їхнього місця в структурі юридичної практики. За сучасними класифікаціями, мотиви юридичної діяльності діляться на три взаємопов'язані групи: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії та мотиви вибору місця роботи. Ця система діє комплексно, оскільки загальні спонуки до праці ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні зумовлюють вибір конкретного робочого місця. Зважаючи на те, що юридична праця відрізняється виконанням великої кількості різноманітних та нестандартних завдань, важливим критерієм її вибору є відповідність здібностей особистості вимогам професії. До найбільш характерних мотивів вибору юридичного фаху належать усвідомлення необхідності захисту прав і свобод особистості та збереження власності, гостре почуття справедливості, глибокий інтерес до правих процесів, юридичної

практики, престиж професії, наслідування сімейної традиції, а також матеріальні міркування.

Прийняття рішення щодо вибору конкретного місця роботи визначається взаємодією зовнішніх і внутрішніх факторів, які оцінюються людиною крізь «внутрішній фільтр» її психологічної готовності, інтересів та схильностей. Оцінка зовнішньої ситуації включає величину заробітної плати, пільги, наявність жорсткого або вільного графіка, надійність і престиж установи, міру відповідальності, психологічний клімат у колективі та систему заохочень і покарань. Ці елементи розташовуються не в суворій ієрархічній побудові, а відповідно до орієнтаційних очікувань конкретної людини, де матеріальна складова, комфорт, престиж і самореалізація можуть змінювати свій пріоритет.

Величина заробітної плати виступає провідним елементом матеріальної мотивації, під якою розуміють прагнення до достатку та певного стандарту життя, що зумовлює збільшення трудового внеску та результативності праці. Ефективність юридичної діяльності значною мірою визначається діючою системою оплати праці, яка є основним джерелом фінансових доходів фахівця і спонукає його підвищувати якість послуг, безпосередньо впливаючи на розвиток правової держави. Водночас аналіз ринку праці свідчить про те, що роботодавці в юридичній сфері вказують зарплати неохоче (лише у близько 10% вакансій), тоді як доходи керівників чи юристів у великих міжнародних компаніях та консалтингових фірмах оприлюднюються вкрай рідко. Також спостерігається чітка диференціація між загальним і локальними окладами, а сам процес оплати праці в юридичній сфері часто регламентується законодавством.

Поряд із заробітною платою важливим мотиваційним чинником виступають соціальні виплати та пільги, які включають медичне страхування, оплату оздоровчих заходів, компенсацію за використання транспорту, допомогу для продовження освіти, оплату тренінгів та семінарів, мовних курсів та розвинену систему корпоративної культури. Пільги виконують важливу психологічну функцію: вони демонструють працівникові його цінність для організації та забезпечують комфортні умови для його професійного зростання. Натомість такі фактори, як географічна близькість до дому чи естетика офісу, для юристів є радше допоміжними елементами, оскільки робоче місце в суді, нотаріаті, адвокатурі чи правоохоронних органах зазвичай є стандартним і чітко регламентованим.

Зворотним боком мотиваційного процесу є міра відповідальності та система негативної мотивації, заснована на принципі протиставлення заохочення та покарання. Залежно від стимулів, засоби мотивації поділяють на позитивні, які є більш розповсюдженими та ефективними

для якісного виконання обов'язків, та негативні. У більшості випадків юристи працюють ефективно завдяки внутрішній самомотивації та відповідальному ставленню до справи, проте іноді без стягнень обійтися неможливо. Особливість негативної мотивації полягає в тому, що вона спрямована не на підвищення якості роботи, а на недопущення неналежної поведінки та стимулювання виконавчої дисципліни. На практиці негативна мотивація проявляється у заходах від усної критики та позбавлення премії до дисциплінарних стягнень, порядок застосування яких чітко регламентується законом. Наприклад, відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», за порушення присяги, етики чи професійних обов'язків до адвоката може бути застосовано попередження, зупинення права на заняття діяльністю від одного місяця до одного року або позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю з наступним виключенням з Єдиного реєстру адвокатів України [7].

Окрім зовнішніх факторів, при виборі місця роботи правник оцінює власні можливості (стан здоров'я, наявність цифрових та практичних навичок, рівень освіти, самооцінку, схильність до роботи без стресів чи готовність до монотонної або навпаки – високоінтенсивної праці), а також аналізує інтереси щодо кар'єрного просування, професійного зростання та вияву особистої ініціативи й творчості. Оскільки фактично всі види юридичної діяльності детально регулюються нормами права, фахівець уже на етапі планування своєї діяльності зиставляє майбутні дії з вимогами чинного законодавства. Інтерес становить також досвід сучасних юридичних компаній, керівники яких віддають пріоритет самомотивації працівника, вважаючи, що ефективнішим є постійне загартування та розвиток внутрішньої мотивації правника, аніж суто зовнішнє стимулювання. Самомотивація визначається як свідомо діяльність особистості, спрямована на підтримання власного психоенергетичного тону, резистентності до стресу та професійного інтересу. Важливими є періодичні оцінювання ефективності, які демонструють відповідність особистісних якостей займаної посади. Напрямок мотивації є позитивним тоді, коли цілі працівника збігаються з цілями фірми, а загрози та надмірний примус в атмосфері юридичної компанії визнаються контрпродуктивними. Відхід від жорсткого графіка, впровадження елементів гнучкого робочого простору разом із індивідуальним підходом до винагороди позитивно впливає на загальну ефективність.

Основною мотивуютьою силою людини є її матеріальні та духовні потреби, а також інтереси, переконання, звички, емоції, психічні стани та світогляд. Юридична діяльність зазвичай є полімотивованою – вона визначається кількома мотивами, які перебувають

у певній ієрархії, де одні виконують змістоутворюючу функцію (внутрішні мотиви), а інші є мотивами-стимулами (зовнішні мотиви). Результати, яких людина досягає у професійному житті, критично залежать від мотивів, що спонукають до досягнення поставлених цілей. Процес формування мотиву та його приведення в дію під безперервним впливом суб'єкта і ситуації визначається як мотивація, що пояснює інтенсивність та завзятість людини у досягненні цілей, причому цей процес може протікати як на усвідомлюваному, так і на підсвідомому рівні.

З професійної точки зору для юристів вагомим є когнітивний підхід до проблеми мотивації, який акцентує увагу на свідомості, раціональному мисленні та розумінні людиною подій. У цьому контексті ключовими є категорії когнітивного дисонансу (стану психологічного дискомфорту в ситуації невизначеності або суперечливості норм, який чинить потужний мотивуючий тиск і змушує шукати правову істину), мотивації досягнення успіху або уникнення неуспіху та рівня спроб. Потребу в досягненні в сучасній науці розуміють як стійку потребу в отриманні високого результату в роботі, прагнення до подолання перешкод та намагання виконати складне завдання якнайкраще і швидше. Усі рівні потреб взаємопов'язані, тому деформація або неможливість задоволення одного з них веде до деформації особистісної поведінки загалом. Наприклад, неможливість задовольнити потребу в безпеці в сучасних умовах різко підвищує рівень тривожності особистості працівника (особливо в правоохоронних органах), що блокує його можливості в самореалізації, прояві професійних здібностей та адекватному сприйнятті ситуації. Водночас ігнорування базових потреб чи хронічна втома спричинюють зниження когнітивних (пізнавальних) можливостей юриста. Юридична діяльність є результативною лише тоді, коли працівник знаходить у ній смисл свого існування, тобто має фундаментальну потребу в творчій, результативній праці, відсутність якої є головним показником професійної деформації. Особи, мотиваційна сфера яких визначається орієнтацією на досягнення успіху, показують значно вищу продуктивність, ніж ті, у кого провідними є мотиви уникнення невдачі.

Важливим компонентом є цілеспрямованість юриста, яка детермінована відповідною мотивацією та включає прагнення до встановлення справедливості й захисту прав громадян і держави. Реалізація цієї мотивації відбувається у формі вирішення конкретних правових завдань за допомогою інтелектуальних процесів – мислення, мови, пам'яті, сприйняття та уваги, які становлять комплекс професійно важливих властивостей особистості та мають виступати критеріями професійного відбору й оцінки росту фахівця. Вивчення мотивів має

винятково важливе значення для юридичної практики: з одного боку, встановлення мотивів поведінки людей допомагає об'єктивно оцінювати правові ситуації; з іншого боку, процеси мотивації суттєво впливають на результативність праці самих юристів. Зміцнення мотивів залежить від задоволеності багатьма факторами праці: чим більше люди задоволені своєю роботою і чим вищою є їхня залученість до корпоративних чи державних цінностей, тим старанніше вони працюватимуть, причому система нематеріальних нагород (субсидії на освіту, професійне визнання, гнучкі умови відпочинку) часто виявляється вагомішою за суто фінансові чинники.

Таким чином, мотивація у юридичній діяльності є складною ієрархічною сукупністю внутрішніх спонукань людини до активності, пов'язаної із задоволенням професійних потреб у процесі професійної реалізації. Структуру мотиву в юридичній сфері визначають чотири базові чинники: задоволення від самого процесу інтелектуальної та творчої діяльності; орієнтація на прямий результат праці (встановлення правової істини, захист прав); отримання винагороди за діяльність (заробітна плата, соціальний статус, престиж посади); прагнення уникнути санкцій та відповідальності, що настають у разі порушення професійних стандартів чи несумлінного виконання обов'язків. Мотивація є динамічним процесом спонукання особи до дій задля досягнення особистих цілей чи цілей установи чи організації. Найбільшу ефективність у юридичній діяльності демонструє саме комплексне поєднання матеріальних та нематеріальних засобів стимулювання. На сучасному етапі розвитку правової системи найбільш дієвими методами мотивації юристів є уміле поєднання економічних, соціальних та психологічних підходів. Таке інтегроване використання мотиваційних чинників дозволяє забезпечити високу результативність праці, підтримувати психологічну стійкість, запобігати професійній деформації й емоційному вигоранню в умовах підвищеного стресу.

Література:

1. Юридична психологія : підручник / за заг. ред. О. М. Бандурки. 2-ге вид., перероб. та допов. Харків : ХНУВС, 2023. 416 с.
2. Люклян М. Б. Соціокультурний вимір мотивації правової діяльності: філософсько-правовий дискурс. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова. Хмельницький, 2024.
3. Осадца С. С. Мотиваційні чинники професійного становлення майбутніх юристів в умовах воєнного стану. *Психологічний часопис*. Т. 9, № 3. 2023. С. 45–54.

4. Кідиба А. В. Професійна деформація та емоційне вигорання юристів: сучасний стан та психопрофілактика. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія*, № 1 (37). 2023. С. 112–118.

5. Ткаченко О. В., Шевченко М. А. Психологічна стійкість особистості як чинник ефективності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Юридична психологія*. № 2. 2022. С. 28–36.

6. Шульга Л. А. Розвиток комунікативної компетентності та рольових умінь майбутніх фахівців юридичного профілю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Психологія*. Вип. 4. 2022. С. 89–94.

7. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року № 5076 станом на 10 травня 2026 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17?find=1&text> (дата звернення: 11.06.2020).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-613-6-56>

ПРИНЦИПИ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НАБЛИЖЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄС

Федорук Наталія Сергіївна

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри публічного права юридичного факультету

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

м. Чернівці, Україна

Рівність і недискримінація є невід’ємною складовою верховенства права, яке в сучасному європейському правопорядку виконує роль не лише політичної декларації чи загального юридичного принципу, а насамперед інструмента стримування та спрямування діяльності публічної влади. Верховенство права належить до базових цінностей Європейського Союзу, закріплених у ст. 2 Договору про Європейський Союз [1]. Цінності ЄС, включно з верховенством права, мають не декларативний, а нормативний характер: вони визначають допустимі межі державної влади в кожній державі-члені та формують спільний «конституційний простір» Союзу. Саме тому вони набувають вигляду конкретних правових стандартів, які підлягають безпосередньому застосуванню в діяльності органів публічної влади та судовій практиці.