

рекомендованість, критерій кількості клієнтів, розмір гонорару та наявність нагород та відзнак, як показник визнання у професії [5].

На мою думку, показником успішності адвоката є і те, наскільки людини зацікавлена у своїй роботі. Якщо є бажання працювати, розвиватись то дуже швидко збереться великий багаж знань та досвіду, які адвокат вміло буде застосовувати на практиці. Тим самим збільшиться кількість хороших відгуків, клієнтів та відповідно фінансовий стан адвоката.

Отже, протягом своєї діяльності адвокат має пройти через суб'єктивні та об'єктивні фактори, щоб знайти свою формулу успіху. Комунікабельний, справедливий, відповідальний, зацікавлений у своїй роботі, юридично грамотний, завжди затребуваний і тримає на пульсі всі нововведення в законодавстві. Такими є найважливіші критерії успішності адвоката.

### ***Список використаної літератури:***

1. Атюнина В. С. Образ успешного человека в семантическом пространстве личности. Дис. канд. психол. наук : 19.00.01 : Хабаровск, 2007. 315 с.
2. Мельничук О. С. Словник іншомовних слів / О. С. Мельничук – К., 1974. 776 с.
3. Міщук І.П. До питання про якість та ефективність діяльності адвоката – захисника в кримінальному провадженні Вісник Пенітенціарної асоціації України, (2), С.178-185.
4. Олена Храпенко. Показники ефективності у роботі адвоката. Наука онлайн: Міжнародний електронний науковий журнал. 2020. №5. <https://nauka-online.com/ua/publications/yurisprudentsiya/2020/5/pokazniki-efektivnosti-u-roboti-advokata/>

***Науковий керівник:*** кандидат юридичних наук, доцент кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія», доцент **Свида Олексій Георгійович**

***Фалес О.Г., Рябокінь К.В.***

*студентки 1-го курсу магістратури факультету адвокатури  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

### **«ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ» АДВОКАТІВ**

Професія адвоката належить до типу «Людина-Людина». Тобто, крім досягнення знань у адвокатській діяльності, необхідно навчитись

встановлювати і підтримувати контакти з людьми. Крім цього, у своїй роботі адвокат завжди повинен мати стійкий гарний настрій, вміти знаходити спільну мову з різними людьми, а найголовніше – показати своїм клієнтам, що вони можуть довіряти йому.

Тому такі питання, як психологічні аспекти адвокатської діяльності та «професійне вигорання» є одними з найбільш обговорюваних серед адвокатів, вчених та психологів.

У психологічній літературі проблема професійного вигорання розглядається у межах трьох основних напрямів: що це явище, в якому синдром хронічної втоми, стану фізичного, психічного, емоційного виснаження, який є наслідком тривалого перебування в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування; професійне вигорання – це двовимірна модель, що складається з емоційного виснаження та деперсоналізації; трикомпонентна система, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію; редукцію особистісних прагнень [1].

Часто прояви емоційного вигорання є наслідком звернення адвоката до неадекватних захисних механізмів в своїй діяльності: раціоналізації (пояснення своїх незаконних дій інтересами розкриття і розслідування злочину тощо); заміщення (досягнення помилкового відчуття своєї професійної значущості за рахунок зовнішньої атрибутики діяльності тощо); ізоляції (скорочення контактів з іншими людьми за межами професійної системи, звуження комунікативних зв'язків і тощо). Ще одним досить цікавим фактом у проявах емоційного вигорання є особистісна «швидкість згорання», яка не пов'язана ani з рівнем інтелекту, ani з освітою чи оплатою праці. Головною причиною є перенавантаження, яке із збільшенням стажу роботи адвоката набуває специфічних ознак [2].

Цікавим науковим підходом до вивчення професійного вигорання особистості, котрий водночас дозволяє здійснювати первинну діагностику цього явища, є класифікація Дж. Гринберга, який розглядає емоційне вигорання як процес, що охоплює 5 стадій. Перша стадія емоційного вигорання – це «медовий місяць»: адвокат спочатку отримує задоволення від професії і з ентузіазмом виконує завдання. Проте, що більше стресових ситуацій у професійній діяльності, то менше задоволення він отримує. На другій стадії з'являється втома, апатія, безсоння. За відсутності додаткової мотивації, стимулювання адвокат втрачає інтерес до трудової діяльності, зникає зацікавленість працювати продуктивно, виникають порушення трудової дисципліни. Надто висока мотивація призводить до професійного виснаження працівника: надміру використовуються внутрішні ресурси, але це ще не завдає шкоди здоров'ю. Хронічні симптоми на третій стадії виявляються так: надмірна праця, відсутність чергування праці із відпочинком викликає фізичну втому та захворювання, психологічні переживання, роздратованість, загострену озлобленість і безсилля.

Четверта стадія кризова: розвиваються хронічні захворювання, внаслідок яких людина частково або повністю втрачає працездатність, підсилюється переживання незадоволення собою, обраною професією та власним життям. На п'ятій стадії емоційного вигорання усі фізичні та психологічні проблеми переходять у гостру форму, а небезпечні захворювання розпочинають загрожувати життю людини. Отож, проблеми у професійній діяльності призводять до загрози кар'єрному зростанню адвоката [4].

На нашу думку, можна виокремити такі причини «професійного вигорання» в адвокатів, як:

- 1) відсутність зацікавленості у роботі;
- 2) неможливість просування по кар'єрних сходах;
- 3) очікування досягти великих вершин набагато швидше, ніж це можливо;
- 4) вимушений характер професійного спілкування;
- 5) мало клієнтів, що у свою чергу, впливає на фінансове становище адвоката;
- 6) ненормований робочий день.

У класифікації В.В. Бойка подано низку зовнішніх і внутрішніх чинників-передумов, що зумовлюють професійне вигорання. Група організаційних чинників охоплює умови матеріального середовища, зміст роботи, соціально-психологічні аспекти діяльності, комунікативну компетентність, хронічну напруженість психоемоційної діяльності, підвищену відповідальність за виконання функцій та операцій. Психологічними дослідженнями виявлено: високий рівень вигорання тісно пов'язаний з пасивними тактиками боротьби зі стресом. Фахівці, що вміють активно протидіяти стресу, демонструють низький рівень професійного вигорання [1].

Провівши невелике опитування серед адвокатів, ми намагались вияснити, чи дійсно професійне вигорання може стати причиною, щоб покинути адвокатську діяльність. Опитування проводилось серед адвокатів, які мають стаж в своїй професійній сфері не більше 10 років.

Отже, кожний з десяти адвокатів, хоча б один раз відчував симптоми професійного вигорання. Якщо в одних, наприклад, це було із-за малої кількості клієнтів, що відповідно відображалось на фінансових проблемах, то інші, мали бажання покинути роботу через кілька справ, у яких вони не змогли допомогти клієнту. Адже кількість виграних справ та відсутність або зовсім мала кількість програних – є одними з найважливіших показників ефективності роботи адвоката.

Тож постає питання, як перебороти професійне вигорання, щоб легко досягти вершини успішності. Оскільки в умовах сьогодення, успішний адвокат – це затребуваний адвокат.

Однією із важливих умов є сформованість умінь адекватно розподіляти обов'язки у професійному та приватному житті. Вигорання посилюється

лише тоді, коли межі між професійним та власним життям розпочинають стиратися, а професійна діяльність потребує значної частини часу [3].

Також, варто не забувати про час відпочинку та відпустку. Хоча питання відпустки адвоката не регулюється на законодавчому рівні, фізичне та емоційне перезавантаження є важливими чинниками для того, щоб не «вигоріти» на роботі.

Хороше здоров'я, впевненість у собі, відкритість, товариськість, формування позитивних цінностей – якості, які допомагають уникнути професійного вигорання у адвокатській діяльності.

Отже, на нашу думку, професійним вигоранням у адвокатів можна назвати індивідуальний процес, причинами якого є поєднання суб'єктивних та об'єктивних чинників, які залежать від особистості та професійного розвитку самої людини.

### ***Список використаної літератури:***

1. Бойко В.В. Синдром емоціонального вигорання: диагностика и профилактика / В.В. Бойко. СПб: Питер, 2008. 336 с.
2. Maslach C.M. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12. (pp. 189–192).
3. Малец Л. Внимание: выгорание. Персонал. 2000. № 5. С. 99–102.
4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования. Психологический журнал. 2001. № 1. С. 16–22.

***Науковий керівник:*** кандидат юридичних наук, асистент кафедри організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія» **Деменчук Марина Олександрівна**

***Хмарський М.О., Коломієць Х.С.***

*студенти 1-го курсу магістратури факультету адвокатури  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## **ВИМОГИ ДО АДВОКАТА В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ ПІДХІД**

Яким має бути сучасний адвокат України? Якими навичками, якостями, та знаннями він повинен володіти, зокрема, щоб бути затребуваним, мати хорошу репутацію, визнання та повагу серед колег та клієнтів?

Професія адвоката має багато особливостей, серед яких є потреба у нестандартному, творчому, оригінальному мисленні та підході до вирішення проблем, але такі якості адвоката важко перевірити заздалегідь, наприклад,