

4. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: навч. посіб. для магістрантів і аспірантів / Л.Г. Подоляк, В.І. Юрченко. – К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320с.

***Кощинець В.В.***

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри юридичної психології*

*Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ  
В ЮРИСДИКЦІЙНОМУ ПРОЦЕСІ**

У психології прийняття рішення розглядається як вольовий акт формування дії, спрямованої на досягнення мети. Процес прийняття рішень засновано на переконаності діяти відповідним чином. Складність прийняття рішень може бути пов'язана зі ступенем невизначеності ситуації, що припускає настання неоднозначних наслідків – позитивних чи негативних

Прийняття рішень є завершальною фазою певного виду діяльності, зокрема, планування і психологічно найскладнішою процедурою, найголовнішим оцінювальним критерієм здібностей, умінь і навичок будь-якої особи, у тому числі і керівника.

Тому, в юрисдикційному процесі, на нашу думку слід розглядати наступні види рішень:

- управлінські рішення;
- процесуальні рішення.

Щодо першої групи рішень, слід зазначити, що незалежно від схеми управлінської діяльності, ступеня її деталізації, домінування конкретних стадій управління центральною ланкою є ухвалення рішень. Від їх зумовленості значною мірою залежать результати діяльності організації.

Прийняття управлінського рішення – вольовий акт формування послідовності дій, результатом яких є досягнення конкретної цілі на основі перетворення вихідної інформації.

Ухвалення управлінського рішення відбувається в умовах двох видів відносин:

- 1) керівництво-підлеглість (керівник приймає рішення одноосібно);

2) партнерство (рішення приймають колегіально, зборами суддів).

Це стало основою утворення двох форм прийняття управлінських рішень: індивідуальної (одноосібної) та групової (колегіальної), кожна з яких має свої переваги і недоліки. Вибір їх залежить від особливостей управлінської ситуації. У розв'язанні, наприклад, процедурних проблем, безпосередньо пов'язаних з процесом діловодства в суді, цілком достатньо індивідуальних рішень. Складні управлінські проблеми, ситуації з багатьма невідомими, що містять соціальні, психологічні, соціально-психологічні, моральні аспекти, в яких задіяний людський чинник, вимагають комплексного розгляду.

Групове прийняття управлінського рішення має такі переваги над індивідуальним:

- у групі легше долати стереотипи мислення;
- комплексний пошук рішення дає змогу розглянути більше альтернатив;

- у груповому рішенні задіяно більший обсяг знань та інформації, що підвищує вірогідність знаходження оптимального або наближеного до нього способу розв'язання управлінського завдання;

- групове рішення адекватніше відображає суть розв'язуваної проблеми;

- єдність думок, яка є наслідком вироблення управлінського рішення, позитивно мотивує ефективну трудову діяльність кожного працівника і групи загалом. Тобто спрацьовує соціально-психологічний феномен «групова нормалізація», що виникає внаслідок групової дискусії, коли протилежні погляди і навіть неординарні позиції формуються в єдину думку;

- групове рішення психологічно легше сприймається, що впливає на його поширення та виконання.

До недоліків групового прийняття управлінського рішення зараховують:

- блокування рішення. Виникає, коли точки зору не зближуються, а віддаляються. В такому разі проявляється соціально-психологічний феномен «групова поляризація». Він є результатом групової дискусії, під час якої різні погляди думки утворюють дві протилежні позиції, що усувають будь-які компроміси. Діапазон групової поляризації тим більший, чим більше зміщені первинні переваги осіб групи від середніх значень.

Протилежні думки породжують нервово-психічні напруження, конфлікти, які негативно впливають на кожную особистість і групу в цілому;

– прийняття компромісного рішення, яке не завжди є правильним. В одному випадку компроміс долає протистояння різних позицій і підходів, а породжує рішення, яке задовольняє більшу частину групи, в разі відсутності оптимального. Такий компроміс є неефективною формою ухвалення управлінського рішення, адже він нехтує реальним станом справ;

– розроблення й ухвалення групового управлінського рішення, на відміну від індивідуального, може потребувати значно більше часу;

– у процесі групового ухвалення рішень можливий тиск однієї сторони на іншу, щоб нав'язати власне рішення;

– можливість прийняття неоптимального з погляду результату рішення, за яке виступали найактивніші, але не найкомпетентніші учасники групи;

– можливість передчасного ухвалення управлінського рішення, нечіткого визначення відповідальності;

– висока ймовірність незадоволеності і напруги учасників дискусії, кожен з яких прагне, щоб була прийнята його точка зору. Це є наслідком різних мотивацій (установок, інтересів, бажань тощо).

Будь-яке управлінське рішення зводиться до вибору конкретного варіанта з можливих альтернатив, що є складним психологічним процесом.

Щодо другого виду рішень в юрисдикційному процесі слід звернути увагу на наступні психологічні особливості.

Прийняття рішень судом має ґрунтуватися на внутрішньому переконанні. Зокрема, у законодавстві встановлено, що суд оцінює докази за своїм внутрішнім переконанням, що ґрунтується на всебічному, повному і об'єктивному розгляді всіх обставин справи в їх сукупності, керуючись законом. Таке переосмислення становить усвідомлену потребу особи, використання нею власних думок, поглядів і знань. При прийнятті рішень на основі внутрішнього переконання не допускається жодних сумнівів. Наприклад в кримінальному процесі існує правило, згідно з яким сумніви тлумачаться на користь підсудного.

Таким чином, теоретико-гносеологічний аналіз доступних літературних джерел з досліджуваного питання дозволив виявити деякі суттєві юридико-психологічні аспекти, які можна сформулювати у вигляді наступних висновків:

а) формування суддівського переконання і суто внутрішнє переконання судді становлять діалектичну єдність, хоча перше повинно розглядатись виключно як процес, а друге – як стан;

б) процес формування переконання розпочинається при вивченні матеріалів справи з метою передання обвинуваченого до суду і закінчується в нарадчій кімнаті при прийнятті рішення суддею;

в) судове провадження для формування суддівського переконання має вагомe значення, адже під час його проведення суддя отримує дуже велику кількість доказів;

г) на формування внутрішнього переконання судді впливають: знання, поведінка учасників процесу, правосвідомість, світогляд, власний життєвий та професійний досвід, а також достатня кількість доказів;

д) особливістю суддівського переконання є те, що воно не являється раптовим явищем, а його необхідно досягнути, напрацювати;

е) переконання вважається сформованим, коли ймовірні знання стали достовірними, а сумніви переросли в переконання.

При прийнятті рішення суддею повинні бути виключені сторонні, сугестивні впливи. Тому суддям законодавчо забороняється вступати в будь-які стосунки на цій стадії. Так, рішення постановляється в окремому приміщенні – нарадчій кімнаті. Існує таємниця наради суддів. Під час наради і постановлення вироку в нарадчій кімнаті можуть бути лише судді, які входять до складу суду в певній справі.

Існують певні психологічні особливості при прийнятті рішень складом суду під час колегіального обговорення. Тут слід пам'ятати про такі психологічні явища, як конформізм і сугестія. У будь-якому разі судді піддаються груповій поведінці, впливу лідера. Тому необхідні процесуальні гарантії при прийнятті рішень. При цьому головуючий повинен ставити кожне питання в такій формі, аби на нього можна було дати тільки позитивну або негативну відповідь. При вирішенні кожного окремого питання ніхто з судців не має права утримуватися від голосування. Головуючий голосує останнім. Усі питання вирішуються простою більшістю голосів. Йдеться про формування власної думки суддів та усунення будь-яких сторонніх впливів.

Таким чином, можна дійти висновку, що чим складніша та відповідальніша ситуація, в якій відбувається прийняття управлінського чи процесуального рішення, тим яскравіше виявляється особистісний профіль керівника чи судді. Особливо яскравий він в екстремальних ситуаціях.

Істинні психологічні якості особистості (індивідуальні особливості, досвід) виявляються під час прийняття відповідальних рішень в умовах дефіциту часу, реальних загроз, високих ризиків тощо. Наприклад, у звичайних умовах тип нервової системи не надто впливає на стиль ефективності роботи керівника. В екстремальних умовах особи зі слабким типом нервової системи часто помиляються, рішення їм даються важко. Компенсаторним чинником для них можуть стати досвід та управлінські навички.

### **Література**

1. Психологія діяльності прокурора: навчальний посібник / В.В. Кошинець, Р.І. Кирилюк, Л.Л. Радухівська, І.М. Бевзюк. – К.: Національна академія прокуратури України, 2017. – 188 с.
2. Психологічний зміст діяльності судді в кримінальному судочинстві [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 19.00.06 / Радухівська Людмила Любомирівна ; Нац. акад. внутр. справ. – К., 2012. – 16 с.

***Курова А. В.***

*кандидат психологічних наук,*

*провідний фахівець лабораторії соціологічних та політичних досліджень  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## **РОЛЬ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА-ПЕДАГОГА**

Стан суб'єктивного благополуччя особистості безпосередньо впливає на її настрій, психічний стан, психологічну стійкість у різних ситуаціях, у тому числі і в процесі виконання професійних обов'язків. У сучасній психолого-педагогічній науці вимоги до викладача вищого навчального закладу включають такі функції, як дослідження, проектування, конструювання, організація, комунікація. Дослідницька функція націлює педагога на творчість, вміння отримувати нові знання з різних джерел, удосконалювати навички логічного мислення, ставити нові педагогічні завдання; функція проектування передбачає наявність навичок планування педагогічної діяльності, вміння знайти методи вирішення освітніх завдань; конструювання виражається в умінні здійснювати відбір навчально-