ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ ЮРИСТА. ПРОФЕССИОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ, КАК ВАЖНЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТА

Терентьева В.И. – проф., канд.пед.н.; ***Щеголева Ю.К.*** **–** асс.
Юридический факультет, КрасГАУ, г.Красноярск, Россия

Коренные изменения общественно-экономических отношений в стране, формирование правового государства, потребность общества в существенном улучшении деятельности государственно-правовых структур, правоохранительных органов, в повышении качества прокурорского надзора, судебного рассмотрения дел - выдвинули на одно из приоритетных мест задачу научной разработки и практической реализации кадровой политики в системе правоохранительных органов, юридических служб, в том числе их кадрового обеспечения.

Для успешного решения этой задачи, прежде всего, необходимо всесторонне исследовать специфику профессиональной деятельности юриста, дать ее точное, научно обоснованное описание, т.е., по существу, создать ее профессиограмму. Необходимо определить требования, которые предъявляет эта деятельность к психике, личности юриста, коммуникативным качествам, к его психофизиологическим свойствам, - которые должны составить содержание психограммы личности юриста с определением четких критериев его профессиональной пригодности либо непригодности к работе в правоохранительных органах, в различных государственно-правовых и других структурах.

Профессиональная деятельность юристов, особенно тех, кто работает в органах прокуратуры, суда и т.д., представляет собой разновидность государственной службы с присущими этой деятельности специфическими особенностями. Знание этих особенностей необходимо не только для

разработки профессиограммы труда юриста, но может быть полезным и для тех, кто стремится получить юридическое образование, овладеть профессией юриста, приложить свои способности на поприще правоохранительной деятельности, кто должен быть готовым к преодолению тех трудностей, которые он неизбежно встретит в своей работе [1,2,5].

Таким образом, всестороннее рассмотрение юридической деятельности, психологических особенностей труда юриста, с применением современных методов анализа позволяет увидеть в этой области наиболее важные направления, наметить пути повышения эффективности трудовых затрат работников правоохранительных органов, более качественно проводить оценку и отбор лиц, желающих получить юридическое образование и в последующем стать юристом.

Цель исследования - рассмотреть профессионально значимые качества личности юриста, раскрыть основные методы оценки профессионала, в т.ч. профессиографического анализа, как ведущего метода оценки специалиста.

А также нами были поставлены следующие задачи:

- осуществить структурно-психологический анализ профессиональной деятельности юриста. Выделить профессионально значимые качества личности юриста;

- произвести экспертизу системного подхода оценки персонала, который позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников;

- раскрыть важные стороны профессиографического анализа, на примере правоохранительной деятельности прокурорско-следственных работников.

Данный вопрос необыкновенно актуален сегодня. Если в стране будет четко отрегулирована система диагностики и отбора специалистов и возможность направлять людей на те должности, которым они

психологически и компетентностно соответствуют, то можно предотвратить их неудовлетворённость и небрежность к профессии, так и значительно улучшить работу всех юридических органов.

Профессионально значимые качества личности юриста [1,5].

I фактор — высокий уровень социальной (профессиональной) адаптации. Данный фактор напрямую связан с нормативностью поведения юриста в любых, в том числе в сложных, экстремальных условиях профессиональной деятельности [4]. Поэтому его следует рассматривать в качестве одного из главных факторов профессиональной пригодности работников правоохранительных органов. К качествам личности, формирующим указанный фактор, следует отнести: высокий уровень правосознания, честность, гражданское мужество, совестливость; принципиальность (непримиримость) в борьбе с нарушениями правопорядка; обязательность, добросовестность, исполнительность, дисциплинированность. Свидетельством профессиональной непригодности юриста являются полярно противоположные качества: низкий нравственный облик, нечестность, безответственное отношение к делу, недисциплинированность, склонность к алкоголизму.

II фактор — нервно-психическая (эмоциональная) устойчивость личности юриста. Рассматриваемый фактор предполагает: устойчивость к стрессу, высокий уровень самоконтроля над эмоциями и поведением, работоспособность в критических, вызывающих фрустрацию ситуациях; развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, чувствительность, активность, динамичность, лабильность, пластичность нервных процессов), позволяющие на должном уровне сохранять работоспособность в состоянии утомления, способность адекватно реагировать на различные события.

В процессе своей деятельности юристу приходится сталкиваться с различными жизненными ситуациями, судьбами разных людей, и всё это в совокупности, и каждая ситуация в отдельности, требуют индивидуального подхода, внимательного изучения возникших правоотношений. Поэтому, чтобы наиболее квалифицированно и адекватно оценить те или иные действия, решить тот или иной вопрос, юристу, помимо сугубо профессиональных знаний, необходимы обширные знания науки, культуры, образования, развитый интеллект. Своими человеческими, личностными качествами юрист должен руководствоваться при решении того или иного вопроса, но решающую роль в принятии решения всё же должен играть закон. Поэтому нельзя допускать, чтобы эмоции, чувства взяли верх над рассудком.

Отрицательно оцениваются следующие качества личности: низкий порог устойчивости к стрессу, повышенная эмоциональная напряженность, избыточная агрессивность, импульсивность поступков; невротические симптомы, быстрая истощаемость нервных процессов; психопатические свойства характера.

III фактор — высокий уровень интеллектуального развития, познавательная (когнитивная) активность юриста, которые обусловлены следующими качествами личности: развитый интеллект, широкий кругозор, эрудиция; гибкое, творческое мышление, умственная работоспособность, сообразительность; аналитический склад ума, прогностические способности, умение выделять главное; активность, подвижность психических познавательных процессов восприятия, емкой памяти, продуктивного мышления, внимания); развитое воображение, интуиция, способность к абстрагированию, рефлексии.

Напротив, низкая умственная работоспособность, сниженные познавательная активность, интеллект, неразвитое воображение, слабая

память — качества, несовместимые с эффективностью профессионального труда, и они оцениваются как прогностически неблагоприятные.

IV фактор — коммуникативная компетентность юриста. Коммуникативная компетентность предполагает следующие качества личности: способность устанавливать эмоциональные контакты с различными участниками общения, поддерживать с ними в необходимых пределах доверительные отношения; проницательность, способность понимать внутренний мир собеседника, его психологические особенности, потребности, мотивы поведения, состояние психики; доброжелательное, вежливое отношение к людям, умение слушать участника диалога, эмпатийность (способность эмоционально отзываться на переживания собеседника); свободное, гибкое владение вербальными и невербальными средствами общения; умение в конфликтных ситуациях проводить адекватную ситуации стратегию коммуникативного поведения, менять в зависимости от обстоятельств стиль общения; способность к сотрудничеству, достижению компромиссов, соглашений; развитый самоконтроль над эмоциями, настроением в экстремальных ситуациях; адекватную самооценку; чувство юмора.

Качествами, существенно затрудняющими коммуникативные процессы, снижающими их результативность, являются: замкнутость (аутизм), повышенная сосредоточенность на своих проблемах, переживаниях (интравертированность); легкоранимое самолюбие, повышенная обидчивость, конфликтность, агрессивность; эмоциональная неустойчивость, импульсивность; слабое владение вербальными и невербальными средствами общения.

V фактор — организаторские способности. Организаторские способности позволяют юристу, независимо от рода его профессиональной деятельности, оказывать управляющее воздействие на различных субъектов,

с которыми приходится вступать в диалог в процессе профессионального общения.

Поэтому юрист, особенно управленческого звена, помимо глубоких профессиональных знаний и опыта должен иметь следующие качества: активность, инициативность, находчивость, распорядительность; смелость, решительность, настойчивость, целеустремленность, умение выделять главное, прогнозировать последствия принимаемых решений; самостоятельность; чувство ответственности за свои действия и поступки; организованность, собранность, аккуратность в работе.

Важную роль в структуре организаторских способностей играют и другие отмеченные выше свойства: коммуникативная компетентность, нервно-психическая устойчивость, адекватная самооценка, высокая мотивация достижения успеха.

Качествами, существенно снижающими организаторские возможности юриста, эффективность его воздействия на других лиц, являются: психопатические свойства характера, повышенная агрессивность, несбалансированность процессов торможения и возбуждения, эмоциональная неустойчивость, пассивность, безответственность, избыточная мнительность, тревожность, сниженный интеллект, завышенная самооценка, властолюбие, пренебрежительное отношение к людям.

Помимо перечисленных выше качеств личности, имеющих отношение к различным подструктурам правоохранительной деятельности, эффективность труда юриста во многом зависит также и от мотивационной сферы его личности: в какой мере в ней доминируют социально значимые мотивы, потребность в достижении успехов в работе, в завоевании профессионального престижа, авторитета и уважения среди сотрудников, а также граждан, чьи законные права и интересы ему приходится защищать.

Итак, основными особенностями профессиональной деятельности юриста являются:

• правовая регламентация (нормативность) профессионального ведения, принимаемых решений работников правоохранительных органов, юридических служб и других юристов, профессионально участвующих в правоприменительной деятельности;

• властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц правоохранительных органов;

• экстремальный характер правоохранительной деятельности многих юристов, особенно тех, кто работает в органах суда, прокуратуры, налоговой службы и налоговой полиции и т.п.;

• нестандартный, творческий характер труда юриста;

• процессуальная самостоятельность, персональная (для многих повышенная) ответственность юристов, работающих в правоохранительных органах, государственно-правовых структурах.

Оценка персонала – система, которая позволяет измерить результаты работы и уровень профессиональной компетентности сотрудников

В настоящее время неотложным делом является кадровое обеспечение правовой реформы, предполагающее создание стройной системы оценки, подбора, воспитания, подготовки и переподготовки юристов, принимаемых на работу в различные правоохранительные органы, государственно-правовые структуры.

В условиях кризиса социальных отношений особую актуальность начинают приобретать вопросы, относящиеся к исследованию личности юриста, разработка психограммы и на этой основе создание соответствующих методик психологической оценки и профессионального отбора лиц, направляемых на работу в сферу правоохранительной деятельности.

В ходе оценки работодатель сравнивает сотрудника, занимающего ту или иную должность, со специалистом, идеально подходящим для этой позиции [5, 6]. На Западе формализованная оценка появилась в компаниях США в начале XX века.

В 1960-е появилась новая методика — управление по целям (MBO – Management by objectives) — оценивались личные достижения каждого сотрудника.

В 1980-е была создана методика, названная Performance management (PM) — управление результативностью. Оценивается не только результат, но и способы его достижения. Предполагает масштабную обратную связь с сотрудником. Он может служить инструментом прогнозирования дальнейшего профессионального развития сотрудника и планирования его карьеры в компании.

В 1980 – 1990-е объективность оценки повысилась с приходом новой техники - «360 градусов», которая предполагает системный опрос людей (руководителя, подчиненных, коллег и клиентов), с которыми сотрудник работает.

В то же время популярностью начинает пользоваться Assessment Center (Центр Оценки), предполагающий комплексную оценку по компетенциям. В основном применялся при оценке руководителей высшего звена с целью назначения на эти должности и для зачисления в кадровый резерв компаний.

В России традиционным способом оценки считается аттестация.

Современные методы оценки в России появились недавно, с приходом на российский рынок западных компаний. Число компаний, применяющих PM, Ассессмент Центр, в том числе внутренний, «360 градусов» растет, но не столь быстрыми темпами, как хотелось бы. В основном препятствием является российский менталитет непреемственности западных технологий, недоверия к ним, а также тяга к стабильности и консервативности.

Рассмотрим основные методы оценки персонала, применяемые в российских компаниях [5, 6].

Аттестация. Порядок проведения аттестации излагается в официально утвержденных документах. При отсутствии таковых, организация должна иметь утвержденное в установленном порядке «Положение об аттестации» персонала компании. Порядок и все регламенты согласуются и утверждаются первыми лицами компании.

Аттестация — это право администрации компании, которое может быть реализовано в отношении всех или отдельных категорий сотрудников. Могут исключаться из оценки работники, проработавшие менее одного года, беременные женщины или имеющие детей до трех лет, представители топ-менеджмента.

Проводится аттестация один, два или три раза в год. Может быть, по решению администрации, очередной или внеочередной.

Аттестация оценивает квалификацию, результаты труда (оценочный лист или по рекомендации от руководителя), уровень знаний и практические навыки (в форме стандартного экзамена), деловые и личностные качества. Критерий оценки — профессиональный стандарт специальностей и должностей.

Создается аттестационная комиссия из представителей среднего звена, работников кадровых служб, членов профсоюза. Количество определяется обычно нечетным числом участников в количестве от 5 до 11. Комиссия в присутствии работника рассматривает все данные и выносит решение о дальнейшей судьбе сотрудника в организации.

Итоги могут быть основанием для увольнения сотрудника согласно ст. 81 ТК РФ. В случае несогласия с решением аттестационной комиссии, сотрудник в праве подать апелляцию в комиссию по трудовым спорам на

предприятии или обратиться в суд. Комиссия должна представить обоснования своего решения.

Несколько слов об Assessment Center (Центр Оценки). Данный метод оценки специалистов имеет собственную структуру и техники [6].

1) Подготовительный этап:

- определение целей оценки;

- разработка (актуализация) модели компетенций. Модель должна соответствовать общей стратегии компании и включать компетенции, необходимые для выполнения определенной задачи. Для разработки компетенций обязательно привлекаются бизнес-лидеры и желательно первое лицо компании. Компетенции прописываются по уровням.

2) Разработка процедуры Ассессмент Центр:

- разработка плана-сценария (тайминг и логистика мероприятия);

- моделирование и/или адаптация упражнений;

- определение набора и последовательности оценочных методик;

- обучение экспертов, тренинг наблюдателей;

- ознакомление оцениваемых участников с программой Ассессмент Центр.

3) проведение Ассессмент Центр:

- проведение деловой игры, кейсов, групповых дискуссий, в которых проявляются выбранные компетенции. Тема может быть любой, и необязательно должна соответствовать содержанию работы сотрудника. Каждый кейс дает возможность оценить несколько компетенций в разных сочетаниях. Упражнения выполняются в группе или в паре. За поведением сотрудников следят специально обученные наблюдатели – внешние консультанты, сотрудники HR-департамента, представители бизнес-подразделений;

- индивидуальные интервью, тесты (на интеллект, личностные) с каждым участником по результатам игры;

- общая оценка участника игры (интеграционная сессия) — сведение оценок. Все наблюдатели высказывают свое мнение о поведении человека во время деловых игр и обсуждают общую оценку каждой компетенции;- составление отчета по итогам Ассессмент Центра;

- предоставление обратной связи участникам Ассессмент Центра. Очень важно, чтобы консультанты/наблюдатели, дающие обратную связь, были исключительно тактичными и осторожными.

3. Профессиографический анализ правоохранительной деятельности прокурорско-следственных работников.

Становится очевидным фактом, что необходимо тщательно осуществлять диагностическую экспертизу личностных качеств и деятельности прокурорско-следственных работников, т.к. значительная часть выпускников юридических вузов, направляемых по распределению в органы прокуратуры, оказывается далеко не всегда профессионально пригодными психологически, психофизиологически, компетентностно. Такое несоответствие их индивидуально-психологических качеств весьма специфическим, порой жестким требованиям труда в прокуратуре способствует возникновению у многих из них состояния психического перенапряжения и, как следствие этого, возникновению различных невротических, психосоматических расстройств и заболеваний [3].

К сожалению, подобное явление имеет место не только среди начинающих, но и среди профессионально зрелых работников. Например, почти каждый третий опрошенный следователь, проработавший в прокуратуре не более двух лет, не скрывает своей апатии, безразличия к работе; 42,6% из них жалуются на неудовлетворительное состояние желудочно-кишечной системы; 35,2% — на повышенную возбудимость,

раздражительность, головные боли; 18,5% — на болезненные симптомы в области сердечно-сосудистой системы (всего было опрошено 114 чел.).

По данным опроса работников территориальных органов прокуратуры с большим стажем работы, находившихся на учебе в институтах повышения квалификации Москвы и Санкт-Петербурга (78 чел.), проведенного отделом правовой психологии НИИ проблем укрепления законности и правопорядка Генеральной прокуратуры РФ, 74% из них испытывают негативные эмоции (усталость, апатию, растерянность).

Многие (65%) переживают состояние тревоги, ощущение малозначительности своего труда, ненадежности социального положения. Все это, безусловно, не может не влиять негативным образом на эффективность и качество их труда [1, 5].

Проведенный профессиографический анализ правоохранительной деятельности прокурорско-следственных работников позволил сформулировать приведенные выше пять основных факторов профессиональной пригодности, включающих соответствующие им комплексы профессионально значимых психологических качеств.

Заключение

Итак, труд юриста разнообразен и сложен. Вся его деятельность протекает в постоянном решении разнообразных задач и поиске истины. Каждое новое дело требует индивидуального подхода и не похоже одно на другое, обладает особыми, только ему присущими признаками. Здесь юристу необходимо проявлять такое качество, как инициативность, но все его шаги строго регламентированы и это отличает его труд от труда других работников. Это налагает существенный отпечаток на личность человека. Его труд разнообразен, но всегда протекает в рамках дозволенного и через это нельзя переступать, хотя случаются ситуации, когда это необходимо.

Для большинства юридических профессий характерна высокая эмоциональность труда, при этом очень часто возникают отрицательные эмоции, которыми необходимо управлять и подавлять, не дать им выплеснуться наружу.

Для этого необходим подбор кадров исходя из психологических, моральных и профессиональных характеристик каждого человека. Необходимо разрабатывать профессиограммы и психограммы для каждой конкретной юридической профессии, чтобы избежать ошибок при подборе сотрудников.

Деятельность многих юристов диктуется государством. Оно возлагает на органы юстиции определённые задачи, создаёт условия для подготовки и переподготовки юристов. Это очень важно, так как способствует более высокой квалификации сотрудников, более грамотному и квалифицированному решению дел, но и определяет повышенные требования к каждому работнику. Труд многих профессий сопряжён с наделением человека властными полномочиями, что требует от него чувства ответственности за свои действия.

Основная задача психологического юридического труда – выявление рациональных соотношений между требованиями, которые предоставляются законом и правовой свободой и наличием творческого, самостоятельного начала в юридической работе. В этом юридическая деятельность опирается на экспериментальные данные различных наук: психологии, социологии и др.

Много трудностей подстерегает юриста в процессе его деятельности, много профессиональных и общетеоретических знаний требуется от современного специалиста. Поэтому каждому, исходя из своих личностных характеристик, а так же собственного желания, необходимо подобрать наиболее подходящую профессию и приложить максимум усилий и стараний

к выполнению своих профессиональных обязанностей. В этом случае не должно возникнуть серьёзных затруднений в выбранной работе.

Литература

1. Васильев В.Л. Юридическая психология// М., 1991, с. 269—288.

2. Кудрявцев И.А. Судебная психолого-психологическая экспертиза// М., 1988.

3. Романов В.В., Кроз М.В. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) // Вопросы психологии. 1994. № 3. С. 95: см. они же: Руководство по профессиональному психологическому отбору кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации. М., 1994.

4. Терентьева В.И. НРАВСТВЕННО-КУЛЬТУРНЫЕ ЦЕННОСТИ НА РУБЕЖЕ ЭПОХ // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2012. – № 3; URL: www.es.rae.ru/vsoa/167-655

5. Юридическая психология// Сост. и общ. редакция Т.Н. Курбатовой СПб: Питер, 2001.

6. http://hr-portal.ru/article/metody-ocenki-personala-2.