

5. Жорнова О. Науково-методичне забезпечення навчального процесу у вищій школі: установлені нормативита сучаснівимоги / Олена Жорнова, Ольга Жорнова // Вісник Книжкової палати. – 2012. – №2. – С.29-32.
6. Концепція розвитку освіти України на період 2015-2025 років: Проект(неофіційний текст) 24.10. 2014. [Електронний ресурс] код доступу: search.ligazakon.ua
7. Кремень В. Біла книга національної освіти України // Освіта України. – 7 серпня 2009. – № 57-58. – С. 5.
8. Лікарчук І. Колапс освітньої системи в Україні: основні причини [Електронний ресурс] / І. Лікарчук // Дзеркало тижня України. – 2011. – №7. – 26 лютого-04 Березня.
9. Митяева А.М. Содержание многоуровневого высшего образования в условиях реализации компетентностного подхода / А.М. Митяева // Педагогика. – 2008. – №8. – С. 57-65.
10. Особистісний і професійний розвиток людини в нових соціально-економічних умовах//Професійна діагностика / Упорядник Т. Гончаренко. – К.:Ред. загальнопед. Газ.,2004. – С.88-98.
11. Підласий І. Формування професійного потенціалу як мета підготовки вчителя / І. Підласий, С. Трипольська// Рідна школа. – 1998. – №1. – С.3-8.
12. Пономарев А.С. Модель специалиста как источник выбора и обоснования содержания профессионального образования: текст лекции / А.С. Пономарев. – Х.: НТУ «ХП», 2006. – 58 с.

References

1. Bahirov V.S. «Suspilstvo znan» ta transformatsiia vyshchoi osvity / V.S. Bahirov // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva: zbirnyk naukovykh prats u 2-kh t. T.1. – Kh.: Vydavnychy tsentr KhDU im. V.N. Karazina, 2016. – S. 352-357.
2. Boliubash Ya.Ya. Orhanizatsiia navchalnoho protsesu u vyshchyykh zakladakh osvity: Navch. posib. dlia slukhachiv zakladiv pidvyshchennia kvalifikatsii systemy vyshchoi osvity / A.A. Boliubash . – K.: VVP «KOMPAS», 1997. – 64 s.
3. Verbets V.V. Yakist osvity yak sotsialno-psykholohichna problema / V.V. Verbets // Molodizhna polityka – problemy ta perspektyvy: zbirnyk naukovykh prats / nauk. red. S.A. Shudlo. – Drohobych: Red.-vydav.viddil Drohobyt'skoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Ivana Franka, 2011. – Vyp. 2. – S. 370-374.
4. Haluziak V. M. Pidhotovka maibutnikh uchyteliv u konteksti osobystisno zoriientovanoho pidkhotu / V. M. Haluziak // Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.Kotsiubyn'skoho. Seriia: «Pedahohika i psykholohiia». Vypusk 42. Chastyna 2. – Vinnytsia, 2014. – S. 162-169.
5. Zhornova O. Naukovo-metodychne zabezpechennia navchalnoho protsesu u vyshchii shkoli: ustaleni normatyvyta suchasnivymohy / Olena Zhornova, Olha Zhornova // Visnyk Knyzhkovoї palaty. – 2012. – #2. – S.29-32.
6. Kontseptsiiia rozvytku osvity Ukrainy na period 2015-2025 rokiv: Proekt(neofitsiinyi tekst) 24.10. 2014. [Elektronnyi resurs] kod dostupu: search.ligazakon.ua
7. Kremen V. Bila knyha natsionalnoi osvity Ukrainy // Osvita Ukrainy. – 7 serpnia 2009. – # 57-58. – S. 5.
8. Likarchuk I. Kolaps osvitnoi systemy v Ukraini: osnovni prychny [Elektronnyi resurs] / I. Likarchuk // Dzerkalo tyzhnia Ukrainy. – 2011. – #7. – 26 liutoho-04 Bereznia.
9. Mityaeva A.M. Soderzhanie mnogourovneвого vysshego obrazovaniya v usloviyah realizacii kompetentnostnogo podhoda / A.M. Mityaeva // Pedagogika. – 2008. – №8. – S. 57-65.
10. Osobystisnyi i profesiinyi rozvytok liudyny v novykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh//Profesiina diahnostryka / Uporiadnyk T. Honcharenko. – K.:Red. zahalnoped. Haz.,2004. – S.88-98.
11. Pidlasyi I. Formuvannia profesiinoho potentsialu yak meta pidhotovky vchytelia / I. Pidlasyi, S. Trypolska// Ridna shkola. – 1998. – #1. – S.3-8.
12. Ponomarev A.S. Model specialista kak istochnik vybora i obosnovaniya soderzhaniya professionalnogo obrazovaniya: tekst lekcii / A.S. Ponomarev. – H.: NTU «HPI», 2006. – 58 s.

Стаття надійшла до редакції 8.03.2020 р.

УДК 159.98(005.95):378.34

DOI 10.31652/2415-7872-2020-62-143-148

ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ЮРИСТІВ

В. Є. Штифурак

orcid.org/0000-0002-1896-9931

У статті проаналізовано психологічні конструкти управлінських дій на основі характеристики спільної діяльності. Виокремлено суттєві характеристики юридичної практики: надзвичайна відповідальність та різноманітність завдань; нестандартність і креативність у прийнятті рішень; інтенсивне спілкування в умовах правового регулювання професійної діяльності юристів; організаційна складова, що забезпечує взаємодію з усіма учасниками процесуальних дій. Узагальнені результати проведених діагностичних процедур дають змогу констатувати наявність кількох груп майбутніх юристів: ті, що орієнтовані на дотримання соціальних норм і

визнання їх як особистих та групових цінностей; соціальні норми частково визнаються особистісними цінностями і можуть зазнавати деформацій; абсолютна соціальна індиферентність, яка межує із прагненням не включатись у будь-які обговорення на етапі прийняття командних рішень. Таким чином, виявлені особливості сформованої здатності до групової взаємодії, часткове визнання соціальних норм особистісно значущими, зорієнтованість на неконструктивні стратегії подолання утруднень у конфліктах майбутніх юристів можуть бути перешкодою не лише успішної управлінської діяльності, а й процесу формування особистісних якостей, які є професійно значущими.

Ключові слова: майбутні юристи, управлінська діяльність, юридична практика, ознаки спільної діяльності, групові рішення, ціннісні пріоритети.

FORMATION OF MANAGERIAL CAPACITY FOR FUTURE LAWYERS

V. Shtifurakh

Psychological constructs of managerial actions are analyzed on the basis of the characteristic of joint activity including the following aspects: peculiarities, forms, levels of social development and conditions of adequate social and role inclusion of each participant upon the functional and role differentiation. The essential characteristics of legal practice are distinguished, such as extraordinary responsibility and variety of tasks; non-standardization and creativity in decision-making; intensive communication within legal regulation of the professional activity of lawyers; an organizational component that ensures interaction with all participants in procedural actions. Law governs legal practice; therefore, in planning its actions the lawyer mentally compares them with the rules of law and moral canons, which may contain certain elements of inconsistency. It is important to provide psychological support to an individual for social and role identification in a group setting, as within it the areas that form the relevant expectations and standards of social behavior and within social institutions are transformed into goals, tasks, content of professional formation of future lawyers, are determined the ability to manage activities. The summarized results of the diagnostic procedures make it possible to ascertain the presence of several groups of future lawyers. Besides those, who are oriented towards observing social norms and recognizing them as personal and group values; recognize social norms partially by personal values and may be deformed; have absolute social indifference, that borders on the desire not to engage in any discussions at the decision-making process. Thus revealed features of the formed ability to group interaction, partial recognition of social norms as personally significant, orientation to non-constructive strategies for overcoming difficulties in future lawyers may be an obstacle not only to successful management activities, but also the process of formation of personal qualities necessary for future profession. Therefore, it is advisable in the conditions of vocational training to act preventively, using psycho-corrective procedures, based on a strategy of personal self-knowledge. In this sense, the intrinsic motivational commitment to professional activity, the formation of reflection skills and introspection with the prospect of using psycho-corrective techniques are very important.

Keywords: future lawyers, management activity, legal practice, peculiarities of joint activity, group decision-making, value priorities.

Обґрунтування сучасної філософії управлінської діяльності базується на новій парадигмі кадрової політики, що включає вимоги як до рівня професійної підготовки, психологічних якостей, так і до загальнокультурного та морального розвитку фахівців. При цьому здатність розуміти діалектику як об'єктивних, так і суб'єктивних основ функціонування систем управління, особливо у процесі прийняття відповідальних рішень, свідчить про високу професійну компетентність. Управлінська діяльність, як один із видів людської діяльності, існує в системах «людина – група», «організатор – група». Вона є складовою частиною практичного управління людьми, цілеспрямованого впливу суб'єкта-організатора на об'єкт-керовану групу. Вивчення закономірностей організаційної діяльності входить до проблем науки управління з включенням психологічних аспектів цього феномену. Таким чином, психологія організаційної діяльності є складовою психології управління, що включає аналіз соціально-психологічних явищ у взаємовідносинах особистості та групи. Адже будь-яка професійна діяльність, індивідуальна чи групова, потребує людей, які на компетентнісному рівні могли б здійснювати процес управління організаціями, ресурсами, людьми та групами. Обізнаність із психологічними відмінностями людей в умовах виробничої діяльності допомагає розподіляти функціональні обов'язки, організовувати їх працю, підвищувати продуктивність, попереджувати можливі утруднення, які породжені факторами людської взаємодії. Саме тому важливого значення у контексті досліджуваної проблеми набуває психологічне забезпечення здатності до соціально-рольової ідентифікації особистості в умовах групи, оскільки при цьому вирізняються сфери, що формують відповідні очікування і стандарти соціальної поведінки, які у соціальних інститутах трансформуються на цілі, завдання, зміст професійного становлення, у тому числі й майбутніх юристів, що визначатиме готовність до ефективної управлінської діяльності.

Науково-прикладні основи управлінської діяльності включають, насамперед, аналіз соціально-психологічних явищ у взаємовідносинах особистості та групи (В.В.Авдєєв, О.Д.Кибанов, Т.С.Кибаченко, А.В.Лякішева, В.А.Козбатенко, В.В.Москаленко, В.Є. Штифурак). Адже, будь-яка професійна діяльність, а особливо групова, потребує фахівців, які здатні здійснювати процес управління людьми та групами, забезпечуючи при цьому високу ефективність управлінських рішень. Обізнаність щодо психологічних відмінностей людей в умовах юридичної практики сприяє раціональному розподілу функціональних

обов'язків, що позначається на готовності організовувати їхню працю, підвищувати результативність і забезпечувати психологічний комфорт та емоційну стресостійкість. Саме такої професійної здатності мають набути майбутні фахівці управлінського спрямування, а також і юридичної сфери.

Метою статті є теоретичне обґрунтування впливу соціально-психологічних явищ на процес формування здатності до ефективного управління як провідної функції майбутніх юристів.

У дослідженнях В. Васильєва виокремлено суттєві характеристики юридичної діяльності. З-поміж них варто вказати на надзвичайне різноманіття завдань, які доводиться виконувати юристам згідно з їхніми функціональними обов'язками. А це означає, що кожна наступна справа для слідчого, прокурора, судді, адвоката є новим завданням, і, чим менше шаблонів використовується у процесі її розв'язання, тим більша ймовірність пошуку істини. Отже, наголошується на нестандартності та креативному підході у вирішенні професійних завдань для осіб юридичних професій. Доцільно зазначити, що вся юридична практика регулюється правом і тому у процесі планування своїх дій юрист подумки зіставляє їх із нормами законодавства та моральними канонами, що може містити певні елементи неузгодженості.

Окремо слід наголосити на інтенсивному спілкуванні в умовах правового регулювання професійних дій юристів. Виокремлена особливість переконливо характеризує комунікативний аспект професійної діяльності фахівців цього профілю. Окрім сказаного, автор підкреслює той факт, що організаційна складова стосується як власної діяльності, так і взаємодії з іншими учасниками процесуальних дій [2, с.51]. Урахування специфіки професійної діяльності юристів націлює на необхідність різнобічного дослідження аспектів управління, орієнтованих на виявлення закономірних тенденцій у взаємодії в системі «людина – людина» та «людина – група». Тому психологічна характеристика спільної діяльності сприятиме виокремленню основних її факторів, зокрема: ознак, форм, рівнів соціального розвитку та умов адекватного соціально-рольового включення кожного учасника на основі функціонально-рольової диференціації. Такий підхід слугуватиме теоретичною основою дослідження процесу формування здатності до управлінської діяльності майбутніх юристів.

Покликаючись на наукові викладки (В.В. Авдєєв, О.Д. Кибанов, Т.С. Кибаченко, В.А. Козбатенко, М. Милграм, В.В. Москаленко) можна виділити ознаки спільної діяльності, у межах якої проявляються соціально-психологічні явища, які становлять науково-практичний інтерес у вимірі досліджень психології управління. Такими ознаками, зокрема, є: наявність визнаної всіма мети, загальної мотивації та очікування ідентичних результатів; діяльність розподілена на функціонально пов'язані частини, які закріплені за конкретними учасниками; індивідуальні види діяльності погоджені між собою, визначена тактика управління та самоуправління, окреслена просторово-часова єдність процесу всіма учасниками [4, с.51].

У контексті дослідження окремих аспектів управлінської діяльності Москаленко В. В. зосереджується на виокремленні ознак, які характеризують соціальну групу, що реалізує завдання спільної діяльності, зокрема: відносно стійка сукупність людей, пов'язаних між собою спільними цінностями, цілями, системою взаємин, взаємовпливів і включених до типових форм діяльності; простір, в якому функціонує окремий індивід як самостійний суб'єкт активності і як важливий інститут соціалізації особистості. Особливостями соціальної групи дослідниця також визначає посередництво між суспільством і окремою людиною; статус самостійного суб'єкта життєдіяльності та розвитку; сферу концентрації різних групових впливів на особистість. Але особливо автор наголошує на таких ознаках групи як: сумісна діяльність; цілі та завдання цієї діяльності; певний тип відносин між індивідами, які складаються на основі взаємодіяльності; прийняття в групі норм та правил; наявність групових атрибутів; зовнішня та внутрішня організація [7, с.275].

Оскільки спільна діяльність є явищем багатоаспектним як у теоретичному, так і в практичному вимірі, то варто акцентувати увагу на таких її формах: спільно-взаємодіюча, яка характеризується одночасним включенням усіх учасників у процес виконання завдання, при цьому ефективність загального результату залежить від вкладу кожного; спільно-послідовна, що передбачає по чергову включення учасників із точно окресленими завданнями і способами їх виконання; спільно-індивідуальна відрізняється від інших тим, що взаємодія учасників спільного проекту опосередкована засобами зв'язку, виконавців об'єднує лише предмет праці в контексті його комплексного перетворення; суспільно-творча, що характерна для галузі науки і мистецтва, коли кожен учасник є рівноправним співтворцем нового продукту [4, с.53].

Теоретичне обґрунтування спільної діяльності, яке подає В.А. Козбатенко, базуючись на психологічних та організаційних принципах, цікаве тим, що при цьому виділяється формально-ієрархічне об'єднання, яке називається командою, указуючи при цьому на різні рівні соціального розвитку. Успіх командної діяльності зумовлений: згуртованістю, що орієнтована на діяльність і забезпечується ціннісними компонентами; формально-динамічними властивостями суб'єктів діяльності, що виявляються в поведінкових аспектах; темпераментом, що буде впливати на потенційну готовність до розв'язання певного типу завдань і на встановлення міжособистісних стосунків через погодження рівнів домінування – підкорення [3, с.16-17]. Отже, спільна діяльність може здійснюватись як у формальних, так і у межах

неформальних організаційних об'єднань. Юридична галузь орієнтована на формальну взаємодію її учасників, а тому формування здатності до ефективної управлінської діяльності має бути спрямоване на розкриття її сутності й особистісного ресурсу з перспективою мінімізації тих проявів, що можуть деструктивно позначатись на результатах діяльності.

Таким чином, оптимізація взаємодії досягається завдяки реалізації особистісного потенціалу кожного учасника, що сприяє виконанню конкретних завдань і зумовлене адекватним рольовим включенням. При цьому кожен визнає цілі, цінності та приймає певну спільну позицію щодо стратегії діяльності зі взаємодоповнюючими навичками; бере на себе відповідальність за остаточний результат, виявляючи здатність до зміни функціонально-рольової належності. Ефективність групової діяльності визначається індивідуальним успіхом у поєднанні з можливістю об'єднувати особисті наміри із загальними цілями. Продуктивна спільна діяльність характеризується взаємними зобов'язаннями і довірою, що є природним виявленням стосунків; партнерством і товариськістю, що виявляються лише у сфері ділових стосунків і не поширюється на особистісні взаємини; відкритим обговоренням проблем; хорошою адаптивністю, за якої мікро групи можуть об'єднуватись тимчасово лише для виконання певного завдання; лідерством на базі співробітництва; керівництвом, що забезпечує оптимальне поєднання зовнішнього контролю й незалежності; впливовістю кожного учасника групи, що зумовлюється професіоналізмом і компетентністю. Успішна взаємодія, на думку Т.С. Кибаченко, мінімізує міру ризику в процесі вироблення й прийняття рішення, що є вагомою частиною управлінської діяльності, чим забезпечує продуктивність спільних зусиль. При цьому багато важитиме сумісність, яку розглядають на фізіологічному, психофізіологічному, психологічному і соціально-психологічному рівнях [8, с.186].

Визнаючи пріоритети взаємообумовленості спільних дій суб'єктів управлінської діяльності, визначальну роль при цьому слід відвести цільовому призначенню продуманих впливів. В. В. Авдєєв надає перевагу психологічній сумісності, умовами якої, на його думку, є: створення передумов для діяльнісно-орієнтованої згуртованості, що забезпечується формулюванням загальних правил спільної взаємодії; виявлення індивідуальних поведінкових актів, що будуть впливати на ефективність міжособистісних відносин; розподіл командних ролей із урахуванням потенційних особистісних можливостей і ресурсів [1, с.19].

Досить значущою є така соціально-психологічна характеристика групи як функціонально-рольова диференціація, що означає розподіл між індивідами, підгрупами функціональних ролей, зумовлених характером спільних цілей і завдань, умов і засобів їхньої реалізації, складом, рівнем кваліфікації осіб. Роль тісно пов'язана зі статусом, і в загальному визначенні є поведінкою, яка соціально очікується від людини – носія певного статусу. У процесі групової взаємодії ролі найчастіше пов'язані з розв'язанням завдань («ініціатор» пропонує нові підходи, ідеї; «координатор» спрямовує групу до цілей, підсумовує результати; «оцінювач» критично оцінює роботу групи) та з наданням підтримки іншим особам групи («натхненник» підтримує чужі ідеї, розуміє думки; «диспетчер» організовує спілкування у групі; «примирник» намагається збалансувати власні думки з груповими) [6, с.278].

Таким чином, соціально-психологічні явища у взаємовідносинах особистості та групи варто розглядати не лише в контексті аналізу групової ролі та статусу, оскільки вони є системою відносин у групі, а й розцінювати як групове явище. Психологічна сутність такого феномену полягає у здатності впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення цілей. Така здатність значною мірою формується вже в період опанування майбутньою професією, в тому числі і юридичного профілю.

Зростання ефективності управлінських зусиль у межах юридичної практики може бути досягнуте як тактичною зміною складових конкретної діяльності управління, так і переглядом стратегії управлінської діяльності, наприклад, шляхом різкого зростання компонента колегіальності. Колегіальність – своєрідна форма керівництва груповими процесами. Психологічний аспект колегіальності представлений сукупністю як особистісних, так і групових характеристик: формуванням і прийняттям рішень, узаємообміном інформацією, переконаннями й навіюваннями, міжособистісними стосунками. Психологічний зміст основних компонентів стилю взаємодії визначається насамперед мотиваційними механізмами діяльності. Директивний компонент стилю характеризується провідною мотивацією особистих досягнень у професійній діяльності, колегіальний – мотивацією спілкування і творчості, узаємодії з виконавцями чи мотивацією збереження наявного стану справ. Ефективний психологічний вплив передбачає врахування особистого профілю прийнятих рішень, зважаючи при цьому на необхідність узаємодіяти з різними типами людей, які не завжди налаштовані на продуктивне спілкування [10, с.115]. Таким чином, у внутрішньо – психологічному плані система управлінських впливів передбачає формування організаційного менталітету як структурованої концептуальної матриці самосвідомості, що втримує взірці програм соціально схвальної поведінки, діяльності, спілкування та вчинку [9, с.223].

З метою виявлення рівня сформованої здатності майбутніх юристів до управлінської діяльності було застосовано модульний соціотест (за А. Анцуповим) [5, с.338]. Його використання сприяло оцінюванню

реальної спільної діяльності студентів та їхніх міжособистісних відносин упродовж тривалого періоду; стандартизації даних, оскільки всі міжособистісні відносини (в тому числі і утруднені) оцінювалися не лише кількісно, а й якісно. Модульна структура методики давала змогу виявити дві базові та кілька додаткових вимірjuвальних шкал, зокрема: «Моє ставлення до...» та «Ставлення до мене...». Додаткові модулі стосувалися якості виконання своїх обов'язків перед групою та здатності узгоджувати особисті інтереси із інтересами групи.

Виявлення міри налаштованості студентів на поведінку в умовах конфлікту відбувалось за допомогою тесту К.Томаса [5, с.339]. Діагностичні процедури були орієнтовані на виявлення форм поведінки в конфліктних ситуаціях, серед яких виокремлювались продуктивні та деструктивні, зважаючи на конкретні ситуації взаємодії.

Вивчення ставлення до соціальних норм і цінностей, уміння добирати адекватні способи дій у суб'єкт-суб'єктних ситуаціях здійснювалось за допомогою методики «Кю-сортування» В. Стефенсона [5, с.360]. Усього діагностичними процедурами було охоплено 175 студентів другого та третього курсу спеціальності «право» Вінницького торговельно-економічного інституту Київського торговельно-економічного університету впродовж 2018-2019 навчального року.

За результатами модульного соціотесту (за А. Анцуповим) можна констатувати міру вияву особистісних тенденцій поведінки студентів у процесі взаємодії у групі, зокрема: ті, що орієнтовані на дотримання соціальних норм і визнання їх як особистих та групових цінностей (15,7%); соціальні норми частково визнаються особистісними цінностями й можуть зазнавати деформацій (46,4%); абсолютна соціальна індиферентність, яка межує із прагненням не включатись у будь-які обговорення на етапі прийняття спільних рішень (38,1%). Таким чином, майже половина респондентів лише частково визнає значущість соціальних норм і не виключає можливості їх переглянути.

Результати проведених опитувань за методикою К.Томаса дали розподіл студентів за тактиками реагування в конфліктних ситуаціях. Тенденція до суперництва як намагання досягти вищого соціального статусу у групі будь – якими способами, навіть ігноруючи груповими цінностями, виявлена у 24,1% опитаних. Прагнення зайняти позицію уникнення виявлено у 29,2% студентів. Це стратегія невторчання, не бажання прямого обговорення складних питань, обмеження контактів, що провокує відсторонення від командної діяльності. Вибір компромісної стратегії здійснили 17,3% студентів. Можна стверджувати, що перевага цій стратегії є свідченням визнання такої цінності як узаєморозуміння, оскільки йдеться про поєднання вигід і втрат для обох сторін. Пристосовництво, як стратегію поведінки в утруднених ситуаціях, вибрали 16,2% опитаних. У своїй основі така поведінка характеризується применшенням значущості власних ціннісних позицій, орієнтацією на думку більшості, а тому можливою зміною поглядів, що в умовах командної діяльності не може бути оцінено однозначно. Перевагу співробітництву надали 13,2% студентів. Усі вони переконані в тому, що у будь – яких складних умовах при бажанні можна знайти можливість порозуміння, налагодити продуктивні контакти заради успішної спільної діяльності. Таким чином, можна констатувати, що більшість опитаних майбутніх юристів орієнтовані на неконструктивні моделі поведінки в конфліктних ситуаціях як підтвердження недостатньої сформованості ціннісного сприймання соціальних норм, особливо в умовах спільної діяльності, що суттєво утруднюватиме прийняття ефективних управлінських рішень.

Узагальнені результати за методикою «Кю-сортування» В. Стефенсона дали змогу виявити тенденцію залежності, що характеризується прагненням до прийняття групових стандартів, цінностей, потребою перебувати в конкретній групі й дотримуватись установлених у ній правил. Таких студентів виявлено 24,3%. Прагнення незалежності виявлено у 44,7% опитаних студентів. Усі вони не орієнтовані на прийняття групових норм і цінностей, робота в команді для них обтяжлива, оскільки доводиться узгоджувати власні дії із груповими нормами уже на етапі обговорення можливих варіантів вирішення завдань, а 31,0% студентів не впевнені в тому, який варіант відповіді варто обрати.

Таким чином виявлені особливості сформованої здатності до групової взаємодії, часткове визнання соціальних норм особистісно значущими, зорієнтованість на неконструктивні стратегії подолання утруднень у конфліктах майбутніх юристів можуть бути перешкодою не лише успішної управлінської діяльності, а й процесу формування особистісних якостей, які є професійно значущими. Тому доцільно в умовах фахової підготовки діяти превентивно, застосовуючи психокорекційні процедури, які в основі своїй мають стратегію особистісного самопізнання. У цьому сенсі багато важитиме внутрішня мотиваційна налаштованість на професійну діяльність, сформованість навичок рефлексії, самоаналізу з перспективою застосування психокорекційних технік.

Висновки. Властивості індивіда, як суб'єкта управлінської діяльності, формуються й розвиваються в динамічному процесі суспільних відносин. Реальний соціальний процес охоплює не тільки співробітництво, а й суперечності різного рівня і якості. А тому така тенденція може сприяти не лише прогресивному розвитку майбутніх юристів, а й гальмувати його, призводити до професійної деформації.

Тому в процесі формування професійних якостей важливо зважати на єдність прогресивних та регресивних змін, орієнтуючись при цьому на систему ціннісних пріоритетів з виокремленням умов формування здатності до управлінської діяльності, що мінімізує міру ризику в процесі вироблення й прийняття рішення, чим забезпечує ефективну професійну діяльність.

Подальшого дослідження потребують питання впливу неформального спілкування на формування індивідуальних стратегій професійного спілкування майбутніх юристів; урахування адміністративного впливу на студентське самоврядування в умовах академічної групи; значення статусно-рольового розшарування в академічних групах майбутніх юристів та його вплив на формування професійно значущих якостей.

Література

1. Авдеев В.В. Управление персоналом : технология формирования команды [Текст] / В.В. Авдеев . – Москва : Финансы и статистика, 2002. – С.17-29.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев. –3-е изд. – СПб. : Питер, 2000. – 624с.
3. Государственное управление : основы теории и организации [Текст] : Учебник. В 2 т., Т. 1 / Под ред. В. А. Козбатенко. Изд-е 2, с изм. и доп. – Москва : «Статут», 2002. – 366 с.
4. Кибанов О. Д. Организация управления персоналом на предприятии [Текст] / О. Д. Кибанов. –М. : ФАИР-ПРЕСС 1994. – 280с.
5. Лякішева А.В. Соціальна поведінка і групова взаємодія [Текст] : монографія / Анна Володимирівна Лякішева. – Луцьк : Вежа-Друк, 2014. –368с.
6. Милграм М. Психология влияния [Текст] / М.Милграм. – СПб. : Питер, 2000. – 272с.
7. Москаленко В. В. Соціальна психологія [Текст] : Підручник / В. В. Москаленко – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 624с.
8. Психология в управлении человеческими ресурсами [Текст]: Учебное пособие / Т.С. Кибаченко. – СПб. : Питер, 2003. – 400с.
9. Хайсенкер Ф., Алессандра Э. Искусство управления людьми [Текст] / Филипп Хайсенкер, Энтони Алессандра. – Пер. с англ. В.Кашникова. – Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 352с.
10. Штифурак В.С. Психологія управління та конфліктологія [Текст] : навчальний посібник / В.С. Штифурак. – Вінниця : Видавничо – редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – 252с.

References

1. Avdeev V.V. Upravlenie personalom : tehnologiya formirovaniya komandy [Human Resource Management : Team Building Technology]. – M. : Finansy i statistika, 2002. – S.17-29.
2. Vasilev V.L. Yuridicheskaya psikhologiya [Legal psychology] / V.L. Vasilev. –3-e izd. –SPb. : Piter, 2000. – 624s.
3. Gosudarstvennoe upravlenie : osnovy teorii i organizacii [Public Administration : Fundamentals of Theory and Organization] : Uchebnik. V 2 t., T. 1 / Pod red. V. A. Kozbatenko. Izd-e 2, s izm. i dop. – M. : "Statut", 2002. – 366 s.
4. Kibanov O. D. Organizaciya upravleniya personalom na predpriyatii [Organization of human resources management at the enterprise]. –M. : FAIR-PRESS 1994. – 280s.
5. Liakisheva A.V. Sotsialna povedinka i hrupova vzaiemodiia [Social behaviour and Group Interaction] [Tekst] : monohrafiia : / Anna Volodymyrivna Liakisheva. –Lutsk : Vezha-Druk, 2014. –368s.
6. Milgram M. Psihologiya vlianiya [Psychology of Persuasion]. – SPb. : Piter, 2000. – 272s.
7. Moskalenko V. V. Sotsialna psykholohiia [Social Psychology] : Pidruchnyk.- K. : Tsentr navchalnoi literatury, 2005. – 624s.
8. Psihologiya v upravlennii chelovecheskimi resursami [Psychology in Human Resource Management] : Uchebnoe posobie / T.S. Kibachenko. – SPb. : Piter, 2003. – 400s.
9. Hajsenger F., Alessandra E. Iskustvo upravleniya lyudmi [Art of Human Resources Management] / Filipp Hajsenger, Entoni Alessandra. – Per. s angl. V.Kashnikova. – M. : FAIR-PRESS, 2004. – 352s.
10. Shtyfurak V.Ie. Psykholohiia upravlinnia ta konfliktolohiia [Management Psychology and Conflictology] : navchalnyi posibnyk / V.Ie. Shtyfurak. – Vinnytsia : Vydavnycho – redaktsiinyi viddil VTEI KNTEU, 2017. – 252s.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2020 р.