

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

УДК 159.99:34.08

doi: <https://doi.org/10.33270/03223001.7>

Охріменко І. М. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8813-5107>

Психологічні засади планування та розвитку професійної кар'єри юриста

Метою дослідження є визначення психологічних засад планування та розвитку професійної кар'єри юриста, виокремлення напрямів удосконалення в системі діяльності фахівців юридичних професій. **Методологічною основою** роботи є теоретико-прикладний аналіз психологічних складових планування професійної кар'єри юриста; використано можливості порівняльного, формально-логічного та структурно-функціонального методів (під час узагальнення специфіки професійної діяльності юриста, встановлення причинно-наслідкового зв'язку мотивації з вибором професії юриста). Зауважено, що серед факторів успішної професійної кар'єри передусім є реалістичний підхід до вибору напрямку діяльності, а також чітке планування професії. Процес планування та розвитку професійної кар'єри забезпечує взаємозв'язок цілей організації та фахівців, урахування їхніх потреб й інтересів, вивчення та оцінку потенціалу розвитку персоналу, ознайомлення фахівців з реальними перспективами їхнього службового зростання тощо. **Наукова новизна** одержаних результатів полягає в узагальненні психологічних особливостей планування та розвитку професійної кар'єри фахівців юридичної сфери, що здійснюється шляхом порівняння особистих потреб, бажань та уявлень у сфері юриспруденції з можливостями їх задоволення доступними організаційними заходами; сприяє напрацюванню практичних рекомендацій щодо вдосконалення діяльності фахівців-юристів. **Висновки.** Планування та контроль ділової кар'єри полягає в тому, що з моменту працевлаштування в організації та до можливого звільнення працівника слід організувати планомірне горизонтальне та вертикальне переміщення фахівця за системою посад і робочих місць. Найвагомішими особистісними чинниками, що впливають на професійну самовизначеність фахівця-юриста, є: ціннісні регулятори поведінки й мотиваційна сфера, які дають розуміння самоефективності, що виявляється в здатності організувати власну діяльність і досягати успіху; ставлення до професійної активності (задоволеність або незадоволеність юридичною діяльністю), що стимулює розвиток мотивів обрання професії та подальшого розвитку; гнучкість поведінки, що сприяє ефективній міжособистісній взаємодії. Програма розвитку кар'єри має забезпечувати процес підвищення рівня зацікавленості працівників, визначення осіб з високим професійно-психологічним потенціалом.

Ключові слова: планування та розвиток професійної кар'єри; юрист; професійна самовизначеність; мотивація; управління кар'єрою.

Вступ

Вибір професії, зокрема планування кар'єри, – важлива ланка в життєвому та професійному становленні людини. Адже це надає можливість фахівцю задовольнити свої основні потреби, реалізувати себе як особистість. Кар'єра – це успішне просування в певному виді діяльності й досягнення визнання та слави. Психологи зазвичай визначають кар'єру як діяльність, яка сприяє реалізації своїх здібностей. Вибір кар'єри – одна з найважчих проблем нашого життя. Вона визначає коло друзів і статус у суспільстві. Крім того, обрана нами справа має сильний вплив на нашу «Я-концепцію» та самооцінку, на весь уклад життя особистості. Тому не треба здійснювати цей вибір поспішно або під впливом близьких. Кращий спосіб уникнути цього – детальний аналіз своїх потенційних можливостей та аналіз різних видів діяльності, лише тоді можна сподіватися, що обрана кар'єра буде відповідати індивідуальним потребам й інтересам.

Висока якість підготовки юриста потребує комплексного підходу, тобто поєднання таких аспектів, як: професійна підготовленість; правова

освіта; формування відповідних професійно важливих якостей особистості. Лише єдність у виконанні цих завдань забезпечує підготовку юристів високої професійної компетентності.

У сучасній юридичній діяльності психологічним аспектам роботи з кадрами, тобто вивченню особливого, «людського чинника» не завжди приділяють належну увагу. Передусім ураховують такі чинники, як досвід роботи, формальні відносини в службовій ієрархії, дисциплінарні вимоги, статистичні показники виконання конкретних завдань тощо. Така практика часто призводить до низької ефективності в розвитку професійної мотивації працівників, формального виконання службових обов'язків, негативних проявів у міжособистісних відносинах, плинності кадрів, фактів професійної деформації тощо.

Питання планування діяльності фахівців соціономічних професій вивчали такі вчені, як: В. Г. Асєєв, Дж. Аткинсон, В. К. Вілюнас, В. І. Ковальов, О. М. Леонтьєв, М. Ш. Магомед-Емінов, К. Мадсен, В. С. Мерлін, П. С. Симонов, Д. М. Узнадзе, А. А. Файзуллаєв, Х. Хекхаузен, Г. Хол, П. М. Якобсон. Водночас психологічні аспекти професійної праці різних суб'єктів

юридичної діяльності досліджували такі провідні науковці, як: О. М. Бандурка, С. П. Бочарова, О. В. Землянська, В. Л. Васильєв та інші. Вагомим значенням вивченню праці правоохоронців надавали такі дослідники: Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко, М. В. Костицький, О. І. Кудерміна, В. С. Медведєв, В. В. Романов, Г. О. Юхновець. Проте професіографічний аналіз вибору кар'єри суб'єктів юридичної діяльності, його психологічні аспекти залишаються недостатньо розробленими й вимагають подальшого розгляду. Отже, можна стверджувати, що, попри вагомий внесок науковців, це питання все ж залишається актуальним, породженим потребами та викликами сучасної юридичної практики.

Мета і завдання дослідження

Основна мета дослідження полягає у визначенні психологічних засад планування та розвитку професійної кар'єри юриста. Завданнями дослідження є виокремлення теоретико-прикладних підходів щодо встановлення професійної самовизначеності юриста, формування напрямів удосконалення в системі діяльності фахівців юридичних професій.

Виклад основного матеріалу

Професія юриста вимагає виконання багатьох завдань. Ця діяльність передусім пов'язана з нормами права, й окремі її різновиди в самій назві містять зазначене поняття: правоохоронна, правозастосовна, правозахисна діяльність. Це додає професійній діяльності юриста характер боротьби, що приймає іноді дуже гострі її форми. Потреба в подоланні небезпечних ситуацій, усуненні перешкод, що постають перед працівником, обумовлює виникнення різних емоційних реакцій, вимагає постійної вольової напруги та розумової активності. В умовах активного протистояння виникає необхідність тривалої складної інтелектуальної роботи, зашифрування власних цілей, маскування дійсних соціальних ролей тощо.

Напруженість пов'язана зі значними фізичними й психологічними навантаженнями, що відчуває юрист через високу екстремальність його професійної діяльності, діями в умовах конфліктної ситуації, впливу різного роду стрес-чинників, наявності негативного емоційного забарвлення діяльності тощо. Ще одна риса юридичної діяльності – яскраво виражений пізнавальний характер, що потребує різноманітних моделей поведінки щодо виконання завдань. Водночас професійна діяльність юриста доволі часто передбачає побудову різних версій, складання планів щодо здійснення оперативно-службових заходів, поєднання з практичною організацією роботи, що реалізує уявні схеми й рішення. З огляду на зазначене вище, виокремлюють такі

основні елементи: пізнавальна діяльність, конструктивна, організаторська й комунікативна; профілактична та засвідчувальна [1–4]. Усі ці структурні компоненти функціонують в органічному їх поєднанні. Проте деякі дослідження демонструють, що певні показники фахівця-юриста значно ускладнюють його психологічну придатність до професійної діяльності: індивідуалізм; соціальна відчуженість, що порушує систему міжособистісних відносин й ускладнює соціальну взаємодію; надмірна тяга до домінування й тенденція до лідерства; зниження рівня мотиву досягнення мети діяльності; тривожність; зниження вольових зусиль тощо [5–6]. Отже, можна стверджувати, що результати професійної діяльності юриста залежать не лише від якісних особистісних характеристик, а й від стилю діяльності: нормативності, організованості, підготовленості й ефективності.

На формування такого стилю фахівця-юриста можуть здійснювати вплив й чинники мотивації його професійної самовизначеності. Чинником, що має безпосереднє мотиваційне значення та виявляє постановку людиною певних цілей, є рівень домагань особистості – прагнення досягти цілей того ступеня складності, на який людина вважає себе здатною. Підґрунтям рівня домагань є самооцінка, підтримання якої стало для людини потребою [7–8].

Рівень домагань особистості щодо вибору професії може бути адекватним чи неадекватним (заниженим, завищеним) можливостям індивіда. Для людини зі зниженим рівнем домагань характерна колізія так званого гідкого каченяти, яка виявляється в невпевненості у своїх силах, здібностях тощо. Водночас завищений рівень домагань породжується суперечностями між дедалі більшими потребами й реальними можливостями їх задоволення, а тому в процесі реалізації супроводжується підвищеною критичністю, максималізмом в оцінках дійсності й емоційним напруженням. Визначальним фактором у становленні рівня домагань є не сам об'єктивний успіх або поразка, а переживання суб'єктом своїх досягнень як достатніх чи недостатніх.

Переважання тієї чи іншої мотиваційної тенденції (мотиву прагнення до успіху або мотиву уникнення невдачі) завжди зумовлено вибором ступеня складності завдання. Люди з переважанням мотиву прагнення до успіху обирають завдання середнього ступеня важкості. Якщо людина зорієнтована на уникнення невдачі, вона надає перевагу цілям дуже легким (їх вибір гарантує успіх) або дуже складним (якщо вона не може виконати завдання цього класу, це не викликає в неї великого смутку, бо невдача із завданнями, з якими навряд чи хто впорається, не дає приводу для сорому або почуття приниження) [9–10].

Слід зауважити, що соціальну поведінку особистості та вибір конкретної професії (зокрема юридичної) мотивують засвоєні й усвідомлені звичаї та традиції, а також система життєвих цінностей [11]. Це обумовлено тим, що орієнтація людини на певні цінності напрацьовується на підставі попередньої позитивної оцінки, якщо суб'єкт запроєктував у свідомості (або підсвідомості) опанування ними. Людина робить це, зважаючи не лише на власні потреби, а й на можливості. Шлях формування ціннісних орієнтацій може починатися не від реальних, а від опосередкованих потреб. Переймаючи від близьких людей систему цінностей і життєвих орієнтирів, майбутній юрист тим самим закладає підвалини нового уявлення щодо подальшої потреби, пов'язаної з професією.

На нашу думку, найбільш значущими особистісними чинниками, що впливають на професійну самовизначеність фахівця-юриста, є:

– ціннісні регулятори поведінки й мотиваційна сфера, які дають розуміння самоефективності, що виражається в здатності організувати власну діяльність й досягати успіху у взаємодії з людьми;

– ставлення до професійної діяльності (задоволеність або незадоволеність юридичною діяльністю), що стимулює розвиток мотивів обрання професії та подальшого професійного розвитку;

– гнучкість поведінки, яка сприяє ефективній міжособистісній взаємодії.

Так, для підтвердження зазначених позицій можна навести результати проведеного нами емпіричного дослідження серед студентів-бакалаврів 3-го та 4-го курсів Національної академії внутрішніх справ (116 осіб) (спеціальність – 081 «Право») з використанням методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» (Ш. Річі, П. Мартін) [12]. На підставі цього було визначено основні потреби майбутніх юристів на етапі фахового навчання, що здатні бути ключовими мотиваторами їхньої подальшої організаційної поведінки.

Встановлено, що під час професійного навчання в майбутніх фахівців-юристів переважають потреби в цікавій, суспільно корисній праці ($39,19 \pm 12,04$), високій заробітній платі ($36,62 \pm 12,11$) й саморозвитку ($33,64 \pm 9,07$). Меншу перевагу мають потреби в досягненні мети ($33,32 \pm 11,58$), суспільному визнанні ($32,47 \pm 8,63$) та чіткому структуруванню праці ($32,08 \pm 12,02$). Найменшого значення набули потреби в креативності ($24,32 \pm 10,10$), підтримці довгострокових, стабільних відносин ($21,61 \pm 8,37$) й у впливовості та владі ($19,30 \pm 9,72$).

Водночас показники проведених нами раніше наукових досліджень [13] серед практичних працівників правоохоронної сфери (290 осіб) дали змогу сформувати усереднений мотиваційний

профіль особистості сучасного поліцейського, для якого характерними є такі прагнення: 1) високої заробітної плати та матеріальної винагороди, бажання мати роботу з певними соціальними гарантіями (середній показник становить 44,78 бала); 2) цікавої та суспільно корисної праці (39,43 бала); 3) визнання досягнень й успіхів, цінування праці з боку інших людей (35,23 бала); 4) самостійності, автономності та самовдосконалення (33,72 бала); 5) чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, яка дає змогу оцінювати результати роботи (31,60 бала); 6) ставити перед собою й досягати складних цілей (30,65 бала).

Таким чином, аналіз усередненого мотиваційного профілю поліцейських менеджерів (950 осіб) дає змогу дійти висновку щодо таких притаманних їм мотивів діяльності: 1) бажання мати високу заробітну плату, роботу з достатнім обсягом пільг і надбавок (середній показник становить 44,76 бала); 2) прагнення до цікавої та суспільно корисної праці (38,51 бала); 3) прагнення до самовдосконалення й розвитку (34,63 бала); 4) прагнення до визнання з боку інших (33,98 бала); 5) бажання чіткого структурування роботи, наявності зворотного зв'язку й інформації, яка дозволяє оцінити результати роботи (31,67 бала); 6) бажання різноманітної роботи й уникнення рутини (30,40 бала); 7) постановки та досягнення сміливих, складних цілей (29,03 бала); 8) прагнення до оптимальних умов праці (27,12 бала) [14].

Отже, тенденція прагнення до успіху в професії є мультиплікативною функцією різних змінних: мотиву прагнення до успіху, суб'єктивної ймовірності досягнення успіху, його привабливості на етапі вибору. Мотивація майбутніх юристів і практичних працівників (менеджерів) спрямована насамперед на задоволення таких потреб: 1) участь у цікавій суспільно корисній праці; 2) отримання високого заробітку (ці дві позиції змінюють пріоритетність залежно від їх актуалізації в різних категоріях респондентів); 3) саморозвиток тощо.

Звідси найважливіші показники особистості, які впливають на мотивацію її поведінки, можуть формувати мотиви професійної самовизначеності. Вони є як усвідомленими бажаннями та переконаннями, інтересом, міркуваннями й поглядами, так і неусвідомленими установками й тенденціями, які втілені в обраній моделі поведінки та подальших професійних діях фахівця.

Варто зауважити, що серед факторів успішної професійної кар'єри передусім є реалістичний підхід до вибору напряму діяльності, а також чітке планування професії. Згідно з методикою планування та розвитку ділової кар'єри юриста умовно виокремлено декілька етапів [15].

Підготовчий (18–22 роки) – пов'язаний зі здобуттям вищої чи середньої професійної

освіти. Кар'єри як такої ще немає, оскільки вона починається з моменту зарахування випускника до штату організації, де буде закладено підвалини майбутнього фахівця й керівника.

На *адаптаційному етапі* (23–30 років) відбувається залучення молодого фахівця до роботи, опанування новою професією, пошук себе в колективі. Середина цього етапу може збігатися з початком кар'єри юриста, для якого колишня посада вузького фахівця створила всі необхідні передумови.

«Стартовим майданчиком» кар'єри юриста зазвичай є посада помічника юриста – кропітка паперова робота, яка потребує достатньої уваги. Проте надалі саме ця робота й досвід, отриманий за часи перебування помічником, надають можливу перевагу в професійній діяльності юриста.

У межах *стабілізаційного етапу* кар'єри (30–40 років) відбувається остаточний поділ фахівців на перспективних і безперспективних, з огляду на думку керівництва [16]. Одні, досягнувши свого піку, назавжди залишаються на посадах молодших фахівців, а для інших відкриваються безмежні можливості просування службовими сходами. Але до кінця цього періоду всі стають професіоналами, до тонкощів ознайомилися зі специфікою своєї роботи.

Відсутність перспектив просування, доповнена психологічними проблемами, пов'язаними з природною перебудовою організму, спричиняє в багатьох осіб таке явище, як «криза середини життя»: підсумовуючи зроблене й усвідомлюючи, що просування по службі переважно є неможливим, вони починають шукати альтернативні шляхи професійного зростання. Прийняття такого рішення означає перехід до *етапу консолідації* кар'єри, що припадає на віковий інтервал 40–50 років.

Службове просування в організації може здійснюватися відповідно до таких принципів, як: результативність роботи; компетентність і потенційні можливості; ретельність, здатність добре організувати формальну сторону справи; старшинство (винагороджується уміння дочекатися своєї «зоряної години» й одержати обіцяне); уміння догодити керівництву; загальні здібності тощо.

Отже, процес планування індивідуальної кар'єри починається з виявлення працівниками (майбутніми фахівцями) власних потреб й інтересів (бажаної посади, рівня доходів), потенційних можливостей, на підставі чого з огляду на перспективи організації та об'єктивні особисті дані формулюються основні цілі кар'єри. Згодом самостійно або за допомогою безпосереднього керівника визначаються варіанти просування по службі як у власній організації, так і поза її межами.

Планування професійної кар'єри забезпечує взаємозв'язок цілей організації та фахівців, врахування їхніх потреб та інтересів; вивчення й

оцінку потенціалу їхнього розвитку; ознайомлення фахівців з реальними перспективами їхнього службового зростання тощо.

Таким чином, планування кар'єри має бути пов'язане з мотивацією просування по службі й бути в програмі переміщення горизонталлю та вертикаллю. У підсумку співробітники мають бути максимально задоволені діяльністю, бачити перспективи, можуть планувати інші аспекти власного життя, цілеспрямовано підвищувати кваліфікацію й готуватися до майбутньої роботи. Персонал, пов'язуючи життя з організацією, стає більш лояльними щодо неї, зацікавленим у продуктивній і якісній праці.

Засобом реалізації плану кар'єри є успішна робота на займаній посаді, професійний та індивідуальний розвиток, навчання, ефективне співробітництво з керівником, створення іміджу в організації. Усе це сприяє успішному просуванню на посадах й отриманню бажаного, тобто здійсненню *розвитку кар'єри*.

Водночас програма розвитку професійної кар'єри повинна забезпечувати підвищення рівня зацікавленості працівників, виявлення осіб з високим особистісним потенціалом. Вона має містити такі ключові позиції:

- способи виявлення працівників з високим потенціалом зростання та просування, характерними ознаками чого є не лише наявний ступінь підготовленості особистості, але й майбутні можливості в довгостроковій перспективі з огляду на вік, досвід, ділові якості, рівень мотивації;

- стимули до розробки індивідуальних планів кар'єри;

- способи поєднання кар'єри з результатами оцінки діяльності;

- напрями створення сприятливих умов для розвитку (навчання, підбір посад і разові завдання з огляду на індивідуальні можливості, кураторство);

- організацію ефективної системи підвищення кваліфікації;

- можливі напрями ротації;

- форми відповідальності керівників за розвиток підлеглих тощо.

Під час розробки заходів з планування кар'єри працівника необхідно враховувати не тільки його особистісні показники (освіта, кваліфікація, ставлення до роботи, система внутрішньої мотивації тощо), а й такі умови:

- найвищою точкою кар'єри є вища посада;

- довжина кар'єри визначається кількістю вищих посад на шляху від першої до вищої точки;

- співвідношення кількості посад на вищому ієрархічному рівні до кількості посад, на яких працюють претенденти на даний момент своєї кар'єри (показник рівня позиції);

- співвідношення кількості вакансій на вищому рівні до кількості претендентів (показник потенційної мобільності);

– наявність перспективної або «тупикової» кар'єри. У працівника може бути тривала кар'єрна лінія або дуже коротка, тому під час прийняття кандидата на роботу доцільно визначати можливості кар'єрного розвитку та обговорювати їх з кандидатом, з огляду на його індивідуальні особливості та специфіку мотивації. Одна й та ж кар'єрна лінія для працівників може бути як привабливою, так і нецікавою, що суттєво впливає на ефективність діяльності різних фахівців.

Отже, планування та розвиток кар'єри в організаціях (зокрема юридичних) здійснюється шляхом порівняння особистих бажань у галузі своєї кар'єри з можливостями їх задоволення всіма доступними заходами.

Слід також зазначити, що типова програма «управління кар'єрою» має охоплювати:

– визначення потреби в кадрах вищої кваліфікації на найближчих 5 років;

– щорічну оцінку результатів праці всіх керівників і фахівців, а також регулярну оцінку їхніх індивідуальних якостей та можливостей;

– співбесіду з працівниками щодо перспектив їхнього просування, виявлення їхніх особистісних схильностей, консультування працівників безпосередніми керівниками з окреслених питань;

– визначення потреби в перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, складання індивідуальних планів розвитку (зокрема зразкове визначення посади, яку може в перспективі обійняти той чи інший фахівець (керівник), складання плану його перепідготовки й підвищення кваліфікації, стажування в зовнішніх організаціях, тимчасового заняття інших посад у тій же установі тощо).

Згадуваний нами професійно-психологічний потенціал керівної ланки визначає стратегію управлінської компетентності керівника й ґрунтується на трьох базових компонентах: загальних здібностях, характерологічних особливостях і спрямованості особистості [14; 17]. Психологічна діагностика професійно-психологічного потенціалу кандидатів на керівні посади до юридичних організацій (зокрема органів поліції) є необхідним елементом у системі підбору й призначення найбільш придатних, умотивованих й підготовлених фахівців на посади менеджерів.

Наукова новизна

Порівняння особистих потреб, бажань й уявлень у сфері юриспруденції з можливостями їх задоволення доступними організаційними заходами сприяє напрацюванню практичних рекомендацій щодо вдосконалення діяльності фахівців-юристів.

Висновки

Кар'єра – це суб'єктивно осмислені та визначені судження працівника щодо свого трудового майбутнього, напрями самовираження та задоволеності працею. Це переміщення працівника ланками службової ієрархії чи послідовна зміна посад упродовж професійної діяльності.

Планування та контроль ділової кар'єри полягає в тому, що з моменту працевлаштування в організації та до можливого звільнення працівника доцільно організувати планомірне горизонтальне та вертикальне переміщення фахівця за системою посад і робочих місць. Працівник повинен знати не лише свої короткострокові та довгострокові перспективи, а й те, яких результатів він повинен досягти, щоб розраховувати на професійне зростання.

Програма розвитку кар'єри має забезпечувати процес підвищення рівня зацікавленості працівників, визначення осіб з високим професійно-психологічним потенціалом. Якісний і постійний аналіз можливостей розвитку кар'єри особистості та регулярне заповнення ланок організації відображає результативність діяльності персоналу, оцінку кваліфікації фахівців, їхніх знань і професійних навичок тощо.

Перспективні напрями розв'язання проблемних питань лежать у площині вдосконалення власне професійної діяльності суб'єктів юридичної сфери, формування професійної компетентності, її функціональної (пов'язаної з діяльністю, цілями й задачами), організаційної та психологічної складових. У центрі взаємодії цих компонентів завжди перебуває особистість працівника (керівника), що загалом визначає успішність опанування юридичного фаху.

REFERENCES

- [1] Aleksandrov, D.O., Androsiuk, V.H., & Kazmirenko, L.I. (et al.). (2007). *Yurydychna psykholohiia [Legal psychology]*. L.I. Kazmirenko, Ye.M. Moiseiev (Eds.). Kyiv: KNT [in Ukrainian].
- [2] Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Tverdokhvalova, I., Mannapova, K., & Prontenko, K. (2020). Formation of the Professionally Significant Skills and Competencies of Future Police Officers during Studying at Higher Educational Institutions. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*, 12(3), 246-267. doi: <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>.
- [3] Ponomarenko, Y., Okhrimenko, I., Klymenko, I., Shvets, D., Yevdokimova, O., & Okhrimenko, S. (2022). Peculiarities of decision making by police officers with different levels of professional self-fulfilment. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, 13(2), 328-346. doi: <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/346>.

- [4] Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Y., Aleksandrov, Y., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, 11(1Supl1), 200-217. doi: <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>.
- [5] Bandurka, A.M., Bocharova, S.P., & Zemlianskaia, E.V. (2001). *Iuridicheskaia psikhologiya [Legal psychology]*. Kharkov: Nats. un-t vnutr. del [in Russian].
- [6] Miloradova, N., Okhrimenko, I., Dotsenko, V., Matiienko, T., & Rivchachenko, O. (2022). Training technologies as a means of communicative competences development of prejudicial inquiry agencies' investigators. *Postmodern Openings*, 13(2), 1-22. doi: <https://doi.org/10.18662/po/13.2/441>.
- [7] Lozovetska, V.T. (2015). *Profesiina kariera osobystosti v suchasnykh umovakh [Professional career of a person in modern conditions]*. Kyiv: In-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrayiny [in Ukrainian].
- [8] Tsil'mak, O., Okhrimenko, I., Okhrimenko, S., Yusupov, V., & Hryshchenko, M. (2020). Characteristics of Volitional Qualities of Successful Students. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(12), 119-128. Retrieved from <http://ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1244>.
- [9] Khekkhauzen, Kh. (1986). *Motivatsiia i deiatelnost [Motivation and activity]*. Moscow: Pedagogika [in Russian].
- [10] Tverdokhliebova, N.Ye. (2019). Motyvatory orhanizatsiinoi povedinky pravookhorontsiv na etapi profesiinoi pidhotovky [Motivators of organizational behavior of law enforcement officers at the stage of professional training]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu, Scientific Bulletin of Kherson State University*, 1, 316-321 [in Ukrainian].
- [11] Bratel, O., Kostyuk M., Bratel, S., Okhrimenko, I., & Rudenko, L. (2021). Student Motivation Improvement in a Foreign Language Acquisition via the Use of Distance Learning Technologies. *Applied Linguistics Research Journal*, 5(6), 121-134. doi: 10.14744/alrj.2021.69335.
- [12] Halian, I.M. (2011). *Psykhodiagnostyka [Psychodiagnosics]*. Kyiv: Akademvydav [in Ukrainian].
- [13] Barko, V., Okhrimenko, I., Medvediev, V., Vagina, O., & Okhrimenko, S. (2020). Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*, 11(3), 1-19. doi: <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.
- [14] Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(11), 203-214. Retrieved from <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.
- [15] Havaleshko, O.M. (2004). *Akmeolohiia z osnovamy psykhologii kariery [Acmeology with the basics of career psychology]*. Chernivtsi: Ruta [in Ukrainian].
- [16] Boiko-Buzyl, Y., Okhrimenko, I., Sprynchuk, S., Okhrimenko, S., Bloschynskyyi, I., & Piankivska, L. (2021). Characteristics of Indicators of Professional and Personal Development of Modern Leaders of Law Enforcement Agencies. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 244-249. doi: 10.47750/cibg.2021.27.03.035.
- [17] Hays, K., Regoli, R., & Hewitt, J. (2007). Police chiefs, anomia and leadership. *Police Quarterly*, 10(1), 3-22. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1098611106288916>.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- [1] *Юридична психологія : підручник / [кол. авт. : Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.] ; за заг. ред. Л. І. Казміренко, Є. М. Моїсеєва. Київ : КНТ, 2007. 360 с.*
- [2] Bondarenko V., Okhrimenko I., Tverdokhvalova I., Mannapova K., Prontenko K. Formation of the Professionally Significant Skills and Competencies of Future Police Officers during Studying at Higher Educational Institutions. *Revista Românească pentru Educație Multidimensională*. 2020. No. 12 (3). P. 246–267. doi: <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>.
- [3] Ponomarenko Y., Okhrimenko I., Klymenko I., Shvets D., Yevdokimova O., Okhrimenko S. Peculiarities of decision making by police officers with different levels of professional self-fulfilment. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2022. No. 13 (2). P. 328–346. doi: <https://doi.org/10.18662/brain/13.2/346>.
- [4] Shvets D., Yevdokimova O., Okhrimenko I., Ponomarenko Y., Aleksandrov Y., Okhrimenko S., Prontenko K. The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*. 2020. No. 11 (1Supl1). P. 200–217. doi: <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>.
- [5] Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. *Юридическая психология : учебник. Харьков : Нац. ун-т внутр. дел, 2001. 640 с.*
- [6] Miloradova N., Okhrimenko I., Dotsenko V., Matiienko T., Rivchachenko O. Training technologies as a means of communicative competences development of prejudicial inquiry agencies' investigators. *Postmodern Openings*. 2022. No. 13 (2). P. 1–22. doi: <https://doi.org/10.18662/po/13.2/441>.
- [7] Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2015. 279 с.
- [8] Tsil'mak O., Okhrimenko I., Okhrimenko S., Yusupov V., Hryshchenko M. Characteristics of Volitional Qualities of Successful Students. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. No. 9 (12). P. 119–128. URL: <http://ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1244>.
- [9] Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М. : Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.
- [10] Тverdokhliebova N. E. Мотиватори організаційної поведінки правоохоронців на етапі професійної підготовки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 1. С. 316-321. (Серія «Психологічні науки»).

- [11] Bratel O., Kostiuik M., Bratel S., Okhrimenko I., Rudenko L. Student Motivation Improvement in a Foreign Language Acquisition via the Use of Distance Learning Technologies. *Applied Linguistics Research Journal* 2021. No. 5 (6). P. 121–134. doi: 10.14744/alrj.2021.69335.
- [12] Галян І. М. Психодіагностика : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 464 с.
- [13] Barko V., Okhrimenko I., Medvediev V., Vagina O., Okhrimenko S. Professional Psychological Profile of a Modern Patrol Officer as the Basis of Efficient Official Activities. *Postmodern Openings*. 2020. No. 11 (3). P. 1–19. doi: <https://doi.org/10.18662/po/11.3/197>.
- [14] Barko V., Okhrimenko I., Ostapovich V., Medvediev V., Sprynchuk S. Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. No. 9 (11). P. 203–214. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/1196>.
- [15] Акмеологія з основами психології кар'єри : навч.-метод. посіб. / уклад. : О. М. Гавалешко. Чернівці : Рута, 2004. 84 с.
- [16] Boiko-Buzyl Y., Okhrimenko I., Sprynchuk S., Okhrimenko S., Bloschynskiy I., Piankivska L. Characteristics of Indicators of Professional and Personal Development of Modern Leaders of Law Enforcement Agencies. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*. 2021. Vol. 27. No. 3. P. 244–249. doi: 10.47750/cibg.2021.27.03.035.
- [17] Hays K., Regoli R., Hewitt J. Police chiefs, anomia and leadership. *Police Quarterly*. 2007. No. 10 (1). P. 3–22. (2020). doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1098611106288916>.

Стаття надійшла до редколегії 23.03.2022

Okhrimenko I. – Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Legal Psychology of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8813-5107>

Psychological Foundations of Planning and Developing a Professional Career of a Lawyer

The **purpose** of the study is to determine the psychological foundations of planning and developing of a professional career of a lawyer, to identify areas for improvement in the system of legal professionals. The **methodological basis** of the work is a theoretical and applied analysis of the psychological components of professional career planning; the possibilities of comparative, formal-logical and structural-functional methods were used (when generalizing the specifics of professional activity of a lawyer, establishment of cause-and-effect relationship between motivation and the choice of profession of a lawyer). It is argued that among the factors of a successful professional career is, first of all, a realistic approach to choosing a field of activity, as well as clear planning of the profession. The process of planning and developing a professional career ensures the relationship between the goals of the organization and professionals, taking into account their needs and interests; study and assessment of staff development potential; acquainting specialists with the real prospects of their career growth, etc. The **scientific novelty** of the obtained results is the generalization of psychological features of planning and development of professional career of legal professionals, which is carried out by comparing personal needs, desires and ideas in the field of jurisprudence with the possibility of satisfying them with available organizational measures; contributes to the development of practical recommendations for improving the activities of legal professionals. **Conclusions.** Career planning and control is that from the moment of employment in the organization until the possible dismissal of the employee should organize a planned horizontal and vertical movement of the specialist in the system of positions and jobs. The most significant personal factors influencing the professional self-determination of a lawyer are: value regulators of behavior and motivational sphere, which give an understanding of self-efficacy, which is expressed in the ability to organize their own activities and achieve success; attitude to professional activity (satisfaction or dissatisfaction with legal activity), which stimulates the development of motives for choosing a profession and further development; flexibility of behavior which contributes to effective interpersonal interaction. The career development program should ensure the process of increasing the level of interest of employees, identifying people with high professional and psychological potential. Qualitative and constant analysis of career opportunities and regular filling of the organization's links reflects the effectiveness of staff in general, the assessment of qualifications, their knowledge and professional skills etc.

Keywords: professional career planning and developing; lawyer; professional self-determination; motivation; career management.