

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ; ПОЛІТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:331.108.37]:347.962

DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.5/20>

Каліна І.І.

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Палій С.А.

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Мазур Ю.В.

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВІДБОРУ, ПРОСУВАННЯ ПО СЛУЖБИ ТА ОЦІНЮВАННЯ СУДДІВ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

У статті досліджено сучасні підходи до професійного відбору кандидатів на посаду судді з урахуванням психологічних аспектів та міжнародних стандартів. Розглянуто досвід зарубіжних країн (ЄС, США, Великобританії, Німеччини, Італії, Канади та інших), де застосовуються різні моделі оцінки психологічних компетентностей, включаючи тестування, інтерв'ю, рольові ігри та ассесмент-центри. Визначено, що ключовими компетентностями для суддів є емоційна стійкість, стресостійкість, здатність до критичного мислення, комунікативні навички, відповідальність, чесність, здатність працювати з високим навантаженням та приймати рішення в умовах стресу. Доведено, що надійних універсальних інструментів вимірювання психологічних характеристик наразі не існує, однак об'єктивність і прозорість процедур відбору забезпечуються завдяки поєднанню різних методів оцінки та стандартизованих критеріїв. Акцентовано увагу на важливості застосування багатовимірної моделі компетентностей, що інтегрує професійні, особистісні та соціально-психологічні складові, розробленої в рамках проєкту «Портрет судді». Визначено, що запровадження чітких і відкритих правил відбору, а також створення системи моніторингу діяльності суддів у процесі кар'єрного зростання є необхідною умовою підвищення довіри суспільства до судової влади. У роботі доведено, що перспективним напрямом розвитку є розробка інноваційних методик психологічної оцінки у співпраці з науковою спільнотою, судовими органами та громадянським суспільством. Перспективи подальших досліджень пов'язані з формуванням системи регулярного моніторингу та підтримки професійного розвитку суддів, спрямованої на запобігання психологічному вигоранню та забезпечення високого рівня незалежності й об'єктивності судової влади.

Ключові слова: психологічні аспекти, професія судді, стандарти, методи оцінки, оціночні критерії, професійний відбір кандидатів у судді.

Постановка проблеми. Професія та кар'єра судді асоціюється в суспільстві з великим престижем та високою повагою. Для громадян суддя є часто втіленням усієї правової системи, отже суспільство має дуже високі очікування

щодо цієї професії, а це створює значний тиск на суддів.

Наразі судді мають дуже високі очікування від самих себе. Вони прагнуть їх реалізувати і, зазвичай, їм це вдається, незважаючи на стрес і пере-

шкоди, завдяки численним стратегіям подолання, які вони використовують (свідомо та несвідомо). Громадяни також мають високі очікування від суддів, але не усвідомлюють складності та стресів повсякденного життя судді. Непомітними є високий рівень відповідальності, велике робоче навантаження та постійний вплив стресу, спричиненого різноманітними факторами, з якими стикаються всі судді.

Однак самі судді, здається, мають ще вищі очікування від себе. По суті, люди не бачать себе такими, якими їх бачать інші («гіпотеза про задзеркалля»). Однак ми часто бачимо себе такими, якими, на нашу думку, бачать нас інші. Певною мірою це також впливає на ідеальний імідж суддів. З іншого боку, на професійний імідж суддів впливають очікування громадськості. «Зовнішній імідж» та «образ самого себе» перетинаються в цій точці.

Розуміння реальних умов, у яких працюють судді, спонукає різні країни включати (або розглядати можливість включення) у процес відбору кандидатів на посаду судді оцінювання психологічних компетенцій найчастіше на початку суддівської кар'єри. Отже, оцінювання психологічних компетенцій є важливим фактором і частиною процедури відбору суддів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми вироблення оціночних критеріїв процедури професійного відбору кандидатів у судді є об'єктом уваги міжнародних організацій і державних органів багатьох країн. Загальні стандарти та принципи відбору, оцінки та просування суддів розроблено міжнародними органами: Радою Європи та Консультативною Радою європейських суддів (ССЄ) під егідою Європейської комісії з Демократії через закон (Венеціанська комісія). У цьому контексті вироблено пропозиції Венеціанської комісії у «Контрольному списку верховенства права» [12]. Стандарти оцінювання кандидатів у судді розроблені в ЄС, США та Великобританії [14, 7, 6, 11, 3, 2, 10]. Також ряд зарубіжних науковців і практиків займалися розробкою критеріїв проведення оцінки особистісних якостей суддів (їх когнітивних здібностей, емоційної стійкості, моральних якостей, соціальної компетентності та саморегуляції) для успішного виконання суддівських обов'язків). Метою статті Т. Відлак є представлення особистісних рис кандидатів на посаду судді та їхню актуальність для демократичних юрисдикцій, орієнтованих на правосуддя [16]. У дослідженні М. Матіч Боскович наведено короткий порівняльний аналіз кри-

теріїв набору та оцінки суддів [9]. С. Голдменом розглянуто п'ять основних методів відбору суддів, що використовуються у США [4].

В Україні цією проблемою займається О. Казачук, в її роботах висвітлено особливості професійно-психологічного відбору кандидатів у судді [8].

Однак комплексний підхід до обґрунтування критеріїв психологічної оцінки суддів в процесі відбору кандидатів на посаду та просування по службі, враховуючи досвід зарубіжних країн, відсутній.

Метою статті є обґрунтування методичних положень щодо критеріїв психологічної оцінки суддів в процесі відбору кандидатів на посаду та просування по службі в Україні на основі узагальнення досвіду зарубіжних країн.

Виклад основного матеріалу. Для справедливого і об'єктивного правосуддя важливий професійний відбір кандидатів у судді з урахуванням психологічних аспектів. Це допомагає визначити кандидатів, які мають необхідні якості для виконання складних і відповідальних обов'язків судді, і запобігає призначенню осіб, які можуть мати конфлікти інтересів або інші перешкоди для винесення неупередженого вироку.

На думку професора Вільнюського університету, психіатра Євгеніуса Лаурінайтиса, під час відбору кандидатів на посаду судді необхідно враховувати бажані психологічні характеристики. Однак, складність, полягає в тому, що нині наука ще не в змозі запропонувати дуже надійні інструменти для вимірювання цих характеристик, адже людський мозок настільки гнучкий, що ним дуже легко засвоюються та використовуються інструменти, які можуть обдурити методи вимірювання, отже бажану поведінку можна симулювати. Він вважає, що «найбільш надійним методом вимірювання психологічних компетенцій кандидата є оцінка попередньої поведінки в критичних ситуаціях. Але навіть тоді складність для відбіркової комісії кандидатів зазвичай полягає у виокремленні фактів про поведінку від простого сприйняття іншими. Отже, наразі наука має обмеження, які слід знати та приймати в процесі відбору кандидатів на посаду судді» [5].

У процес відбору суддів впроваджуються різноманітні методи оцінки. Наприклад, у Канаді оцінювання кандидатів до Верховного Суду повинно включати врахування не лише їхньої юридичної експертизи та загальних професійних здібностей, але й їхньої соціальної свідомості, чутливості та інших особистих якостей, включаючи почуття етики, терпіння, ввічливість, чесність, здоровий

глузд, такт, скромність, пунктуальність, комунікативні навички, здатність керувати часом і робочим навантаженням, а також здатність справлятися з великим робочим навантаженням і стресом [14].

У деяких державах (таких як Австрія, Угорщина, Нідерланди та Філіппіни) відбір нових суддів включає психологічне тестування. Психологічні тести включають тести на інтелект, здатність працювати в команді, здатність приймати рішення в стресових ситуаціях та інші питання.

В Англії та Уельсі робочою групою суддів, створеною Радою суддів, у 2004 році було розроблено Посібник з суддівської поведінки, метою якого є «надавати допомогу суддям з питань, а не приписувати детальний кодекс, та встановлювати принципи, на основі яких судді можуть приймати власні рішення та таким чином підтримувати свою судову незалежність» [5]. Однією з найважливіших рис Посібника є гнучкість, оскільки відповідальність та громадське сприйняття стандартів, яких повинні дотримуватися судді, постійно змінюються, отже сформований Радою суддів Постійний комітет повинен розглядати, як Посібник працює на практиці та вносити зміни [5]. У 2014 році розроблена Рамкова програма суддівських навичок та здібностей Англії та Уельсу. У стислому та доступному документі чітко відображено очікування щодо осіб, які обіймають судові посади. Передбачалося, що це має допомогти як майбутнім, так і чинним суддям у розумінні навичок та здібностей, які від них вимагаються, а також сприяти постійному вдосконаленню процесів найму та оцінки. Оновлена в січні 2025 року Рамка охоплює три сфери: юридичні та судові навички, комунікативні навички та особисті якості, а також ефективна робота. У четвертому розділі детально описано навички, необхідні для керівних посад у судді. Психологічні особливості професійного відбору кандидатів у судді (навички та здібності), викладені в Рамковій програмі під заголовками «Комунікативні навички та особисті якості» та «Ефективна робота», адаптовані до контексту лідерства, також матимуть особливе значення. До них належать комунікативні навички (активне слухання, чітке спілкування та авторитетний підхід), особисті якості (стійкість, здатність вирішувати проблеми та самосвідомість) та ефективна робота (управління часом, командна робота та інклюзивність) [7].

Стандарти оцінювання кандидатів у судді в США розроблені Судовою комісією. Критерії оцінювання психологічної готовності кандидатів винесені в пункт 5 «Суддівський темпера-

мент» і пункт 6 «Розумові та фізичні здібності, достатні для повного виконання обов'язків судової посади».

Отже, п. 5: «Кандидат повинен мати характер судді, який включає терпіння, ввічливість, неупередженість, врівноваженість, чітко виражене почуття справедливості, співчуття, чесну гру, смирення, такт, здоровий глузд та розуміння.

Серед якостей, з яких складається суддівський темперамент, є терплячість, відкритість, ввічливість, тактовність, твердість, розуміння, співчуття і смирення»... А також суддя мусить бути врівноваженим, але твердим; неупередженим, але готовим і здатним прийняти рішення; впевнений у собі, але не егоцентричний. Суддівський темперамент вимагає є рівного характеру в поєднанні з гострим почуттям справедливості та визнанням того, що здійснення правосуддя та права сторін виходять за межі особистих почуттів та бажань судді. Окрім усього іншого, суддівський темперамент передбачає відсутність зарозумілості, нетерплячості і свавілля [6].

Щодо розумових здібностей, достатніх для виконання обов'язків судової посади, в п.6 викладено: «Кандидат повинен володіти необхідними розумовими і фізичними здібностями, необхідними для виконання в повному обсязі складних обов'язків судді». «Кандидат не повинен в даний час зловживати алкоголем або наркотиками і повинен вміти конструктивно справлятися зі стресом в емоційно насиченій ситуації» [6].

Отже, професійна оцінка кандидатів у судді в США включає такі, психологічні аспекти, як: оцінка емоційного інтелекту, моральних якостей, стресостійкості та здатності до неупередженого судження, що враховуються для забезпечення об'єктивності, неупередженості та здатності приймати справедливі рішення (рис. 1). Німецькою асоціацією суддів у 2018 році вперше було встановлено Профіль вимог до суддів та прокурорів – перелік, що містить критерії, яких загалом слід очікувати від суддів та прокурорів на їхніх відповідальних посадах. Цей базовий профіль вимог містить місію та, в рамках законодавчих вимог, є важливим у процесі найму, а також для відбору та розвитку персоналу [11, 3].

П. 2.12. «Особливі кваліфікації» Профілю вимог до суддів та прокурорів включає такі психологічні критерії оцінки: готовність до прийняття рішень; компетентність у прийнятті рішень з високою відповідальністю; сила переконання; наполегливість; уміння планувати та організаційні здібності; об'єктивність в оцінці конфліктуючих

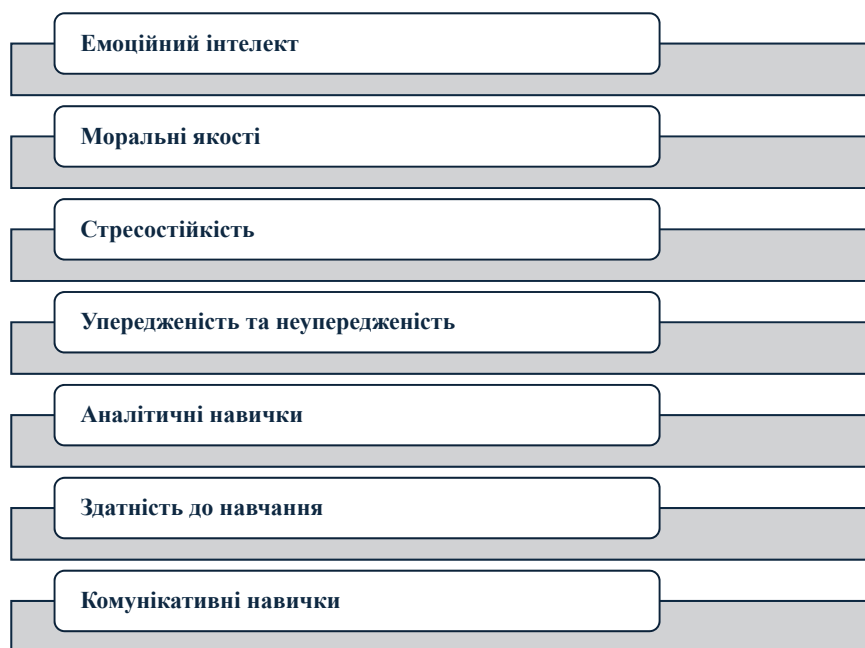


Рис. 1. Психологічні аспекти відбору кандидатів у судді в США

Джерело: сформовано автором на основі [6].

інтересів; здатність до критичного мислення; навички управління конфліктами; здатність вести переговори і домовлятися; вміння висловлюватися та сперечатися, спокійна поведінка; готовність братися за нові завдання; відкритість до сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; прагнення до подальшого навчання [11].

26 березня 2024 року Рада міністрів Італії затвердила указ, який є частиною реформи судової системи (Делегований закон No 71 від 17 червня 2022 року), який запроваджує тести на психоздібності для конкурсу майбутніх суддів та прокурорів. Тому з 2026 року буде проводитися психологічний тест для оцінки особистості кандидатів. Тест складається з кількох запитань, на які потрібно відповісти «правда» чи «ні», які також спрямовані на оцінку емоційної стабільності кандидатів [1].

На думку Емануеле Коккіара – наукового співробітника та докторанта Університету Палермо, введення тесту має більше політичне, ніж практичне значення. «Прихильники обґрунтували тест з огляду на інші професії та інші правові системи. Тест, відомий під назвою «Міннесота», буде таким, що оцінює особистість людей, але з яким навіть академічна спільнота психологів, схоже, не згодна. Крім того, змагання з тестом на психоздібності не стосуються органів, що володіють автономією і незалежністю (особливо від влади), таких як судова влада. У Франції тести

на здібності та особистість були запроваджені у 2009 році, але були визнані непотрібними та скасовані у 2017 році» [1].

Однак, як наголосила Венеціанська комісія: «Важливо, щоб призначення та просування суддів не ґрунтувалися на політичних чи особистих міркуваннях, і система повинна постійно контролюватися, щоб забезпечити це» [12].

Судова влада відіграє фундаментально важливу роль у будь-якій демократичній державі, що керується верховенством права. Але в останні роки в Європі зростає занепокоєння тим, що розпливчасті правила щодо відбору та призначення суддів та їх просування до вищих судів або на керівні посади не гарантують достатньою мірою незалежності судової влади та не відповідають потребам суспільства та самої судової влади у прозорій системі відбору суддів. Наразі в Європі немає єдиних правил відбору суддів. Відмінності та конкретні моделі залежать від правової культури та традицій кожної країни, а також від їхньої потреби підвищити довіру громадськості до судів та судової влади [13].

У дискусіях про проблеми, пов'язані з судовою владою в Європі, часто згадують про недовіру громадян до судів та загальне хибне уявлення, що суди та судді не підзвітні суспільству. Однією з причин такого негативного ставлення є відсутність прозорості щодо критеріїв та процедури відбору, оцінювання та/або просування по службі суддів.

Портрет судді – багатовимірна модель компетентностей, які будуть визначатися під час процедур відбору, оцінювання та просування по службі суддів спрямований на вирішення спільних європейських проблем у сфері юстиції та внутрішніх справ [15].

Модель компетенцій включає 4 розділи:

1. Загальні вимоги / перевірка репутації.
2. Професійні знання та навички.
3. Особистісні та психологічні компетентності та вміння.

4. Соціальні компетенції та вміння [10].

Модель відбору, просування по службі та оцінювання суддів, що було розроблено міжнародною групою експертів у рамках проекту «Портрет судді», дозволяє визначити, що психологічні компетенції, яких прагнуть досягти судді, включають: емоційну стабільність, стресостійкість і навички управління стресом, а також здатність справлятися з робочим навантаженням та психологічну підготовленість загалом (табл. 1).

Таблиця 1

Особистісні та психологічні компетентності щодо відбору, просування по службі та оцінювання суддів

Критерії	Методи оцінки / Джерела інформації	Приклади країн
1. Мотивація: займатися професією; пізнавати нове; працювати над власними здібностями та вміннями.	Мотиваційні листи (перед тренуванням) Співбесіди (до та під час тренінгу – комунікація) Неформальне спілкування під час навчання	Нідерланди
2. Впевненість у собі	Особистісні опитувальники та інші психологічні тести; Рольові ігри; «Робочі тести»	Чеська Республіка, Естонія, Німеччина, Латвія, Литва Словацька Республіка, Нідерланди
3. Аналітичне мислення	Психологічні тести Інтерв'ю Практичне заняття	Нідерланди
4. Логічне мислення	Тест на IQ Інші психологічні тести	Нідерланди.
5. Емоційна стабільність, стресостійкість та навички управління стресом / психологічна підготовка	Психологічні тести Інтерв'ю Практичні заняття Рольові ігри	
6. Усне висловлювання	Інтерв'ю	Литва.
7. Почуття обов'язку і відповідальності	Інтерв'ю Практичне заняття (Оцінювання під час або після тренінгу)	Латвія, Німеччина
8. Здатність справлятися з робочим навантаженням	Інтерв'ю Практичне заняття (Оцінювання під час або після тренінгу)	Латвія, Німеччина
9. Уміння керувати та організовувати роботу	Психологічні тести Інтерв'ю (Оцінювання під час або після тренінгу)	Латвія, Німеччина
10. Гнучкість/відкритість та готовність до інновацій	Психологічні тести Інтерв'ю (Оцінювання під час або після тренінгу)	Латвія, Німеччина
11. Цікавість до навчання	Сертифікати або інше підтвердження навчання	
12. Усвідомлення особистих сильних і слабких сторін/ Зрілість особистості	Інтерв'ю Особистісні опитувальники та інші психологічні тести Рольові ігри "Робочі тести" Пакет різних методів оцінювання Оцінювання в ассесмент-центрі	Чехія, Естонія, Німеччина, Латвія, Литва Словацька Республіка, Нідерланди
13. Здатність до творчого мислення Чесність Надійність	Інтерв'ю Особистісні опитувальники та інші психологічні тести Пакет різних методів оцінювання Оцінювання в ассесмент-центрі	Чеська Республіка Естонія, Латвія, Литва, Німеччина, Словацька Республіка Нідерланди

Джерело: сформовано автором на основі [10].

Метою цього проекту є створення інноваційної, науково обґрунтованої, прозорої, неупередженої та гнучкої багатовимірної моделі компетентностей, що вимагаються від судді, та інноваційної методики вимірювання, встановленої незалежними дослідниками у співпраці з судовою владою та громадянським суспільством. Це сприятиме покращенню сприйняття громадянами судової системи та підвищенню довіри до судової влади.

Єдиних правил чи найкращої практики немає, адже потреба в ретельності критеріїв залежить від традицій країни та потреб суспільства. Однак, можна виділити певні загальні правила щодо того, як ці критерії повинні розроблятися:

1. Відбір кандидатів на посади судді повинен ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, заздалегідь встановлених законом або незалежними судовими органами.

2. Критерії повинні ґрунтуватися на заслугах, враховуючи кваліфікацію, навички та здібності, необхідні для вирішення справ шляхом застосування закону.

3. Матеріальні та процедурні правила відбору також повинні бути чітко встановлені та публічно доступні заздалегідь.

4. Кандидатам має бути зрозумілою вага критеріїв або різних етапів процедури відбору для досягнення кінцевого результату.

5. Відбір має передбачати прозорі процедури, а також мають бути наведені причини прийнятих рішень.

6. Як конкурсний іспит, так і найм досвідчених юристів розглядаються як можливі методи відбору.

7. Співбесіда є рекомендованим інструментом у загальному процесі відбору.

8. Повинна бути передбачена можливість оскаржити рішення відбіркового органу [12].

Висновки. Отже, для справедливого і об'єктивного правосуддя важливий професійний відбір кандидатів у судді з урахуванням психологічних аспектів. Обмеженнями в процесі відбору кандидатів на посаду судді є відсутність надійних інструментів для вимірювання цих характеристик, отже можливі помилки та невірні рішення.

Порівняльні дослідження підтверджують існування безлічі підходів до психологічних аспектів щодо відбору, оцінювання та просування суддів у зарубіжних країнах. Незважаючи на різноманітність підходів, існує чітка тенденція до прозорості та забезпечення принципу недискримінації. Наразі в різних країнах на європейському рівні існує чіткий консенсус щодо того, що мають бути об'єктивні критерії відбору та прозорі процедури, адже це забезпечить неупереджений підхід та гарантуватиме незалежність судової влади.

Перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Поряд із системою добору суддів, яка забезпечує відбір найкращих кандидатів з найкращими якостями, не менш важливим є створення системи моніторингу роботи суддів та розвитку їхніх навичок, щоб допомогти суддям уникнути ризиків (зокрема психологічного вигорання) та недоліків, а також вжити заходів для управління цими ризиками та покращення їхньої роботи. Для цього необхідна ефективна регулярна оцінка роботи суддів.

Список літератури:

1. Cocchiara, Emanuele *The Proposed Psychological Tests for Judges in Italy: Historical Reasons and Constitutional Profiles*, *VerfBlog*, 2024/6/14. URL: <https://verfassungsblog.de/psychological-tests-for-judges-in-italy/>, DOI: 10.59704/79f7c06c10c4b437.

2. Deleghe al Governo per la riforma dell'ordinamento giudiziario e per l'adeguamento dell'ordinamento giudiziario militare, nonché disposizioni in materia ordinamentale, organizzativa e disciplinare, di eleggibilità e ricollocamento in ruolo dei magistrati e di costituzione e funzionamento del Consiglio superiore della magistratura. (22G00084). LEGGE 17 giugno 2022, n. 71. URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2022;71>

3. Einstellungsverfahren für Richter/-innen und Staatsanwälte/-innen. URL: <https://justiz.hamburg.de/gerichte/oberlandesgericht/richtereinstellungen/richtereinstellungen-635172>.

4. Goldman S. Judicial Selection and the Qualities that Make a «Good» Judge. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1982. 462(1). 112–124. DOI: <https://doi.org/10.1177/0002716282462001010> (Original work published 1982)

5. Is assessment of psychological competences in the beginning of the judicial career sufficient? March 3, 2023. URL: <https://regionalcoopmag.net/2023/03/03/is-assessment-of-psychological-competences-in-the-beginning-of-the-judicial-career-sufficient/>

6. Judicial Commission: Standards for Evaluation of Candidates. URL: <https://philadelphiabar.org/?pg=StandardsForEvaluatingCandidates>

7. Judicial Skills and Abilities Framework 2025. URL: <https://www.judiciary.uk/the-revised-judicial-skills-and-abilities-framework-jsaf/>
8. Kazachuk O.S. Professional-psychological selection of judges as a key factor in ensuring the quality and fairness of justice in a democratic society. *Habitus*. 2024. 231–238. 10.32782/2663-5208.2024.62.41.
9. Matic Boskovic M. Selection and Evaluation of Judges - Impact of Criteria and Procedure on Independence of Judiciary. 2023. 10.56461/iup_rlr.2023.4.ch16.
10. Richterethik. Deutscher Richterbund. Berlin: Deutscher Richterbund E. V. 2018. S. 24.
11. Model of Competence. Competence model – portrait of a judge. URL: <https://judgeportrait.eu/model/>
12. Rule of Law Checklist, adopted by the Venice Commission at its 106th Plenary Session, Venice, 11–12 March 2016, Doc No. CDL-AD (2016)007, Council of Europe.
13. Salvija Mulevičienė. Selection of judges: Is a European way emerging? Year 2022. URL: https://aastaraamat.riigikohus.ee/en/selection-of-judges-is-a-european-way-emerging-1/#_ftn2
14. The main factors aimed at securing judicial independence. URL: <https://www.unodc.org/e4j/ru/crime-prevention-criminal-justice/module-14/key-issues/1--the-main-factors-aimed-at-securing-judicial-independence.html>
15. The portrait of a judge is a multidimensional model of competencies that will be measured during the selection, evaluation and promotion of judges. PROJECT NUMBER 2018-1-0662. URL: <https://judgeportrait.eu/wp-content/uploads/2021/07/2021-06-30-WP3-Report-on-comparative-analysis.pdf>
16. Widłak, T. Rule of Law and the Criteria for Appointment of Judges: A Case for Judicial Virtues. *Hague J Rule Law* 17, 199–220. 2025. <https://doi.org/10.1007/s40803-024-00227-2>

Kalina I.I., Palii S.A., Mazur Yu.V. PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SELECTION, PROMOTION AND EVALUATION OF JUDGES: EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES

The article examines modern approaches to the professional selection of candidates for the position of judge, taking into account psychological aspects and international standards. The experience of foreign countries (EU, USA, UK, Germany, Italy, Canada and others) is considered, where various models of assessing psychological competencies are used, including testing, interviews, role-playing games and assessment centers. It is determined that the key competencies for judges are emotional stability, stress resistance, the ability to think critically, communication skills, responsibility, honesty, the ability to work with high workload and make decisions under stress. It is proven that reliable universal tools for measuring psychological characteristics do not currently exist, however, the objectivity and transparency of selection procedures are ensured by combining various assessment methods and standardized criteria. Attention is focused on the importance of using a multidimensional model of competencies that integrates professional, personal and socio-psychological components, developed within the framework of the "Portrait of a Judge" project. It is determined that the introduction of clear and open selection rules, as well as the creation of a system for monitoring the activities of judges in the process of career growth is a necessary condition for increasing public trust in the judiciary. The article also improves methodological provisions regarding the criteria for psychological assessment of judges in the process of selecting candidates for positions and promotion in Ukraine based on the generalization of the experience of foreign countries. The work proves that a promising direction of development is the development of innovative methods of psychological assessment in cooperation with the scientific community, judicial bodies and civil society. Prospects for further research are related to the formation of a system of regular monitoring and support for the professional development of judges, aimed at preventing psychological burnout and ensuring a high level of independence and objectivity of the judiciary.

Key words: psychological aspects, judicial profession, standards, evaluation methods, evaluation criteria, professional selection of candidates for judges.

Дата надходження статті: 12.07.2025

Дата прийняття статті: 16.09.2025

Опубліковано: 05.12.2025