

Глава 5

Организационно-управленческие компетенции в профессиональной деятельности юриста



В результате изучения данной главы студент должен :

- **ЗНАТЬ:** системный характер организационно-управленческих компетенций и особенности их реализации в юридической практике, профессиональные качества юристов, и особенности их проявления в разных сферах деятельности; принципы и структуру формирования юридической профессиограммы; особенности разработки плана карьерного роста в профессиональной деятельности юриста и группы рисков , связанных с ним.

□ **УМЕТЬ:** правильно и полно отражать содержание организационно - управленческой компетенции и формы их практической реализации с учетом особенностей профессиональной деятельности юриста;

□ **ВЛАДЕТЬ:** навыками создания и развития условий формирования и совершенствования организационно- управленческих компетенций в юридической практике; проявлять способности развития и корректировки профессиональной карьеры.

Ключевые термины: профессионально важные качества, профессиограмма, профессиональная карьера.

§5.1. Общие положения о профессиональной деятельности юриста:

Юридическая профессия - род деятельности, связанный с обеспечением функционирования механизма правового регулирования (МПР), требующий необходимых знаний и навыков, приобретаемых путем юридического образования и практического опыта.



МПР - система по... их реализация,
правоотношения с правос...

Юрист- лицо, осуществляющее на профессиональной (постоянной) основе деятельность по обеспечению функционирования механизма правового регулирования, обладающее необходимыми профессионально - юридическими знаниями и навыками.

Юридическая деятельность-профессиональная деятельность, связанная с применением специальных правовых знаний и направленная на решение юридической задачи, осуществляется во всех сферах жизни.

Юридическая деятельность делится на виды. К основным видам юр. деятельности относятся: правосудие, прокурорский надзор, адвокатская деятельность, нотариальные действия, правовая работа в гос.органах, в коммерческих структурах. Существование различных видов юридической работы обуславливает специализацию юристов, без которой квалифицированное и успешное выполнение того или иного вида работы маловероятно.

Анализ особенностей проф.деятельности юристов не может быть проведен без характеристики психологической сферы правосознания. Именно с психологического осмысления правовой действительности начинается профессиональная деятельность, на её основе строятся в последующем теории, принципы, доктрины. Влияние психологической сферы на практическую деятельность юристов неоспоримо и позволяет наметить некоторые направления минимизации возможного искажения правосознания. Правовое сознание юристов, является наиболее развитой формой их сознания, тем не менее не вытесняет всех остальных его форм. В связи с этим важно установить соотношение профессиональной и непрофессиональных(политической, нравственной, эстетической, философской, религиозной) форм целостного сознания юриста. Особое значение имеет взаимодействие правового и нравственного сознания юриста, в силу того, что они призваны выступать активными поборниками нравственных основ законодательства. Более того, сама профессиональная деятельность юристов оказывается под непосредственным влиянием нравственных норм и ценностей, которые тесно переплетаются с правовыми.

§ 5.2. Личные и квалификационные требования к профессии юриста.

Какие же черты должны быть присущи юристу?

◆ Личностные качества:

- I. Высокая гражданственность
- II. Интеллектуальность
- III. Нравственность
- IV. Развитое чувство долга
- V. Ответственность за исполнение своих обязательств
- VI. Принципиальность и независимость в принимаемых решениях
- VII. Педанность своему делу

VIII. Чувство непримиримости с правонарушениями

IX. Справедливость, высокая гуманистическая нравственность

X. Профессиональная этика

XI. Личная безупречность

XII. Общительность (коммуникабельность)

О профессиональной и личностных качествах личности, занимающей проф. деятельность: беспринципность, узкоэгоистичность, неуравновешенность, неумение противостоять внешним угрозам. Непогашенная судимость

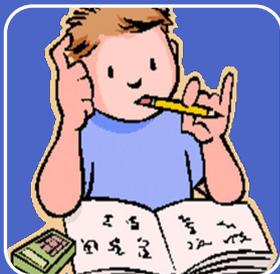


Свойства, препятствующие общению: безответственность и неумение противостоять внешним угрозам. Непогашенная судимость

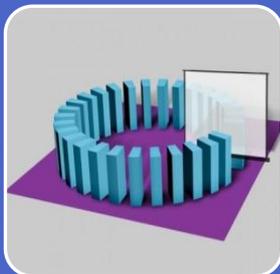
Какими навыками должен обладать юрист?



Публичные выступления
Проведение встреч
Другие формы общения



Знать отраслевое законодательство
Знать практику его реализации



Руководствоваться :
Кодексом профессиональной этики адвоката в России
Международными стандартами общего Кодекса правил для юристов в Европейском сообществе ,с оговорками и дополнениями.



Усидчивость - как условие тщательного изучения и работы с документами , нормативными правовыми актами , для анализа судебной практики



Аналитический склад ума - как условие достижения эффективных результатов , при формировании выводов и сопоставлении правовых норм. А адвокатам еще и логика.



Независимость - от соображений собственной выгоды , корыстных побуждений или воздействия извне при оказании юридических услуг.

- Честность, порядочность, добросовестность- как основа доверительных отношений с клиентом
- Конфиденциальность - сохранение в тайне сведений , полученных от клиента, и информации о нем без ограничений во времени.
- Квалифицированность - профессиональная зрелость и постоянное стремление к самому широкому и глубокому юридическому знанию и опыту.

- Личная ответственность - старательное отношение к работе и ее результатам, возмещение ущерба за свою профессиональную ошибку или некомпетентность
- Прозрачность вознаграждения - его размер и порядок оплаты должны быть понятны и заранее известны клиент в полном объеме.
- Профессиональное достоинство - наше право приостановить работу при неоплате клиентом вознаграждения или отказаться от оказания услуг при недостойной или негарантированной оплате .

- Социальная солидарность и участие-оказание бесплатной юридической помощи социально незащищенным категориям граждан.

К общим профессиональным требованиям относятся:

- Знать действующее законодательство, обладать современным правовым и экономическим мышлением, разбираться в политических течениях и государственной политике, уметь применять знания в практической проф. деятельности, владеть практическими навыками по специальности.
- Применять методы управления, воздействия на людей, уметь вести правовую пропаганду и воспитательную работу среди населения, владеть методами научной организации труда, повышать свою квалификацию, уметь работать в условиях рыночных отношений
- Знать основы философии, экономических и политических учений , психологии, научной организации управления и труда , знать базовые юридические науки : теорию государства и права, историю государства и права; отраслевые : конституционное право , административное право, гражданское право , семейное право , международное право и др. отрасли права.

- Знать отрасли права и законодательства, Конституции РФ, уставов субъектов РФ, директивных документов высших органов государственной представительной и исполнительной власти по вопросам укрепления законности, правопорядка, совершенствования управления действующего законодательства и практики его применения.
- Знать политическую систему, взаимные права и обязанности государства и личности, правового статуса гражданина, национального государственного устройства России, избирательной системы, порядка формирования государственных органов, правового статуса гр-на, национально - государственного устройства России, избирательной системы, порядка формирования государственных органов и их правового статуса.
- Знать способы уяснения и толкования норм права, их реализации, процедуры принятия и исполнения юридических решений, актов совершения действий, имеющих правовое значение. Обладать практическими навыками и умениями.

Юридическая деятельность как и любая другая имеет свои особенности . Выделяют 5 особенностей, которые определяют профессиональную пригодность :

Процессуальную самостоятельность и персональную
ответственность юриста негосударственных и
государственно-правовых структур

Творческий, нестандартный характер
д-сти юриста

Властный и обязательный характер
проф. полномочий должностных лиц
правоохранительных органов

Экстремальный
характер юр. д-сти

Правовая
регламентация

Правовая регламентация- действия юриста жестко регламентированы законом и служебными обязанностями, нарушение свидетельствует о низком проф. уровне и (или) деформированном юридическом долге.

Экстремальный характер юридической деятельности- обусловлен работой большого объема в условиях дефицита информации и времени, а также противодействием лиц, игнорирующих существующие правовые нормы. Возникающие нервно-психические перегрузки усиливаются нарушениями режима жизнедеятельности, что ведет к нервно-психическим заболеваниям. Противостоять может только юрист с отличными физическими данными, высокой работоспособностью, выносливостью к психофизическим перегрузкам.

Властный и обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц правоохранительных органов-требует от юриста профессионализма, специальных личностных качеств, эмоциональной уравновешенности, развитого интеллекта, логического мышления, умения предвидеть последствия принимаемых решений и не допускает отступления от требований закона.

Творческий, нестандартный характер деятельности юриста-требует профессионально - правовых знаний , знаний из различных областей жизнедеятельности человека, развитого интеллекта, понимания индивидуально - психологических особенностей людей и закономерностей группового и межличностного общения.

Процессуальная самостоятельность юриста и его персональная ответственность- независимость и самостоятельность его деятельности, иммунитет от прессинга власти и телефонного права. Принципы независимости, самостоятельности и персональной ответственности составляют основу юридической работы. Теоретически юрист подчиняется только закону, исключается вмешательство и давление со стороны третьих лиц, всю ответственность за принятое решение несет юрист.

***Профессиональный риск- пренебрежение правосознанием, отступление от морально-нравственных принципов и установленных норм поведения может привести к ситуациям профессионального риска . Знать эти ситуации-ловушки -значит избежать их. «Предупрежден-значит вооружен».**

Факторы профессионального риска:

- Получение юристом от заинтересованных лиц различных благ в обход установленного порядка;**
- Различные ситуации провоцирующие взятки;**
- Умение решительно в самом зародыше пресечь мысль о возможности взятки, вызвать свидетелей, доложить руководству о провокации или о покушении на дачу взятки.**

§ 5.3. Профессионально важные качества юриста (ПВК).

ПВК-

Индивидуальные психофизиологические качества и свойства личности, определяющие профессиональную пригодность и влияющие на успешное освоение юридической профессии, эффективность совершенствования и возможности качественного и результативного осуществления профессиональной деятельности.

Каждое из ПВК юриста является по-своему уникальным и внутренне взаимосвязанным с другими.

РАССМОТРИМ ОСНОВНЫЕ ИЗ НИХ.

Выделяют:

1

- Осознание выбранной профессии

2

- Развитая профессиональная

ПАМЯТЬ

(оперативная память , которая имеет связь с долговременной. Профессиональная (оперативная память) оперирует зрительными образами (включая память на лица, худ. образы, графический, цифровой материал, слова, идеи , понятия, а также восприятиями- слуховыми , осязательными , обонятельными, двигательными).

3

- Профессиональное внимание

юриста

(умение переводить внимание в зависимости от обстоятельств с одного объекта на другой при сохранении общей картины события и одновременного выполнения не менее 2 действий. Концентрация внимания, устойчивость, быстрота переключения)

4

- **Интеллектуальные способности**
(наблюдение за происходящим и умение видеть это происходящее, выделяя важные обстоятельства, способность учитывать опыт коллег и делать выводы)

5

- **Наблюдательность**- способность увидеть в поведении и во внешности человека его психическое внутреннее состояние и свойства , способность дифференцировать признаки посредством которых человек выражает себя: физиогномическая маска, осанка, мимика, жесты, позы; избирательный и направленный интерес к личности как объекту наблюдения ; способность понять, изучить личность в общении , во взаимоотношениях с другими; комплексность, исключающую кактегорические оценки на основе отдельных признаков).

6

- **Эмоциональная устойчивость(стрессоустойчивость)** - охватывает 5 компонентов:
поведенческий компонент, волевой компонент, когнитивный компонент, эмоциональный компонент, мотивационный компонент.

7

- Речь устная и письменная

8

- **Коммуникативные способности юриста** (умение установить и поддержать контакт с любым участником общения, преодолеть коммуникативные барьеры; умение владеть вербальным и невербальным языком и средствами коммуникативного воздействия; умение понять невербальное поведение коммуниканта, его внутренний мир; умение различать правдивые, ложные показания; владение культурой межличностного общения и культурой речи; способность гибко менять стиль общения в конфликтных ситуациях ; способность к критическому самоанализу и самооценке; наличие чувства юмора.)

§ 5.4. Профессионализм и профессиональная пригодность.



Профессионализм-

систематически рационально и качественно исполнять профессиональные обязанности , вкладывать душу в свою деятельность , это владение профессионально - правовым подходом к решению проблем любой сложности .

Строится на синтезе 2-х систем:

- 1) Системы личных качеств
 - 2) Системы приобретенных профессиональных качеств , навыков, опыта в юридической деятельности.
-

Профессионализм юриста включает способность квалифицированно :

- * применять нормативные правовые акты
 - * толковать
 - * разъяснять их содержание специалистам других профессий.
-

Пропустить слайд .Особенности профессиональной пригодности



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРИГОДНОСТЬ -
(ПРОФПРИГОДНОСТЬ)(от лат. profiteor - объявляю своим
делом) -

совокупность качеств индивида, необходимых для той или иной профессиональной деятельности ,это синтез личных качеств человека и требований профессии (профессиональных качеств).Выделяют 2 типа профпригодности: абсолютную и относительную. Абсолютная профпригодность требует наличия у человека специальных индивидуальных качеств. Относительная профпригодность присуща практически любому более-менее здоровому человеку.

По степени профпригодности можно выделить 4 категории:

- призвание и соответствие, пригодность и непригодность.

Причины профессиональной непригодности при выборе профессии юриста:

-Несоответствие между профессиональной компетентностью и социальной адаптацией личности

-Несоответствие между личной характеристикой и социальной адаптацией личности;

-Несоответствие между отдельными профессиональными качествами и общей системой профессиональной компетентности:

Человек освоил ряд знаний, благодаря чему профессионально смог решить ряд дел, от успехов укрепилась иллюзия высокого профессионализма, но другая часть знаний начинает сказываться, происходят срывы, проколы, что может вызвать регресс в развитии его профессионализма.

Несоответствие между внешней демонстрацией своего профессионализма и результатами профессиональной деятельности: человека красят дела а не место.

Специалист ориентирован на показ себя окружающим, развивая кипучую деятельность, но результаты нулевые, его мало интересует результат. Причины отсутствия успеха вытесняются ложными установками: завидуют, ставят палки в колеса, тормозят и т.д.

Несоответствие между личностными установками и профессиональными амбициями: отсутствие гармонии, сбалансированности между работой и отдыхом.

Выполнить работу любой ценой, не жалея сил, что подрывает здоровье и снижает качество профессиональной деятельности.

Отсутствие сбалансированности между саморазвитием и самосохранением: «Нельзя объять необъятное» (Козьма Прутков)

Установка на саморазвитие связана 1) с неумением отказаться от новых нагрузок, 2) со страхом показать себя неспособным справиться с дополнительными обязательствами, делами. Которые заканчиваются физическим и психологическим перенапряжением. Итог: хроническое переутомление невротическое состояние, снижение работоспособности и т.д.

Несоответствие между результатом деятельности и ходом , процессом достижения результата-отсутствие взвешенности , сбалансированности

(Установка «цель оправдывает средства и результат любой ценой» ведет к недооценке поставленной задачи , приводит к поверхностному изучению материала дела, допускает использование недозволенных (но уголовно не наказуемых) методов , приемов и средств получения доказательств и признаний. Результат: из положительного - в отрицательный;

С другой стороны, повышенная увлеченность процессуальной стороной затягивает решение дела , вызывает недовольство руководства , партнеров , коллег и коллектива. Как следствие исполнителя подгоняют , торопят, считают малоэффективным и это вызывает негативные психические переживания , возможны стресс и депрессия, что может привести к халтурному исполнению обязанностей.

Отсутствие уравновешенной сбалансированности между узкой специализацией и универсальными знаниями: Ориентация на узкую специализацию делает из специалиста профессионального эксперта высшей категории, но сужает творческий потенциал, ограничивает возможности поиска альтернативных решений проблем , т.к. он их просто не видит, не знает об их существовании.Спрос на таких специалистов небольшой.По многим профессиональным вопросам такой специалист - эксперт, эрудит. С другой стороны, опасность скрывается в поверхностных знаниях, без понимания глубины проф. проблем. Человек с отличными профессиональными навыками работает не по специальности , имеющиеся навыки не востребованы на новом месте , что тормозит дальнейшее развитие. Итог: появляется чувство разочарования и неудовлетворенности.

Несоответствие между личностно- профессиональными качествами и должностными обязанностями .Человек с недостаточно развитыми личностно профессиональными качествами , но благодаря связям, «Крыше», знакомствам , занимает должность с которой не справляется . Что оборачивается низкой результативностью и высока вероятность внутренних переживаний(что сомнительно)

Обратный вариант специалист перерос свою должность , может справиться с большим объемом информации и более сложной и ответственной работой , но в силу скромности , заниженной самооценки не продвигается по карьерной лестнице . Это тормозит его развитие.

ВЫВОД: профессиональная пригодность -это две стороны одной медали : профессиональные качества и психические , психологические и физические характеристики индивида.

Профессиональные- приобретаются в процессе обучения

Личностные- даются от рождения и совершенствуются личностью, некоторые зависят от здоровья , качество других передается по наследству , третьих- связано с возрастом- зрение слух , моторика , дикция.

§ 5.5. Профессиограмма и ее назначение



Профессиограмма-

От лат. (professio - специальность и gramma_ запись)

Представляет систему : признаков, описывающих профессию и специальность ; требований , которые профессия предъявляет к работнику ; психологических характеристик, которым должен соответствовать специалист конкретной профессии.

Появление первых профессиограмм относится к началу XX века.

До последнего времени профессиограммы разрабатывались в крупных промышленных организациях для массовых профессий , но в последнее время их составлением занялись агентства по трудоустройству и подбору персонала. Это актуально в связи с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) последнего поколения.

Цель: понять

Суть выбранной профессии;
Чем он будет конкретно заниматься;
Каковы условия труда;
Какой должен быть уровень подготовки ;
Возможности трудоустройства по данной профессии;
Размер заработка и материально-финансового обеспечения и степень комфортности жизни ;
Возможности карьерного роста;
Общественный престиж выбранной профессии;
Отрицательные стороны профессии, ее трудности и возможные ошибки, риски;
Влияние профессии на семейную жизнь.

На практике профессиограмма способствует лучшему подбору сотрудников, а человеку помогает сделать единственно правильный выбор профессии.

Профессиограмма юриста-многоуровневая иерархическая структура, отражающая все основные стороны его профессиональной деятельности, а также личностные качества и навыки , которые реализуются в этой деятельности.

Выделяю 5 типов профессиограмм:

- **«человек - человек»**- обслуживание, обучение, воспитание , управление, сервис и услуги , правовая защита, продажи и коммерция
- **«человек -техника»** - создание , конструирование , монтаж, сборка , наладка, эксплуатация технических устройств ;
- **«человек-знак»**- работа с текстами , цифрами , формулами, таблицами , чертежами , картами, схемами, звуковыми сигналами;
- **«человек - природа»**-изучение , наблюдение, сохранение неживой и живой природы , уход за растениями и животными, профилактика и их лечение;

-
- «человек-художественный образ» - создание , проектирование, моделирование художественных произведений.

Профессия юриста относится к типу «человек - человек» , поскольку связана с деятельностью , где требуются знания и умения по осуществлению деятельности , связанной с разнообразными задачами по предоставлению услуг в сфере правового обеспечения и защиты прав граждан. Работа в сфере юридических практик не может быть обеспечена без типа профессиограммы «человек - знак».

Пример юридической профессиограммы (табл.5.4)

Параметры профессиограммы	Характеристика профессии
Профессиональная область	Юриспруденция
Доминирующий способ мышления*	В зависимости от профессиональной специализации : «приложение-процедура», «приложение - регуляция», «адаптация- анализ», «адаптация- координация», «адаптация-формализация»
Область базовых знаний , уровень высокий (теоретический, системный)	Юриспруденция
Область практического использования знаний, сформированность общекультурных и профессиональных компетенций	Юриспруденция; углубленное знание отраслевого права в зависимости от профессиональной специализации.
Область знаний , полученных опытным путем (средняя)	Междисциплинарное знание отраслевого права в зависимости от профессиональной специализации.

Параметры профессиограммы	Характеристика профессии
Межличностное взаимодействие	По типу «напротив», по типу «рядом», по типу «вместе», в зависимости от профессиональной специализации
Доминирующий интерес**	Социальный , исследовательский, конвенционный , реалистичный
Дополнительный интерес	Артистичный , предприимчивый
Доминирующие виды деятельности	Правовая помощь ; изучение нормативных актов и применение их на практике , толкование законов, составление документов, методическое руководство правовой работой , участие в судебных процессах, правовое просвещение , воспитание и пропаганда.

Параметры профессиограммы	Характеристика профессии
Условия работы	Преимущественно сидячая , в помещении. Исключение составляют специальности в правоохранительных органах.
Требования к умениям специалиста	Высокий уровень аналитических и коммуникативных (устных и письменных) способностей, логическое мышление, высокий уровень развития памяти (кратковременной и долговременной), хорошее развитие концентрации , устойчивости и переключения внимания , умение соблюдать конфиденциальность.
Требования к индивидуальным особенностям специалиста	Усидчивость, терпение, обязательность, ответственность, аккуратность, честность, порядочность, исполнительность, эмоциональная и волевая устойчивость(способность к самоконтролю), вежливость, эрудированность, справедливость.

Параметры профессиограммы	Характеристика профессии
<p>Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности</p>	<p>Отсутствие способностей к аналитическому и логическому мышлению, плохая память, быстрая утомляемость, невнимательность, недисциплинированность, импульсивность, вспыльчивость, несдержанность, грубость в поведении, отсутствие склонности к работе с людьми, отсутствие морально-этических норм, небрежность, заболевания нервной системы, заболевания сердечно-сосудистой системы, психические заболевания.</p>
<p>Перспективность профессии</p>	<p>Задачи развития правового государства; востребованность на рынке труда, высокий уровень заработной платы.</p>
<p>Пути получения профессии</p>	<p>Государственные и негосударственные средние профессиональные и высшие профессиональные учебные заведения</p>

Параметры профессиограммы	Характеристика профессии
Области применения профессиональных знаний	Органы государственной власти , государственные и негосударственные организации , адвокатура и прокуратура, суды, следственные органы, нотариальные конторы и юридические консультации, образовательные учреждения
Перспектива карьерного роста	Могут быть технологически представлены только с учетом специальности и конкретной сферы профессиональной деятельности.

*Классификация способов мышления : приложение – способ разрешения проблемной ситуации четко определен , имеется ясная внутренняя модель того , как должно быть.Разновидности: приложение- процедура, приложение- диагностика, приложение – регуляция, адаптация- имеется несколько способов решения проблемной ситуации и необходимо выбрать оптимальный в зависимости от обстоятельств.Разновидности: Адаптация – анализ , адаптация – координация, адаптация – формализация, производство-представление о выполнении задач хранится в двигательной памяти человека , производится непосредственное действие. Разновидности: производство – сила, производство – ловкость.

** В зависимости от доминирующего интереса выделяют следующие типы личности : реалистический, артистический, интеллектуальный , конвенциальный, предприимчивый , социальный.

Следует прокомментировать отдельные характеристики, которые отмечены в таблице выше:

В профессиональной деятельности люди вступают во взаимодействие друг с другом.

Типы взаимодействия:

«вместе»
человек стремится действовать вместе с др. людьми

«рядом»
чел-к находится рядом с другими людьми при решении профессиональных задач, специалисты обмениваются инф-цией, выполняя работу независимо друг от друга

«напротив»
для ч-ка лучшей работой яв-ся та, кото. Происходит во взаимодействии с другими не имеющими отношения к процессу принятия решений

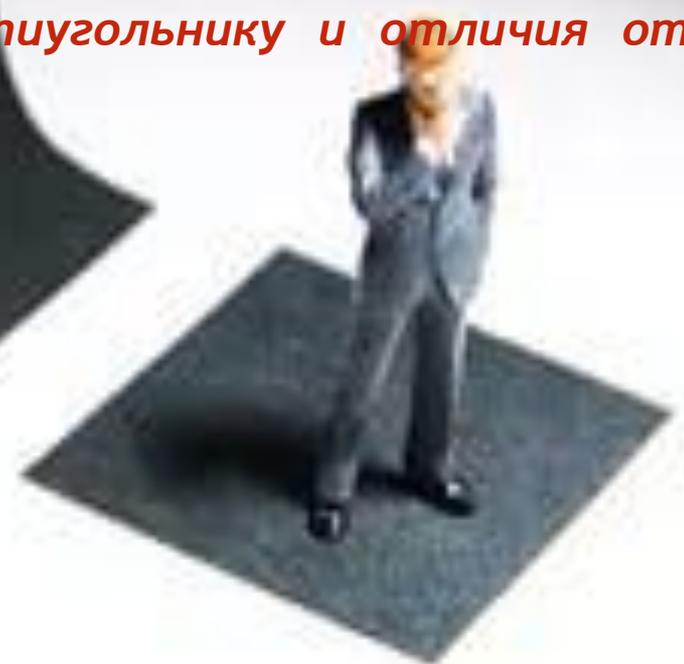
Еще один тип взаимодействия:

«редкое взаимодействие»

специалист
предпочитает
независимость в
действиях, сам
организует решение своих
профессиональных задач,
не исключает, но и не
настроен на работу в
группе.

Комментируя такой параметр, как «доминирующий интерес», следует указать, что интересы людей разнообразны, и по степени выраженности интересов всех людей подразделяют на разные типы. Каждый тип личности служит для описания группы людей, обладающих определенными личностными и профессиональными особенностями, и может выразить себя в определенной профессиональной среде.

Дж. Холланд выделил 6 типов личности (в виде гексагона-шестиугольника), на вершинах которого расположены типы личностей (по степени сходства с соседними по шестиугольнику и отличия от расположенных напротив):



Артистический

(отличается сложным взглядом на жизнь с глубоким эмоциональным восприятием действительности, ориентируясь на свои эмоции и ощущения, воображение и интуицию, характеризуется независимостью в принятии решений, оригинальностью мышления)

Социальный

(активный, общительный, эмоциональный, коммуникабельный)
Предпочитаемые занятия:
консультирование, информирование, обслуживание

Исследовательский

(наблюдательный, сообразительный, оригинальный, с нестандартным мышлением, с творческим подходом, к решению поставленных задач, склонный к анализу деталей и формированию заключений)

Предприимчивый

(находчивый, инициативный, азартный, умеющий рисковать, стремящийся к лидерству)

Реалистичный

(надежный, эмоционально устойчивый, практичный, упорный, целеустремленный)

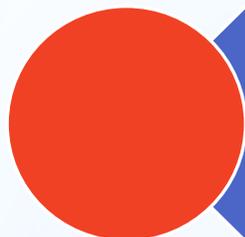
Конвенционный (стандартный)

(усидчивый, дисциплинированный, исполнительный, аккуратный)

Большой вклад в
разработку
профессиоограмм
внесли российские
ученые В.Л.
Васильев, М.И.
Еникеев, Ю.В.
Чуфаровский .

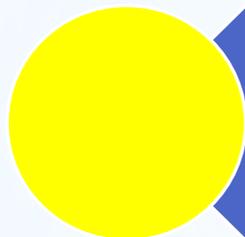
Они выделяют
такие аспекты в
деятельности
юриста:

Аспекты



СОЦИАЛЬНЫЙ -

подчеркивает социальную значимость профессии юриста как организатора борьбы с правонарушениями, защитника прав и законных интересов граждан;



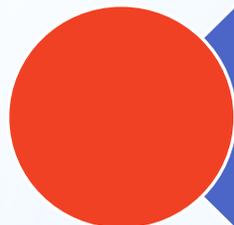
ПОИСКОВЫЙ-

состоит в сборе информации, необходимой для решения юридического дела;



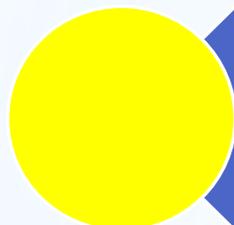
РЕКОНСТРУКТИВНЫЙ-

завершающий анализ собранной информации по юридическому делу, выдвижение рабочих гипотез, разработку плана деятельности по его дальнейшему рассмотрению и завершению;



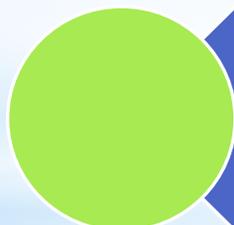
КОММУНИКАТИВНЫЙ -

означает умение общаться с коллегами, клиентами, участниками дела и всеми теми, кто имеет к нему отношение;



ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ-

заключается в волевых действиях, по проверке рабочих версий и их реализации;



УДОСТОВЕРИТЕЛЬНЫЙ-

состоит в умении облекать полученную информацию по юридическому делу в законном предусмотренные формы письменных актов-документов(постановлений, протоколов, приговоров)

§ 5.6. Место организационно - управленческих компетенций в профессиональной карьере.



Можно выделить несколько принципиальных путей движения человека по карьерной лестнице в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры (табл.5.5).

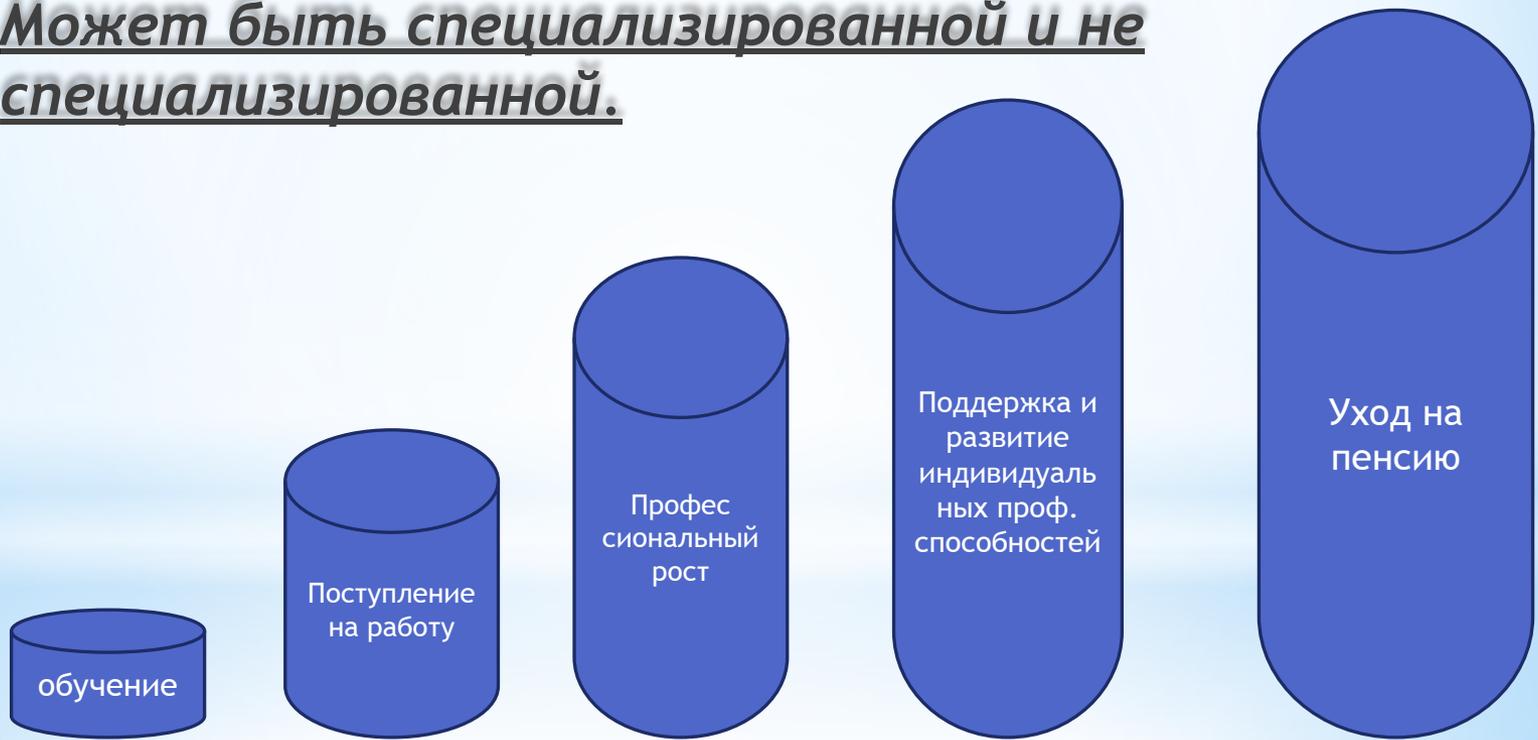
Виды карьеры

Критерии классификации	Виды карьеры
1. Среда рассмотрения	Профессиональная Внутриорганизационная
2. Направление движения работника в структуре организации	Вертикальная Горизонтальная Центростремительная
3. Принадлежность к определенной сфере профессиональной (специальной) деятельности	Юриспруденция Адвокат Прокурор Юрисконсульт Корпоративный юрист и др.
4. Характер происходящих изменений	Профессионально квалификационный Статусный Должностной Материально - денежный

Например:

внутриорганизационная карьера предполагает прохождение ступеней карьерного роста :

Может быть специализированной и не специализированной.

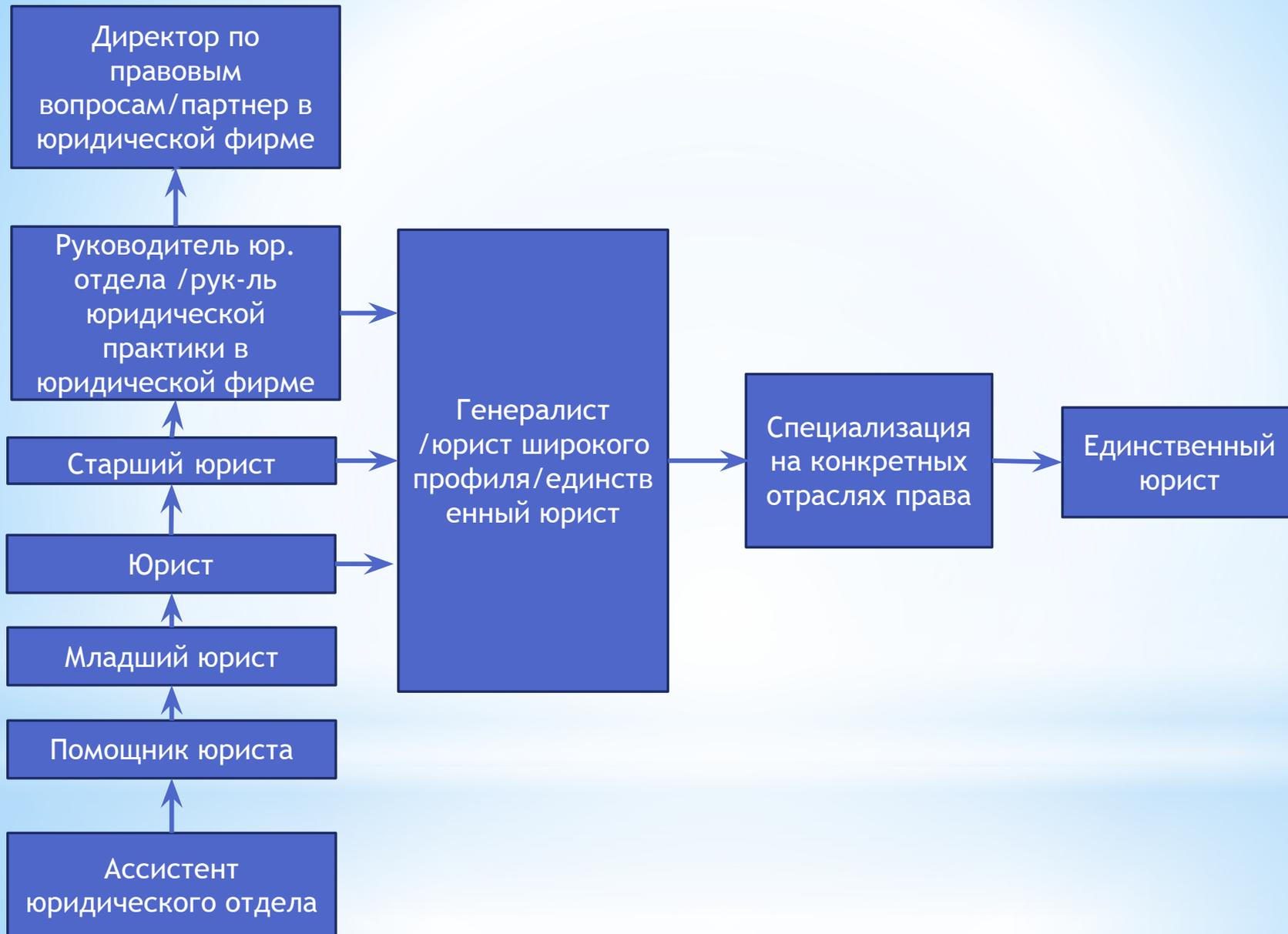


Профессиональная карьера (рост знаний , умений, навыков) может идти **по линии специализации** (углубление в одной,выбранной в начале профессионального пути линии движения), либо **транспрофессионализации** (овладение др.или смежными областями профессионального опыта , связанное,например, с расширением инструментария и области деятельности).

Внутриорганизационная карьера может развиваться **по вертикали** (должностной рост), **горизонтالي** (работа в разных подразделениях одного уровня иерархии), **быть центростремительной** (продвижение к центру управления , углубление в административные функции).

Этапы развития карьеры юриста

Проект Карьерист.ру предлагает следующее представление о карьере юриста:



Выделены 2 особенности:

*Вертикальное карьерное развитие - нельзя унифицировать, т.к. трудно сопоставить зону ответственности в разных компаниях на разных позициях. Зона ответственности ВСЕГДА зависит от статуса данной позиции в конкретной компании. Заработная плата зависит от высоты статуса. **Это не только особенность , но и ограничение в возможности** принимать перспективные решения в карьерном росте.

* Горизонтальное профессиональное развитие позволяет выбрать более узкую специализацию в рамках конкретной отрасли права , т. е. углублять свои профессиональные компетенции, а также расширять их за счет пополнения межотраслевых и надотраслевых знаний и умений. **В подобном развитии ограничений нет.** Здесь, юрист может перейти на позицию юриста широкого профиля (генералиста) или позиции единственного юриста.

Иллюстрация



- * Реалистическая ориентация- склонность к занятиям , связанным с физической силой, манипулированием инструментами и механизмами, требующими навыка, силы и координации. Например, лесоводство, фермерство и сельское хозяйство.
- * Исследовательская ориентация -склонность к карьере , связанной с интровертной деятельностью(размышление, организация, интерпретация), чем аффективной (чувство, межличностное общение, эмоции). Например, работники , занятые научно исследовательской деятельностью.
- * Артистическая ориентация-склонность к карьере , которая требует самовыражения, артистического созидания, выражения эмоций и индивидуальности. Это художники, музыканты, артисты.

- Социальная ориентация - склонность к карьере , которая подразумевает межличностное взаимодействие : дипломатическая служба, социальная работа.
- Инициативная (предприимчивая) ориентация - склонность к карьере , которая подразумевает вербальную активность, связанную с влиянием на других: менеджеры , адвокаты , пресс - секретари.
- Конвенциональная ориентация - склонность к карьере , обеспечивающей структурированную, регулируемую деятельность , также профессии , в которых необходимо чтобы подчиненный сопоставлял свои проф. потребности с организационными : бухгалтеры и банкиры.

Доктор Эдгар Шейн (Edgar Schein) разработал подход, позволяющий определить, что является мотивацией для людей в их профессиональной карьере. Шейн считает, что личностные ценности влияют на нашу способность успешно решать задачи, которые стоят перед нами на работе. Для определения этого понятия он ввел определение - «Якорь карьеры».

Возникает в процессе социализации на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры.



Выделяют несколько «якорей карьеры»:

- * **Технико - функциональная компетентность**
- * **Менеджерская компетентность**
- * **Автономия**
- * **Стабильность**
- * **Служение**
- * **Вызов**
- * **Интеграция стилей жизни**
- * **Предпринимательство**

На продвижение по карьерной лестнице влияют:

- 1. Цели и задачи, сформулированные самим сотрудником*
- 2. Организационные (внешние) условия и возможности их достижения.*

Например, высшая точка карьеры и количество позиций на пути к ней от той, которую человек занимает в организации, т. е. длина карьеры,- показатель его потенциальной мобильности, уровня позиции и др.

Цели карьеры :

- Заниматься видом деятельности или иметь должность , соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение ; сравнима со стилем жизни.
- Иметь работу или должность , которая хорошо оплачивается или позволяет рассчитывать на повышение уровня жизни . Человеком движет стремление к безопасности и стабильности, которые в его представлении связаны с должностью и статусом.
- Занимать должность , усиливающую профессиональные возможности человека и развивающую их.

- ❑ **Иметь работу или должность , которая должна носить творческий характер. Людьюми руководит стремление создавать. Для этого нужны управленческая власть и свобода в принятии решений, которые даются определенным должностным положением.**
- ❑ **Работать по специальности или занимать должность, позволяющую достичь определенной степени самостоятельности и независимости. В рамках организации их дают высокая должность , авторитет , заслуги с которыми вынуждены считаться;**
- ❑ **Иметь работу или должность, дающую возможность продолжать профессиональное самосовершенствование. Человек стремится быть лучшим специалистом и уметь решать наиболее сложные профессиональные проблемы. Материальное вознаграждение для таких людей вторично.**

Иметь работу или должность, которая дает возможность руководить другими, заниматься ответственной работой и удовлетворяет личностные амбиции и стремление к лидерству в организации;

Иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей и домашним хозяйством.

Список не является исчерпывающим. Цели могут меняться с возрастом, по мере роста квалификации, продвижения по службе, изменения или пересмотра ценностей.

Планирование и управление развитием карьеры несут преимущества и для сотрудника , и для организации. Более четкое видение личных профессиональных перспектив, возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности создают более высокую степень удовлетворенности от работы в организации , возможность планировать другие аспекты собственной жизни , повышают конкурентоспособность на рынке труда. Организация не только получает мотивированных сотрудников ,но и возможность планирования профессионального развития работников с учетом их личных интересов. Все это делает организацию более устойчивой и перспективной.

Современные организации заинтересованы в профессиональном росте сотрудников на всех уровнях, но подготовке руководителей высшего уровня они должны уделять особое внимание. Специалисты указывают, что если в компании освобождается место президента, то при приглашении на это место специалиста со стороны последнему требуется 3-6 месяцев, чтобы познакомиться с делами организации, 1-3 года чтобы быть признанным в качестве «своего», от 2 до 5 лет чтобы впитать культуру организации. У выходца из своей компании всё быстрее и легче.

Современные организации заинтересованы в проф. росте сотрудников на всех уровнях , но подготовке высших руководителей организации они должны уделять особое внимание.

Поэтому при подготовке резерва руководителей необходимо учитывать решение трех задач:



Выявление сотрудников организации , имеющих потенциал для занятия руководящих должностей

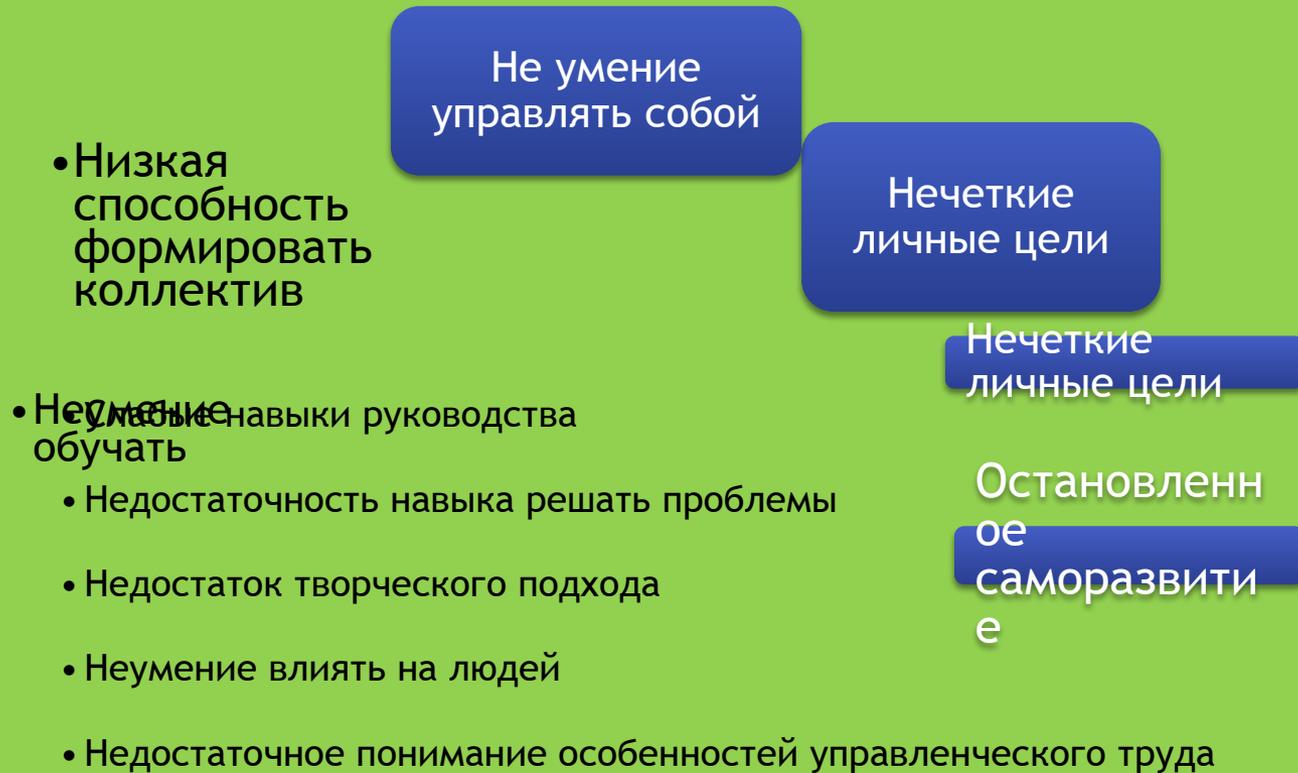


Их подготовка к работе в той или иной руководящей должности



Планирование ротации персонала и замещения освобождающихся или вновь созданных вакантных должностей

Выделяют 11 потенциальных ограничений саморазвития менеджера , которые во многом объясняют высокое значение организационно - управленческих компетенций в деятельности юриста:



Итог:

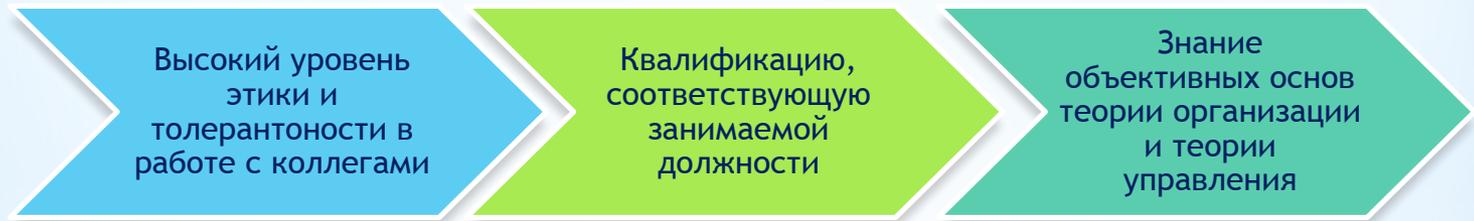
Можно назвать несколько направлений , подтверждающих значение формирования и развития организационно-управленческих компетенций выпускников юр.вузов для успешного планирования и реализации карьерного роста:

управление персоналом должно рассматриваться не как функциональная область управления организацией, а как ключевое звено в механизме развития основной деятельности.

процесс управления персоналом должен выйти за пределы управленческих подразделений и привлечь тех работников, которые знают, умеют и проявляют способности оказывать положительное влияние на персонал с целью достижения целей организации.

- **3) Управление персоналом должно существовать в контексте стратегического развития организации, а не развиваться как «вещь в себе».**
- **Для достижения данного результата участники профессиональной деятельности должны проявлять:**





Умение использовать
теоретические
знания в своем
труде

Умение
организовывать свою
работу и работу
коллег и
подчиненных

Способность
применять
передовые методы
руководства: умение
коротко и ясно
формулировать цели
и т.д.

Умение проводить деловые совещания, способность к оценке своих возможностей и своего труда, и других, умение подобрать, расставить и закрепить кадры

Умение своевременно принимать решения и обеспечить контроль их исполнения

Умение выявлять, структурировать и разрешать конфликтные ситуации

Способность к
соблюдению
психогигиены,
умение владеть
собой

Способность поддерживать
передовое :видеть и
выделять новое ,
распознать и поддержать
новаторов, распознать и
нейтрализовать
консерваторов и
авантюристов

Способность
управлять
профессиональ
ными
инновациями



До свидания!

