

Синякова В.Б.

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

ТЕСТУВАННЯ КОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ КАНДИДАТІВ НА ПОСАДУ СУДДІ

У статті розглядається проблема оцінювання когнітивних здібностей кандидатів на посаду судді як ключової складової сучасної системи відбору. Обґрунтовується, що в умовах ускладнення правових спорів, цифровізації та суспільного тиску саме когнітивні здібності забезпечують здатність судді до якісного аналізу, критичного мислення та прийняття зважених рішень. На основі аналізу міжнародних досліджень і практик доведено високу прогностичну валідність когнітивних тестів у правничих конкурсах, зокрема у Великій Британії та країнах ЄС, де застосовуються критичний аналіз, тести ситуативного судження та структуровані інтерв'ю. Узагальнено підходи вітчизняних і зарубіжних авторів до визначення сутності когнітивних здібностей: від психометричних моделей «g-фактора» до компетентнісних концепцій у сфері права. Визначено основні компоненти, що мають діагностичне значення для відбору суддів: вербальне, логічне та абстрактне мислення, критичність і когнітивна гнучкість. Запропоновано структуру тестування, яка охоплює аналіз текстових уривків, завдання на логічні висновки та графічні матриці. Наголошено на необхідності стандартизації процедур, автоматизованого оцінювання, диференціації завдань за рівнями складності та психометричній перевірці їх валідності й надійності. Показано практичне значення методики: формування індивідуального когнітивного профілю кандидата, підвищення прозорості конкурсів, мінімізація корупційних ризиків і забезпечення довіри суспільства до судової влади. Зроблено висновок, що впровадження комплексного тестування когнітивних здібностей у процес відбору суддів в Україні є обґрунтованим і доцільним кроком, який дозволить наблизити національні процедури до європейських стандартів та сприятиме формуванню незалежної й професійної судової системи.

Ключові слова: когнітивні здібності, вербальне мислення, логічне мислення, абстрактне мислення, тестування, кандидати у судді, відбір суддів, критичне мислення, професійна придатність.

Постановка проблеми. У сучасному суспільстві діяльність судді вимагає не лише ґрунтовних юридичних знань, але й високого рівня когнітивних здібностей, які забезпечують здатність до якісного аналізу інформації, обґрунтування судових рішень та ухвалення зважених висновків у складних ситуаціях. Суддя постійно працює з великими масивами правових та фактичних даних, часто в умовах браку часу, суперечливості джерел та суспільного тиску. Здатність швидко орієнтуватися у складних правових конструкціях, відрізняти суттєве від другорядного, формувати обґрунтовану аргументацію й ухвалювати справедливі рішення в умовах невизначеності є ключовою компетентністю сучасного судді.

Актуальність дослідження зумовлена кількома чинниками. По-перше, глобальні тенденції

у сфері відбору правничих кадрів свідчать про поширення практики використання когнітивних тестів, які розглядаються як об'єктивний і надійний інструмент прогнозування професійної успішності. По-друге, в умовах реформування судової системи України та необхідності відновлення суспільної довіри до правосуддя особливого значення набуває стандартизоване, прозоре й науково обґрунтоване оцінювання кандидатів у судді. По-третє, сучасні виклики, зумовлені зростанням складності правових спорів, цифровізацією та необхідністю інтеграції в європейський правовий простір, висувають підвищені вимоги до когнітивної компетентності суддів [1, с. 45–48].

Таким чином, вивчення когнітивних здібностей та впровадження відповідних методик тестування у процес добору кандидатів на посаду судді

є не лише науково цікавою, але й соціально значущою проблемою. Це дослідження має на меті сприяти формуванню більш ефективної системи відбору суддів, яка відповідатиме міжнародним стандартам і забезпечуватиме високу якість правосуддя в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна емпірична база з відбору кадрів послідовно демонструє, що тести загальних когнітивних здібностей (GMA) є одним з найсильніших предикторів навчальної та трудової успішності у складних видах діяльності. Узагальнювальні метааналізи XX–XXI ст. показали високу валідність когнітивних тестів порівняно з альтернативними методами відбору та корисність їх комбінування з іншими інструментами оцінювання (інтерв'ю, зразки роботи тощо). Це підтверджено і в оновлених оглядах за останні десятиліття, що систематизують 100 років досліджень персоналу.

Для правничих і суддівських конкурсів провідні європейські інституції все частіше застосовують тести критичного аналізу, ситуаційні судження та інші стандартизовані інструменти як етап попереднього відбору. У системі добору суддів Англії та Уельсу (Judicial Appointments Commission, JAC) кваліфікаційні онлайн-тести включають критичний аналіз юридичних текстів та SJT, що перевіряють здатність до швидкого опрацювання інформації, аналізу та ухвалення рішень; також використовуються рольові вправи, наближені до реальних завдань судді. підходи застосовують Північна Ірландія (NIJAC), де SJT офіційно позиціонується як інструмент оцінки аналітики та прийняття рішень, і Шотландія, де інтерв'ю та кейс-стаді інтегровані в компетентнісну модель оцінювання [4, с. 263–265].

На рівні континентальної Європи привертають увагу проекти з оцінювання прогностичної валідності «пакета» інструментів (когнітивні тести, особистісні опитувальники, ігрові симуляції) щодо результатів навчання та стажування суддів. Недавній публічний звіт з Нідерландів (2025) описує спільний науково-практичний проєкт з оптимізації добору суддів-стажерів, де когнітивні тести розглядаються як частина комбінованої моделі прийняття рішень.

В Україні нормативна практика змінюється: у грудні 2024 р. у публічному дискурсі з'явилися повідомлення про відмову від когнітивних тестів у поточних конкурсах, тоді як у серпні – вересні 2025 р. Вища кваліфікаційна комісія суддів офіційно повідомила про заплановане впровадження

тестування когнітивних здібностей як частини кваліфікаційного іспиту. Це свідчить про маятниковий рух політики та потребу уніфікації процедур на підставі доказової бази [8, с. 15–17].

Окремий пласт досліджень у праві й психології судочинства стосується когнітивних упереджень у суддівських рішеннях. Класичні експерименти показали, що судді, як і всі люди, піддаються евристикам (якорінню, доступності тощо), що може впливати на оцінку фактів і санкцій. Це підсилює аргумент на користь оцінювання критичного та логічного мислення при доборі і підвищенні кваліфікації суддів.

Паралельно в урядових кадрових системах Великої Британії SJT закріпився як стандартний інструмент для оцінки поведінкових проявів аналітики й рішень у складних сценаріях, що методично корелює з суддівськими компетентностями. Статистичні огляди різноманітності судової системи також опосередковано підтримують стандартизовані інструменти (за умов належної валідації), оскільки вони сприяють прозорості та відтворюваності відбору на засадах «меритократії».

Підсумовуючи, сучасні наукові та практичні джерела сходяться на тому, що поєднання тестів когнітивних здібностей із завданнями на критичний аналіз, ситуаційні судження та структуровані інтерв'ю забезпечує найвищу прогностичну здатність щодо успішності суддівської діяльності. Для України актуальним є інституційне закріплення такої багатокомпонентної моделі та її регулярна валідація на національних вибірках кандидатів.

Метою статті є аналіз сутності когнітивних здібностей, характеристика їх ключових компонентів, а також обґрунтування доцільності використання відповідних тестувань у процедурі відбору кандидатів до суддівського корпусу.

У дослідженні проблеми тестування когнітивних здібностей кандидатів на посаду судді застосовано комплекс методів, що відповідають міждисциплінарному характеру теми. Теоретико-аналітичні методи – вивчення, систематизація та узагальнення наукових праць у галузі психології, педагогіки та юридичної науки. Особлива увага приділялася сучасним міжнародним дослідженням із психометрії та практикам добору суддів у країнах ЄС і Великій Британії. Порівняльний аналіз – використаний для зіставлення різних підходів до тестування когнітивних здібностей у суддівських конкурсах України та зарубіжних країн, а також для визначення сильних і слабких сторін кожної моделі. Методи моделювання та

класифікації – дозволили виділити основні складові когнітивних здібностей (вербальне, логічне та абстрактне мислення), визначити їх діагностичні показники та описати структуру тестових завдань. Психометричний підхід – застосовано для оцінки валідності та надійності тестових завдань, а також для визначення їх здатності прогнозувати професійну придатність кандидатів у судді. Системно-структурний аналіз – використаний для опису взаємозв'язків між когнітивними характеристиками та професійними компетентностями судді, зокрема здатністю до критичного мислення, аргументації та прийняття рішень в умовах невизначеності. Застосування вказаних методів дозволило забезпечити цілісне вивчення проблеми та обґрунтувати необхідність упровадження комплексного тестування когнітивних здібностей у систему добору суддів в Україні [3, с. 112–115; 4, с. 268].

Виклад основного матеріалу. Поняття «когнітивні здібності» у психологічній та освітній науці трактується як багатовимірний комплекс характеристик інтелектуальної діяльності людини. Вони охоплюють здатність сприймати, розуміти, запам'ятовувати, осмислювати та інтерпретувати інформацію, а також уміння робити логічно обґрунтовані висновки та знаходити рішення в умовах різної складності та невизначеності. На відміну від суто академічних знань, когнітивні здібності мають універсальний характер і визначають загальний інтелектуальний потенціал особистості, її здатність адаптуватися до нових ситуацій та ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем.

У структурі когнітивних здібностей дослідники виокремлюють кілька взаємопов'язаних компонентів: аналітична та синтетична здатність, уміння декомпозиції, встановлення причинно-наслідкових зв'язків, абстрактне мислення та узагальнення. Додатково розглядаються критичне мислення (оцінка достовірності та логічності інформації), когнітивна гнучкість (здатність змінювати стратегії вирішення завдань залежно від контексту) і метакогнітивні навички (усвідомлення та регуляція власного процесу мислення) [5, с. 56–60].

У науковій літературі сформувалися різні підходи до аналізу цього феномену:

Когнітивно-психологічний підхід (Д. Андерсон, Дж. Брунер, Дж. Піаже) розглядає когнітивні здібності як результат розвитку мислення, що відбувається через стадії: від сенсомоторного досвіду до формально-операційного рівня. В цен-

трі уваги – процеси сприйняття, пам'яті, уваги, мислення та мовлення.

Освітньо-психологічний підхід (Б. Блум, Р. Ганье) акцентує на когнітивних здібностях як основі навчальної діяльності. Вони розглядаються крізь призму ієрархії навчальних цілей – від простого запам'ятовування до аналізу, синтезу та оцінювання.

Нейропсихологічний підхід (О. Лурія, сучасні когнітивні нейронауки) розглядає когнітивні здібності як функціональні системи мозку, які забезпечують опрацювання інформації. У цьому контексті важливим є вивчення взаємозв'язку когнітивних процесів із роботою нейронних мереж і впливу мозкових структур на формування мислення.

Психометричний підхід (Ч. Спірмен, Р. Кеттел, Дж. Керрол) визначає когнітивні здібності через факторні моделі інтелекту. Найбільш відомою є концепція «g-фактора» (загальної інтелектуальної здатності), що відображає універсальний ресурс людини для опрацювання інформації та розв'язання проблем.

Компетентнісний підхід, що розвивається останніми десятиліттями, розглядає когнітивні здібності як складову ключових компетентностей, необхідних для ефективної професійної діяльності. У сфері права та правосуддя когнітивні здібності інтегруються з етичними й комунікативними навичками, формуючи цілісну модель суддівської компетентності [4, с. 270–273].

Таким чином, у різних наукових школах когнітивні здібності трактуються або як базові психічні процеси, або як інтегративна властивість інтелектуальної діяльності, або ж як компетентність, що визначає здатність до ефективного вирішення завдань. Для дослідження відбору кандидатів у судді найбільш продуктивним видається поєднання психометричного та компетентнісного підходів, що дозволяє одночасно виміряти рівень інтелектуальних ресурсів і співвіднести їх із професійними вимогами до суддівської діяльності.

Тестування когнітивних здібностей кандидатів на посаду судді проводиться з метою комплексної оцінки їхніх інтелектуальних ресурсів, що безпосередньо впливають на професійну придатність до здійснення правосуддя. На відміну від традиційних форм перевірки знань (юридичних дисциплін, нормативно-правової бази тощо), воно дозволяє оцінити універсальні розумові здібності, здатність до критичного мислення та адаптації у складних ситуаціях [4, с. 268–272].

Тестування когнітивних здібностей кандидатів у судді проводиться з метою комплексної оцінки їхніх інтелектуальних ресурсів. Воно охоплює два основні напрями:

1. *Тестування вербального мислення.* Цей напрям орієнтований на оцінку здатності кандидатів працювати з текстовою інформацією різної складності. У завданнях використовуються уривки з побутової, професійної та нормативно-правової тематики обсягом 200–300 слів. Кожен уривок супроводжується запитаннями множинного вибору, що передбачають один правильний варіант відповіді. Оцінювані навички включають: розуміння текстової інформації – уміння знаходити основні ідеї, логічні зв'язки та приховані смисли; уважність до деталей – виявлення важливих фактів, навіть якщо вони неочевидні; логічний аналіз – здатність робити висновки на основі тексту, оцінювати достовірність тверджень; критичне мислення – розпізнавання логічних помилок і упереджень; швидкість опрацювання інформації – уміння ефективно працювати в умовах часових обмежень; лексичну компетентність – здатність орієнтуватися у значеннях нових термінів.

Завдяки такому тестуванню визначається, наскільки кандидат здатен ефективно працювати з правовими текстами, у тому числі складними нормативними конструкціями.

2. *Тестування логічного мислення.* Цей напрям спрямований на перевірку здатності кандидатів будувати причинно-наслідкові зв'язки, виявляти закономірності та формувати алгоритми вирішення завдань. Він складається з двох компонентів: *абстрактне мислення* (графічні завдання). Використовуються тести на пошук відсутньої фігури в матриці або продовження ряду. Такі завдання оцінюють здатність до узагальнення, розпізнавання закономірностей, гнучкості мислення та прогнозування; *логічне мислення* (текстові завдання). Кандидатам пропонуються твердження чи ситуації, які потрібно проаналізувати та зробити висновок. Перевіряються навички індукції (узагальнення на основі окремих фактів), дедукції (застосування загальних правил до конкретних випадків) та абдукції (формулювання найбільш імовірних припущень) [8, с. 20–23].

Таким чином, тестування логічного мислення дозволяє визначити, наскільки кандидат здатен мислити структуровано, аргументовано та ухвалювати рішення в умовах невизначеності.

Організація тестування когнітивних здібностей кандидатів у судді має ґрунтуватися на принципах об'єктивності, прозорості та стандартиза-

ції. Усі завдання розробляються у формі закритих тестів множинного вибору, що дозволяє мінімізувати вплив суб'єктивного чинника під час оцінювання. Кожне завдання супроводжується чотирма варіантами відповідей, серед яких лише один є правильним, а решта – дистрактори, тобто варіанти, які мають правдоподібний вигляд, але є неправильними.

Тестування проводиться в умовах обмеженого часу, що дозволяє додатково оцінити швидкість оброблення інформації та здатність кандидата приймати рішення під тиском. Оптимальна тривалість становить від 60 до 90 хвилин залежно від загальної кількості завдань (зазвичай 40).

Усі завдання групуються за рівнями складності: від базових (на перевірку розуміння простих текстів або елементарних логічних конструкцій) до високого рівня складності (заплутані правові тексти, багатокomпонентні логічні задачі, комбіновані графічні ряди). Така побудова дозволяє більш точно виявити індивідуальний рівень когнітивної готовності кожного кандидата.

Для забезпечення надійності результатів застосовуються стандартизовані умови тестування: однакові інструкції для всіх учасників, фіксовані часові рамки, контроль за дотриманням правил. Оцінювання здійснюється автоматизовано, що унеможливує вплив людського фактора. Крім того, передбачено процедуру психометричної перевірки завдань – аналіз їх валідності, надійності та диференційної здатності.

Використання тестування когнітивних здібностей у процесі відбору кандидатів на посаду судді має важливе практичне значення. По-перше, воно дозволяє здійснити *об'єктивний вимір інтелектуального потенціалу*, що є необхідним для якісного виконання професійних функцій судді. На відміну від традиційних методів перевірки знань, когнітивні тести дають змогу оцінити універсальні мисленнєві здібності, які не залежать від рівня підготовки з окремих правничих дисциплін. По-друге, результати тестування дають змогу сформувати *індивідуальний когнітивний профіль кандидата*, що відображає його сильні та слабкі сторони у сфері мислення. Це відкриває можливості для подальшої професійної підготовки та індивідуалізації навчальних програм для суддів-стажерів. По-третє, системне застосування методики сприяє *підвищенню прозорості та довіри суспільства до процедури добору суддів*. Стандартизовані тести виключають суб'єктивні оцінки та корупційні ризики, забезпечуючи рівні умови для всіх кандидатів. По-четверте, отримані результати

можуть використовуватися не лише у відборі, але й у науково-аналітичній роботі, наприклад, для дослідження кореляції між рівнем когнітивних здібностей та успішністю суддівської діяльності. Це сприятиме вдосконаленню кваліфікаційних процедур і наближенню їх до європейських стандартів [9, с. 1124].

Таким чином, методика тестування когнітивних здібностей виконує подвійну функцію: вона є інструментом відбору найбільш підготовлених кандидатів та водночас механізмом підвищення загальної якості формування суддівського корпусу.

Висновки. Викладений матеріал дозволяє зробити наступні висновки. Когнітивні здібності є базовим інтелектуальним ресурсом судді. Вони охоплюють комплекс характеристик, що забезпечують здатність аналізувати та інтерпретувати інформацію, будувати логічні висновки, приймати обґрунтовані рішення та ефективно діяти в умовах невизначеності. Міжнародний досвід доводить високу прогностичну валідність когнітивних тестів. Практика їх застосування у суддівських конкурсах європейських країн підтверджує, що вони дозволяють відбирати найбільш підготовлених кандидатів, здатних до якісного виконання

професійних обов'язків. В українських умовах тестування когнітивних здібностей є необхідною складовою судової реформи. Його впровадження сприятиме підвищенню прозорості конкурсних процедур, мінімізації корупційних ризиків і зміцненню суспільної довіри до судової системи. Методика тестування повинна охоплювати вербальне, логічне та абстрактне мислення. Такий підхід забезпечує багатовимірну оцінку інтелектуальних ресурсів кандидата й дозволяє сформувати його когнітивний профіль для подальшої професійної підготовки. Практичне значення тестування полягає у подвійній функції. Воно є інструментом об'єктивного відбору кандидатів та водночас науковим механізмом підвищення якості формування суддівського корпусу через аналіз кореляцій між когнітивними здібностями та результатами професійної діяльності.

Отже, системне впровадження тестування когнітивних здібностей у відбір кандидатів на посаду судді в Україні є обґрунтованим і доцільним. Воно дозволить наблизити національні процедури до європейських стандартів, підвищить рівень об'єктивності й професійності конкурсів та стане важливим елементом формування незалежної, компетентної та ефективної судової влади.

Список літератури:

1. Anderson J. R. Cognitive Psychology and Its Implications. 8th ed. New York: Worth Publishers, 2015. 519 p.
2. Bloom B. S., Engelhart M. D., Furst E. J., Hill W. H., Krathwohl D. R. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain. New York: David McKay Company, 1956. 207 p.
3. Carroll J. B. Human Cognitive Abilities: A Survey of Factor-Analytic Studies. Cambridge: Cambridge University Press, 1993. 819 p.
4. Schmidt F. L., Hunter J. E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years of research findings. *Psychological Bulletin*. 1998. Vol. 124, № 2. P. 262–274.
5. Luria A. R. The Working Brain: An Introduction to Neuropsychology. New York: Basic Books, 1973. 398 p.
6. Judicial Appointments Commission (UK). Selection Process. London: JAC, 2023. URL: <https://judicialappointments.gov.uk> (date of access: 30.09.2025).
7. Northern Ireland Judicial Appointments Commission (NIJAC). Selection Framework. Belfast: NIJAC, 2023. URL: <https://www.nijac.gov.uk> (date of access: 30.09.2025).
8. Netherlands Council for the Judiciary. Report on Selection of Judicial Trainees. Hague: Raad voor de rechtspraak, 2025. 42 p.
9. Kahneman D., Tversky A. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*. 1974. Vol. 185, № 4157. P. 1124–1131.

Syniakova V.B. COGNITIVE ABILITIES TESTING OF JUDICIAL CANDIDATES

In contemporary society, the professional activity of judges requires not only profound legal knowledge but also a high level of cognitive abilities that ensure effective information analysis, sound reasoning, and well-balanced decision-making in complex circumstances. Judges constantly work with large volumes of legal and factual data under conditions of time pressure, ambiguity, and public scrutiny. Therefore, the assessment of cognitive skills is increasingly recognized as a reliable and objective predictor of professional success in judicial performance.

This article examines the essence and key components of cognitive abilities, including verbal, logical, and abstract reasoning, as well as critical thinking, cognitive flexibility, and metacognitive regulation. It synthesizes international experience in judicial selection, particularly the use of cognitive ability tests, critical analysis tasks, and situational judgment tests (SJT) in the United Kingdom, Ireland, the Netherlands, and other European countries. The paper also analyzes the evolving Ukrainian context, where the pendulum of judicial selection policy has shifted from temporary refusal to the planned implementation of cognitive testing as part of the qualification exam in 2025.

Methodologically, the study employs a combination of theoretical analysis, comparative approaches, psychometric evaluation, and system-structural analysis to substantiate the relevance of introducing standardized cognitive testing into judicial selection. Special attention is given to psychometric validity, reliability, and fairness of testing, ensuring transparency and minimization of corruption risks.

The findings demonstrate that integrating cognitive ability assessment with other evaluation tools provides the highest predictive validity for judicial competence. In Ukraine, systematic implementation of such testing will enhance transparency of selection procedures, improve trust in the judiciary, and align national practices with European standards. Beyond selection, cognitive profiling of candidates may also serve for targeted professional training of judicial trainees and for research into correlations between cognitive abilities and judicial effectiveness.

Key words: *cognitive abilities, judicial selection, psychometric assessment, critical thinking, situational judgment tests, legal competence, Ukraine judicial reform.*

Дата надходження статті: 17.09.2025

Дата прийняття статті: 30.09.2025

Опубліковано: 05.12.2025