

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний торговельно-економічний університет
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БЕРТАШ МАРІЯ ІГОРІВНА

УДК159.9:339.543

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР ПРАЦІВНИКІВ
ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ**

05 Соціальні та поведінкові науки

053 Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ М. І. Берташ

Науковий керівник: Корольчук Микола Степанович, доктор психологічних наук, професор

Київ-2025

АНОТАЦІЯ

Берташ М.І. Професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» – Державний торговельно-економічний університет, м. Київ, 2025 р.

Дисертаційне дослідження присвячено комплексному теоретико-емпіричному вивченню психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби, визначенню їх локалізації у загальній топографії психічної сфери суб'єктів митної діяльності, розкриттю їх системи та змісту з метою використання у практиці професійно-психологічного відбору.

Необхідність системного висвітлення психологічних аспектів професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби зумовлено тривалістю та складністю функціонуючої станом на теперішній час системи відбору до митних органів, що лежить в основі її недостатньої ефективності. Актуальність досліджуваної проблематики доведено з опорою на ідею про те, що під час професійно-психологічного відбору вкрай важливим є врахування критеріїв, за якими він здійснюється. Сучасна система професійно-психологічного відбору спрямована на врахування професійного критерію, що полягає у рівні сформованості професійних вмінь, знань та навичок. При цьому медичний, фізіологічний, а особливо психологічний критерій залишаються поза фокусом уваги фахівців з відбору. Тому здійснене дисертаційне дослідження покликане виправити наявний дисбаланс врахування різноманітних критеріїв у процесі професійно-психологічного відбору.

У теоретичній частині дисертаційної роботи проаналізовано теоретико-методологічні основи у вивченні психологічних детермінант у здійсненні професійно-психологічного відбору, обґрунтовано та розгорнуто систему психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників

Державної митної служби. Встановлено, що професійно-психологічний відбір є важливою складовою управління персоналом та формування ефективного колективу в сучасних державних та приватних організаціях. Ця процедура має за мету визначення та відбір кандидатів, які найбільше відповідають вимогам конкретної посади та організаційної культури підприємства. Доведено, що специфіка професійно-психологічного відбору полягає у тому, що цей процес спрямований на виявлення не лише професійних, а й психологічних характеристик та компетенцій кандидатів. Аналіз джерельної бази дозволив виокремити психометричний, біографічний, компетентісний, психофізіологічний та інтегративний підходи до визначення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору.

Було проаналізовано низку визначень явища професійно-психологічного відбору та теоретично визначено, що професійно-психологічний відбір являє собою спеціалізований алгоритм вивчення та ймовірнісної оцінки придатності особи до оволодіння професією, набуття високого рівня професійних вмінь, а також ефективного виконання професійних обов'язків у різноманітних умовах професійної діяльності. Теоретично встановлено, що структуру професійно-психологічного відбору складають медичний, психологічний, соціальний та педагогічний компоненти. Запропоновано визначення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, під якими нами розуміються ті психологічні характеристики особистості, що забезпечують їй високу ефективність та успішність під час виконання професійних обов'язків. Доведено, що критерієм для виділення наукових підходів до здійснення професійно-психологічного відбору є провідні методи, що були покладені у їх основу.

Розроблено узагальнену класифікацію психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, що були диференційовані за критерієм універсальності індивідуально-психологічних властивостей кандидата на посаду значущих для результативності його професійної діяльності. На цій підставі було виділено спеціальні професійно важливі якості та універсальні якості, що визначають успішність у будь-якому виді діяльності. До першого класу

психологічних якостей було віднесено вмотивованість до здійснення конкретного виду професійної діяльності, рівень професійної підготовки: спеціальні знання, вміння та навички, спеціальні професійні здібності (когнітивні, емоційні, вольові). Другий клас психологічних якостей склали загальний рівень інтелектуального розвитку, ціннісні орієнтації, що визначають ставлення до справи, комунікативний потенціал та лідерські якості, стресостійкість, самовладання та саморегуляція.

Розроблено власну концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби. У створеній моделі враховано ключові компоненти його фахової діяльності та психологічний «субстрат», що лежить в основі успішної реалізації кожного з компонентів. Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено ряд інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці. Інструментальні психологічні детермінанти забезпечують виконання операціонально-технічної сторони митної справи, успішне оволодіння професійно значущими знаннями, вміннями та навичками. Особистісно-змістовні психологічні детермінанти – визначають інтенсивність здійснення професійної діяльності, ставлення до професійної діяльності, колег та клієнтів. До інструментальних психологічних детермінант було віднесено когнітивні, емоційні та саморегуляційні психологічні характеристики суб'єктів професійної діяльності у Державній митній службі. Особистісно-змістовні психологічні детермінанти включають їх мотиваційно-ціннісні та диспозиційно-характерологічні властивості.

Запропоновано професіограму працівника митної служби, що включає такі структурні частини як умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта діяльності, а також психограму професії, що, у свою чергу, містить професійно значущі якості та критерії, протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності. Структуру створеної у рамках реалізації дисертаційного дослідження психограми працівника митниці складають його морально-ділові

якості, пізнавальні якості, емоційно-вольові якості, комунікативні якості, особистісні властивості та характеристики мотиваційно-ціннісної сфери.

Представлено комплекс конкретних показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, які являють собою суто психологічні характеристики, що позначають процесуальні та якісні особливості функціонування когнітивної, емоційно-вольової, саморегуляційної, мотиваційно-ціннісної та диспозиційно-характерологічної сфер кандидатів, що безпосередньо визначають їх відповідність вимогам професії митника. Визначення цих показників та критеріїв дозволило підібрати та охарактеризувати психологічний інструментарій для діагностики формування психологічних детермінант професійно-психологічного відбору та впорядкувати його в єдиний діагностичний комплекс, що може застосовуватись для вирішення завдань відбору працівників митниці. Зокрема, розроблений багаторівневий комплекс діагностичного інструментарію дозволить розкрити психологічні чинники ефективності моніторингово-контрольного (орієнтаційно-пошукового), комунікативного (кооперативного), організаційного (нормативно-стимулюючого) компонентів діяльності фахівців митної служби.

В емпіричній частині дисертаційної роботи представлено процедуру та результати експериментальної перевірки ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників Державної митної служби. Доведено, що майбутні митники, які навчаються на більш старших курсах мають більш розвинені психологічні характеристики, що виступають детермінантами професійно-психологічного відбору. Також доведено, що ключовими детермінантами професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби, що виступають базовими психологічними маркерами їх професійної придатності є розвинена інтелектуальна лабільність, сформовані навички саморегуляції та емоційного інтелекту, переважання в загальній картині емоційності схильності до переживання позитивних емоцій, розвинена та гармонійна мотивація професійної діяльності.

Визначено, що основними психологічними параметрами, що відіграють

системотвірну роль диференціюючого критерію, за яким можливо визначити психологічний типаж майбутнього митника, виступають їх диспозиційно-характерологічні та мотиваційно-ціннісні особливості.

У загальному підсумку було доведено, що у рамках здобуття освіти митника відбувається прогресивне формування саме тих психологічних параметрів та детермінант, що визначають успішність майбутньої професійної діяльності та лежать в основі ефективного оволодіння професією митника; результативність професійно-психологічного відбору залежить від можливості оцінки множини психологічних детермінант, що функціонують у різних сферах структури особистості майбутнього фахівця: когнітивній, емоційній, саморегуляційній, мотиваційно-ціннісній та диспозиційно-характерологічній; диспозиційно-характерологічні та мотиваційно-ціннісні особливості виступають системотвірними психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору та визначають змістовні та стильові аспекти майбутньої професійної діяльності.

Наукова новизна та теоретичне значення дисертаційного дослідження полягає у тому, що визначено зміст та структуру психологічних детермінант здійснення професійного відбору працівників Державної митної служби, розроблено концептуальну модель дослідження психологічних детермінант здійснення професійного відбору працівників Державної митної служби; дістав подальшого розвитку теоретико-методологічний підхід до формування професійного відбору; удосконалено психодіагностичний інструментарій для вивчення психологічних детермінант здійснення професійного відбору.

Практичне значення дисертаційної роботи полягає у тому, що її матеріали можуть бути використані в роботі закладів вищої та професійної освіти для оптимізації професійної підготовки майбутніх працівників Державної митної служби, а також відділами персоналу і кадровими агентствами з метою відбору або професійного вдосконалення персоналу, фахівцями-профконсультантами з метою забезпечення психодіагностики професійно-орієнтованої молоді, що сприятиме оптимізації роботи згаданих фахівців та матиме позитивні наслідки,

зокрема в державній службі та психологічній сфері. Отримані результати можуть бути використані в освітньому процесі у вищих навчальних закладах України при викладанні таких дисциплін як: «Психологія управління», «Психологія особистості», «Психологія лідерства», «Організаційна психологія», «Психологія бізнесу», «Сучасні психотехнології в професійній діяльності працівників органів, які здійснюють контрольні функції», а також в лабораторіях практичної психології при проведенні психодіагностичних обстежень, відповідних тренінгів та семінарів.

Перспективою подальших досліджень у даному напрямку може бути деталізоване розкриття виявлених психологічних детермінант успішного оволодіння професією митника та подальшої ефективної професійної діяльності на відповідній державній службі, що мають враховуватись при здійсненні заходів професійно-психологічного відбору, моделюванні психологічних механізмів їх впливу на результативність фахової діяльності митника. Не менш перспективним напрямом досліджень у рамках цієї проблематики є створення та розгортання деталізованої моделі фахівця митної служби.

Важливою стратегічною лінією подальших досліджень є різнопланова практична апробація запропонованих у даній дисертаційній роботі професіограми та психограми працівника митної служби, що дозволить вдосконалити систему професійно-психологічного відбору відповідних фахівців, зокрема, переорієнтувати її стратегічні завдання, значно спростити та підвищити ефективність її основних процедур.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір, Державна митна служба, професійна діяльність, психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору, модель фахівця, професіограма, психограма, професійно важливі якості, професійна придатність.

ABSTRACT

Bertash M. Professional and psychological selection of employees of the State Customs Service. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 053 «Psychology» – State trade and economic university, Kyiv, 2024.

The dissertation study is devoted to a comprehensive theoretical and empirical study of the psychological determinants of the professional and psychological selection of employees of the State Customs Service, determining their localization in the general topography of the mental sphere of customs subjects, disclosing their system and content with a view to using them in the practice of professional and psychological selection.

The need for systematic coverage of the psychological aspects of the professional and psychological selection of employees of the State Customs Service is due to the length and complexity of the current selection system for customs authorities, which underlies its insufficient efficiency. The relevance of the issue under study is proved based on the idea that during the professional and psychological selection it is extremely important to take into account the criteria by which it is carried out. The modern system of vocational psychological selection is aimed at taking into account the professional criterion, which is the level of professional skills, knowledge and abilities. At the same time, medical, physiological, and especially psychological criteria remain out of the focus of selection specialists. Therefore, this dissertation study aims to correct the existing imbalance in the consideration of various criteria in the process of professional and psychological selection.

The theoretical part of the dissertation analyzes the theoretical and methodological foundations in the study of psychological determinants in the implementation of professional and psychological selection, substantiates and develops a system of psychological determinants of professional and psychological selection of employees of the State Customs Service. It is established that professional and

psychological selection is an important component of personnel management and formation of an effective team in modern public and private organizations. This procedure is aimed at identifying and selecting candidates who best meet the requirements of a particular position and the organizational culture of an enterprise. It is proved that the specificity of professional and psychological selection is that this process is aimed at identifying not only professional but also psychological characteristics and competencies of candidates. The analysis of the source base allowed to distinguish psychometric, biographical, competence, psychophysiological and integrative approaches to determining the psychological determinants of vocational psychological selection.

The author analyzes a number of definitions of the phenomenon of vocational psychological selection and theoretically determines that vocational psychological selection is a specialized algorithm for studying and probabilistic assessment of a person's suitability for mastering a profession, acquiring a high level of professional skills, and also for effective performance of professional duties in various conditions of professional activity. It has been theoretically established that the structure of professional psychological selection consists of medical, psychological, social and pedagogical components. The definition of psychological determinants of professional and psychological selection is proposed, by which we mean those psychological characteristics of a personality that ensure his / her high efficiency and success in the performance of professional duties. It is proved that the criterion for allocating scientific approaches to the implementation of professional psychological selection is the leading methods that were used as their basis.

A generalized classification of psychological determinants of professional psychological selection has been developed, which have been differentiated by the criterion of the universality of individual psychological properties of a candidate for a position that are important for the effectiveness of his or her professional activity. On this basis, special professionally important qualities and universal qualities that determine success in any type of activity were identified. The first class of psychological qualities includes motivation to perform a specific type of professional

activity, the level of professional training: special knowledge, skills and abilities, special professional abilities (cognitive, emotional, volitional). The second class of psychological qualities includes the general level of intellectual development, value orientations that determine attitude to work, communication potential and leadership qualities, stress resistance, self-control and self-regulation.

An own conceptual model of psychological determinants of professional and psychological selection of employees of the State Customs Service has been developed. The created model takes into account the key components of its professional activity and the psychological «substrate» underlying the successful implementation of each component. The peculiarity of the model is that it allocates a number of instrumental and personality-specific psychological determinants of professional activity of customs officers. The instrumental psychological determinants ensure the implementation of the operational and technical side of customs, the successful mastery of professionally relevant knowledge, skills and abilities. Personal and substantive psychological determinants determine the intensity of professional activity, attitude to professional activity, colleagues and clients. The instrumental psychological determinants include cognitive, emotional and self-regulatory psychological characteristics of the subjects of professional activity in the state customs service. The personal and substantive psychological determinants include their motivational and value, dispositional and characteristic properties.

The author proposes a vocational profile of a customs officer, which includes such structural parts as conditions of professional activity, socio-psychological factors of activity, content of professional activity, psychophysical states of the subject of activity, as well as a psychogram of the profession, which, in turn, contains professionally significant qualities and criteria, contraindications to the performance of the relevant professional activity. The structure of the customs officer's psychogram created in the framework of the dissertation research includes his moral and business qualities, cognitive qualities, emotional and volitional qualities, communication qualities, personal qualities and characteristics of the motivational and value sphere.

The article presents a set of specific indicators and criteria for the formation of

psychological determinants of professional psychological selection, which are purely psychological characteristics that denote the procedural and qualitative features of the functioning of the cognitive, emotional-volitional, self-regulatory, motivational-value and dispositional-characteristic spheres of applicants, which directly determine their compliance with the requirements of the customs profession. The definition of these indicators and criteria allowed the author to select and characterize psychological tools for diagnosing the formation of psychological determinants of professional and psychological selection and to organize them into a single diagnostic complex that can be used to solve the problems of selecting customs officers. In particular, the developed multi-level complex of diagnostic tools will allow to reveal the psychological factors of effectiveness of the monitoring and control (orientation and search), communicative (cooperative), organizational (regulatory and stimulating) components of the customs service specialists' activities.

The empirical part of the dissertation presents the procedure and results of the experimental verification of the effectiveness of the formation of psychological determinants of the selection of future employees of the state customs service. It is proved that future customs officers studying at higher courses have more developed psychological characteristics that serve as determinants of professional and psychological selection. It has also been proved that the key determinants of the professional psychological selection of future customs officers, which are the basic psychological markers of their professional suitability, are developed intellectual lability, formed skills of self-regulation and emotional intelligence, predominance in the general picture of emotionality of the tendency to experience positive emotions, developed and harmonious motivation of professional activity. It has been determined that the main psychological parameters that play a systemic role as a differentiating criterion by which it is possible to determine the psychological type of a future customs officer are their dispositional-characteristic and motivational-value features.

In general, it has been proved that in the framework of customs officer education, there is a progressive formation of those psychological parameters and determinants that determine the success of future professional activity and underlie the effective

mastery of the customs profession; the effectiveness of professional psychological selection depends on the ability to assess a set of psychological determinants that function in different areas of the personality structure of a future specialist: cognitive, emotional, self-regulatory, motivational and value and dispositional

The scientific novelty and theoretical significance of the dissertation research is that the content and structure of the psychological determinants of the professional selection of employees of the state customs service are determined, a conceptual model of the study of psychological determinants of the professional selection of employees of the state customs service is developed, the theoretical and methodological approach to the formation of professional selection is further developed, the psychodiagnostic tools for studying the psychological determinants of the professional selection of employees of the state customs service are improved.

The practical significance of the dissertation is that its materials can be used in the work of higher and vocational education institutions to optimize the professional training of future employees of the state customs service, as well as by personnel departments and recruitment agencies for the selection or professional development of personnel, professional consultants to provide psychodiagnostics of professionally oriented youth, which will help optimize the work of these specialists and will have positive consequences, in particular in the civil service and the public sector. The obtained results can be used in the educational process in higher educational institutions of Ukraine in teaching such disciplines as: «Management Psychology», «Personality Psychology», «Leadership Psychology», «Organizational Psychology», «Business Psychology», «Modern Psychotechnologies in the Professional Activity of Employees of Bodies Exercising Control Functions», as well as in laboratories of practical psychology when conducting psychodiagnostic examinations, relevant trainings and seminars.

The prospect of further research in this area may be a detailed disclosure of the identified psychological determinants of successful mastering of the customs profession and further effective professional activity in the relevant public service, which should be taken into account when implementing measures of professional and

psychological selection, modeling the psychological mechanisms of their impact on the effectiveness of the customs officer's professional activity. An equally promising area of research in this area is the creation and deployment of a detailed model of a customs officer. An important strategic line of further research is a diverse practical testing of the profiogram and psychogram of a customs officer proposed in this dissertation, which will improve the system of professional and psychological selection of relevant specialists, in particular, to reorient its strategic tasks, to significantly simplify and increase the efficiency of its main procedures.

Keywords: professional and psychological selection, State customs service, professional activity, psychological determinants of professional and psychological selection, specialist model, profiogram, psychogram, professionally important qualities, professional suitability.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Аспіранткою Берташ М. І. **опубліковано статті** у періодичних фахових виданнях України:

1. Берташ М. І. Корольчук М.С. Професіографія діяльності працівників державної митної служби та психологічні детермінанти професійного відбору. *Габітус*. 2024. Вип. №61. С. 241-246. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/46.pdf>

2. Берташ М. І. Планування та реалізація професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. 5(81). С. 36-44. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/307815/303181>

3. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. 3(67). С. 63-70. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256375/255296>

4. Берташ М. І., Ніжегородцев В. О. Інформаційно-аналітичні технології як інструмент моніторингу у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *Всеукраїнський науково-практичний журнал "Директор школи, ліцею, гімназії"*. Спеціальний тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору". № 2. Кн. 3. Том I (88). К.: Гнозис. 2020-2021. С. 240-248. URL: <https://osvita.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/osvita.2021.88.21/396>

5. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Випуск 5(69). С. 47-58. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677/261421>

6. Берташ М. І., Клевець Л. М, Коханець А. С. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Вип. 6(70). С. 5-13. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/268509/264611>

1 стаття опублікована у закордонному періодичному виданні, що проіндексоване у наукометричній базі Scopus: Bertash M., Polishchuk S., Burdun V., Ivanyshyn N., Zhulkovskyi V. The utilization of European experience in the formation of professional competencies of future specialists of the Ukrainian vocational education system. *Journal of curriculum and teaching*. 2024. Vol. 13(3). P. 147-158. URL: <https://doi.org/10.5430/jct.v13n3p147> .

Написано розділ до колективної монографії «Психологічне забезпечення професійного здоров'я» 4.2 «Психологічні детермінанти професійного відбору та професіографічний аналіз діяльності працівників Державної митної служби».

За темою дисертації надруковано *тези*:

1. Берташ М. І. Особливості професійно-психологічного відбору працівників митної служби. *II Міжнародний податковий конгрес* [Електронне видання]: збірник матеріалів (м. Ірпінь, 26 листопада 2021 р.). – Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. С. 1008 – 1012. URL: <https://ir.dpu.edu.ua/handle/123456789/373>

2. Берташ М. І. Особливості використання заходів професійного психологічного відбору в навчальному процесі. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали IV Всеукраїнського круглого столу з міжнародною участю* (17 листопада 2021 року) до 75-річчя з дня створення Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО). Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2022. С. 54 – 56. URL: <http://surl.li/hjlwhj>

3. Берташ М. І. Психологічні основи ефективності професійного відбору працівників. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології* [Електронне видання]: тези доп. Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 25 лютого 2022 року) / за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2022. С.33-36. URL: <http://surl.li/enatyy>

4. Берташ М. І. Особливості професійної підготовки майбутніх фахівців митної справи в умовах дистанційного навчання. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства:*

матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (21 квітня 2022 року); за заг. ред. Р.А. Калениченка, І.О. Петухової. Ірпінь: Державний податковий університет, 2022. С. 16-18. URL: <http://surl.li/mhnmvem>

5. Берташ М. І. Мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти до майбутньої професії. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали V Міжнародної конференції* (17 листопада 2022 року) до 20-річчя з дня створення кафедри професійної освіти КНУБА. Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2023. С. 30 – 33. URL: <http://surl.li/pshckx>

6. Берташ М. І. Професійна діяльність та психологія працівника митної служби. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології* [Електронне видання]: тези доп. II Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 17 лютого 2023 року). С. 44-46. URL: <http://surl.li/rjdink>

7. Берташ М. І. Основні аспекти психології працівників митниці та митної служби загалом. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції* (20 квітня 2023 року). Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 38-41. URL: <http://surl.li/diarqs>

8. Берташ М. І. Використання інноваційних технологій у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *Трансформація фіскальної політики в умовах євроінтеграції* [Електронне видання]: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції, Ірпінь, 8 грудня 2023 року. Ірпінь: Державний податковий університет, 2024. С. 619-622. URL: https://drive.google.com/file/d/1czXAQpFAjf4Jzhh0RydA6h_7MfD9-qcV/view

9. Берташ М. І. Сучасні наукові підходи до дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології*: Тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23 лют. 2024 року) / відп. ред. С. Миронець. Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2024. С. 28-32. URL: <http://surl.li/wbnsvj>

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ У ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ	14
1.1. Загальна характеристика наукових підходів дослідження проблем професійно-психологічного відбору працівників у вітчизняній та зарубіжній психології.....	14
1.2. Теоретичні засади дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору в сучасних соціально-економічних умовах	23
1.3. Теоретико-методологічні основи вивчення професійно-психологічного відбору.....	32
1.4. Наукові підходи дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору	39
Висновок до першого розділу	46
РОЗДІЛ 2 ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ	48
2.1. Концептуальна модель формування дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору	48
2.2. Показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору	61
2.3. Характеристика психологічного інструментарію з діагностики психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби	72
Висновок до другого розділу	86
РОЗДІЛ 3 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ	89
3.1. Організація експериментальної роботи	89

3.2. Результати емпіричного дослідження ефективності процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби	100
3.3. Аналіз емпіричного дослідження сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.....	132
3.4. Практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби	140
Висновок до третього розділу	153
ВИСНОВКИ	158
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	163
ДОДАТКИ.....	195

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідженню питання відбору на митну службу присвячені роботи таких учених і практиків як О. Лазор, В. Луговий, В. Малиновський, І. Шпекторенко та ін. Кожен із них висвітлює окремі аспекти проблеми професійного відбору, але водночас існує значна кількість моментів, у яких їх бачення даної проблеми збігається. Правові питання відбору на митну службу, аналіз обмежень та вимог щодо прийому та правове регулювання процедури відбору розкрито в працях таких учених-практиків, як О. Бережнюк, А. Пилипенко. Вагомий науковий внесок у розвиток практик професійного відбору фахівців для різних галузей зробили С. Василенко, С. Миронець, М. Корольчук, О. Тімченко та ін. Наприклад, у працях М. Корольчука розглядаються основні методичні прийоми для вивчення професійної діяльності будь-якого спеціаліста.

Усе ж, незважаючи на доволі широкий спектр досліджень, присвячених питанням процедури та технологій відбору, ті аспекти проблеми, що стосуються специфіки проходження служби саме в митних органах, залишаються не до кінця розкритими та потребують більш детального аналізу.

Професійний відбір – важлива складова професійного середовища митника. Відбір являє собою систему, що включає кадрові технології, зорієнтовані на встановлення, вивчення та оцінку професійної придатності претендента на посаду в митному органі та передбачення його можливостей щодо досягнення необхідного рівня майстерності й виконання покладених обов'язків.

Функціонуюча нині процедура відбору до митних органів має певні особливості. По-перше, оскільки митна служба є різновидом державної служби, існують певні умови та обмеження щодо вступу до неї:

– на службу до митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій приймаються громадяни України, які досягли 18-річного віку і здатні за своїми діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я

виконувати завдання, покладені на Державну митну службу України;

- не можуть бути прийнятими на службу до митних органів особи, які мають судимість за вчинення умисних злочинів;
- особи, які вперше зараховуються на посади державної служби в митних органах, приймають присягу державного службовця, у свою чергу працівники, яким уперше присвоюється спеціальне звання, приймають урочисте зобов'язання працівника митної служби України.

Стати митником України можна шляхом: призначення на певну посаду; розподілу з вищих навчальних закладів, перелік яких встановлено та затверджено в законодавстві з митної справи та за конкурсом.

З огляду на функціонуючу нині процедуру відбору до митних органів можна зробити висновок про її тривалість та складність. Дана технологія відбору є системною та ґрунтовною, але дещо неефективною. Для того, щоб відповідати вимогам встановленим до державних службовців, претендент повинен мати також особливі морально-психологічні якості, наприклад: емоційна стійкість та витривалість, ініціативність, принциповість, чесність, вихованість, тактовність. У процедурі відбору не використовуються технології, що безпосередньо спрямовані на встановлення ціннісних орієнтирів претендента.

Вкрай важливим під час професійного відбору є врахування критеріїв, за якими він здійснюється. Так, доцільним є врахування, окрім професійного критерію, медичного, фізіологічного та психологічного критеріїв. На жаль, недостатня увага приділяється врахуванню психологічного критерію. Це значний недолік функціонуючої нині процедури відбору, який можна вирішити, застосовуючи такі кадрові технології: психологічна характеристика та індивідуальна діагностика, побудова професіональних діаграм, прогнозів успішності майбутнього митника. Застосування перелічених технологій допоможе отримати інформацію про ціннісні орієнтації особи, її мотиви та інтереси, що, безперечно, важливо для посилення в майбутньому професійної мотивації.

Актуальність та необхідність поглиблення теоретичних уявлень, потреба у

розроблені практичних заходів, які сприятимуть оптимізації процесу професійно-психологічного відбору працівників визначають напрям дослідження і вибір теми. Науковим завданням роботи є з'ясування змісту і структури психологічних детермінант і умов здійснення професійно-психологічного відбору працівників митної служби.

Зв'язок дослідження з науковими програмами, темами, планами.

Дослідження проводилось у межах науково-дослідних робіт кафедри психології Державного торговельно-економічного університету «Професійне здоров'я і стрес працівників організацій» (державний реєстраційний номер 0122U001379), термін виконання: I кв. 2021 - IV кв. 2025рр. та «Організаційно-психологічні детермінанти суб'єктивного професійного благополуччя особистості» (державний реєстраційний номер 0123U103900), термін виконання: I кв. 2022 - IV кв. 2026рр. Тему дисертації затверджено Вченою радою Державного торговельно-економічного університету (протокол № 5 від 25.11.2021 року).

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити зміст психологічних детермінант здійснення професійного відбору; розробити та впровадити авторську професіограму та психограму; підготувати практичні рекомендації щодо відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

Відповідно до мети дослідження були поставлені наступні **завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз підходів у вивченні психологічних детермінант здійснення професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

2. Розробити концептуальну модель формування дослідження психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби в процесі різних видів професійної підготовки. Обґрунтувати показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби та їх вплив на даний процес.

3. Обґрунтувати методики діагностики психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

4. Експериментально перевірити ефективність запропонованої моделі сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

5. На основі моделі дослідження розробити професіограму та психограму працівника Державної митної служби, практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

Об'єктом дослідження є професійний психологічний відбір фахівців як психологічна проблема.

Предметом дослідження є професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети та визначених завдань дослідження буде використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження:

– *теоретичні*: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення отриманої інформації, системний аналіз та інтерпретація даних, аналіз та узагальнення наявних наукових даних, пов'язаних із проблемою дослідження; аналіз результатів діяльності дослідників з обраної наукової проблематики; абстрагування та конкретизація; класифікація; порівняння; систематизація; побудова причинно-наслідкових зв'язків; моделювання;

– *емпіричні*: квазіексперимент, психодіагностичні методики, для з'ясування особливостей психологічних детермінант здійснення професійного відбору працівників державної митної служби буде використано методи експертного спостереження, тестування, використано побудову професіограм та обґрунтовано інформативний комплекс психодіагностичних методик.

1. У дисертаційному дослідженні було використано наступний психодіагностичний інструментарій: 1) для діагностики когнітивних психологічних детермінант професійно-психологічного відбору: тест на логічне мислення М. Войнаровського [180], методика «Інтелектуальна лабільність» [159]; 2) емоційні детермінанти: самооцінка психічних станів Г. Айзенка [159],

опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької [57]; 3) саморегуляційні детермінанти: методика «Емоційний інтелект» Н. Холла [36], методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера [105], тест Райдаса для визначення самооцінки [4]; 4) мотиваційно-ціннісні детермінанти: методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса [133; 136], анкета вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ А. Москаленка [115], методика «Професійної життєстійкості» О. Кокуна [63]; 5) диспозиційно-характерологічні детермінанти: короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької) [58].

– *математико-статистичні*: методи описової статистики (визначення середнього значення та середньоквадратичного відхилення при нормальному розподілі ознак, медіани та інтерквартильного розмаху при розподілі ознак, відмінному від нормального, мінімальних та максимальних значень кількісних показників). При оцінці якісних ознак розраховувались відсоткові частки та їх частота. Для перевірки нормальності розподілу ознак було використано критерій Шапіро-Уїлка. Для виявлення розбіжностей показників сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору у контрольній та експериментальній групах було використано U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стьюдента.

Для кластеризації вибірки майбутніх митників за рівнем сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору було використано кластерний аналіз (алгоритм k-середніх), а для перевірки достовірності кластеризації було використано однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA.

Організація дослідження. Дисертаційне дослідження проводилось автором одноосібно та поетапно впродовж 2022–2024 років на базі Державного податкового університету (м. Ірпінь). Всього до участі в експерименті було залучено 120 осіб. Вибірку дослідження склали здобувачі першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівня вищої освіти очної та заочної

форми навчання спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»). Автоматизована статистична обробка отриманих емпіричних даних здійснювалась за допомогою програмних застосунків IBM SPSS Statistics 27, Microsoft Excel 2019, Jamovi 2.4.14.

Вектор першої стратегічної лінії емпіричного дослідження було спрямовано на дослідження ефективності процесу відбору майбутніх працівників державної митної служби. Реалізація другої стратегічної лінії дозволила побудувати типові профілі вираженості психологічних детермінант з урахуванням результатів експертного спостереження, спрямованого на оцінку професійного потенціалу серед виділених груп (кластерів) здобувачів освіти, а також побудувати емпіричні класифікації майбутніх працівників державної митної служби за критерієм сформованості основних психологічних детермінант, що визначають професійну придатність відповідних фахівців. Експериментальна перевірка ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників державної митної служби здійснювалась за квазіекспериментальним планом для двох нееквівалентних груп.

Наукова новизна та теоретична значущість дисертаційного дослідження полягають у тому, що

вперше:

– запропоновано концептуальну модель дослідження психологічних детермінант здійснення професійного відбору працівників Державної митної служби, в якій виділено ряд інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці. Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено ряд інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці;

розроблено:

– авторську професіограму, що включає такі структурні частини як: умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта діяльності та психограму працівника Державної митної служби що, у свою чергу, містить професійно значущі якості та критерії, протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності. Структуру психограми працівника митниці складають його морально-ділові якості, пізнавальні якості, емоційно-вольові якості, комунікативні якості, особистісні властивості та характеристики мотиваційно-ціннісної сфери;

– багаторівневий діагностичний комплекс для професійного відбору працівників Державної митної служби, який дозволить розкрити психологічні чинники ефективності моніторингово-контрольного (орієнтаційно-пошукового), комунікативного (кооперативного), організаційного (нормативно-стимулюючого) компонентів діяльності фахівців митної служби;

– практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби, що дозволить підвищити мотивацію та залученість працівників, знизити рівень плинності кадрів, підвищити ефективність навчання та розвитку фахівців митної служби;

удосконалено:

– класифікацію психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, в якій виділено спеціальні професійно важливі якості (вмотивованість до здійснення конкретного виду діяльності, рівень професійної підготовки: спеціальні знання, вміння та навички, спеціальні професійні здібності (когнітивні, емоційні, вольові) та універсальні професійно важливі якості (загальний рівень інтелектуального розвитку, ціннісні орієнтації, що визначають ставлення до справи, комунікативний потенціал та лідерські якості, стресостійкість, самовладання та саморегуляція);

– модель емпіричного дослідження професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби, яка включає етапи та завдання наукової

роботи, а також методи дослідження, спрямовані на теоретичний, емпіричний та статичний аналіз отриманої інформації;

набули подальшого розвитку:

– теоретико-методологічний підхід до формування професійного відбору працівників митної служби, що охоплює принципи, методи та інструменти, спрямовані на забезпечення відповідності кандидатів професійним, психологічним і моральним стандартам митної служби.

Практичне значення роботи полягає в тому, що її матеріали можуть бути використані в роботі закладів вищої та професійної освіти для оптимізації професійної підготовки майбутніх працівників Державної митної служби, а також відділами персоналу і кадровими агентствами з метою відбору або професійного вдосконалення персоналу, фахівцями-профконсультантами з метою забезпечення психодіагностики професійно-орієнтованої молоді, що сприятиме оптимізації роботи згаданих фахівців та матиме позитивні наслідки, зокрема в державній службі та психологічній сфері.

Отримані результати можуть бути використані в освітньому процесі у закладах вищої освіти України при викладанні таких дисциплін як: «Психологія управління», «Психологія особистості», «Психологія лідерства», «Організаційна психологія», «Психологія бізнесу», «Економічна психологія», «Сучасні психотехнології в професійній діяльності працівників органів, які здійснюють контрольні функції», а також в лабораторіях практичної психології при проведенні психодіагностичних обстежень, відповідних тренінгів та семінарів.

Достовірність і надійність результатів забезпечувалось методологічною й теоретичною обґрунтованістю вихідних даних; вибором методів, адекватних предмету, меті і завданням дослідження; репрезентативністю вибірки; поєднанням кількісного і якісного аналізу результатів дослідження; одночасним застосуванням декількох психодіагностичних методик, що виявляють єдиний конструкт; застосуванням методів математичної статистики.

Апробація результатів. Основні результати роботи доповідались, обговорювались та отримали схвалення на всеукраїнських та міжнародних

науково-практичних конференціях, а саме: у II Міжнародному податковому конгресі на базі Державного податкового університету (м. Ірпінь, 26.11.2021 р.); у IV Всеукраїнському круглому столі з міжнародною участю «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України», (КНУБА, 17.11.2021р.); у Міжнародній науково-практичній он-лайн конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» (ДТЕУ, 25.02.2022р.); у XVI Міжнародній науково-практичній конференції «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» (25-28 листопада 2021 року м. Київ); у V Міжнародній конференції до 20-річчя з дня створення кафедри професійної освіти КНУБА (Київ, 17.11.2022); у Міжуніверситетському науково-практичному семінарі «Актуальні проблеми фахової підготовки здобувачів спеціальності 053 Психологія» (Київ, 18.11.2022); у II Міжнародній науково-практичній конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» на базі Державного торговельно-економічного університету (Київ, 17 лютого 2023 року); в науковому онлайн-тренінгу «Статистика в психологічних дослідженнях» (25 квітня – 6 травня 2023 року); Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи» (Запоріжжя, 26-27 жовтня 2023 р.); у VI Міжнародній конференції «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України», яка відбулась на базі Київського національного університету будівництва і архітектури (Київ, 16.11.2023); у XIV Міжнародній науково-практичній конференції «Трансформація фіскальної політики в умовах євроінтеграції» (Ірпінь, 08.12.2023); у III Міжнародній науково-практичній конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» на базі Державного торговельно-економічного університету (23 лютого 2024 року); у IX Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» (Ірпінь, 25-29.04.2024).

Впровадження результатів дослідження. Впровадження результатів дослідження здійснювалось на базі Державного податкового університету (акт впровадження від 24.06.2024 р.); у процесі підготовки майбутніх психологів у Державному закладі «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (довідка №1217/27.1-01 від 21.06.2024 р.); в роботу відділу кадрів ТОВ «СМАРТ-PIAL» (довідка №145/17.06 від 17.06.2024 р.); впроваджено в освітній процес кафедри професійної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури (довідка № 1380/30-01 від 27.06.2024 р.).

Публікації. Зміст дисертаційного дослідження висвітлено в 17 публікаціях: 1 у колективній монографії, 6 статей у наукових фахових виданнях та 9 тез доповідей, 1 стаття опублікована у закордонному періодичному виданні, що проіндексоване у наукометричній базі Scopus.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 288 найменувань, з яких 92 – іноземними мовами, та 8 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 252 сторінки, основний зміст роботи викладено на 162 сторінках. У дисертації міститься 23 таблиці, 13 рисунків та 8 додатків, що займають 61 сторінку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ У ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ

1.1. Загальна характеристика наукових підходів дослідження проблем професійно-психологічного відбору працівників у вітчизняній та зарубіжній психології

Професійно-психологічний відбір є важливою складовою управління персоналом та формування ефективного колективу в сучасних державних та приватних організаціях. Ця процедура має за мету визначення та відбір кандидатів, які найбільше відповідають вимогам конкретної посади та організаційної культури підприємства. У світлі зростаючих вимог до якості праці та конкуренції на ринку праці, усвідомлення ролі професійно-психологічного відбору та його належна організація стає критичним для успішного функціонування підприємства.

Специфіка професійно-психологічного відбору полягає у тому, що цей процес спрямований на виявлення не лише професійних, а й психологічних компетенцій кандидатів. Цим він відрізняється від професійного відбору та фактично являє собою його різновид. Сучасні організації все більше розуміють, що успішна діяльність команди визначається не тільки навичками та знаннями працівників, але й їхнім психологічним профілем та здатністю адаптуватися до різноманітних ситуацій, що можуть траплятися у робочому середовищі [20; 56; 199].

Визначення ключових термінів у контексті наукового аналізу наукових підходів дослідження проблем професійно-психологічного відбору працівників у вітчизняній та зарубіжній психології є першочерговою задачею, що дозволить конкретизувати предметне поле нашого дослідження. Зокрема поняття професійного відбору у широкому розумінні є процесом фільтрування, відсіювання та визначення найкращого кандидата для зайняття певної посади в

організації. Професійний відбір спрямований на здійснення відповідності між навичками, знаннями, талантами кандидатів та вимогами конкретної посади [68; 72; 201].

М. Корольчук та В. Корольчук зазначають, що сутність психологічного компонента професійного відбору полягає у діагностиці та прогнозуванні здібностей. Саме тому, на думку зазначених авторів, поняття «професійний відбір» та «психологічний відбір» є тотожними [74, с. 8]. З цієї ж причини широкого розповсюдження набув термін «професійний психологічний відбір» і його можна досить часто зустріти у відповідній літературі.

В. Барко дотримується думки, що найбільш оптимальним є об'єднане визначення професійно-психологічного відбору, яке виглядає наступним чином: професійно-психологічний відбір – це складний спеціалізований процес вивчення й оцінки придатності кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення високого рівня майстерності й успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах; система спеціальних психологічних засобів, що забезпечують достовірну прогностичну оцінку відповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих умовах та вимагають від кандидата специфічних професійних вмінь та психологічних якостей [7].

Професійний відбір, за висловом М. Удода доцільно проводити виключно на посади, що мають підвищені чи специфічні вимоги до психіки людини [187]. Дослідник визначає процедуру професійно-психологічного відбору як процес імовірнісної оцінки професійної придатності особи, вивчення її здатності оволодіти конкретною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків. Процедура відбору кандидатів передбачає формування та прийняття експертного рішення щодо їх професійної придатності [187, с. 32].

Б. Прокопів визначає професійний відбір як систему психодіагностичного обстеження особи, що спрямовується на визначення ступеня її придатності до того чи іншого виду професійної діяльності у відповідності до нормативних

вимог [147, с. 264].

В. Горбунова вважає, що у найбільш широкому розумінні професійно-психологічний відбір являє собою систему заходів, спрямованих на пошук та працевлаштування нових працівників, що включає у себе аналіз ринку праці, пошук майбутніх працівників, визначення їх професійної кваліфікації та здібностей, прогнозування ступеню їх професійної ефективності та адаптаційних можливостей до мінливих умов професійного середовища [22, с. 259].

За визначенням М. Корольчук та В. Корольчук професійний відбір – це комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями та здібностями до навчання та подальшої діяльності з конкретної спеціальності [74, с. 7].

С. Злепко, Л. Коваль, В. Петренко, Р. Белзецький розглядають професійно-психологічний відбір у контексті функціонування загальної системи управління персоналом та визначають його як серію заходів та дій, що здійснюються на базі підприємства або організації з метою віднайдення із загальної сукупності заявників тих осіб, що найкраще підходять для вакантного місця роботи [104, с. 20].

Узагальнюючи блок матеріалу, присвяченого аналізу термінології дисертаційного дослідження, можна підсумувати, що професійно-психологічний добір є комплексом моніторингових процедур та заходів, що дозволяють здійснити якісне та поглиблене антропологічне вивчення кандидатів на виконання певного специфічного висококваліфікованого виду діяльності, кінцева мета яких полягає у визначенні конкретних осіб, найбільш підходящих для виконання відповідних функціональних обов'язків.

Виникнення професійно-психологічного відбору пов'язане з поступовим усвідомленням того, що успішність працівників в організації безпосередньої залежить від їх різнобічних компетенцій – від специфічних професійних навичок до загальнолюдських особистісних характеристик, що укладаються у загальний психологічний профіль кандидата на посаду та визначає його адаптаційність до вимог професійної діяльності.

Потреба в професійному відборі виникла у період розподілу праці та виникнення потреби у виявленні та розвитку професійно важливих якостей на початку розвитку людської цивілізації. Перші вказівки на тему професійного відбору зустрічаються у роботах іспанського лікаря Х. Урте у 1575 році. У цьому творі розглядалось питання вивчення індивідуальних особливостей для професійного відбору [81].

М. Корольчук та В. Крайнюк зазначають, що початковий етап розвитку відбору персоналу в психологічній науці можна відслідкувати в період промислової революції, коли підприємства почали розуміти необхідність систематизації процесу вибору працівників. Перші психологічні тести з'явилися в середині ХХ століття і були спрямовані на визначення особистісних якостей, інтелектуальних здібностей та знань працівників [74].

Другий етап відзначився виникненням систематизованих психологічних методів відбору, спрямованих на більш точне та об'єктивне визначення здатностей та компетенцій кандидатів. Структуровані інтерв'ю й психометричні тести стали загальноприйнятими інструментами для відбору персоналу [74].

Третій етап відбито в зростанні використання технологій та комп'ютерних програм у відборі персоналу. Автоматизовані системи аналізу даних та штучний інтелект дозволяють здійснювати швидкий та об'єктивний відбір кандидатів, а також аналізувати їхні психологічні профілі.

Сучасний етап розвитку відбору персоналу в психологічній науці характеризується інтеграцією новітніх технологій, таких як аналіз великих даних та машинне навчання, для більш точної і прогресивної оцінки кандидатів. Використання високотехнологічних інструментів дозволяє враховувати найрізноманітніші аспекти психологічного портрету працівника та забезпечує велику точність в процесі відбору.

Зарубіжні підходи до професійно-психологічного відбору відзначаються високим ступенем стандартизації та використанням широкого спектру психометричних інструментів. США та країни Західної Європи, часто використовують структуровані та стандартизовані тести особистості,

інтелектуальні тести, а також ассесмент-центри для об'єктивного визначення навичок та особистісних якостей кандидатів [73; 193; 197].

Професійно-психологічний відбір за кордоном має різноманітні підходи, які залежать від країни, галузі та конкретних вимог до професії. В цілому, можна виділити кілька ключових аспектів і методів, які використовуються в зарубіжних системах відбору.

1. Комплексні психометричні тести.

Одним з основних інструментів професійно-психологічного відбору є психометричні тести, які використовуються для оцінки особистих якостей, когнітивних здібностей та соціальних навичок. Наприклад: тести інтелекту (IQ тести, Raven's Progressive Matrices) допомагають оцінити когнітивний потенціал; тести особистості (наприклад, MBTI, Big Five) використовуються для визначення особистісних рис, які можуть впливати на професійну діяльність; тести на стійкість до стресу або емоційну стабільність важливі в таких сферах, як авіація, медицина чи правоохоронні органи.

2. Оцінювання компетенцій.

У багатьох країнах Європи та США широко застосовуються системи оцінювання компетенцій. Це підхід, при якому оцінюють не лише особистісні якості, а й навички та здібності, необхідні для успішного виконання конкретних професійних завдань. Ці компетенції зазвичай розробляються на основі аналізу діяльності в професії.

3. Методики оцінки ситуаційної поведінки (Assessment Center).

Assessment Center є однією з найефективніших і широко вживаних методик в США та країнах Європи. Цей метод полягає в проведенні серії симуляційних вправ (рольові ігри, кейс-завдання), які відображають реальні професійні ситуації. Мета – оцінити поведінку кандидата в умовах, наближених до реальних робочих обставин. Такий підхід особливо популярний в управлінні людськими ресурсами, зокрема під час відбору керівників, поліції, військових та інших високостресових професій.

4. Модель компетенцій 360 градусів.

Ця модель базується на зборі зворотного зв'язку від колег, підлеглих, керівників та навіть клієнтів. Така система дозволяє оцінити рівень соціальної взаємодії та міжособистісні навички працівника.

5. Когнітивні і нейропсихологічні тести.

Відбір до складних технічних професій або в сфері, де велике значення має увага та когнітивні здібності (наприклад, авіація, медицина), часто включає тести на увагу, пам'ять, швидкість реакції. Наприклад, у Німеччині при відборі пілотів використовують спеціалізовані когнітивні тести.

6. Інтерв'ю на основі поведінкових компетенцій.

У багатьох західних країнах інтерв'ю ґрунтується на оцінці поведінкових компетенцій. Кандидатів запитують про конкретні ситуації з минулого, коли вони демонстрували ті чи інші навички, необхідні для успішного виконання роботи (метод STAR: Situation, Task, Action, Result).

7. Соціальна інтеграція та культурна компетентність.

В умовах глобалізації, в країнах з різноманітними етнічними та культурними групами (США, Канада, Австралія), психологічний відбір часто враховує здатність кандидатів до соціальної інтеграції та роботи в мультикультурному середовищі.

8. Технології штучного інтелекту і машинного навчання.

У деяких передових країнах (наприклад, США, Великобританія) застосовують інструменти, що використовують штучний інтелект для аналізу відповідей кандидатів у тестах або на відео інтерв'ю. Такі системи допомагають автоматизувати процес відбору та підвищити його точність.

Варто відзначити, що зарубіжні практики все частіше впроваджують елементи адаптації до культурного середовища, а вітчизняні компанії, в свою чергу, звертають увагу на стандартизацію інструментів для більш об'єктивного та ефективного відбору.

Однією з ключових особливостей вітчизняного професійно-психологічного відбору є врахування культурно-національних особливостей та контексту. Українське суспільство має свої унікальні аспекти, які впливають на

менталітет та ставлення до роботи. Професійно-психологічний відбір українських працівників враховує ці особливості, використовуючи методи та інструменти, які адаптовані до культурного середовища.

У вітчизняному відборі нерідко акцент робиться на психологічній бесіді та оцінці особистісних якостей з мінімальним використанням високоспеціалізованих тестів. Важливою характеристикою вітчизняного підходу є більший акцент на вивчення соціокультурного контексту та місцевих особливостей, що впливають на становлення та розвиток працівників у конкретній організації. Ще однією важливою особливістю є врахування соціально-економічного контексту країни. Економічні та соціальні умови впливають на мотивацію працівників, їхню готовність до ризику та стійкість до стресу. Психологічні та психометричні тести, використовувані у вітчизняному відборі, часто адаптовані до умов українського ринку праці та його особливостей. Важливим аспектом є також розгляд адаптивних стратегій у вітчизняному професійно-психологічному відборі. Українські компанії звертають увагу на можливість пристосування методів відбору до конкретних вимог індустрії, що може включати в себе врахування специфіки робочих обов'язків, ступеня відповідальності та особливостей корпоративної культури.

Окрім того, важливим аспектом вітчизняного професійно-психологічного відбору є розвиток методів оцінки соціальних навичок та особистісних якостей працівників. Українські роботодавці визнають важливість таких аспектів, як комунікабельність, лідерські якості та емоційний інтелект, і активно впроваджують методи оцінки, спрямовані на їх визначення.

З опорою на здійснений аналіз зарубіжних та вітчизняної систем професійно-психологічного відбору можна більш детально зупинитись на основних наукових підходах до добору працівників. Здійснений аналіз показав, що у зарубіжній та вітчизняній психології, не дивлячись на окремі спільні риси, в основу професійно-психологічного відбору покладені різні наукові підходи, що визначають різний порядок та етапи його здійснення. Формування різних наукових підходів до професійно-психологічного відбору пояснюється

складністю завдань, що переслідуються процедурою відбору найкращих із загальної сукупності претендентів, а також його комплексним та міждисциплінарним характером, що зумовлюється необхідністю врахування різнорівневих біологічних, психологічних та соціальних характеристик індивіда.

Критерієм для виділення наукових підходів до здійснення професійно-психологічного відбору є провідні методи, що були покладені у його основу (табл. 1.1.). Наукові підходи до професійно-психологічного відбору працівників представляють собою систему різноманітних методів та стратегій, які спрямовані на об'єктивне та компетентне відбирання персоналу. Врахування різних підходів та їх раціональне поєднання дозволяє створювати ефективні системи відбору, адаптовані до конкретних вимог організації та галузі діяльності. На цьому етапі викладу варто лаконічно проаналізувати кожний із них.

1. Психометричний підхід до професійно-психологічного відбору працівників. Базується на психометричних методах. Цей підхід акцентує увагу на вимірюванні психічних характеристик та здібностей кандидатів за допомогою різноманітних стандартизованих тестів. Психометрика фактично дозволяє визначити рівень розвитку професійно важливих когнітивних та особистісних рис кандидатів на ту чи іншу посаду та виразити його у кількісному вигляді [1; 22; 72; 148].

2. Біографічний підхід до професійно-психологічного відбору. Орієнтується на активне використання біографічного методу дослідження особистості, що передбачає ґрунтовний аналіз життєвого шляху та досвіду кандидата на ту чи іншу посаду, щоб зрозуміти його професійні навички та особистісні якості. Цей підхід дозволяє прогнозувати успішність працівника на основі його попереднього досвіду та досягнень [11; 22; 48; 72; 111; 148; 152; 161; 187].

3. Компетентнісний підхід до професійно-психологічного відбору. У поле уваги експертів професійно-психологічного відбору, які дотримуються цього підходу, потрапляють ключові компетенції та навички кандидатів,

необхідних для успішного виконання професійних завдань. Врахування конкретних компетенцій сприяє більш точному вибору працівників, здатних ефективно впоратися з завданнями на робочому місці [1; 14; 22; 146; 166; 187].

Таблиця 1.1

Характеристика наукових підходів до професійно-психологічного відбору працівників

Назва підходу	Парадигма	Об'єкт вивчення	Провідні методи
Психометричний	Природничо-номотетична	Індивідуально-психологічні властивості	Комплексне психодіагностичне обстеження
Біографічний	Гуманітарно-ідеографічна	Життєвий шлях особистості	Бесіда, інтерв'ю
Компетентнісний	Практична	Професійно важливі здібності, вміння, навички	Тести інтелекту, тести здібностей, рольові ігри, вирішення спеціальних завдань
Психофізіологічний	Природнича	Психофізіологічні показники професійної активності	Апаратні методи вивчення психофізіологічних параметрів діяльності
Інтегративний (еклектичний)	Інтегративна	Суб'єкт професійної діяльності як складна різнорівнева система	Методи психометричного, біографічного, компетентнісного та психофізіологічного підходів

Джерело: розроблено автором на основі таких джерел як [1; 11; 22; 37; 48; 50; 59; 63; 72; 75; 93; 103; 110; 147; 151; 159; 160; 165; 186; Помилка! Джерело посилання не знайдено.]

4. Психофізіологічний підхід до професійно-психологічного відбору. У контексті професійно-психологічного відбору, психофізіологічний підхід дозволяє аналізувати фізіологічні показники під час виконання конкретних завдань, а також їх зв'язок із психічним станом кандидата. Робота у рамках цього підходу дозволяє отримати об'єктивні дані щодо фізіологічних реакцій кандидата під час виконання робочих завдань. Це може включати вимірювання серцевого ритму, рівня стресу, а також інших фізіологічних показників. Психофізіологічний підхід дозволяє оцінити адаптаційні можливості організму кандидата до різних умов праці (І. Мостова) [73; 118]. Це особливо важливо у

виборі кандидатів для робіт, пов'язаних з великою фізичною та емоційною напругою. Серед найбільш розповсюджених методів, що використовуються у процесі реалізації психофізіологічного підходу, можна назвати електроенцефалограму (реєстрація електричної активності головного мозку), реєстрація серцевої та дихальної активності, електроміографія, електрокардіографія, оцінка шкірно-гальванічної реакції тощо. Врахування фізіологічних аспектів дозволяє не лише визначити актуальний рівень відповідності до виконання професійних обов'язків, але й адаптивність до різних умов праці [37; 50; 63; 75; 94; 104; 160].

5. Інтегративний (еклектичний) підхід до професійно-психологічного відбору. Його специфіка полягає у тому, що він об'єднує різні методи та стратегії професійно-психологічного відбору, що були запропоновані у рамках інших підходів. Використання психометрики, параметрів психодинаміки особистості, компетентнісного оцінювання та інших методів стає універсальним підходом для створення більш об'єктивних та комплексних систем відбору [22; 48; 59; 166].

Отже, професійно-психологічний відбір вимагає від фахівців глибоких міждисциплінарних знань, оскільки оцінюються різнорівневі характеристики людини (біологічні, соціальні, психологічні), що можуть впливати на результативність її професійної діяльності. Професійно-психологічний відбір являє собою одну з небагатьох сфер діяльності, у якій спостерігається тісна взаємодія психологічної теорії та практики. Складність предмету та завдань, що стоять перед професійно-психологічним відбором, зумовила формування декількох наукових підходів, що накладає суттєвий відбиток на порядок його організації та здійснення.

1.2. Теоретичні засади дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору в сучасних соціально-економічних умовах

Митні органи, як зазначають А. Паньков та С. Стременовський, належать

до класу воєнізованих структур [134]. Тому висвітлення теоретичних засад дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору у контексті нашого дослідження передбачає здійснення ґрунтовного аналізу представлених у джерельній базі відомостей про систему психологічних критеріїв відбору кандидатів на державну службу до воєнізованих органів з урахуванням сучасних соціально-економічних реалій.

На думку В. Афанасенко та В. Пасічника однією з ключових функцій професійно-психологічного відбору є оцінка особистісних якостей та мотивації кандидатів, що відрізняє такий вид роботи з потенційними кадрами від класичного професійного відбору, в якому предметом моніторингу виступають виключно професійні знання, вміння та навички [135].

Орієнтація на ґрунтовне висвітлення психологічних особливостей потенційного працівника, що є феноменологічною характеристикою професійно-психологічного відбору, дозволяє визначити як суб'єкт праці буде ставитись до своєї роботи, як він буде взаємодіяти з іншими членами команди, наскільки ефективно вирішувати конфліктні ситуації. Систематичний психологічний аналіз також дозволяє передбачити можливі труднощі в адаптації працівника до організаційної структури та забезпечити йому необхідну підтримку (В. Корольчук, М. Корольчук, І. Мостова та ін.) [73; 118; 144].

Крім цього, професійно-психологічний відбір за рахунок зменшення вірогідності неправильного вибору кандидата дозволяє суттєво знизити витрати на його підготовку та навчання. Вивчення особистісних рис та психологічних особливостей кандидатів підвищує точність добору, що, в свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності праці та зниженню плинності кадрів [72; 86; 92].

Значна кількість дослідників, серед яких В. Барко, Л. Бенкс, Н. Венець, Г. Глуходід, Н. Гура, Л. Дженоні, М. Корольчук, В. Крайнюк, К. Кушніренко, Дж. Морріс, І. Мостова, В. Остапович, Б. Прокопів, В. Скрогінс, Д. Сохадзе, С. Томас, Дж. Хантер, В. Холлоуей, О. Шатілова, Ф. Шмідт, звертає увагу на те, що у процесі відбору працівників провідною є саме психологічна складова [160; 74; 10; 8; 18; 21; 27; 90; 142; 150; 180; 200; 211; 241; 269; 276; 280]. Тому процес

професійно-психологічного відбору має бути організований таким чином, щоб якомога повніше розкрити психологічний портрет кандидата на посаду, враховуючи вплив його індивідуально-психологічних властивостей на професійну успішність, які, власне, і виступають базовими психологічними детермінантами, що мають бути розкриті в результаті ефективного професійно-психологічного відбору.

Відповідно розуміння та врахування психологічних особливостей кандидатів стає ключовим чинником у формуванні ефективних та згуртованих робочих колективів. Тому провідним завданням у виборі працівників є аналіз особистісних рис та якостей, що дозволяє на статистично достовірному рівні визначити, наскільки ефективно кандидат буде виконувати свої обов'язки та чи зможе гармонійно влитися в організаційну структуру.

У контексті нашого дослідження під психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору виступають ті психологічні характеристики особистості, що забезпечують їй високу ефективність та успішність під час виконання професійних обов'язків. Тому розкриття теоретичних засад дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору має з одного боку включати аналіз таких його важливих смислових конструктів як критерії відбору, що можна операціоналізувати як професійну придатність, професійну компетентність, професійно важливі якості, психологічні чинники професійної успішності, а з іншого – висвітлювати чинники, критерії та показники ефективності самої процедури професійно-психологічного відбору.

Проблему професійної придатності через призму професійно важливих якостей, професійної компетентності та професійної успішності у різних видах діяльності (також і у митній справі) досліджували такі науковці як В. Асоцький, О. Вавринів, Ю. Іванченко, В. Корольчук, М. Корольчук, Д. Лебедев, С. Лебедева, П. Макаренко, С. Миронець, Д. Оверченко, В. Осьодло, В. Подляшаник, І. Птуха, І. Сергєєва, Г. Татаурова-Осика, О. Тімченко, М. Удод, Дж. Флоу, О. Христенко та ін. [3; 28; 95; 121; 139; 140; 141; 161; 162; 163; 171; 177; 182; 215; 272; 273].

Таким чином, аналіз психологічних детермінант професійно-психологічного відбору має відображати різноманітні аспекти людської психіки та поведінки, що впливають на результат відбору працівників.

Окрім суто психологічних детермінант на перебіг та результат професійно-психологічного відбору здійснюють вплив об'єктивні чинники, що лежать у площині особливостей його організації. Один з підходів до оцінки ефективності професійного психологічного відбору був запропонований Ф. Шмідтом і Д. Хантером. Для підвищення ефективності професійного відбору науковці оцінювали дослідження в галузі підбору персоналу з метою виявлення найбільш достовірних методів. Практичні та теоретичні висновки були зроблені на основі мета-аналізу емпіричного матеріалу, зібраного за 85 років, включаючи аналіз прогностичної валідності 18 методів, які в даний час широко використовуються при оцінці та відборі персоналу в США [269].

Найважливішим елементом в процесі професійного відбору є його критерії, що являють собою біологічні, соціальні та психологічні характеристики, які є бажаними з точки зору конкретного виду професійної діяльності, її спеціалізації та за якими здійснюється оцінка кандидатів. Ці критерії можуть охоплювати широкий пласт антропологічних параметрів – від освіти та досвіду роботи до особистісних якостей та комунікативних навичок. Критерії відбору повинні бути чітко визначеними та пов'язаними з конкретною робочою посадою, щоб забезпечити об'єктивність та справедливість процесу відбору. Існує значна кількість поглядів науковців на те, якими мають бути базові критерії для ефективного професійно-психологічного відбору. Не дивлячись на це, не викликає сумніву те, що ядрним чинником результативності професійно-психологічного відбору є вірне визначення критеріїв відбору у рамках конкретного виду професійної діяльності. Питанням визначення критеріїв професійно-психологічного відбору з урахуванням конкретної сфери зайнятості займалися такі науковці як Н. Андерсон, М. Баррік, Ю. Ірхін, М. Корольчук, М. Маунт, Дж. Сальгадо, М. Удод, М. Фомич, У. Хулшегер та багато інших [52; 185; 188; 200; 203].

Індивідуально-психологічні властивості та особистісні характеристики працівника, визначаючи не тільки стиль та стратегії вирішення професійних завдань, інтенсивність зусиль, що для цього застосовуються, але і ставлення до праці та до колег, справляють значний вплив на підсумкову ефективність та професійну успішність працівника. Життя особистості у професії – постійна динамічна взаємодія її найбільш виразних характеристик та властивостей з різними аспектами професійної діяльності, від ступеня узгодженості яких залежить індивідуальна конфігурація кар'єрного шляху та рівень професійних досягнень [88; 24]. Зважаючи на це, доцільно розглянути погляди різних дослідників на перелік професійно важливих рис та особистісних якостей працівників воєнізованих формувань.

Так, наприклад, у своєму науковому дослідженні грузинський експерт Д. Сохадзе розглядав сукупність професійно важливих рис, які є необхідними для державних службовців у військових формуваннях (миротворчий контингент) з метою успішного виконання покладених завдань: емоційно-вольова стійкість та здатність зменшувати вплив стресових факторів навколишнього середовища; вміння ефективно й оперативно розв'язувати поставлені завдання; здатність до нормальної і підвищеної адаптації у умовах виконання завдань, а також позитивна мотивація для досягнення успішного результату, а не ухилення від проблем і труднощів [175].

Д. Оверченко було створено карту професійно важливих якостей та умінь для працівників підрозділів поліції превентивної комунікації. Вона містить декілька груп особистісних рис та професійно цінних навичок: 1) організаційно-правові навички; 2) лідерські; 3) комунікативність; 4) перцептивно-пізнавальні; 5) діагностичні; 6) саморегуляційні [121].

У контексті нашого дослідження досить цікавою є модель фахівця Б. Гершунського та О. Гребенюка, яку наводить у своїх роботах Ю. Іванченко [42; 43; 48]. Ця модель спирається на ідею виділення усього шерегу задач професійної діяльності, з якими зіткнеться майбутній фахівець. На їхню думку, модель повинна включати дві компоненти: 1) види діяльності, що визначаються

особливостями нашого століття; 2) види діяльності, що впливають із вимог професії та спеціальності. Вказані складові, в свою чергу, становлять частини трьох блоків моделі фахівця. Перший – це система характеристик, які описують індивідуальність та особистість; другий – це блок інформаційного компоненту, який включає знання; третій – це операційний блок [48, с. 69–70].

І. Птуха з опорою на ґрунтовні дослідження М. Корольчука приходять до висновку, що комплекс мотивів, знань, навичок, умінь та особистісних якостей, які забезпечують результативність професійної діяльності, виступає системотвірним утворенням, що на структурному та функціональному рівні включає мотиваційну, когнітивну, операційну й особистісно-професійну сфери фахівців [161, с. 32].

С. Корсун та Л. Якимишина класифікують важливі для виконання професійних обов'язків індивідуально-психологічні характеристики суб'єкта праці за такими категоріями: 1) морально-ділові якості; 2) пізнавальні якості; 3) комунікативні якості; 4) особистісні властивості; 5) характеристики мотиваційної сфери [84, с. 247].

К. Кушніренко та Н. Гординею емпіричним шляхом було визначено професійно важливі якості працівників органів державної влади, серед яких виділено інтернальність, емоційна стійкість, емоційний інтелект, а також ряд когнітивних особливостей, що визначають успішність професійної діяльності (переключення уваги, здатність опрацьовувати значні обсяги інформації, інтелектуальні здібності тощо) [24].

Блок особливостей професійної підготовки та діяльності включає систему формування необхідних знань, вмінь та навичок; динаміку розвитку професійно значущих якостей; професійні ситуації, які впливають на мотиваційну сферу; особливості діяльності, що формують систему професійного досвіду; перспективи формування ефективного індивідуального стилю діяльності. Блок особливостей професійної взаємодії спеціалістів в процесі діяльності включає наявність (або відсутність) контактів з іншими фахівцями (професійне середовище), професійні традиції групи, наявність авторитетів та інституту

наставництва тощо [187].

Однією з ключових складових професійної придатності є технічні та фахові знання, пов'язані з конкретною галуззю. Здатність застосовувати теоретичні знання на практиці та володіння необхідними навичками стають важливими факторами для успішного виконання завдань у робочому середовищі.

Як зазначають дослідники М. Ткалич та О. Павленко, соціальні та комунікативні вміння відіграють величезну роль у формуванні професійної придатності. Здатність до співпраці в команді, ефективна комунікація з колегами та клієнтами, розуміння групової динаміки – усе це визначає, наскільки особа може успішно функціонувати у великому колективі [179; 178; 132].

Як відмічає Ю. Тептюк емоційна стабільність та стресостійкість також входять у сферу професійної придатності. Здатність ефективно керувати стресовими ситуаціями та пристосовуватися до невизначеності дозволяє зберігати високий рівень продуктивності в різних умовах робочого процесу [179; 178].

Крім того, особистісні якості, такі як відповідальність, ініціативність та бажання розвиватися, є важливими показниками професійної придатності. Вони визначають, наскільки особа здатна самостійно вирішувати завдання, приймати відповідальність за свої дії та вдосконалювати свої навички та знання [76; 129].

У ракурсі розгляду професійно важливих рис працівників воєнізованих формувань, що перебувають на державній службі, то тут можна зазначити, що провідною групою професійно важливих рис серед них буде технічна та юридична компетентність. Розуміння нормативно-правової бази, ефективне використання та впровадження технологічних інновацій у сфері адміністрування – це фактори, які визначають успішність службовця в управлінні державними справами. Спроможність працювати в команді та високий рівень соціальної компетентності входять у другий розряд важливих рис. Державний службовець, який вміє ефективно співпрацювати з колегами, має розвинуті комунікативні навички та здатність розв'язувати конфлікти, стає ключовим учасником в

утворенні сприятливого та продуктивного робочого середовища [40; 119; 142].

Етичні та моральні якості також визначають успіх працівника воєнізованих формувань. Відданість ідеалам справедливості, чесності та відповідальності формують основу для добросовісного виконання службових обов'язків. Спроможність ефективно вирішувати завдання в умовах стресу, швидко адаптуватися до нових ситуацій та вироблення оптимальних рішень входить у п'ятірку важливих рис. Особа, яка перебуває на державній службі повинна мати високий рівень стресостійкості, щоб забезпечити стабільність та ефективність у виконанні службових обов'язків [41; 119; 145].

Аналіз критеріїв професійно-психологічного відбору, параметрів його ефективності, різних поглядів науковців на професійно значущі риси, що визначають професійну придатність особистості до конкретних видів діяльності та фактично виступають психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору дозволив розробити узагальнену класифікацію психологічних детермінант професійно-психологічного відбору (рис. 1.1).

Елементом наукової новизни у запропонованій класифікації є виділення спеціальних та універсальних професійно важливих якостей. При її створенні ми також виходили з того, що на рішення про прийняття роботу впливає складний синтез психологічних детермінант та об'єктивних показників системи професійно-психологічного відбору.

Розглядаючи психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору варто враховувати сучасні соціально-економічні умови, які суттєво позначаються на процесі відбору персоналу, ставлячи перед компаніями та підприємствами численні виклики і можливості. Зміни в економіці, технологічний прогрес, соціокультурні трансформації та інші чинники створюють нові умови для роботодавців та кандидатів на ринку праці.

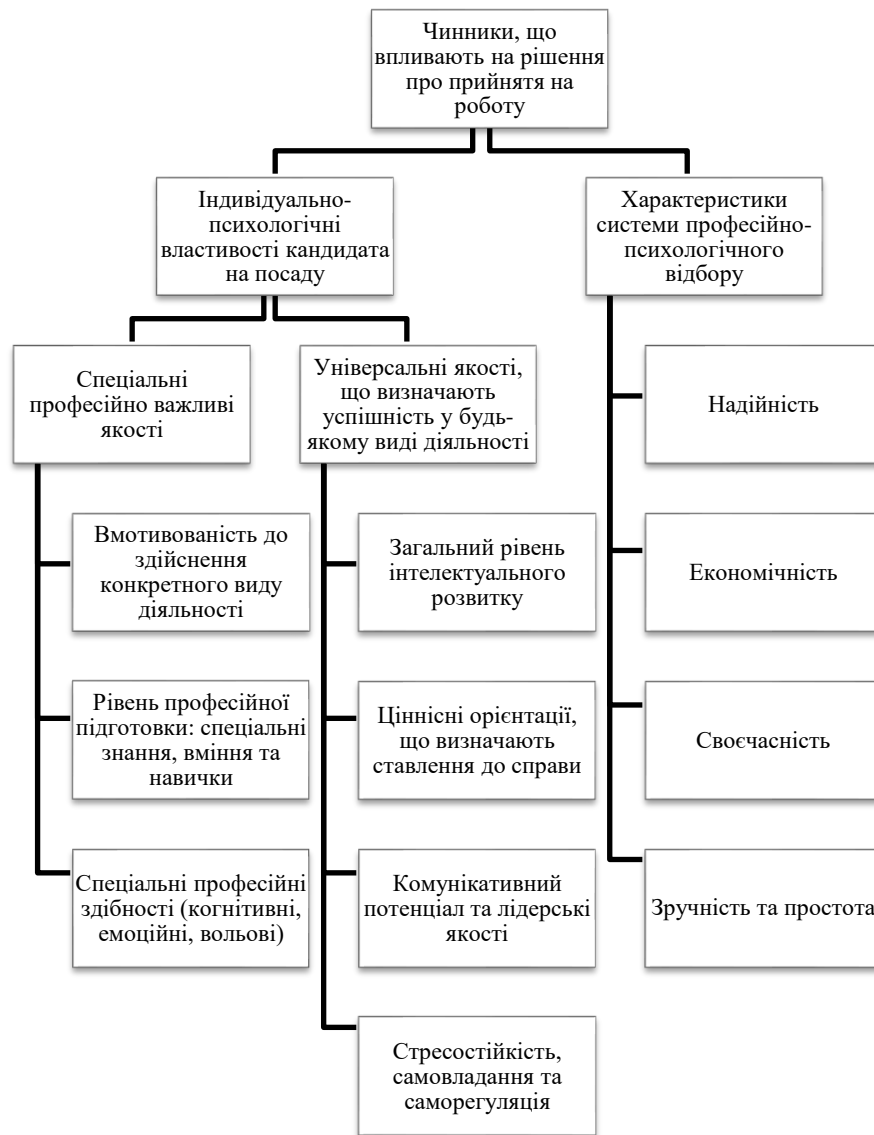


Рис. 1.1. Класифікація психологічних детермінант професійно-психологічного відбору

Отже, вплив особистісних та психологічних чинників на професійну успішність є комплексним та багатограним. Різноманітні аспекти особистості, включаючи мотивацію, тип особистості, особистісні риси та психологічні здібності, взаємодіють та формують якість трудової діяльності та досягнень у професійній сфері. Широкий спектр цих факторів варто розглядати при формуванні стратегій відбору та розвитку персоналу для досягнення бажаних результатів у сучасному світі праці. Класифікація психологічних детермінант професійно-психологічного відбору об'єднує технічну компетентність, соціальну взаємодію, етичність, стресостійкість та адаптивність. Цей комплекс

критеріїв визначає не лише професійну придатність, а й високу успішність у царині професійної діяльності, що дозволяє самореалізуватись на цьому терені.

1.3. Теоретико-методологічні основи вивчення професійно-психологічного відбору

Теоретико-методологічні основи професійно-психологічного відбору являють систему прийнятих науковцями концептуальних уявлень про стратегії, засоби та способи збору інформації про професійно значущі психологічні характеристики кандидатів на ту чи іншу посаду. Тому розкриття теоретико-методологічних основ вивчення професійно-психологічного відбору передбачає аналіз впливу основних психологічних шкіл та концепцій на створення методів психолого-педагогічного відбору, а також детальний розгляд змісту, порядку реалізації, можливостей і обмежень традиційних та інноваційних методів у галузі професійно-психологічного відбору.

Основною системотвірною вимогою до методів професійно-психологічного відбору є вимога їх ефективності. Ефективні методи відбору персоналу надають можливість отримання інформації про комплекс психологічних характеристик та параметрів кандидата, що визначають високу результативність виконання ним конкретного виду професійної діяльності. Перш за все, такі методи повинні базуватися на чітких та об'єктивних критеріях, спрямованих на визначення відповідності навичок та досвіду кандидата вимогам посади [76].

М. Берташ, Л. Клевець та А. Коханець зазначають, що у зв'язку з тим, що розроблено значну кількість методів професійно-психологічного відбору, станом на теперішній час єдиного підходу до їх впорядкування поки що немає. Це також пов'язано з тим, що кожне підприємство встановлює свої власні норми та критерії для проведення відбору працівників [11, с. 8].

Розглянемо більш детально погляди різних авторів на методи, які необхідно застосовувати у процесі професійно-психологічного відбору. М. Бондарчук, Р. Белзецький, С. Злепко, Л. Коваль, В. Петренко виділяють

наступні групи методів професійно-психологічного відбору працівників: співбесіда; неекспериментальні методи; діагностичні методи; експериментальні методи; формувальні методи; методи психофізіологічного відбору [37; 50; 104].

Д. Корольов розглядає наступні методи відбору персоналу: біографічний метод: аналіз документів претендента на посаду, біографічні опитувальники; інтерв'ю та співбесіда; психодіагностичний метод: тести здібностей, комп'ютеризовані адаптивні тести; методи моделювання: пробна діяльність, організаційні симуляції, ассесмент-центр [72].

М. Корольчук, В. Крайнюк таким чином представляють перелік методів, що застосовуються під час професійно-психологічного відбору: аналіз документів і продуктів діяльності, біографічний метод, метод експерименту або педагогічної ситуації, експертні методи, інтерв'ю (співбесіда) метод анкетування метод групових експертних оцінок метод спостереження, методи аналітичної обробки результатів (рейтинги), тестування [74, с. 10].

О. Білик, С. Цимбалюк, розглядаючи методи отримання даних про діючих та потенційних працівників класифікують їх на три групи: 1) контактні; 2) аналітичні; 3) експериментальні [190, с. 79].

До контактних методів відносяться: 1) інтерв'ю (розмова) із працівником; опитування безпосередніх і вищих керівників, підлеглих (у випадку керівників), колег, клієнтів, постачальників тощо; 2) аналітичні методи включають аналіз документів та інших письмових джерел (наприклад, дипломи про освіту або професійну підготовку, трудові книжки, автобіографії, резюме, характеристики, рекомендаційні листи, публікації та ін.); анкетування (письмові опитування з метою отримання об'єктивної інформації про працівника або вивчення його ставлення до конкретних проблем, мотивів поведінки); тестування тощо; 3) експериментальні методи включають хронометраж і фотографування робочого дня; спостереження за працівником під час виконання його функцій чи посадових обов'язків, спілкування з клієнтами, колегами, під час навчання, освоєння нових методів, процедур і технологій роботи тощо [190, с. 79–80].

Ці ж дослідники зазначають, що вибір методів збору інформації про

працівників залежить передусім від показників оцінки і можливості їх підтвердження об'єктивною інформацією. Деталі щодо рівня освіти та трудового стажу працівника можна здобути шляхом огляду його особистих документів. За допомогою різних методів, таких як інтерв'ю, професійні тести, імітаційні завдання, спостереження, опитування відомостей від керівників і колег, можна отримати інформацію про рівень знань, вмінь і навичок майбутнього працівника. У цьому випадку суб'єктивність при використанні методу опитування експертів компенсується визначенням середньої оцінки [190].

Інтерв'ю з працівником, опитуванням керівників, колег і клієнтів можна також використовувати для збору інформації про розвиток індивідуально-особистісних характеристик працівника. Для кількісної оцінки окремих характеристик можна застосовувати психологічні тести. Інформацію про рівень розвитку певних характеристик можна отримати через спостереження за працівником. Науковці зауважують, що спостереження порівняно з інтерв'ю, тестуванням та іншими методами, має перевагу завдяки своїй неперервності та можливості застосовувати в різних ситуаціях. Інформацію про прогнозовані результати праці можна зібрати, спостерігаючи за роботою, заповнюючи різні бланки, оцінювальні форми і анкети. Для оцінювання ефективності використання робочого часу можна здобути інформацію через фотографування або самофотографування характеру зайнятості під час робочого дня [190].

В. Барко виділяє наступні методи професійно-психологічного відбору: 1) аналіз документів; 2) селекційні інтерв'ю; 3) біографічне опитування; 4) психологічне тестування [7; 8; 9].

«Королем» методів професійного відбору є метод тестування, що був розроблений у рамках психометричного підходу до реалізації психолого-педагогічного відбору та дуже добре зарекомендував себе у царині професійно-психологічного відбору, де тісно переплітається психологічна теорія та психологічна практика, на чому акцентує увагу український дослідник Д. Корольов [72]. Він же вказує на те, що сучасні тенденції в розвитку тестового методу, в основі якого лежить психодіагностична практика, включають

використання комп'ютерних технологій та програмного забезпечення для автоматизації тестування та аналізу результатів.

Необхідно звернути увагу, що у рамках тестового методу реалізовано декілька надзвичайно важливих для професійно-психологічного відбору ідей. По-перше, тестовий метод є практичним втіленням ідеї професійно важливих компетентностей, тобто дозволяє кількісно виміряти ключові навички та вміння, що необхідні для ефективного виконання робочих завдань. Оцінка компетенцій базується на конкретних критеріях, пов'язаних із завданнями та вимогами, що ставляться перед працівником, який бере участь у психодіагностичному обстеженні [222; 223; 243; 244]. По-друге, саме тестовий метод надає широкі можливості інтеграції сучасних комунікаційно-інформаційних технологій у процес оцінювання професійно важливих параметрів працівників. Застосування електронних оцінних інструментів, аналіз великих даних та штучного інтелекту дозволяє автоматизувати процес застосування тестового методу, а також надає унікальну можливість створювати багатовимірні моделі індивідуально-психологічних характеристик працівника та надає можливість більш точно оцінювати результати [246]. По-третє, у рамках тестового методу досить успішно реалізується ідея динамічного оцінювання, що наголошує на необхідності не тільки первинної оцінки кандидата на посаду, але і його подальших діагностичних обстежень уже після прийняття на роботу, адже постійна динамічна зміна вимог до роботи та робочого середовища вимагають, щоб працівники були готові до нових викликів, тому постійне оновлення та оцінка компетенцій є вимогою нашого часу [6; 71; 250].

Одним із найпоширеніших видів психометричних тестів, що застосовуються у рамках професійно-психологічного відбору є тести інтелекту. Вони призначені для вимірювання когнітивних здібностей кандидатів, таких як логічне мислення, вміння розв'язувати інтелектуальні завдання, швидкість обробки інформації. Дослідники вказують, що для більшості професій важливим є достатній рівень розвиненості інтелекту. Дослідження психологічних аспектів професійної діяльності у рамках силових структур, здійснені вітчизняним

дослідником В. Барко разом з колегами, свідчать про те, що для успішної служби у воєнізованих формуваннях кандидатам необхідно мати розвинені інтелектуальні здібності, а також ряд особистісних рис [7; 8; 9]. Тому станом на теперішній час вже розроблено моделі професіографічних характеристик окремих професій силового блоку, що дозволяє максимально ефективно підбирати тести інтелекту та особистісні опитувальники для відбору.

Іншим варіантом тестових методик, що успішно використовується у процесі професійно-психологічного відбору є тести особистості. Вони дозволяють вимірювати різні аспекти особистості, такі як емоційна стабільність, екстраверсія, готовність до ризику та інші характеристики, які можуть визначати стиль взаємодії з оточуючими та адаптацію до робочого середовища [203; 210; 212].

Третій різновид тестів для професійно-психологічного відбору – це тести досягнень та тести здібностей. Вони спрямовані на визначення рівня сформованості конкретних навичок та компетенцій, які є важливими для вирішення конкретних професійних завдань. Як зазначає В. Барко за кордоном досить розповсюджені спеціальні тести професійних вмінь, які є стандартизованими наборами питань на професійні теми. Такі тести дозволяють визначити компетентність, здатність орієнтуватися в професійній області, ставлення до професійних обов'язків, здібності саморегуляції та самоорганізації тощо [7; 245].

Важливим є питання про конкретні психодіагностичні методики, що можуть використовуватись у процесі професійно-психологічного відбору. Єдності у цьому питанні немає і різні автори рекомендують використовувати різні методики в залежності від конкретної сфери професійної діяльності, для якої здійснюється відбір кадрів: 1) тести інтелекту – тест Равена, тест Векслера, тест Амтхауера; 2) особистісні тести – методика визначення акцентуацій характеру Леонгарда-Шмішека, методика «Локатор великої п'ятірки методика» (The Big Five Locator), П. Ховарда, П. Медина та Дж. Ховарда, опитувальник ЕРІ Г. Айзенка, особистісний опитувальник FPI, методика діагностики самооцінки

Спілберга-Ханіна, 16-факторний опитувальник Р. Кеттелла, багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність»; 3) тести для діагностики психоемоційних станів – методика САН (самопочуття, активність, настрої), методика ШСНД (шкала самооцінки нервової депресії), методика колірних виборів М. Люшера тощо [1; 23; 37; 72; 104; 190].

Окремі дослідники усі психодіагностичні методики, які можуть використовуватись для відбору персоналу, групують у наступні категорії: 1) об'єктивні тести, включаючи інтелектуальні тести; випробування для визначення конкретних здібностей; 2) тести досягнень, що визначають рівень знань, умінь та навичок; 3) опитувальники, що досліджують характерні риси та уподобання особистості, такі як інтереси, настанови, ставлення, ціннісні орієнтації; 4) методики вивчення самооцінки – які передбачають оцінку особистістю подій у власному житті, своєї поведінки та самовизначення (методика самооцінки Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методи ранжування, сортування); 5) інтерактивні методи, які використовуються під час розмов, інтерв'ю, рольових ігор, а також інших корекційно-діагностичних методів; 6) проєктивні методики – ґрунтуються на інтерпретації відповідей особистості на нейтральні запитання та її реакцій на ситуації, що передбачають багатомірність різних суджень при їх сприйнятті; 7) апаратурні методики – діагностуються елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторна реакція), властивості нервової системи та реєструються фізіологічні реакції: дихання, пульс, м'язовий тонус і так далі. Різновидами апаратурних методик є тести-тренажери для діагностики конкретних професійних вмінь [11, с. 11].

На другому місці за критерієм розповсюдженості у практиці професійно-психологічного відбору знаходиться біографічний метод. Однією з ключових особливостей біографічного методу є звернення до історії особистості, включаючи резюме, портфель робіт, освітні та професійні досягнення. Аналіз цих аспектів може допомогти оцінити конкретні навички, які кандидат набув у минулому, та їхню релевантність для вакансії. Однією з ключових переваг

аналізу інформації про минулу діяльність є можливість отримання детального уявлення про професійний розвиток кандидата. Резюме та інші джерела інформації дозволяють виявити періоди роботи на попередніх посадах, рівень відповідальності та досягнення. Це дає можливість оцінити, наскільки добре досвід кандидата взаємодіє з потребами конкретної вакансії та компанії [38; 48; 72].

Розглянуті у рамках аналізу теоретико-методологічних основ професійно-психологічного відбору методи відносяться до категорії традиційних та тривалий час використовуються у практиці відбору персоналу. Станом на теперішній час дослідники все частіше звертають увагу на нетрадиційні та інноваційні методи професійно-психологічного відбору [11; 32]. І хоча наукова обґрунтованість деяких із них виглядає досить сумнівною, вони також заслуговують на увагу у контексті нашого викладу. В. Євтушенко, М. Кудінова, К. Лазарєва до нетрадиційних методів професійно-психологічного відбору відносять фізіогноміку, соціоніку, графологію, дослідження відбитків пальців, шокове (стресове) інтерв'ю, brainteaser-інтерв'ю [32]. М. Берташ, Л. Клевець, А. Коханець доповнюють цей перелік такими нестандартними методами як інтерв'ю-головоломка, френологічний аналіз, обстеження на поліграфі [11, с. 11].

Виправдовуючи недостатню наукову обґрунтованість перерахованих методів, автори зазначають, що не дивлячись на сумніви деяких фахівців щодо доцільності їх використання, вони заслуговують на існування, оскільки основним арбітром процесу відбору виступає організація (установа, підприємство), менеджери якої можуть самостійно визначати, які саме люди їм потрібні і за допомогою яких засобів здійснювати відбір. Це надає їм можливість у різних варіаціях комбінувати традиційні та нетрадиційні методи професійно-психологічного відбору [32, с. 161].

Можливі інновації у розробці методів професійно-психологічного відбору можуть бути пов'язані з використанням штучного інтелекту, що може здійснювати швидкий та якісний аналіз мови, емоцій та структурованих даних за

допомогою текстів резюме, а також з використанням віртуальних ігор та інших симуляцій для оцінки навичок та здібностей кандидатів, використанням переваг дистанційного інтерв'ю, використанням мультисенсорних технологій, прикладом яких може бути поліграф.

У будь-якому випадку можна стверджувати, що найбільш перспективним напрямом розвитку методологічного оснащення професійно-психологічного відбору є застосування множини існуючих методів в залежності від конкретних завдань фахівців з управління персоналом, їх віртуалізація та автоматизація, що дозволяє говорити про поступове формування мультиметодного підходу.

1.4. Наукові підходи дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору

У рамках здійснення професійно-психологічного відбору як важливої складової системи управління персоналом організації відбувається напружений пошук відповіді на питання про те, якими індивідуально-психологічними властивостями має володіти суб'єкт праці, щоб бути ефективним у сфері професійної діяльності, на яку він претендує. Оскільки мова йде про професійно-психологічний відбір як основний різновид профвідбору фахівець виходить з того аксіоматичного положення, що особистісно-психологічні характеристики кандидата є визначальним чинником його професійної придатності. Тому його увага фокусується переважно на психологічних детермінантах професійної діяльності, комплекс яких знаходиться у площині особистості кандидата, зокрема, у царині його диспозиційних (стійких) особистісних якостей. Адже в залежності від специфіки професійної діяльності суб'єктивні особистісні характеристики працівника певним чином взаємодіють з її об'єктивними вимогами та умовами.

Особистість працівника визначається комплексом психологічних, соціальних та професійних характеристик, які взаємодіють із робочим середовищем та умовами праці. Таким чином, можна стверджувати, що предметом моніторингу професійно-психологічного відбору виступає

особистість кандидата на посаду. При цьому об'єктивні характеристики та вимоги тієї чи іншої професійної діяльності знаходять своє відображення у професіограмі, а цілісна система бажаних особистісних характеристик суб'єкта праці у психограмі [166; 187].

Проблематика дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору носить комплексний характер. Її не можна звести виключно до визначення окремих професійно важливих індивідуально-психологічних якостей кандидата, поняття яких вже аналізувалось нами раніше. Адже ці психологічні якості та властивості є елементами єдиної цілісності, яку являє собою особистість суб'єкта праці, що пов'язані та взаємодіють між собою, прояв яких залежить від їх місця у загальному профілі структури особистості. Отже, предметом дослідження у рамках професійно-психологічного відбору виступає цілісна особистість, а результативність його здійснення залежить від спроможності фахівця побудувати модель особистості кандидата у сукупності її взаємопов'язаних елементів, у якій професійно важливі якості та риси включені у систему інших психологічних характеристик та взаємодіють між собою. Звідси випливає, що у рамках професійно-психологічного відбору важливо мати деталізовані уявлення про структуру особистості.

Станом на теперішній час у психологічні науки представлено не один підхід до вивчення особистості та, відповідно, розроблено досить значну кількість варіантів структури особистості. Таким чином, проблему визначення наукових підходів до дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору можна переформулювати як визначення підходів до розкриття структури особистості кандидата на посаду, зокрема його універсальних диспозиційних особистісних рис, що забезпечуватимуть успішність професійної діяльності. У такому розумінні психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору будуть тотожні цілісній системі його особистісних рис, а особистість кандидата на посаду займає провідне місце у системі координат професійно-психологічного відбору [51; 187].

У контексті професійно-психологічного відбору особливого значення набувають ті теорії особистості, які висвітлюють її структурну будову. Саме вони дозволяють пролити світло на системний характер стійких особистісних рис, що мають враховуватись під час професійно-психологічного відбору, а також визначають орієнтовні психологічні параметри, за якими кандидати можуть суттєво відрізнитись один від одного (індивідуально-психологічні відмінності), що і будуть служити критерієм для їх диференціації та стануть маркером для прийняття рішення про придатність до роботи на посаді. Значними досягненнями у плані розробки евристичних варіантів моделі структури особистості характеризується зарубіжна психологія, а саме погляди на структуру особистості Ф. Лерша, диспозиційні факторні теорії особистості Г. Айзенка, Р. Кеттелла, Р. Маккраї та П. Коста [120; 210; 249]. Майже всі вони базуються на ідеях Г. Олпорта про диспозиційні особистісні риси [23; 27; 198].

У відповідності до моделі структури особистості Ф. Лерша, особистість має 3-х вимірну будову та включає: 1) вертикальний (соціально-психолого-індивідуальний) вимір; 2) горизонтальний (діяльнісний); 3) віковий (генетичний). Ці три виміри складають єдність, перебувають у взаємозв'язку і, відповідно, є взаємозумовленими. Важливо, що саме цей варіант побудови психологічної структури особистості підтримував видатний український психолог Г. Костюк [33].

Горизонтальний вимір особистості, за Ф. Лершем, утворюють психічні процеси та функції, що виникають і розвиваються в особистості на основі соціальної взаємодії. Він включає потребово-мотиваційний, інформаційно-пізнавальний, цілеутворюючий, результативний та емоційно-почуттєвий компоненти діяльності особистості. Вертикальний параметр особистості, відповідно до нього, є внутрішнім результатом «горизонтальної» діяльності, які утворюють нашарування у формі диспозиції психічних властивостей, навичок, звичок тощо. Вони динамічні, тому що беруть участь у горизонтальній діяльності особистості. Основними складовими вертикальної структури особистості є комунікативні особливості, спрямованість, характер, самосвідомість, досвід,

інтелектуальні процеси та психофізіологічні якості особистості. Генетичний вимір особистості лежить в основі вертикального та горизонтального та включає вроджені задатки та здібності людини [55].

Г. Олпорт виходив з того, що базову основу поведінки дорослої людини складають певні закріплені характеристики – диспозиції, які визначаються як узагальнені нейропсихологічні структури, що притаманні конкретній людині та провокують появу функціонально еквівалентних моделей на різні зовнішні впливи, визначаючи стійкі форми адаптивної та стилістично специфічної поведінки. Фактично особистісна риса відображає унікальний факт фільтрації досвіду через особистість конкретного суб'єкта та в певний спосіб характеризує структуру його особистості [55; 198].

Теорія особистості Г. Айзенка побудована за ієрархічним принципом та описується у термінах трьохфакторної моделі психодинамічних властивостей: екстраверсія-інтроверсія, нейротизм-емоційна стабільність і психотизм). Г. Айзенк відносить ці властивості до типів загального рівня ієрархічної організації структури особистості. На наступному рівні – риси, нижче – рівень звичних реакцій, власне спостережувана поведінка. Інтроверсія – це ступінь, в якій людина спрямовує свою енергію всередину або назовні на інших. Інтроверсія передбачає увагу до внутрішніх переживань, тоді як екстраверсія означає зосередження на інших людях і навколишньому середовищі [64; 120].

Емоційна стабільність-нейротизм – схильність людини до емоційних переживань або стабільність. Невротична людина (нестабільний тип) схильна до швидкої зміни емоцій, тоді як стабільна людина схильна підтримувати постійний настрій. Психотизм – ступінь схильності до антисоціальності, холодності, ворожості та байдужості до інших. Використовуючи перші два виміри, Г. Айзенк описав 4 основних типи особистості: холерик; меланхолік; флегматик; сангвінік [64; 120].

Р. Кеттелл був переконаний, що адекватна теорія структури особистості має включати численні риси, що складають індивідуальність людини. Суголосно поглядам Р. Кеттелла особистісні риси являють собою порівняно постійні

тенденції до реагування певним чином у різних ситуаціях та у різний час. Іншими словами вони являють собою гіпотетичні психічні утворення, які проявляються у поведінці людини та зумовлюють схильність чинити однаковим чином у різних обставинах, що дозволяє визначити їх як стійкі та прогнозовані психологічні характеристики [210].

Структурна теорія рис Р. Кеттелла побудована на результатах факторного аналізу, в результаті якого дослідник прийшов до висновку, що базова структура особистості включає орієнтовно шістнадцять базових рис: чуйність-відчуженість, інтелект, емоційна стійкість-емоційна нестабільність, домінування-підпорядкування, розсудливість-недбалість, сумлінність-безвідповідальність, сміливість і боязкість, твердість-м'якість, довірливість-підозрілість, мрійливість-практичність, дипломатичність і прямолінійність, побоювання-спокій, радикалізм-консерватизм, самодостатність-конформізм, недисциплінованість-керованість, розслаблення-напруженість [83; 210].

Кожен з описаних підходів до визначення структури особистості знайшов своє застосування у практиці професійно-психологічного відбору. Зокрема, досить активно застосовується особистісний опитувальник ЕРІ Г. Айзенка, 16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла, що розроблені на основі побудованої їх авторами структури особистості. Однак найбільшого застосування у практиці професійно-психологічного відбору знайшла більш сучасна теорія структури особистості – п'ятифакторна модель структури особистості «Велика п'ятірка» Р. Маккраї та П. Коста.

Як і решта розробників теорій диспозиційних особистісних рис Р. Маккраї і П. Коста використовували факторно-аналітичний підхід та встановили, що структуру особистості складають п'ять рис: нейротизм, екстраверсія, відкритість досвіду, доброзичливість і сумлінність. Теоретики моделі п'яти факторів стверджують, що ці глобальні аспекти не є взаємозалежними та можуть описувати особистість у різноманітних культурах, незважаючи на те, що їхня відносна сила може виявитися неоднаковою в різних культурах, а також залежати від відношення до гендерних ролей в цих культурах [83; 249].

Ештон та Лі доповнили п'ятифакторну модель ще однією особистісною рисою – соціальні відповідальність (модель структури особистості HEXACO) [120]. В першу чергу, ця модель стала використовуватися як таксономічна система для класифікації особистісних шкал, щодо яких раніше проводилися дослідження критеріальної валідності в професійному контексті. Такі шкали розглядались як індикатори вимірювань п'ятифакторної моделі особистості, а показники валідності, отримані для них, стали вихідними даними для проведення аналізу. Подальше здійснення аналітичних досліджень валідності опитувальників, побудованих на базі п'ятифакторної моделі. Додатково враховувались модераторні змінні професійні групи та різні критерії успішності роботи. Загалом, найбільш виразним результатом виявився зв'язок добросовісності з усіма критеріями професійної успішності для різних професійних спільнот [265, с. 174–175].

Досить показовими виявились результати дослідження Дж. Сальгадо та Ф. Фрута щодо прогностичної цінності опитувальників Великої П'ятірки особистісних рис, якщо їх застосовують разом з тестами загальних інтелектуальних здібностей. Було встановлено, що такі особистісні риси як добросовісність, схильність до згоди та емоційна стабільність дозволяють зробити точний прогноз щодо високої продуктивності праці такого апліканта. А такі риси як добросовісність, відкритість досвіду, екстраверсія та схильність до згоди дозволяють прогнозувати високу вірогідність схильності претендента до професійного навчання [265, с. 181].

В. Литвин у контексті визначення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору зазначає, що в залежності від його завдань, характеру контингенту і професійних вимог може бути передбачено оцінку таких психологічних та пов'язаних з ними параметрів: 1) біологічно стійкі психофізіологічні властивості – психомоторні якості, пороги відчуття та сприйняття, властивості вищої нервової діяльності та ін.; 2) соціально-психологічні характеристики – конформізм, схильність до лідерства спрямованість особистості, комунікативність; 3) індивідуальні особливості

психічних процесів, станів та властивостей психічних процесів, станів і властивостей [92].

Особливо важливо при цьому виявляти негативні риси особистості, що унеможлиблюють виконання роботи, на яку претендує кандидат. Для воєнізованих структур це можуть бути депресивний радикал у структурі особистості, схильність до саморуйнівної поведінки, емоційна нестабільність та виражена емоційність, схильність до агресивності та насильства, злочинна мотивація [92, с. 142].

Можна стверджувати, що кожного разу при визначенні психологічних детермінант, що визначають професійну придатність, фахівець з відбору персоналу будує індивідуальну імпліцитну модель особистості претендента на посаду. Імпліцитна теорія особистості являє собою комплекс уявлень про характер взаємозв'язку певних особистісних рис людини, що дозволяє робити припущення, що наявність однієї риси підвищує вірогідність наявності іншої особистісної риси, що пов'язана з першою [148, с. 17]. Прикладом може послужити зв'язок емоційної нестабільності з агресивністю тощо. Від ступеня наближеності побудованої імпліцитної моделі до об'єктивного психологічного портрету кандидата залежить правильність рішення про прийом на роботу.

Отже, узагальнюючи матеріал даного параграфу можна стверджувати, що сучасні наукові підходи до дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору зводяться до побудови системної моделі особистості ефективного суб'єкта праці. Не дивлячись на розбіжності у поглядах на структуру особистості працівника, компоненти якої власне і виступають психологічними детермінантами професійної придатності, різні автори тим не менше називають цілий ряд спільних рис, які можна вважати універсальними психологічними детермінантами, що мають враховуватись під час професійно-психологічного відбору. Мова йде про мотивацію професійної діяльності (професійні інтереси), емоційний інтелект, стресостійкість, саморегуляцію, стійкі властивості пізнавальної сфери (інтелект, креативність, гнучкість мислення), тип афективності, самооцінку, самоефективність, локус контролю.

У цілому, науково обґрунтований підхід та точність у визначенні системи психологічних детермінант для конкретних спеціальностей у рамках тієї чи іншої професійної діяльності забезпечує ефективність, мобільність та економічність системи заходів професійно-психологічного відбору.

Висновок до першого розділу

Отже, у результаті розгляду теоретико-методологічних основ у вивченні психологічних детермінант у здійсненні професійно-психологічного відбору зроблено наступні висновки:

1. Професійно-психологічний відбір є важливою складовою управління персоналом та формування ефективного колективу в сучасних державних та приватних організаціях. Ця процедура має за мету визначення та відбір кандидатів, які найбільше відповідають вимогам конкретної посади та організаційної культури підприємства. Цей процес спрямований на виявлення не лише професійних, а й психологічних компетенцій кандидатів. Аналіз джерельної бази дозволив виокремити психометричний, біографічний, компетентнісний, психофізіологічний та інтегративний підходи до визначення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору.

2. У якості робочого визначення дефініції професійно-психологічного відбору було обрано наступне: професійно-психологічний відбір – це спеціалізований алгоритм вивчення та ймовірнісної оцінки придатності особи до оволодіння професією, набуття високого рівня професійних вмінь, а також ефективного виконання професійних обов'язків у різноманітних умовах професійної діяльності (І. Приходько, Г. Безбавна, К. Гунбін). У структурі професійно-психологічного відбору містяться чотири компоненти: медичний, психологічний, соціальний та педагогічний. Психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору являють собою ті психологічні характеристики особистості, що забезпечують їй високу ефективність та успішність під час виконання професійних обов'язків.

3. З'ясовано, що вкрай важливим під час професійного відбору є

визначення адекватних критеріїв, за якими він має здійснюватись. Особливої уваги у процесі відбору на роботу у воєнізовані формування, до яких відноситься і митна служба, потребує саме психологічний критерій, що передбачає використання психодіагностичних технологій у процесі кадрового відбору: психологічна характеристика та індивідуальна діагностика, побудова професійних діаграм, прогнозів успішності майбутнього митника. На даному етапі важливо створити концептуальну модель дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, що буде ефективною саме для відбору майбутніх працівників державної митної служби. Вирішенню цього завдання буде присвячено наступний розділ дисертаційної роботи.

Основні наукові результати розділу опубліковані у працях:

1. Берташ М., Клевець Л., Коханець А. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №70 (6). С. 5–13. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-70-6-5-13> URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/2685092>. Берташ М. І. Особливості професійно-психологічного відбору працівників митної служби. *II Міжнародний податковий конгрес* [Електронне видання]: збірник матеріалів (м. Ірпінь, 26 листопада 2021 р.). – Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. С. 1008 – 1012. URL: <http://surl.li/zxqgnc>.

3. Берташ М. І. Особливості використання заходів професійного психологічного відбору в навчальному процесі. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали IV Всеукраїнського круглого столу з міжнародною участю* (17 листопада 2021 року) до 75-річчя з дня створення Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО). Київ: Київський національний університет будівництва і архітектури, 2022. С. 54 – 56. URL: <http://surl.li/hjlwhj>.

4. Берташ М. І. Психологічні основи ефективності професійного відбору працівників. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології* [Електронне видання]: тези доп. Міжнар. наук.- практич. конф. (Київ, 25 лютого 2022 року) / за заг. ред. А. А. Мазаракі. – Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2022. С.33-36. URL: <http://surl.li/enatyu>.

РОЗДІЛ 2

ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ

2.1. Концептуальна модель формування дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору

Створення концептуальної моделі формування дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби передбачає операціоналізацію поняття «митна справа», розгляд системи митних органів України, визначення особливостей професійної діяльності працівників державної митної служби, зокрема, її ключових компонентів. Конкретизація універсальних компонентів професійної діяльності фахівців митної служби, незалежно від їх спеціалізації, дозволить класифікувати психологічні детермінанти їх професійної ефективності та, відповідно, надасть можливість створити концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби.

У статті 7 діючого Митного кодексу України описано ключові характеристики митної справи: норми та умови перевезення товарів через митний кордон України, їх митний нагляд і митне узгодження, використання тарифних і нетарифних механізмів регулювання зовнішньоекономічних справ, стягнення митних платежів, ведення митної статистики, обмін митною інформацією, складання Української класифікації товарів зовнішньоекономічних справ, здійснення у відповідності до закону державного контролю нехарчових товарів при їх ввезенні на митну територію України, запобігання та протидія контрабанді, боротьба з порушеннями митних норм, організація і забезпечення роботи органів доходів і зборів та інші заходи, спрямовані на втілення державної митної політики, представляють собою державну митну справу [112].

На думку Є. Додіна митну справу можна визначити як особливий вид державної діяльності, оскільки її метою є захист національної безпеки, коли уповноважені органи використовують специфічні засоби та вживають заходи, притаманні тільки відповідним, визначеним законом державним органам та їхнім посадовим особам [30, с. 10].

І. Бережнюк вважає, що митна справа являє собою митні правила, митні процедури та боротьбу з контрабандою і порушеннями митних правил, спрямованих на реалізацію митної політики. При цьому митні правила виступають нормативно-правовою складовою митної справи, а митні процедури разом із боротьбою із контрабандою та різноманітними порушеннями митних правил – це операційно-функціональна складова митної справи [10, с. 16].

У чинному Митному кодексі України розділ XX присвячено органам, що безпосередньо реалізують державну митну справу – митним органам, головним завданням яких є створення сприятливих умов для розвитку зовнішньоекономічної діяльності, забезпечення безпеки суспільства, захист митних інтересів України. Митні органи є неодмінною складовою системи органів виконавчої влади України і включають: 1) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної митної політики; 2) митниці; 3) митні пункти [112].

Здійснюючи державну митну справу, митні органи виконують такі основні завдання:

- аналіз та управління ризиками з метою визначення форм та обсягів митного контролю;
- ведення митної статистики та обмін даними митної статистики з митними органами інших країн;
- ведення Української класифікації товарів зовнішньоекономічної сфери;
- виконання митного контролю та виконання митних формальностей щодо товарів, транспортних засобів комерційного призначення, що пересуваються через митний кордон України, включаючи використання електронних документів (електронне декларування), застосування технічних засобів

контролю і інше;

- впровадження заходів для запобігання переміщенню через митний кордон України товарів, на які належать заборони чи / або обмеження щодо переміщення через митний кордон України, а також товарів, що не відповідають вимогам якості та безпеки;

- впровадження, розвиток та технічне супроводження інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних систем і технологій в державній митній справі, автоматизація митних процедур, надання підприємствам послуг електронного цифрового підпису;

- гарантування виконання зобов'язань, передбачених міжнародними договорами України з питань державної митної справи, укладеними згідно з законом;

- забезпечення внесення митних платежів, контроль правильності розрахунку, своєчасності та повноти їх сплати, вжиття заходів щодо примусового стягнення в рамках повноважень, визначених Митним і Податковим кодексами України та іншими нормативно-правовими актами України, організація використання гарантій забезпечення сплати митних платежів, взаємодія з банківськими установами та незалежними фінансовими посередниками, що забезпечують такі гарантії;

- забезпечення правильного застосування, бездоганного дотримання та запобігання порушенню вимог законодавства України з питань державної митної справи;

- запобігання та протидія контрабанді, боротьба з порушеннями митних правил на всій митниці України;

- застосування законодавством передбачених заходів митно-тарифного та нетарифного регулювання зовнішньоекономічної сфери, проведення контролю за додержанням усіма учасниками зовнішньоекономічної діяльності та громадянами установлених законодавством заборон і обмежень щодо переміщення окремих категорій товарів через митний кордон України;

- здійснення в рамках повноважень, визначених Митним кодексом України,

контролю за діяльністю підприємств, які надають послуги з декларування товарів, транспортування та зберігання товарів, що переміщуються через митний кордон України чи перебувають під митним контролем, та виконують інші операції з такими товарами, видання дозволів та ліцензій на здійснення вказаних видів діяльності; видання сертифікатів уповноваженого економічного оператора;

- здійснення державного експортного контролю в рамках повноважень, покладених на органи доходів і зборів відповідно до Митного кодексу України та інших законів України;

- здійснення інших законом визначених повноважень, покладених на органи доходів і зборів;

- здійснення контролю за дотриманням правил переміщення валютних цінностей через митний кордон України;

- здійснення міжнародного співробітництва у сфері державної митної справи, повертання зовнішніх ресурсів для забезпечення діяльності органів доходів і зборів;

- здійснення обміну документами та інформацією (включаючи електронний обмін) з іншими державними органами України, митними, правоохоронними та іншими органами іноземних країн;

- кінологічне забезпечення діяльності органів доходів і зборів;

- проведення верифікації (встановлення достовірності) сертифікатів про походження товарів з України та видача у випадках, передбачених чинними міжнародними договорами, сертифікатів походження;

- сприяння захисту прав інтелектуальної власності, вживання заходів для запобігання переміщенню через митний кордон України товарів з порушеннями охоронюваних законом прав інтелектуальної власності, недопущення переміщення через митний кордон України контрафактних товарів;

- створення сприятливих умов для полегшення торгівлі, підтримка транзиту, збільшення товарообігу та пасажиропотоку через митний кордон України, спільне проведення заходів із митними органами інших держав для вдосконалення процедур пропуску товарів, транспортних засобів через митний

кордон України, їх митного контролю та оформлення;

– управління об'єктами інфраструктури органів доходів і зборів, розширення митного кордону [111; 112].

При аналізі питань, пов'язаних із професійною діяльністю працівника митної служби, важливо відмітити її специфіку, підкресливши якісні відмінності, що зумовлені наступними аспектами:

– інтегративний характер діяльності посадової особи включає орієнтаційно-пошукову, нормативно-стимулюючу, кооперативну види діяльності;

– інтегративний характер результатів діяльності, що складається з готовності підрозділів митної служби, морально-психологічного стану особового складу та якісних позитивних змін в конкретній особистості працівника митної служби;

– особливі вимоги до цілей, завдань і результатів професійної діяльності працівника митної служби, що виражаються зумовленості цілей і завдань служіння суспільному ладу, їх закріпленні в законах, указах, постановах і розпорядженнях;

– поєднання різних компонентів у завданнях, які визначають багатофункціональність роботи працівника митної служби;

– професійна діяльність працівника митної служби базується на явищі конфронтації внаслідок наявності в ній оперативно-розшукового компоненту;

– служба в митній службі – це особливий вид державної служби, і відтак, працівник митної служби, виконуючи свої службові обов'язки, наділений чітко визначеними повноваженнями;

– специфіка об'єкта діяльності – людина, що є об'єктом діяльності, може мати асоціальну спрямованість особистості, ворожість, деформовані ціннісні орієнтації, негативний життєвий досвід та інше;

– умови професійної діяльності працівника митної служби є доволі складними, з вираженою невизначеністю, ризиком, дефіцитом часу та перешкодами [17; 89].

Ці вимоги визначають відмінності у професійній діяльності цієї посадової

особи за умовами, змістом та технологіями, що мають такі характеристики:

1. Владний, обов'язковий характер професійних повноважень працівника митної служби.
2. Екстремальні умови виконання завдань професійної діяльності.
3. Колективний характер праці та безпосередня взаємодія посадових осіб у професійній діяльності та постійна комунікація.
4. Конфронтація визначає специфіку прийомів, методів і засобів вирішення професійних завдань, забезпечуючи безпеку суб'єкта та створення переваги для досягнення поставленої мети.
5. Нестандартний, творчий характер професійної діяльності працівника митної служби.
6. Професійна діяльність виконується в умовах професійного втручання, до якого відносяться загроза життю і здоров'ю фахівця, невизначеність ситуації, ризику та ускладнені умови.
7. Професійна діяльність офіцера реалізується у формі конфронтації, що ґрунтується на специфіці об'єкта діяльності.
8. Професійна діяльність працівника митної служби націлена на досягнення особливого результату, що полягає у виявленні, попередженні та припиненні митних злочинів і правопорушень, що підкреслює суспільну значущість завдань, що ним вирішуються.
9. Процесуальна самостійність, особиста відповідальність посадової особи.
10. Соціальне, правове, функціональне і часове регулювання діяльності і відносин посадових осіб [74; 155; 110].

Ю. Іванченко зазначає, що служба на митниці здійснюється в особливих умовах, що зумовлює велику значущість особистісних рис фахівців цієї сфери [42, с. 110]. Науковці виділяють наступні особливості мотиваційної сфери професійної діяльності працівника митної служби: множинність, різноманіття мотивів, що підтримують і посилюють мотивацію в різних умовах і обставинах професійної діяльності.

Це передбачає присутність мотивів розуміння професії митного службовця, мотивів орієнтованих на сам процес фахової діяльності у митній сфері, діяльнісно-результуючих мотивів, мотивів престижу професії в суспільстві, соціальної співпраці в професії, а також мотивів прояву особистості в професії, мотивів розвитку і самореалізації особистості, переважання соціально значущих мотивів, таких як користь суспільству за допомогою даної професії, стійка мотивація досягнути успіху; переважання конструктивної спрямованості мотиваційної сфери праці за відсутності деструктивної мотивації, що стримує розвиток професійної діяльності; гнучкість, сприйнятливність до змін залежно від умов професійної діяльності, логіки саморозвитку людини [94; 113].

О. Павленко в оперативній сфері професійної діяльності працівника митної служби виділяє наступні ознаки: знання, вміння, прийоми і технології дій в ситуації протистояння; оперативне мислення в нестандартних ситуаціях, здатність до глибокого всебічного аналізу, прогнозування, вміння виділяти найважливіше, розвинений інтелект, ерудиція; професійне виконання; професійні здібності: активне сприйняття, стійка увага, уява, інтуїція, високий поріг стресостійкості, комунікативна компетентність працівника митної служби, витривалість до тривалих психофізіологічних перевантажень, висока працездатність, сміливість, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість; професійне зростання, досягнення статусу за професією; індивідуальний стиль професійної діяльності, спілкування в межах професії; володіння декількома видами професійної діяльності [132].

З цієї точки зору основними професійно важливими якостями особистості працівника митної служби є: високий рівень правосвідомості, соціальна відповідальність особистості; соціальна зрілість особистості; чесність, громадянська мужність; принциповість і непоступливість у боротьбі за правопорядок; цілеспрямованість, дисциплінованість, працьовитість; нервово-психічна стійкість, високий рівень самоконтролю над своїми емоціями [61; 76; 167].

В. Подляшаник зазначає, що специфіка діяльності працівників митної

служби виявляється в численних контактах у соціально невизначених умовах, що переважно пов'язані з аудиторією, яка є неоднорідною за віком, статтю, досвідом, віросповіданням, фінансовими можливостями та метою перетинання кордону. Професійна діяльність працівників митної служби також пов'язана із емоційною та інтелектуальною напругою, непостійною зміною чергувань, збільшеною активністю психічних функцій, а також з виявами неважкого психологічного мікроклімату у групах, які тривалий час перебувають в умовах підвищеної відповідальності за прийняття рішення. Усе це призводить до виникнення соціально складних ситуацій, які вимагають від працівника митної служби емоційної стійкості, необхідної для його конструктивної поведінки та діяльності [138].

Окрім, постійного функціонування сучасного митника у системі «людина-людина», необхідно звернути увагу на те, що його професійна діяльність здійснюється у площині правовідносин та включає юридичний аспект. Необхідно акцентувати увагу на тому, що між юридичними та психологічними аспектами професійної діяльності інспектора митних органів існує взаємодія та взаємовплив. Згідно з положеннями митного права, митно-правові відносини здійснюються їх суб'єктами: це митні органи та фізичні або юридичні особи. Дії інспектора митниці повинні ґрунтуватися саме на цих положеннях. З одного боку, він зобов'язаний дотримуватись прав та обов'язків державного службовця митних органів України, а з іншого – уникати порушень міри дозволеної поведінки та перевищення службових повноважень. Тобто дії та поведінка інспектора мають весь час відбуватись з урахуванням двох інтегральних психологічних факторів – самоконтролю та саморегуляції. Саме у зв'язку з цим для фахівців митної служби важливою є не лише професійна та юридична компетентність, але й виконання психолого-правових нормативів у своїй службовій діяльності [41; 48].

О. Серих з опорою на інших науковців зазначає, що працю митників можна розглядати як екстремальний вид діяльності, спричинений постійною дією емоціогенних факторів. Під ними слід розуміти не лише дефіцит часу, опозицію

зацікавлених осіб, інтелектуальне перевантаження, пов'язане з надлишком або дефіцитом інформації, але й постійну підвищену службу і моральну відповідальність за ухвалені рішення [172, с. 77].

На думку М. Корольчук, В. Корольчук та ін. психічна реакція особи на екстремальні умови може надовго позбавити її здатності до раціональних вчинків та дій [74; 155]. Багато дисфункцій, у тому числі в митній сфері, пов'язано із невмінням конструктивно виходити зі складних, напружених ситуацій. Невирішені тривалі конфлікти можуть викликати у людини невпевненість у дієвості існуючих правових норм, недовіру до влади, цинізм тощо. Тому на думку О. Серих соціально адаптовані виходи з гострих, конфліктних ситуацій, що виникають при переміщенні громадянами товарів, предметів, транспортних засобів через митний кордон України, потребують відповідної етичної культури, володіння відповідними навичками, гнучкості позицій як з боку громадян, так і з боку працівників митниці, що проводять митний контроль [172].

Завдання розробки концептуальної моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби зумовлює необхідність розгляду існуючих концептуальних моделей, в яких так чи інакше представлено структуру психологічних характеристик фахівців, що детермінують особливості та результативність здійснення ними професійної діяльності.

Необхідно зазначити, що станом на теперішній час розроблено значну кількість концептуальних моделей, що відображають структуру психологічних характеристик фахівця, що впливають на особливості виконання ним своїх професійних обов'язків.

Так, Ю. Іванченко наводить модель фахівця, яка складається з 3-х блоків: 1) система якостей, що характеризують індивідуальність та особистість фахівця; 2) змістовний блок, що вміщує знання (інформаційний компонент); 3) операційний блок [48, с. 70].

М. Удод розробив концептуальну психологічну модель психологічного

відбору фахівців екстреної медичної допомоги та медицини катастроф. Вона включає три рівні: 1) рівень заснований на параметрах особистості (емоційно-вольовий рівень) – нейротизм, екстравертованість, координація, реактивність, швидкість реакцій, витривалість, стійкість до стресів, адаптаційний потенціал; 2) рівень, заснований на виконанні завдань та діяльності (мотиваційно-ціннісний рівень) – професійна спрямованість, установки, мотиви, соціально-комунікативні здібності; 3) рівень, заснований на управлінні результатами діяльності (рефлексивно-діяльнісний рівень) – професійна компетентність, професійні знання, уміння і навички, кваліфікація, спеціальна і персональна компетентність, аутокомпетентність. Кожному з рівнів відповідає ряд професійно значущих якостей та компетенцій [187, с. 66].

М. Корольчук зазначає, що у професіографічному аналізі дослідники виділяють три основні напрями: перший – операціонально-технологічний, другий – операторно-технологічний і третій – суб'єктно-діяльнісний.

Операціонально-технологічний підхід включає сукупність всіх знань, навичок та умінь, описуваних за технічними і психофізіологічними параметрами професії. Конкретна професія розглядається як сума професійних актів, які вимагають розвитку певних здібностей, на підставі чого працівники опановують професійні знання, навички та уміння [77, с. 113-115].

Операторно-технологічний напрямок у професіографії забезпечує аналіз професійної діяльності як цілісної, високоорганізованої динамічної системи, що включає вивчення двох компонентів: суб'єкта праці (людину) й об'єкта праці (робоче місце). Зазначені компоненти розглядаються у взаємозв'язках з технічними, техніко-економічними, соціально-психологічними, юридичними умовами функціонування на трьох рівнях системного аналізу – нормативно-параметричному, морфологічному і функціональному, а також базуються на діяльнісному підході в психології.

Суб'єктно-діяльнісний підхід дає можливість розкрити психологічну сутність праці особистості з урахуванням позитивних моментів перших двох підходів [89, с. 147–148].

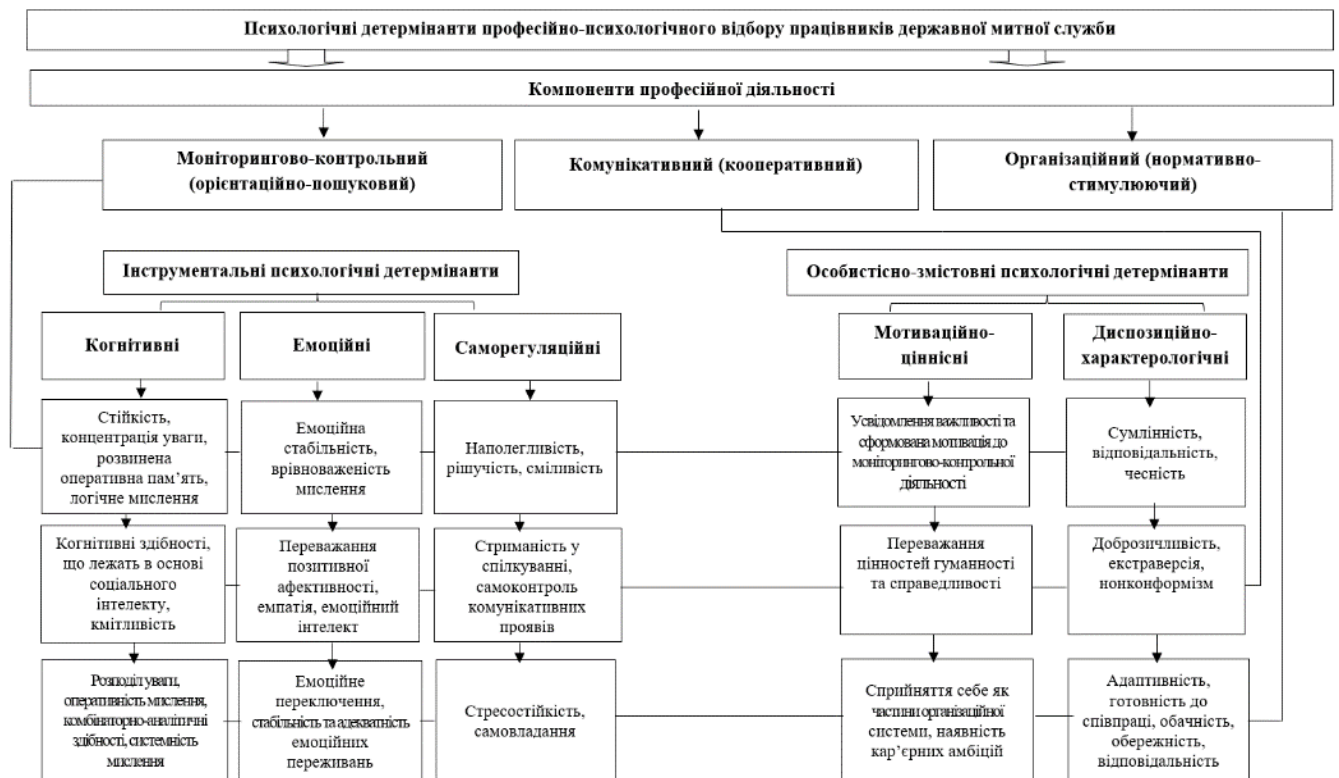
В. Асоцький, С. Лебедева, С. Миронець, О. Тімченко, В. Христенко описують професійно зумовлену структуру особистості спеціаліста, як 4-рівневу конструкцію: 1) професійна спрямованість; 2) професійна компетентність; 3) професійно значущі психологічні якості; 4) професійно значущі психофізіологічні якості. Першу категорію рис представляють суспільно значущі характеристики соціально-професійної кваліфікації. До цих особливостей відносять установки особистості, спрямованість на досягнення успіху тощо.

Другу підструктуру особистості формують професійна експертиза, що відображає загальні знання та навички у сфері організації та планування робочих процесів, іншими словами – вміння створювати робочі документи, вирішувати складні завдання, володіти інноваційними технологіями тощо.

Третю групу особистісної структури складають професійно-важливі риси, що визначають ефективність діяльності людини. До цієї категорії входять різноманітні когнітивні риси: увага, креативність, спостережливість тощо, а також характерологічні: відповідальність, самостійність, практичність тощо. Ці особливості можна назвати багатофункціональними, і одночасно кожна професія має свій власний набір цих рис. Четверту підструктуру особистості фахівця формують психофізіологічні особливості. До неї відносяться всі сенсомоторні риси особистості: швидкість реакції, характеристики координації, тип вищої нервової системи тощо [28, с. 29–31].

Спираючись на представлені концептуальні моделі інших авторів, проаналізовані у першому розділі цієї дисертаційної роботи диспозиційні теорії структури особистості, класифікацію психологічних детермінант професійно-психологічного відбору (рис. 1.1) нами було розроблено власну концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби. У створеній моделі враховано ключові компоненти його фахової діяльності та психологічний «субстрат», що лежить в основі успішної реалізації кожного з компонентів (рис. 2.1). Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено ряд інструментальних та особистісно-

змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці. Інструментальні психологічні детермінанти забезпечують виконання операціонально-технічної сторони митної справи, успішне оволодіння професійно значущими знаннями, вміннями та навичками. Особистісно-змістовні психологічні детермінанти – визначають інтенсивність здійснення професійної діяльності, ставлення до професійної діяльності, колег та клієнтів (рис. 2.1).



Джерело: розроблено автором

Рис. 2.1. Концептуальна модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби

Ми повністю погоджуємося з Ю. Іванченко, яка звертає увагу на нерівномірність висвітлення юридичних, правових та психологічних аспектів професійної діяльності працівників митної служби. Зокрема, Ю. Іванченко зазначає, що у професійній діяльності митників юридичні та правові її аспекти відображені у цілій низці законів, наказів та посадових інструкцій. Однак, необхідно підкреслити, що інспектори митниці виконуючи свої службові обов'язки, здійснюють це в системі «людина-людина». Тому необхідним компонентом їх професійної діяльності є психологічна складова зазначеної системи. Відповідно аналіз їх службової діяльності має включати не тільки

юридичні, але і психологічні аспекти. Тобто для вирішення проблеми підвищення професійно-психологічного відбору митників актуальним є дослідження її специфіки з психологічних позицій. Запропонована нами модель дослідження якраз і спрямована на вирішення цього завдання (рис. 2.2).

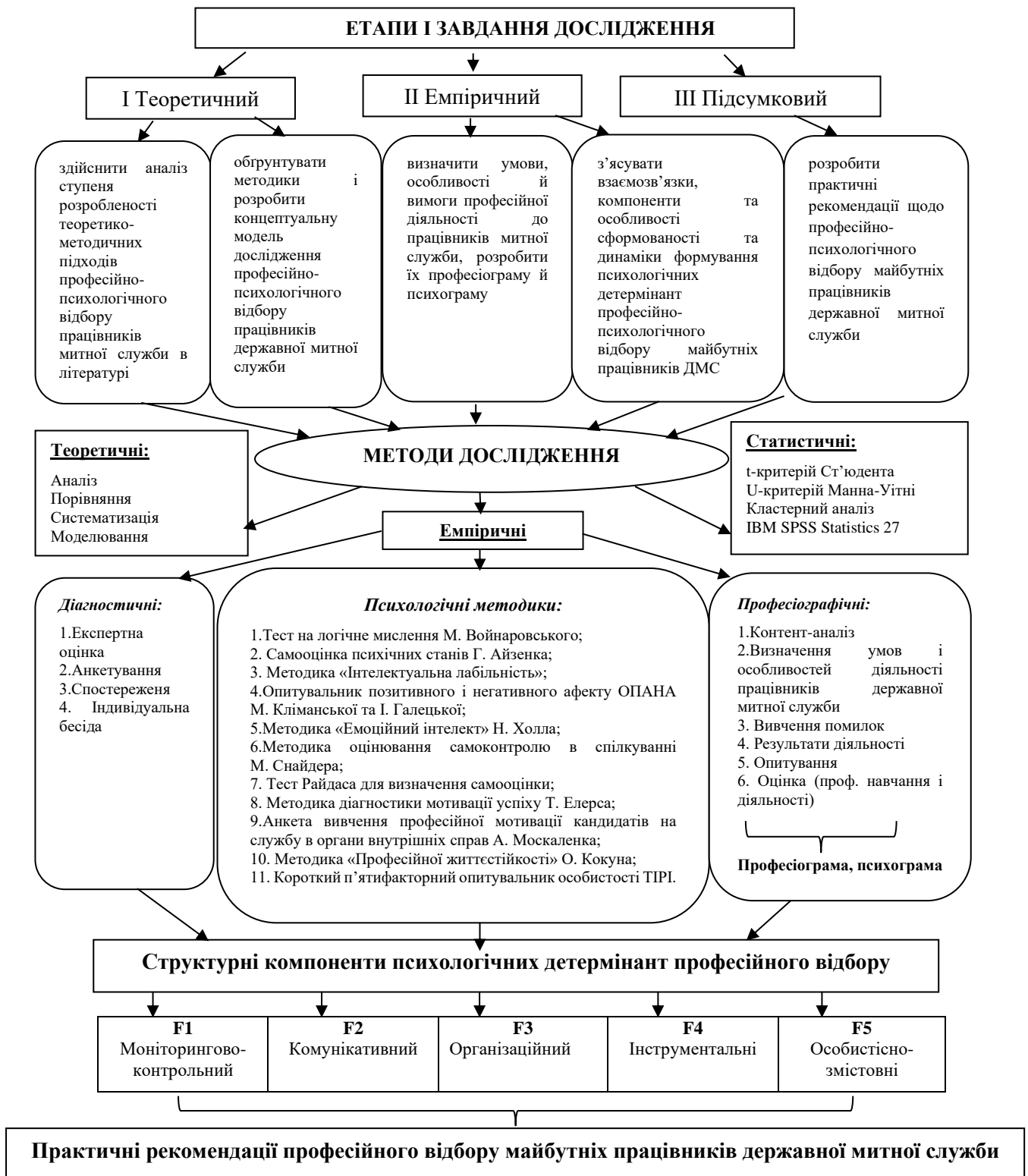


Рис. 2.2. Модель дослідження професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби

2.2. Показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору

Критерієм виділення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби є їх безпосередній або опосередкований вплив на ефективність та результативність професійної діяльності відповідних державних службовців. безпосередньо впливають на З метою визначення. Розроблена концептуальна модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби дозволяє ставити питання про їх конкретні показники та критерії сформованості. Досить розповсюдженим підходом у рамках вирішення проблем професійно-психологічного відбору видів професійної діяльності, що вимагають високої кваліфікації, є створення так званої моделі фахівця, що включає у себе опис психологічних характеристик з опорою на структуру особистості, які є бажаними для працівників конкретної професії [166, с. 73].

У той же час необхідно враховувати, що бажані психологічні характеристики є похідними від об'єктивним характеристик самої професії (зміст професійної діяльності та умови, в яких вона здійснюється), що визначають перелік конкретних вимог до фахівця. Для розкриття складної системи об'єктивних вимог професії та бажаних психологічних параметрів, які мають бути притаманні відповідному фахівцю, з метою підвищення якості професійно-психологічного відбору використовується метод професіографії. Тому виділення показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митниці не уявляється можливими без створення професіограми працівника митних органів, а також без розробки його психограми, яка є складовою частиною професіограми.

Понятійно-категоріальний апарат професіографії включає наступні категорії: професіографія, професіограма, психограма, професійна придатність. Професіографія визначається як описово-технічна і психофізіологічна

характеристика різних видів професійної діяльності. Професіограма – це сукупність соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних знань про професію та організацію праці. Психограма – психологічний портрет професії, що містить комплекс психологічних функцій, що забезпечують успішність професійної діяльності. Професійна придатність – така конфігурація, особистісних, індивідуально-психологічних, психофізіологічних властивостей індивіда, що забезпечують його відповідність вимогам професії та забезпечують успішне вирішення завдань професійної діяльності [166, с. 76].

Як зазначає О. Удод проведення психологічного відбору персоналу базується на порівняльному аналізі інформації про професійні навички та особистісні, індивідуальні риси кандидата. Результати професійного аналізу представлені у вигляді професіограми, яка є документом, що включає структурований опис діяльності та вимог до індивідуально-психологічних характеристик особи. Основною складовою частиною професіограми є психограма, що висвітлює ключові особистісні риси фахівця [187, с. 33].

Зокрема, І. Приходько зазначає, що сутність професіограми полягає в систематизованому описі характеристик конкретної професійної діяльності (завдань, функцій, результатів, умов праці тощо), соціальних, психологічних та інших вимог до суб'єкта професії й, виходячи із них, у визначенні необхідних професійно важливих якостей особистості, що становлять основу професійної придатності людини. Ці відомості мають міститись в ключовому компоненті будь-якої професіограми – психограмі, тобто описі психологічних особливостей конкретної професійної діяльності та професійно важливих особистісних якостей [1, с. 27–28].

Я. Мацегора та ін. вважають, що метод професіографічного аналізу базується на цілеспрямованому, організованому процесі, який включає збір інформації щодо оцінки значущості різних фізіологічних, гігієнічних, ергономічних, соціально-психологічних та інших аспектів діяльності. З метою досягнення цієї мети під час проведення професіографії застосовуються різноманітні традиційні методи, такі як вивчення літератури, звітних документів,

що описують особливості праці, бесіди, спостереження та експеримент. Ці методи доповнюються об'єктивною реєстрацією робочих операцій, оцінкою функціонального стану організму працюючих, а також різними формами самопостереження й самозвіту [1].

Оцінку складності кожної спеціальності можна здобути з офіційних та інших документів, таких як інструкції, настанови, керівництва щодо експлуатації технічних засобів, нормативні документи щодо підготовки та визначення рівня кваліфікації фахівців тощо. Інформація, яка включає дані про динаміку продуктивності праці та якості продукції, рухливість кадрів, співвідношення фахівців із високими і низькими показниками трудової діяльності, а також факти аварій, спричинених персоналом, і дані про травматизм тощо, дають підставу орієнтовно вирішувати питання про необхідність чи недоцільність проведення професійного відбору для конкретних професій [1, с. 27]. Професіограми також можуть створюватися шляхом експертного оцінювання, спостереження з використанням хронометражу та хроноциклографії, трудового методу І. Шпільрейна, експерименту [166, с. 76].

О. Удод також звертає увагу на те, що досить розповсюдженим підходом до складання професіограм є виділення у її структурі трьох блоків професійних якостей: 1) мотиваційний – інтерес до діяльності, рівень домагань, лідерський потенціал; 2) інтелектуальний – психічні та психомоторні процеси; 3) емоційно-вольовий – характеристики емоційності та сформованості вольових якостей. За допомогою діагностики цих блоків можна виділити два типи професійної придатності: абсолютну (для діяльності в екстремальних умовах, де існують чіткі методи виконання або завдання різноманітні і відсутні алгоритми) та відносну (для діяльності, що дозволяє вибирати внутрішні або зовнішні методи, якими можна компенсувати обмеження та ефективно використовувати індивідуальні якості) [187]. Важливо особливо підкреслити, що професійно-психологічний відбір покликаний визначати абсолютну професійну придатність, а робити висновок про відносну придатність можливо тільки на підставі ключових особливостей здійснення професійної діяльності під час оволодіння нею.

В. Асоцький вказує на те, що психологічний аналіз професії включає у себе висвітлення ряду психічних функцій, процесів і властивостей, які вважаються професійно значущими і обов'язково відображаються у психограмі та психологічній моделі фахівця. Сюди можна віднести: а) сенсорно-перцептивні процеси і дії – наприклад, пороги відчуттів, точність і швидкість сприйняття; б) когнітивні процеси – характеристики уваги, мислення, мовлення; в) моторні дії – швидкість, ритм, сила, спритність, час реакції, координація рухів; г) типологічні особливості – диспозиційні характерологічні риси, а також характеристики нервової системи; д) особистісні якості – наприклад, витривалість, ініціативність, комунікабельність, наполегливість, організованість, працьовитість [3].

Г. Савченко виділила основні завдання, що мають бути вирішені у результаті створення професіограми: 1) опис фаху та вимог, які вона ставить перед претендентом на посаду в конкретній сфері діяльності); 2) зрілий критеріальний аналіз психофізіологічних та індивідуально-психологічних властивостей і якостей, необхідних для успішної адаптації особистості до умов діяльності); 3) розробка критеріїв відбору професійно підходящих та відсіювання професійно непридатних кандидатів на підставі оцінки відповідності чи невідповідності їхніх індивідуально-психологічних особливостей вимогам професійної діяльності); 4) розробка критеріїв антиципації факторів, які визначають успішність чи неуспішність особи в даному виді діяльності, рівень задоволеності чи незадоволеності нею [166, с. 80].

Сучасна психологічна наука переповнена рекомендаціями щодо використання технологій та алгоритмів створення професіограм у рамках розробки системи професійно-психологічного відбору фахівців різного профілю та спеціалізації (В. Барко, Ю. Ірхін, С. Карпіловська, С. Корсун, М. Кришталь, Я. Костенко, О. Кокун, М. Корольчук, В. Корольчук, К. Кушніренко, М. Макаренко, С. Миронець, Р. Мітельман, В. Остапович, О. Охременко, В. Садковий, В. Синівський, А. Снісаренко, О. Тімченко, О. Шаповалов, Л. Якимишина) [9; 63; 85; 86; 90; 109; 126; 130; 132; 152; 153; 167]. Станом на

теперішній час науковцями розроблено дуже багато шаблонів та структур професіограм, що передбачають висвітлення різних аспектів професійної діяльності та особистості фахівця [8; 9; 170].

Незмінним у них є те, що всі вони містять у своїй структурі такий елемент як психограму професії. Наприклад, М. Корольчук та В. Крайнюк запропоновано такі принципи професіографії: 1) специфічність опису визначеної діяльності; 2) поетапність вивчення діяльності; 3) цілеспрямованість опису; 4) селективність (вибірковість) об'єкта вивчення; 5) багаторівневість; 6) динамічність вивчення; 7) системність; 8) ідентичність; 9) використання якісно-кількісних методів вивчення [74, С. 113-114].

На наш погляд найбільш вдалим зразком для побудови професіограми працівника Державної митної служби є той, що був розроблений науковцями Національної академії внутрішніх справ у рамках комплексного професіографічного дослідження різних спеціальностей правоохоронної та правозастосовної діяльності [7]. Даний шаблон професіограми складається з шести структурних ланок:

- умови професійної діяльності;
- соціально-психологічні чинники діяльності;
- зміст професійної діяльності;
- психофізичні стани суб'єкта діяльності;
- психограма професії – професійно значущі якості та критерії;
- протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності [166, с. 85].

Аналіз професійної діяльності фахівців Державної митної служби було здійснено в п. 2.1 дисертаційної роботи, що дозволяє перейти до розробки деталізованого професіографічного опису професії митника. Варто тільки ще раз звернути особливу увагу на важливість оптимального функціонування емоційно-вольової та комунікативної сфери працівника державних митних органів. Зокрема, В. Подляшаник у своєму дисертаційному дослідженні доводить фундаментальну роль емоційної стійкості у забезпеченні високої

результативності професійній діяльності працівників митної служби. При цьому емоційна стійкість розглядається як багатокомпонентне утворення в системі професійно зумовленої структури особистості, що включає такі компоненти як біосоціальний, мотиваційний, афективний та інтелектуальний.

Біосоціальний компонент пов'язаний з проявами типологічних властивостей темпераменту. Мотиваційний характеризує диспозицію мотивації у контексті емоційної стійкості та саморегуляції. Афективна складова включає емоційний досвід особистості, пов'язаний із самовладанням та емоційною стійкістю. Інтелектуальний компонент визначає рівень емоційної стійкості шляхом спроможності суб'єкта професійної діяльності адекватно оцінити ситуацію, зробити прогноз можливих змін цієї ситуації та прийняти правильне рішення [138].

Крім цього В. Подляшаником було виділено вісімнадцять типових соціально складних ситуацій, характерних для діяльності особового складу оперативних підрозділів митниці. До найбільш важливих належать наступні ситуації: перевірка документів при отриманні повідомлення про підозру в порушеннях митних правил; значне перевищення кількості товару; виявлення наркотичних засобів та зброї у транспортному засобі переміщуваного через кордон; небезпека для здоров'я і життя [139].

На думку Ю. Іванченко успішний митник будь-якого відділу повинен бути відданим своїй справі, мати соціально визнану поведінку, бути проникливим, спостережливим, чесним, порядним, комунікабельним, принциповим, швидко орієнтуватися у зміні ситуації [44, с. 29]. Це дозволяє включити виділені В. Подляшаником та Ю. Іванченко властивості до професіограми та, відповідно, до психограми митника.

Професіограма працівника Державної митної служби представлена в табл. 2.1. Вона розроблена у відповідності до структури, запропонованої в Національній академії внутрішніх справ та включає вичерпну характеристику таких структурних частин як умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта

діяльності, психограма професії – професійно значущі якості та критерії, протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності.

Таблиця 2.1

Професіограма працівника державної митної служби

Блоки професіограми	Характеристика
Умови професійної діяльності	Спеціально обладнані робочі місця (митний піст); ненормований робочий день; робота на вулиці, що чергується роботою у приміщеннях з різним мікрокліматом; висока вірогідність роботи у незвичайних; нестандартних умовах (наприклад; у транспорті, відрядження, виїзди, рейди, участь у спеціальних операціях тощо); робота з комп'ютерною технікою та документацією; використання засобів зв'язку та технічних засобів митного контролю; взаємодія зі службовими собаками, зброєю та спеціальною технікою
Соціально-психологічні чинники діяльності	Висока ступінь відповідальності; спеціальна митна підготовка (знання нормативно-правової бази, специфіки оформлення документів, маршрутів контрабанди, психологічних особливостей контрабандистів); переважання групових видів діяльності; інтенсивність соціальних контактів; наявність жорсткої субординації; необхідність високої професійної мотивації; підвищена небезпека; приналежність до воєнізованих формувань; висока вірогідність конфронтації; підвищений рівень стресогенності на робочому місці; пильний контроль зі сторони державних органів та суспільства; робота в умовах регулярного психологічного тиску зі сторони злочинних угруповань; стислі терміни опрацювання професійно важливої інформації та її значний обсяг
Зміст професійної діяльності	Забезпечення дотримання митного законодавства; захист інтересів та прав держави; фізичних та юридичних осіб під час здійснення митного контролю та оформлення; організація та проведення оперативно-розшукової діяльності; контроль за переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон; боротьба з контрабандою та незаконним обігом культурних цінностей; наркотиків; зброї та боєприпасів; охорона митного кордону та митної інфраструктури
Психофізичні стани суб'єкта діяльності	Висока динаміка зміни психофізичного стану працівника; психоемоційне напруження; постійний вольовий контроль та самоконтроль; втома; відчуття небезпеки; що підвищує вірогідність тривожних станів; монотонність; стан інформаційного перенавантаження; висока залежність ефективності роботи від стану емоційної сфери працівника; можливе зниження уважності і працездатності в другій половині зміни і в нічний час
Психограма професії	Представлено в таблиці 2.2
Протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності	Емоційна лабільність та нестійкість; яскраво виражені акцентуації характеру або психопатії; наявність адикцій (алкогольна або наркотична залежність); незадовільний стан здоров'я, зокрема наявність захворювань нервової системи, психічних захворювань, порушень опорно-рухового апарату; недостатній рівень фізичної підготовки

Джерело: розроблено автором

Для формування змісту кожного з блоків професіограми було використано наступні джерела: [17; 18; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47; 49; 48; 96; 110; 111; 114; 115; 133; 135; 139; 140; 141; 142; 143; 144; 171; 177].

Необхідно зауважити, що у контексті нашого дослідження найбільш значущою є така компонента професіограми як психограма. У випадку з працівниками митниці вона являє собою досить розлогий комплекс психологічних параметрів, характеристик та індивідуально-психологічних властивостей, що зумовлює необхідність її деталізованого представлення в самостійній та окремій від загальної психограми площині. Однак це не означає, що психограма у нашій інтерпретації припинила бути структурною частиною професіограми. Серед фахівців з професійно-психологічного відбору загальноприйнятим є те, що психограма є невід'ємною частиною професіограми і ми її також повністю поділяємо.

Наш авторський варіант психограми представлено в табл. 2.2. Доцільно більш детально пояснити наявні у психограмі групи психологічних параметрів та якостей. У джерельній базі можна знайти вже готові психограми працівника Державної митної служби. Зокрема, психограми митних працівників представлено у дисертаціях Ю. Іванченко, О. Миропольської, О. Павленко, В. Подляшаника [47; 110; 132; 140].

Одним з цікавих прикладів може служити психограма успішного працівника митних органів Н. Венець [16, с. 39–41]. Дослідниця пропонує психограму, що складається з п'яти блоків, які можна описати з опорою на 16-фактору модель особистості Р. Кеттелла. Так, дослідниця виділяє блок інтелектуальних якостей, блок мобілізаційних якостей, блок комунікативних якостей, блок моральних якостей та блок авторегуляційних якостей [16, с. 39].

У відповідності до запропонованої Н. Венець структури психограми ідеальний працівник митних органів повинен мати широкий кругозір, підпорядковувати особисті інтереси службовим, бути фізично та інтелектуально розвиненим, вміти мобілізувати свої фізичні та психічні властивості у несприятливих умовах професійної діяльності, швидко встановлювати із

незнайомими людьми, вміти з'ясовувати мотиви поведінки підконтрольних осіб, стійку правосвідомість та моральність, бути врівноваженим, ввічливим, тактовним, володіти високою самоорганізованістю та саморегуляцією [16].

Однак на наш погляд більш вдалим варіантом виділення групи психологічних параметрів та якостей для психограми є той, що представлений у статті С. Корсун та Л. Якимишиної, що присвячена професіографічному опису діяльності детектива Національного антикорупційного бюро України [84]. Зазначені науковці ключовими пунктами аналізу для професіограми вважають морально-ділові якості, пізнавальні якості, комунікативні якості, особистісні властивості, характеристики мотиваційно-ціннісної сфери [84, с. 247–248].

Тому для створення авторської психограми працівника Державної митної служби було обрано ті ж самі групи психологічних параметрів та якостей. До запропонованих С. Корсун та Л. Якимишиною груп психологічних параметрів та якостей ми ще додали емоційно-вольові якості (табл. 2.2).

Психограма митного працівника

Група психологічних параметрів та якостей	Характеристика
Морально-ділові якості	Досконале володіння фаховими знаннями та постійне підвищення кваліфікації; гарне володіння письмовою та усною мовою; готовність до різкої зміни видів діяльності; адаптивність; чуйність; готовність до співпраці; просоціальність; відповідальність; холонокровність; посидючість; пильність; вміння не розголошувати таємну інформацію, пов'язану зі службовою діяльністю; чітке дотримання посадових інструкцій; творчий підхід у роботі; порядність; патріотизм; принциповість
Пізнавальні якості	Висока якість сприйняття; адекватна робота усіх аналізаторів з бажаним переважанням зорового каналу сприйняття; висока стійкість та розподіл уваги; оперативне переключення уваги; значний обсяг та концентрація уваги; достатній обсяг; швидкість; точність та тривалість запам'ятовування (особливо зовнішності інших людей); оперативність та реалістичність мислення; переважання практичного, а не теоретичного мислення; розсудливість та раціональність у прийнятті рішень; спостережливість; зосередженість; розвинене логічне та критичне мислення
Емоційно-вольові якості	Розвинені самовладання та саморегуляція; чіткість цілепокладання; емоційна стійкість та зрілість на усіх рівнях функціонування емоційно-вольової сфери (біосоціальному; мотиваційному; афективному; інтелектуальному); стриманість; здатність до швидкої мобілізації в екстремальних умовах
Комунікативні якості	Схильність до роботи з людьми; екстравертованість; активність у груповій роботі; організаторські здібності; володіння культурою взаємин; навички безконфліктного спілкування; повага до оточуючих; високий розвиток комунікативної; перцептивної та інтерактивної функції міжособистісної взаємодії
Особистісні властивості	Цілеспрямованість; акуратність; чесність; наполегливість; рішучість; сміливість; впевненість у собі; постійність; обережність
Характеристики мотиваційно-ціннісної сфери	Виражений інтерес до митної справи; усвідомлення цінності репутації та престижу митної справи; прагнення до самовдосконалення; мотиваційна стійкість; спрямованість на протистояння злочинними впливам; усвідомлення цінності справедливості; дотримання професійної етики

Джерело: розроблено автором

З опорою на розроблену професіограму та психограму працівника Державної митної служби можна визначити конкретні показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору цієї категорії фахівців (табл. 2.3).

**Показники та критерії сформованості психологічних детермінант
професійно-психологічного відбору**

Компонент професійної діяльності фахівця митної служби	Психологічні детермінанти	Діагностичні показники та критерії сформованості психологічної детермінанти
Моніторингово-контрольний (орієнтаційно-пошуковий)	Інструментальні психологічні детермінанти	1) високий рівень концентрації, стійкості уваги; низький рівень виснажуваності уваги; високий темп сенсомоторних реакцій, швидкість орієнтовно пошукових рухів; 2) розвинена оперативна пам'ять; 3) низький рівень тривожності, фрустрації, агресивності, ригідності
	Особистісно-змістовні психологічні детермінанти	1) високий рівень толерантності до невизначеності; 2) інтернальний локус контролю 3) високі професійні домагання, сформовані професійні інтереси та цінності, високий рівень загальної активності на робочому місці; 4) високі показники екстраверсії, дружельюбності, добросовісності, емоційної стабільності, відкритості новому досвіду (5-факторна модель особистості); 5) високий рівень мотивації успіху
Комунікативний (кооперативний)	Інструментальні психологічні детермінанти	1) високі показники сформованості логічного мислення; 2) сформований емоційний інтелект; 3) високий рівень самоконтролю у спілкуванні; 4) сформованість соціальної сміливості; 5) переважання позитивної афективності над негативною
	Особистісно-змістовні психологічні детермінанти	1) переважання змагальної та кооперативної стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях 2) високий рівень життєстійкості; 3) високі показники позитивного самоствалення (оцінка, сила, активність)
Організаційний (нормативно-стимулюючий)	Інструментальні психологічні детермінанти	1) нормативний та високий показник IQ 2) високий рівень інтелектуальної лабільності; 3) високий рівень гнучкості та самостійності саморегуляційних процесів; 4) переважання конструктивних копінг-стратегій; 5) адекватна самооцінка
	Особистісно-змістовні психологічні детермінанти	1) виражена спрямованість на взаємодію та на професійну діяльність 2) переважання конструктивних та позитивних базових ціннісних переконань; 3) високий рівень соціально-психологічної адаптованості; 4) переважання реалістично-об'єктивних мотивів та мотивів особистісного й професійного зростання

Джерело: розроблено автором

Для їх впорядкування було використано концептуальну модель, яку представлено у попередньому параграфі. У зв'язку з цим при формуванні

переліку показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору митників було враховано кожен компонент їх професійної діяльності, а також різновиди психологічних детермінант, що визначають ефективність та результативність професійної діяльності таких фахівців.

Отже, до розряду показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби було віднесено комплекс психологічних характеристик, що позначають процесуальні та якісні особливості функціонування когнітивної, емоційно-вольової, саморегуляційної, мотиваційно-ціннісної та диспозиційно-характерологічної сфер кандидатів, що безпосередньо визначають їх відповідність вимогам професії митника.

2.3. Характеристика психологічного інструментарію з діагностики психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби

У відповідності до розробленої нами концептуальної моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби необхідно охарактеризувати психодіагностичний інструментарій, що можна використовувати для моніторингу рівня сформованості психологічних детермінант відповідності кандидатів на роботу у митну службу, які лежать в основі ефективного здійснення кожного з виділених компонентів професійної діяльності фахівця митної служби. Необхідно підкреслити, що нас цікавить інструментарій, що дозволяє пролити світло суто на психологічні детермінанти, а не психофізіологічні або ті, що пов'язані з професійно важливими знаннями та навичками, які складають фахову компетентність митників, що здобувається у результаті здобуття освіти. Нами було розроблено діагностичні комплекси, що можуть використовуватись для висвітлення психологічних детермінант кожного компоненту професійної діяльності фахівця митної служби (табл. 2.4).

Психодіагностичний інструментарій для вивчення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби

Психологічні детермінанти	Компонент професійної діяльності фахівця митної служби	Психодіагностичний інструментарій
Інструментальні	Моніторингово-контрольний (орієнтаційно-пошуковий)	Таблиці Шульте Методика «Числові ряди» Самооцінка психічних станів Г. Айзенка
	Комунікативний (кооперативний)	Тест на логічне мислення М. Войнаровського Методика «Емоційний інтелект» Н. Холла Методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера Методика «Соціальна сміливість» (шкала Н опитувальника Р. Кеттелла) Опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької
	Організаційний (нормативно-стимулюючий)	Прогресивні матриці Равена Методика «Інтелектуальна лабільність» Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки – ССП – 98» В. Моросанової Копінг-тест Р. Лазаруса Тест Райдаса для визначення самооцінки
Особистісно-змістовні	Моніторингово-контрольний (орієнтаційно-пошуковий)	Методика «Толерантність до невизначеності» С. Баднера Методика «Діагностика рівня суб'єктивного контролю» Дж. Роттера Методика діагностики професійної мотивації В. Осюдю та М. Корольчука Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ – 10 Методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса
	Комунікативний (кооперативний)	Методика діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса Методика «Професійної життєстійкості О. Кокуна» Методика «Особистісний диференціал» Ч. Осгуда
	Організаційний (нормативно-стимулюючий)	Методика діагностики професійної спрямованості Б. Басса Шкала базових переконань Р. Янов-Бульман Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда Анкета вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ А. Москаленка

Джерело: розроблено автором

Необхідно зазначити, що віднесення методики до певної категорії психологічних детермінант того чи іншого компоненту професійної діяльності фахівця митної служби є досить умовним. У запропонованому діагностичному комплексі є методики, які характеризуються високим ступенем універсальності,

діагностують інтегративні психологічні характеристики та індивідуально-психологічні властивості, що проявляються на різних рівнях професійної діяльності. Відповідно ці методики можуть використовуватись для діагностики одночасно декількох компонентів професійної діяльності митників.

Для кращого розуміння надамо коротку характеристику методикам, що представлені в табл. 2.4. та були використані в нашому дослідженні.

1. Моніторингово-контрольний (орієнтаційно-пошуковий) компонент професійної діяльності працівника митної служби.

Психодіагностичні методики для вивчення інструментальних психологічних детермінант моніторингово-контрольного компоненту професійної діяльності митника.

Опитувальник «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка [159]. Опитувальник Г. Айзенка включає в себе опис різних психічних станів. Опитувальник дає можливість визначити рівень тривожності, фрустрації, агресії та ригідності. Сутність проведення методики полягає у тому, що кожному респонденту пропонується опитувальник з 40 стандартних тверджень, з якими він повинен виразити згоду або незгоду. Обробка результатів за методикою відбувається за допомогою ключа. Після стандартної обробки зібраних у досліджуваних відповідей по кожному з них будується профіль схильності до переживання кожного з 4-х дисфоричних станів.

Під час проведення опитувальника «Самооцінка психічних станів особистості» Г. Айзенка було запропоновано твердження, що містили опис різних психічних станів. Відповіді респондентів передбачають шкалювання. Якщо цей стан часто спостерігається, то досліджуваний ставить 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, то ставить 1 бал, якщо зовсім не підходить – 0 балів. У респондентів, які показали від 0 до 7 балів – низькі показники. У осіб, чії бали складають від 8 до 14 – середній показник, при показниках від 15 до 20 – високий рівень.

Методика призначена для визначення чотирьох блоків психічних станів: тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, які важливі для визначення

адаптованості підлітка до навколишнього середовища.

Діагностичні показники методики: 1) тривожність – це індивідуальна властивість особи, риса характеру, що проявляється схильністю до надмірного хвилювання, стану тривоги в ситуаціях, які загрожують, на думку цієї особи, неприємностями, невдачами, фрустрацією; 2) фрустрація – це психологічний стан зростаючого емоційно-вольового напруження, що виникає в конфліктній ситуації; 3) агресивність – це ситуативний стан, який характеризується афективними спалахами гніву чи злоби та імпульсивними проявами поведінки, спрямованими на об'єкт фрустрації, що став причиною конфлікту; 4) ригідність – це тенденція до збереження стереотипів, способів мислення, нездатність змінити власну точку зору. Ці стани є важливими елементами для визначення загальних адаптивних можливостей людини.

Тест складається з 40 тверджень, по 10 тверджень у кожному блоці, відповідати на які потрібно «так» або «ні». Досліджуваним пропонується опис психічних станів. Якщо певний стан є притаманним для опитуваного, за відповідь ставиться 2 бали; якщо притаманний, але рідко – 1 бал; якщо зовсім не притаманний – 0 балів. Твердження відібрані за результатами оцінки надійності та валідності. Для оцінки результатів необхідно підрахувати суму балів за кожен з чотирьох груп запитань [159].

Психодіагностичні методики для вивчення особистісно-змістовних психологічних детермінант моніторингово-контрольного компоненту професійної діяльності митника.

Методика діагностики професійної мотивації В. Осьодло та М. Корольчука [75; 130]. Методика діагностики професійної мотивації В. Осьодло та М. Корольчука є психодіагностичним інструментарієм для дослідження особливостей професійної мотивації у майбутніх офіцерів ОВС [75; 128]. Опитувальник дозволяє виявити рівень усвідомленого інтересу, цілепокладання, прагнення до успіху / уникнення невдач у професійній сфері, ступінь інтернальності і систему переконань особистості стосовно можливості власного контролю у сфері професійного життя, визначити перспективи

психологічного майбутнього, яке особистість уявляє собі, що впливає на вибір, вчинки, діяльність і вектор професійного розвитку, визначити рівень загальної активності.

Опитувальник містить 90 закритих тверджень, з якими досліджуваний може погодитись або не погодитись. Кожне твердження входить до складу однієї з семи шкал, приналежність яких до певного шкального діагностичного конструкту можна знайти у «ключі» до методики. Нижче представлено кожен шкалу методики В. Осьодло та М. Корольчука з вказанням бальних інтервалів, у межах яких можуть знаходитись результати респондентів: 1) оцінка результатів праці (ОРП): 0–16 балів; 2) професійні домагання: 0–16 балів; 3) інтернальність у сфері професійних досягнень: 0–18 балів; 4) професійні інтереси та цінності: 0–16 балів; 5) життєві цілі: 0–14 балів;. 6) шкала соціальної бажаності: 0–10 балів; 7) загальна активність: 0–78 балів.

Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості (TIPI 10) [212]. Це інструмент для швидкої та простої оцінки п'яти ключових особистісних рис, які описуються в п'ятифакторній моделі особистості. Цей опитувальник складається з 10 запитань, що стосуються різних аспектів поведінки та реакцій на події.

Опитувальник містить п'ять шкал, які відповідають основним факторам п'ятифакторної моделі особистості:

1. Екстраверсія (Extraversion)
2. Дружелюбність (Agreeableness)
3. Добросовісність (Conscientiousness)
4. Емоційна стабільність (Emotional Stability)
5. Відкритість новому досвіду (Openness to Experiences)

Опитувальник містить десять тверджень, кожне з яких містить два дескриптора, що розділені комами. Кожен із пунктів оцінювався за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (повністю згоден), що займає небагато часу та дає можливість швидко та легко визначити певний рівень кожного з п'яти основних факторів особистості. TIPI – 10 може бути корисним інструментом для використання в особистісному аналізі, рекрутингу, психологічній консультації

та інших областях, де важливо швидко та точно оцінювати ключові аспекти особистості [202].

Методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса [134; 137]. Методика спрямована на діагностичне вивчення рівня вираженості прагнення особистості до досягнення успіху. Опитувальник Т. Елерса побудований дуже просто: його стимульний матеріал включає 41 твердження закритого типу, на які досліджуваний дає один з 2-х варіантів відповідей «Так» або «Ні». Рівень сформованості мотивації до успіху визначається за допомогою звіряння відповідей респондента з ключем до методики: чим більше фіксується збігів наданих досліджуваним відповідей з ключем, тим більший рівень вираженості мотивації успіху (кожен збіг оцінюється в 1 бал). Діапазон можливих балів за методикою складає від 0 до 32 балів (9 тверджень є контрольними та не враховуються під час підрахунку балів за ключем). Тестові норми за методикою Т. Елерса включають наступні діапазони балів: 0–10 балів – низький рівень сформованості мотивації успіху; 11–16 балів – середній рівень сформованості мотивації успіху; 17–21 бал – рівень сформованості мотивації успіху вище середнього; більше 21 балу – високий рівень сформованості мотивації досягнення успіху.

2. Комуникативний (кооперативний) компонент професійної діяльності працівника митної служби.

Психодіагностичні методики для вивчення інструментальних психологічних детермінант комуникативного компоненту професійної діяльності митника.

Тест на логічне мислення М. Войнаровського [180]. Методика призначена для експрес-діагностики здатності респондентів відрізнити правильний логічний наслідок від неправильного та дозволяє оцінити загальний рівень розвитку вміння мислити логічно. Зміст діяльності респондентів під час проходження тесту полягає в оцінці за критерієм вірності та правдивості ряду логічних наслідків з певної умови. Діагностична методика включає 30 пунктів, що включають такі структурні компоненти: умова, перший наслідок, другий

наслідок, третій наслідок. «Умова» – це лаконічний та довільний опис деяких обставин, правдивість та вірність яких вважається доведеною та має тлумачитись як беззаперечна істина. Наслідок – це твердження, яке може витікати з умови. З трьох наслідків тільки один є правильним, два інших – помилкові. Під час попереднього інструктування перед респондентом ставиться мета перевірити свою здатність відокремлювати правильні логічні наслідки від неправильних.

Особливістю методики М. Войнаровського є використання в процесі викладу умови вигаданих героїв з їх досить специфічними та незвичайними найменуваннями, що носять доволі гумористичний характер. Така манера конструювання стимульного матеріалу тесту не дає можливості респонденту спиратися на власний життєвий досвід та наявні знання, а тому його вибір певного наслідку обумовлюється виключно результатом «чистого» логічного розмірковування [185].

Крім цього тест не вимагає спеціальних математичних знань, а всі використані вихідні дані в кожному з 30-ти тверджень необхідно тлумачити буквально. Іноді в тесті зустрічаються протилежні за змістом слова та вирази, наприклад «вміють» і «не вміють», «великий» і «маленький» і т. п. У всіх таких випадках передбачається, що проміжні варіанти («вміє, але погано», «середній») не розглядаються.

Обробка результатів за методикою М. Войнаровського є дуже простою та полягає у порівнянні відповідей досліджуваного з тестовим «ключем» (додаток Г). За кожний збіг нараховується 1 бал. Чергова цікава особливість діагностичної методики полягає у тому, що на етапі постановки психологічного діагнозу, тобто порівняння отриманого балу конкретного респондента з тестовими нормами самі низькі бали оцінюються як високий рівень розвитку логічного мислення, оскільки припускається, що досліджуваний навмисне відповідав на питання навпаки. В той же час загальний результат в 6–13 балів розцінюється як незадовільний рівень розвитку логічного мислення [180].

Методика «Емоційний інтелект» Н. Холла [36]. Методика призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в

емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень, які опитуваний має оцінити, виходячи із ступеню згоди з ним (-3 – повністю не згоден; +3 – повністю згоден) і містить п'ять шкал:

- шкала 1 – «Емоційна обізнаність»;
- шкала 2 – «Управління своїми емоціями» (емоційна відхідливість, емоційна нерігідність);
- шкала 3 – «Управління емоціями інших людей»;
- шкала 4 – «Емпатія»;
- шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших).

Рівні парціального емоційного інтелекту у відповідності зі знаком результатів: 14 і більше – високий; 8–13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знака визначається за такими кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40–69 – середній; 39 і менше – низький [36].

Методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера [105]. Методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера – дуже простий та мобільний діагностичний інструмент, що дозволяє виявити рівень вираженості комунікативного контролю. Методика складається всього лише з 10 тверджень, з якими досліджувані можуть погодитись або не погодитись. За кожну відповідь, що збігається з ключем методики нараховується 1 бал. За єдиною, передбаченою даною діагностичною методикою шкалою «Комунікативний контроль», досліджуваний може набрати від 0 до 10 балів [104].

Опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької [57]. Тест призначений для визначення домінуючого знаку емоційної сфери та вивчення співвідношення позитивної та негативної афективності людини. Тест представляє собою шкалу різних станів і емоцій. Досліджуваний має ознайомитись з кожним емоційним станом та оцінити частоту та інтенсивність його переживання у своєму звичному стані за п'ятибальною шкалою. Отриманий підсумковий результат за шкалами

«Позитивна афективність» та «Негативна афективність» може коливатися від 10 до 50 балів. Переважаючий тип афективності визначається шляхом співвіднесення балів за обома шкалами методики.

Психодіагностичні методики для вивчення особистісно-змістовних психологічних детермінант комунікативного компоненту професійної діяльності митника.

Опитувальник «Професійної життєстійкості О. Кокуна» [62]. Опитувальник розроблений на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості що були визначені у відомих роботах S. Kobasa, S. Maddi та ін. – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge). Таким чином опитувальник надає можливість визначити загальний рівень професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його трьох складових та чотирьох компонентів. Опитувальник містить 24 запитання, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам).

3. Організаційний (нормативно-стимулюючий) компонент професійної діяльності працівника митної служби.

Психодіагностичні методики для вивчення інструментальних психологічних детермінант організаційного компоненту професійної діяльності митника.

Методика «Інтелектуальна лабільність» [163]. Застосовується для проведення експрес-діагностики лабільності процесів мислення. Під лабільністю розуміється здатність до переключення уваги, вміння швидко переходити від вирішення одних завдань до виконання інших, не припускаючи при цьому помилок. Тест складається із 40 нескладних завдань, які зачитуються експериментатором. На вирішення кожного завдання відводиться від 3 до 5 секунд. Відповіді респондента фіксуються на спеціальному бланку. Тестування може проводитись як індивідуально так і груповим методом (дозволяється

використовувати магнітофон).

Оцінка підраховується за кількістю помилок. Помилкою рахується також не виконане або пропущене завдання. Норми виконання завдань за тестом «Інтелектуальна лабільність»: 0–4 помилки – висока лабільність, добрі здібності до навчання; 5–9 помилок – середня лабільність; 10–14 помилок – низька лабільність, труднощі в навчанні та в підготовці на інші професії, низька швидкість перебігу процесів мислення; 15 і більше – мало успішний в будь-якій діяльності. Труднощі в розумінні змісту діяльності, низька швидкість перебігу розумових процесів, можна припустити, що респондент буде відчувати ускладнення в емоційно-напружених ситуаціях, які вимагають швидкого і правильного реагування на обставини, що склалися.

Методика вимагає мало часу для проведення тестування і обробки результатів, разом з тим вона надає достатньо точний прогноз професійної придатності. Тому її рекомендується використовувати з метою прогнозу успішності в професійному навчанні, освоєнні нових видів діяльності тощо.

Тест Райдаса для визначення самооцінки [4]. Методика призначена для діагностики ступеня впевненості у собі. Впевненість у собі – переживання людиною своїх можливостей, як адекватних тим завданням, які перед ним стоять у житті, так і тим, які він ставить собі сам. Впевненість у собі, у будь-якому вигляді діяльності має місце у тих випадках, коли самооцінка людини в цьому виді діяльності відповідає її реальним можливостям. Якщо самооцінка вища або нижча за реальні можливості, має місце відповідно самовпевненість чи невпевненість у собі. Впевненість у собі (як і невпевненість чи самовпевненість) може виявлятися в окремих видах діяльності чи відносінах до дійсності, але може стати і стійкою якістю особистості, поширюючись на ті види діяльності, в яких у людини ще немає досвіду. Змістовий аналіз тверджень тесту Райдаса показує, що ця методика може бути використана для діагностики впевненості в собі, яка переважно виявляється у спілкуванні з оточуючими, тобто. «комунікативної» впевненості. Інтерпретація результатів відбувається у три етапи:

1. Сума балів для питань прямих 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29.
2. Сума для зворотних питань 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30.
3. Додати до першої суми число 72 і відняти другу суму.

Оцінка результатів відбувається наступним чином: 0–24: дуже невпевнений у собі; 25–48: скоріше не впевнений, ніж впевнений; 49–72: середнє значення впевненості; 73–96: впевнений в собі; 97–120: занадто самовпевнений.

Психодіагностичні методики для вивчення особистісно-змістовних психологічних детермінант організаційного компонента професійної діяльності митника.

Анкета вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ А. Москаленка [116]. Анкета була розроблена у науково-дослідній лабораторії соціальної і психологічної роботи Харківського національного університету внутрішніх справ. Методика побудована за типом оцінної шкали, що складається з 40 тверджень, кожне з яких обстежуваний оцінює за 5-бальною шкалою. Діагностична оцінка методики стосується восьми мотиваційних шкал, що складають мотиваційний профіль особистості:

- реалістично-об'єктивні мотиви – ґрунтуються на об'єктивно соціально заданих цілях та змісту професії (шкала 1);
- мотиви особистісного та професійного зростання – пов'язані з особистісним розвитком і професійним удосконалюванням (шкала 2);
- самостійний вибір професії (шкала 3);
- конформістський тип мотивації – несамостійний вибір професії (під впливом референтної групи) (шкала 4);
- мотиви, змістовно наповнені престижністю професії військовослужбовця і можливістю забезпечити своє матеріальне благополуччя (шкала 5);
- романтичні мотиви – пов'язані з романтичною привабливістю професії (шкала 6);
- компенсаційні мотиви – пов'язані з прагненням компенсувати характерологічні недоліки (шкала 7);

– асоціальні мотиви – досліджуваного приваблює те, що, отримавши владу завдяки професії військовослужбовця або працівника поліції, він зможе задовольнити особисті асоціальні потреби (шкала 8).

Процедура діагностики. Обстежуваному пропонують запитання і варіанти відповідей до них та інструкцію. Час не обмежується. Робота з методикою займає близько 15 хвилин.

Обробка результатів дослідження проводиться за таким алгоритмом.

1. Отримані з кожного запитання відповіді переводяться у бали за схемою:

- стосується у дуже високому ступені – 5 балів;
- скоріше стосується, ніж ні – 4 бали;
- скоріше не стосується, ніж стосується – 2 бали; – зовсім не стосується – 1 бал; – важко відповісти – 0 балів.

Підраховується сума балів кожної мотиваційної шкали за ключем.

2. У такий спосіб отримують мотиваційний коефіцієнт за кожною шкалою.

Тип мотивації, в якому мотиваційний коефіцієнт має найбільше значення, є в обстежуваного домінуючим. За кожною шкалою досліджуваний може набрати від 0 до 25 балів. Значущість кожного мотиву можна оцінювати так (тестові норми):

- менше за 11 балів – зовсім незначущий мотив;
- від 12 до 14 балів – не дуже значущий мотив;
- від 15 до 25 балів – особистісно значущий мотив.

Крім того, отримані значення ранжують і роблять висновок щодо провідних мотивів вибору професії, професійної діяльності. Потім можна побудувати профіль мотивації вибору професії, що дозволяє оцінити не тільки структуру мотивів, але і їхній взаємозв'язок. На горизонтальній осі графіка відкладають мотиваційні шкали, на вертикальній – отримані бали за шкалами.

Сприятлива мотивація характеризується такими параметрами:

- самостійність у виборі професії, відсутність конформізму при прийнятті рішення про здобуття вищої військової освіти;
- любов до професії, інтерес до неї, що проявився досить рано;

- адекватне уявлення про професію, усвідомлення її об'єктивних цілей, змісту, умов і соціальної значущості;
- гарна поінформованість та усвідомленість вимог, які пред'являє професія до здобувача освіти;
- особиста залученість до реалізації об'єктивно заданих соціально значущих цілей професії;
- готовність долати труднощі, пов'язані з професією
- усвідомлення необхідності постійного морального вибору і високої відповідальності у професійній діяльності правоохоронців;
- бажання до творчої самореалізації у професійній діяльності;
- прагнення до особистісного і професійного самовдосконалення;
- чітке уявлення про перспективу майбутнього, пов'язаного з обраною професією.

Профіль, у якому зазначені показники домінують, а зовнішні умови професії, її методи, фактори контролю й оцінки розглядаються особистістю як засоби діяльності, характеризують ступінь присвоєння нею об'єктивного змісту діяльності і визначають відповідність дійсних професійних мотивів характеристикам професії, що соціально задаються.

Несприятлива мотивація характеризується превалюванням у мотиваційному профілі здобувача освіти таких характеристик:

- виражене прагнення компенсації характерологічних недоліків за рахунок професії;
- бажання соціального схвалення, що базується не на професійних досягненнях, а на зовнішньому престижі професії;
- виражена потреба у самоствердженні, що пов'язане із зовнішніми характеристиками професії (володіння владними повноваженнями, кар'єрне зростання, зовнішній імідж професіонала);
- прагнення вирішувати свої матеріально-побутові проблеми за допомогою професії;
- вибір професії на основі романтичної привабливості, значна кількість

- помилкових та хибних уявлення про професію та її вимоги до здобувача освіти;
- невизнання творчого характеру роботи у силових структурах, а також відсутність бачення перспектив особистісного та професійного вдосконалення;
 - недостатній рівень самостійності у виборі професії;
 - відсутність відчуття часової перспективи майбутнього, пов'язаного з обраною професією;
 - недостатня вибірковість у засобах реалізації особистих потреб;
 - небажання особисто брати участь у реалізації об'єктивних соціально заданих цілей професії;
 - негативне емоційне ставлення до професії.

Необхідно зазначити, що сполучення наведених несприятливих показників мотивації із соціальною незрілістю, низьким рівнем розвитку моральних якостей, слабкої віри у можливість закону і права, низькою самооцінкою і недостатньою здатністю передбачати наслідки власних дій, а також ставлення до закону як до засобу реалізації особистих потреб може виражатися в асоціальній поведінці, призводити до порушення дисципліни і законності.

Отже, сучасна психологічна наука накопичила досить широкий арсенал психодіагностичного інструментарію, що дозволяє з високою часткою валідності та надійності розкрити психологічні детермінанти професійного відбору кандидатів на роботу в Державну митну службу. Це дозволило нам розробити багаторівневий комплекс діагностичного інструментарію, що розкриває психологічні чинники ефективності моніторингово-контрольного, комунікативного, організаційного компонентів діяльності фахівців митної служби. В основу підбору діагностичних методик для психодіагностичного комплексу було покладено концептуальну модель психологічних детермінант (рис. 2.1.) та розроблено модель дослідження професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби (рис. 2.2.).

Висновок до другого розділу

У результаті деталізованого розгляду психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби можна зробити наступні висновки та узагальнення.

1. Спираючись на представлені концептуальні моделі інших авторів, проаналізовані у першому розділі цієї дисертаційної роботи диспозиційні теорії структури особистості, класифікацію психологічних детермінант професійно-психологічного-відбору нами було розроблено власну концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби. У створеній моделі враховано ключові компоненти його фахової діяльності та психологічний «субстрат», що лежить в основі успішної реалізації кожного з компонентів. Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено ряд інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці.

2. Професіограма працівника Державної митної служби розроблена у відповідності до структури, запропонованої в Національній академії внутрішніх справ та включає вичерпну характеристику таких структурних частин як умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта діяльності, психограма професії – професійно значущі якості та критерії, протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності. Структуру розробленої нами психограми працівника митниці складають його морально-ділові якості, пізнавальні якості, емоційно-вольові якості, комунікативні якості, особистісні властивості та характеристики мотиваційно-ціннісної сфери.

3. Представлено комплекс конкретних показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, які являють собою суто психологічні характеристики, що позначають процесуальні та якісні особливості функціонування когнітивної, емоційно-

вольової, саморегуляційної, мотиваційно-ціннісної та диспозиційно-характерологічної сфер кандидатів, що безпосередньо визначають їх відповідність вимогам професії митника. Визначення цих показників та критеріїв дозволило підібрати та охарактеризувати психологічний інструментарій для діагностики формування психологічних детермінант професійно-психологічного відбору та впорядкувати його в єдиний діагностичний комплекс, що може застосовуватись для вирішення завдань відбору працівників митниці. Зокрема, розроблений багаторівневий комплекс діагностичного інструментарію дозволить розкрити психологічні чинники ефективності моніторингово-контрольного (орієнтаційно-пошукового), комунікативного (кооперативного), організаційного (нормативно-стимулюючого) компонентів діяльності фахівців митної служби.

Основні наукові результати розділу опубліковані у працях:

1. Берташ М. І., Клевець Л. М., Коханець А. С. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Вип. 6(70). С. 5-13. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/268509/264611>
2. Берташ М. І., Ніжегородцев В. О. Інформаційно-аналітичні технології як інструмент моніторингу у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *Всеукраїнський науково-практичний журнал “Директор школи, ліцею, гімназії”*. Спеціальний тематичний випуск “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. № 2. Кн. 3. Том I (88). К.: *Гнозис*. 2020-2021. С. 240-248. URL: <http://surl.li/ldfmup>
3. Берташ М. І. Сучасні наукові підходи до дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології*: Тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23 лют. 2024 року) / відп. ред. С. Миронець. Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2024. С. 28-32. URL: <https://knute.edu.ua/file/MzEyMQ==7da6cdebef07e19b53cea263ec7c2dad.pdf>
4. Берташ М. І. Використання інноваційних технологій у професійно-психологічному відборі працівників Державної митної служби. *Трансформація*

фіскальної політики в умовах євроінтеграції [Електронне видання]: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції, Ірпінь, 8 грудня 2023 року. Ірпінь: Державний податковий університет, 2024. С. 619-622. URL: https://drive.google.com/file/d/1czXAQpFAjf4Jzhh0RydA6h_7MfD9-qcV/view

5. Берташ М. І. Основні аспекти психології працівників митниці та митної служби загалом. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції* (20 квітня 2023 року). Ірпінь: Державний податковий університет, 2023. С. 38-41. URL: <http://surl.li/diarqs>

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ВІДБОРУ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ

3.1. Організація експериментальної роботи

Визначені раніше показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби та формування комплексу психологічного інструментарію, що дозволяє їх діагностувати, роблять можливою реалізацію найбільш важливого задання дисертаційної роботи, яке полягає в емпіричній верифікації запропонованої моделі сформованості психологічних детермінант професійного відбору працівників Державної митної служби.

Таким чином, мету емпіричного дослідження можна сформулювати як експериментальну перевірку правомірності виділених психологічних детермінант професійно-психологічного відбору та можливості їх застосування у практиці управління персоналом, до складу якого входять відповідні фахівці. Конкретне втілення такої верифікації реалізовано нами через експериментальну перевірку ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників Державної митної служби. Такий підхід дозволить вирішити декілька прикладних завдань, що значно підвищує практичну цінність дисертаційної роботи.

З одного боку за результатами емпіричного дослідження ми матимемо можливість оцінити евристичну цінність концептуальної моделі дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митної служби. З іншого боку зможемо розкрити ефективність системи підготовки відповідних фахівців у сучасному українському закладі вищої освіти, що буде проявлятися в результативності формування психологічних детермінант успішної професійної діяльності у майбутніх працівників митної служби.

Тому емпіричне дослідження буде здійснюватися за двома стратегічними

лініями: 1) дослідження ефективності процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби; 2) дослідження сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби. Реалізація першої стратегічної лінії побудована за планом квазіекспериментального психологічного дослідження та передбачає порівняльний аналіз сформованості психологічних детермінант у здобувачів освіти, які навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі») та знаходяться на різних етапах засвоєння відповідних освітніх програм (молодші та старші курси).

Така організація дослідження дозволить оцінити ефективність процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби, а також розкриє динаміку їх формування у процесі здобуття освіти, що дозволить сформулювати уявлення про дієвість системи підготовки відповідних фахівців.

Друга стратегічна лінія передбачає роботу з діагностичними показниками здобувачів вищої митної освіти старших курсів, які за допомогою використання кластерного аналізу будуть розподілені на успішних та неуспішних. Реалізація другої стратегічної лінії дозволить побудувати типові профілі вираженості психологічних детермінант з урахуванням результатів експертного спостереження, спрямованого на оцінку професійного потенціалу серед виділених груп (кластерів) здобувачів освіти, а також побудувати емпіричні класифікації майбутніх працівників Державної митної служби за критерієм сформованості основних психологічних детермінант, що визначають професійну придатність відповідних фахівців.

Описані стратегічні лінії емпіричного дослідження дозволяють сформулювати експериментальні гіпотези. По-перше, на теоретичному рівні досить вірогідним видається припущення, що майбутні митники, які навчаються на більш старших курсах, маючи більш багатий і різноманітний досвід навчання та взаємодії з викладачами, будучи більш поінформованими про специфіку обраної спеціальності та більш реалістично оцінюючи свої можливості у цій

справі, будуть мати більш розвинені психологічні характеристики, що виступають детермінантами професійно-психологічного відбору. Необхідно зазначити, що у відповідності до цієї експериментальної гіпотези передбачається, що студенти більш старших курсів об'єктивно мали більше можливостей та практичних нагод для того, щоб перевірити свої здібності, краще опанувати професійні вміння та навички у процесі здобуття фаху митника і тому цілком природно буде допустити, що сам факт продовження ними навчання і того, що вони не полишають лав здобувачів освіти, виступає свідченням високого рівня представленості тих психологічних змінних, які визначають їх відповідність обраній спеціальності.

По-друге, можна припустити, що ключовими детермінантами професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби, що виступають базовими психологічними маркерами їх професійної придатності є розвинена інтелектуальна лабільність, сформовані навички саморегуляції та емоційного інтелекту, переважання в загальній картині емоційності схильності до переживання позитивних емоцій, розвинена та гармонійна мотивація професійної діяльності.

По-третє, основними психологічними параметрами, що можуть претендувати на роль диференціюючого критерію, за яким можливо виділення психологічних типів майбутніх митників, виступають їх диспозиційно-характерологічні та мотиваційно-ціннісні особливості.

Організація емпіричного дослідження передбачала реалізацію наступних завдань:

- визначення експериментального плану, найбільш відповідного для наявних вихідних умов проведення дослідження та максимально підходящого для перевірки сформульованих гіпотез;
- планування організаційних та операціонально-технічних аспектів процедури проведення формувального педагогічного експерименту з урахуванням можливого впливу додаткових чинників на залежну змінну;
- підбір та підготовка до використання діагностичних засобів для оцінки

динаміки розвитку особистісних компонентів міжкультурної компетентності, у тому числі авторської анкети та тестових завдань для оцінки когнітивного компоненту досліджуваної змінної;

- формування експериментальної та контрольної вибірки досліджуваних;
- здійснення попереднього та контрольного діагностичного обстеження експериментальної та контрольної груп за обраними методиками;
- проведення статистичного аналізу отриманих даних, що передбачає порівняння результатів кожної досліджуваної групи до та після формувального впливу;
- здійснення якісного аналізу отриманих даних, інтерпретація результатів експерименту, формулювання висновків.

Експериментальна перевірка ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників Державної митної служби буде здійснюватися за квазіекспериментальним планом для двох нееквівалентних груп, аналогом незалежної змінної в якому при відпрацюванні першої стратегічної лінії дослідження буде курс навчання як хронологічний відрізок здобуття вищої митної освіти, а аналогом залежної змінної – показники сформованості психологічних детермінант, визначених у концептуальній моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. У процесі реалізації другої стратегічної лінії дослідження аналогом незалежної змінної виступить приналежність до певного кластеру досліджуваних, що є виразником сформованості сприятливих психологічних параметрів успішності оволодіння професією митника, а залежної – експертні показники успішності оволодіння професією митника.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Державного податкового університету (м. Ірпінь). Вибір даного закладу вищої освіти в якості полігону для проведення експерименту зумовлений наявністю достатнього ліцензованого обсягу здобувачів освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»). В умовах зазначеного закладу

можна здійснити емпіричне дослідження, планомірно реалізувавши кожен його етап, а також залучити до участі необхідну кількість респондентів, яка визначена методичними вимогами до проведення психологічних досліджень.

Всього до участі в дослідженні було залучено 120 осіб. Вибірку склали здобувачі бакалаврського та магістерського рівня вищої освіти очної та заочної форми навчання спеціальності 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»). Серед здобувачів бакалаврського рівня вищої освіти до вибірки дослідження включено студентів першого та другого курсів. Таким чином, їх перебування у закладі освіти обчислюється межами одного року. У той час як здобувачі магістерського рівня вищої освіти вже тривалий час здобувають освіту. Гендерний склад вибірки дослідження – 49 жінок та 77 чоловіків. Середній вік вибірки дослідження складає 20,5 років.

На цьому етапі викладу необхідно зробити декілька важливих зауважень. Загальна кількість здобувачів бакалаврського та магістерського рівня вищої освіти з митної справи в Державному податковому університеті складає 120 осіб, які є генеральною сукупністю нашого дослідження. Згідно з методичними вимогами до педагогічних, соціологічних, психологічних досліджень з усієї генеральної сукупності необхідно вичленити репрезентативну групу певного обсягу, яка і стане вибіркою дослідження. Визначення вибірки дослідження як частини генеральної сукупності здійснюється за загальновідомою формулою:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{\Delta^2}}{1 + \frac{\frac{z^2 pq}{\Delta^2} - 1}{N}} \quad (1)$$

Z – коефіцієнт, що залежить від обраного дослідником довірчої вірогідності. Довірча вірогідність – це вірогідність того, що реальне значення показника, що вимірюється (з усієї генеральної сукупності) знаходиться у межах довірчого інтервалу, що отриманий у дослідженні. Довірчий рівень обирає сам дослідник, орієнтуючись на вимоги до надійності результатів дослідження. У подібних дослідженнях як правило застосовується 95% – й довірчий рівень,

якому відповідає значення $Z = 1,96$.

N – обсяг генеральної сукупності, тобто усіх людей, які мають певні ознаки та вивчаються у дослідженні.

p – частка респондентів з наявністю досліджуваної ознаки.

$q = 1 - p$ – частка респондентів, у яких досліджуваної ознаки немає. Значення p та q звичайно приймаються за 0,5, оскільки точно не відомі до проведення дослідження.

Δ – гранична помилка вибірки (для частки ознаки), прийнятна для дослідника. Для наукових досліджень помилка вибірки не повинна перевищувати 4%.

n – обсяг вибірки, тобто кількість людей, що взяли участь в емпіричному дослідженні [123].

Отже, загальний обсяг вибірки дослідження як певної частки генеральної сукупності залежить від прийнятої нами похибки вибірки. Наприклад, якщо взяти 5%–у похибку, то використавши наведену вище формулу можна встановити, що обсяг вибірки дослідження буде складати 92 особи. А якщо відштовхуватись від того, що гранична помилка вибірки не має перевищувати 3%, то за наведеною формулою бажаний обсяг вибірки має складати 110 осіб. Однак у нашому випадку застосовувати процедуру визначення оптимальної кількості вибірки дослідження від генеральної сукупності не обов'язково, оскільки обсяг генеральної сукупності порівняно невеликий. Розрахунок обсягу вибірки дослідження має сенс у тому випадку, коли генеральна сукупність досить велика та не може бути у повному обсязі охоплена дослідником. У нашому ж випадку уся генеральна сукупність ($N=120$) може взяти участь у дослідженні, що дозволить мінімізувати граничну похибку вибірки.

На першому етапі реалізації емпіричного дослідження було здійснено процедуру ділення вибірки дослідження на експериментальну та контрольну групи. При відпрацюванні першої стратегічної лінії емпіричного дослідження склад відповідних груп залежав від тривалості здобуття освіти митника: контрольну групу склали студенти 1–2 курсів бакалаврату (75 осіб);

експериментальна група – студенти магістратури (45 осіб). При відпрацюванні другої стратегічної лінії емпіричного дослідження контрольна та експериментальна групи формувались виключно зі здобувачів освіти які, навчаються в магістратурі. За результатами кластерного аналізу методом k-середніх до контрольної групи було включено 20 здобувачів освіти (мають несприятливу конфігурацію вираженості важливих для майбутньої професійної діяльності психологічних параметрів), а до експериментальної групи потрапило 25 здобувачів освіти (мають сприятливу конфігурацію вираженості важливих для майбутньої професійної діяльності психологічних параметрів).

Емпіричне дослідження проводилось у три етапи. На першому (підготовчому) етапі було визначено план емпіричного дослідження, обрано психодіагностичний інструментарій та підготовлено його до практичного використання, сформовано експериментальну та контрольну групу дослідження. На другому етапі (етап накопичення психодіагностичних даних) здійснювалось психодіагностичне обстеження сформованих груп дослідження за обраними діагностичними методиками. На третьому етапі (етап статистичної та якісної обробки емпіричних даних) контрольна та експериментальна групи порівнювались між собою за шкалами та показниками використаних психодіагностичних методик з використанням такого статистичного критерію як U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стюдента. Побудова профілів та класифікацій майбутніх митників з критерієм сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору здійснювались з використанням кластерного аналізу (алгоритм k-середніх). Автоматизована статистична обробка отриманих емпіричних даних здійснювалась за допомогою програмних застосунків IBM SPSS Statistics 27, Microsoft Excel 2019, Jamovi 2.4.14.

Процедура діагностичного обстеження здійснювалась у груповій формі та, враховуючи те, що обрані для емпіричного дослідження діагностичні методики являють собою стандартизовані особистісні самозвіти, що мають анкетну форму, згадана процедура полягала у пред'явленні досліджуваним питань представлених

у письмовій формі та збору відповідей на них за допомогою передбачених у кожній методиці бланків під час безпосередньої взаємодії експериментатора з досліджуваними. У процесі здійснення діагностичної роботи експериментатор строго дотримувався інструкцій щодо процедури проведення кожної діагностичної методики. Проведені у двох підгрупах діагностичні методики були опрацьовані у відповідності до стандартизованої процедури, що викладена в інструкції до кожної з них. Збір та первинна обробка психодіагностичних даних тривали з жовтня 2022 р. по грудень 2023 р.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувались репрезентативністю вибірки досліджуваних, застосуванням методів, адекватних меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного та якісного аналізу отриманих даних.

Важливим питанням організації емпіричного дослідження було формування комплексу психодіагностичних методик, який би був застосований на етапі безпосередньої взаємодії з досліджуваними та дозволив би визначити рівень сформованості основних психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. При формуванні психодіагностичного комплексу, що буде використовуватись під час емпіричного дослідження, ми виходили з міркувань про те, що він має:

- бути економічним з точки зору часу проведення;
- відповідати інтелектуальним можливостям обстежуваних;
- відповідати розробленій концептуальній моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору;
- включати методики з підбраного раніше психологічного інструментарію для діагностики формування психологічних детермінант професійного відбору;
- давати тільки необхідний мінімум діагностичної інформації;
- мати перевірену високу валідність і надійність, а також для спрощення роботи на етапі обробки даних вимірювати показники, що нас цікавлять, у стандартизованих шкалах;
- містити основні показники та критерії сформованості психологічних

детермінант професійно-психологічного відбору;

- надавати можливість кількісної оцінки вимірюваних параметрів, зважаючи на необхідність використання статистичних методів для перевірки гіпотези;
- надавати надійні та достовірні результати, доповнюючи одна одну, що підвищує можливості контролю за отриманими даними;
- повністю задовольняти всі цілі кваліфікаційної роботи, зокрема, забезпечити можливість перевірки експериментальних гіпотез.

З опорою на виділені вимоги було сформовано діагностичний комплекс, який у відповідності до концептуальної моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору дозволяє діагностувати когнітивні, емоційні, саморегуляційні, мотиваційно-ціннісні та диспозиційно-характерологічні детермінанти (додаток А):

1. Когнітивні детермінанти: тест на логічне мислення М. Войнаровського, методика «Інтелектуальна лабільність».
2. Емоційні: самооцінка психічних станів Г. Айзенка, опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької.
3. Саморегуляційні: методика «Емоційний інтелект» Н. Холла, методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера, тест Райдаса для визначення самооцінки.
4. Мотиваційно-ціннісні: методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса, анкета вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ А. Москаленка, методика «Професійної життєстійкості» О. Кокуна.
5. Диспозиційно-характерологічні: Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької).

Алгоритм роботи у рамках першої стратегічної лінії емпіричного дослідження полягав у тому, що шляхом використання обраних методик було здійснено комплексне психодіагностичне обстеження здобувачів освіти молодших та старших курсів, які, відповідно, склали, контрольну та

експериментальну групу дослідження. Алгоритм опрацювання даних діагностичних обстежень, здійснених у рамках першої стратегічної лінії емпіричного дослідження здійснювався у декілька етапів. На першому етапі було визначено, описано та проінтерпретовано описові статистики вибірки досліджуваних контрольної та експериментальної групи за кожною із застосованих психодіагностичних методик. На другому етапі, розподіл балів за кожною з психодіагностичних методик було перевірено на нормальність з використанням критерію Шапіро-Уїлка. На третьому етапі було здійснено порівняння показників діагностованих психологічних детермінант професійно-психологічного відбору серед представників контрольної та експериментальної групи з використанням U-критерію Манна-Уїтні.

Алгоритм роботи у рамках другої стратегічної лінії емпіричного дослідження полягав у тому, що по відношенню до усіх діагностичних даних вибірки магістрантів (N=45) було застосовано кластерний аналіз за методом алгоритму k-середніх, що дозволило побудувати типові профілі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, встановити особливості їх співвідношення та особливості взаємодії у структурі особистості майбутніх митників. На наступному етапі за допомогою авторської анкети експертного спостереження було здійснено експертну оцінку успішності оволодіння професією митника респондентів першого та другого кластерів. Для цього використовувалась авторська анкета експертного спостереження, що представлена в додатку Б.

У якості експертів виступили 5 викладачів кафедри митної справи та товарознавства, які виставили експертні оцінки кожному магістранту, які навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»). Загальна експертна оцінка коливається від 0 до 12 балів. Її наближеність до максимуму дозволяє зробити висновок про високу ефективність оволодіння професією митника та готовності до виконання професійних обов'язків. Необхідно зауважити, що у ході експертного

оцінювання кожен магістрант отримав експертний бал, що коливався від 0 до 12 балів та визначався шляхом підрахунку середнього значення на підставі 5 експертних оцінок, виставлених задіяними експертами. Очевидно, що такий підхід до експертного оцінювання вписується у такий спосіб побудови тестових норм у психодіагностиці як соціокультурний норматив.

Соціокультурний норматив у психодіагностиці визначає те, як психічні характеристики людини наближаються до прийнятих у суспільстві соціальних та культурних стандартів. Якщо визначена таким чином експертна оцінка буде перевищувати 6 балів респондент може вважатися досить успішним в оволодінні професією митника та має високу ефективність навчально-пізнавальної діяльності у процесі здобуття відповідної вищої освіти. Якщо ж експертна оцінка буде становити менше, ніж 7 балів, то можна зробити висновок, що мають місце труднощі оволодіння професією митника.

Можна передбачити, що високі експертні оцінки магістрантів вказують не тільки на успішність оволодіння ними професією митника, але і на високу вірогідність їх результативності у майбутній професійній діяльності. Тому, якщо буде доведено, що представники першого та другого кластеру на статистично значущому рівні відрізняються між собою за критерієм виставлених експертних оцінок, то це дозволить стверджувати, що конфігурація психологічних характеристик кластеру, представники якого отримали більш високу експертну оцінку від викладачів, виступає орієнтовним профілем психологічних параметрів, взірцем, у відповідності до якого має здійснюватися професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби.

Отже, у процесі реалізації емпіричного дослідження було використано наступні методи статистичного аналізу:

– методи описової статистики (визначення середнього значення та середньоквадратичного відхилення при нормальному розподілі ознак, медіани та інтерквартильного розмаху при розподілі ознак, відмінному від нормального, мінімальних та максимальних значень кількісних показників). При оцінці якісних ознак розраховувались відсоткові частки та їх частота;

- для перевірки нормальності розподілу ознак було використано критерій Шапіро-Уїлка;
- для виявлення розбіжностей показників сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору у контрольній та експериментальній групах було використано U-критерій Манна-Уїтні та t-критерій Стьюдента;
- для кластеризації вибірки майбутніх митників за рівнем сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору було використано кластерний аналіз (алгоритм k-середніх), а для перевірки достовірності кластеризації було використано однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA.

Таким чином, емпірична перевірка ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників Державної митної служби здійснювалася у відповідності до передбачуваних напрямів їх розвитку та прояву, відображених в експериментальних гіпотезах. Внаслідок складності проблеми, що вивчається, емпіричне дослідження мало багатоаспектний, етапний характер та включало в себе декілька пов'язаних між собою напрямків.

3.2. Результати емпіричного дослідження ефективності процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби

Після психодіагностичного обстеження здобувачів освіти молодших та старших курсів було зібрано декілька масивів емпіричних даних, поетапне та диференційоване опрацювання яких дозволить перевірити нашу першу експериментальну гіпотезу. У відповідності до завдань першої стратегічної лінії емпіричного дослідження для моніторингу сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби було здійснено комплексний аналіз результатів діагностики експериментальної та контрольної груп досліджуваних за підібраним діагностичним комплексом, що включає 10 методик. Первинні результати контрольної та експериментальної груп за кожною із використаних

методик представлено в додатку В.

Після діагностики досліджуваних контрольної та експериментальної групи за методиками когнітивного блоку – методикою на логічне мислення М. Войнаровського та методикою «Інтелектуальна лабільність» – за допомогою статистичного застосунку IBM Jamovi 2.4.14 було згенеровано основні показники описової статистики, а також перевірено отримані розподіли балів на нормальність (табл. 3.1).

Як видно з таблиці 3.1. усереднений показник сформованості логічного мислення серед студентів старших курсів наближається до рівня добре розвинуеного логічного мислення. Це свідчить про наявність у них сформованого логічного мислення, що виражається у прийнятті раціональних рішень, вмінні будувати причинно-наслідкові зв'язки, приходити до обґрунтованих висновків, що виступає важливим показником ефективності професійної діяльності працівника митниці. Для здобувачів освіти молодших курсів притаманний середній рівень логічного мислення, що свідчить про високу вірогідність допущення помилок у процесі вирішення інтелектуальних завдань та нагальну необхідність подальшого розвитку логічного мислення у процесі здобуття освіти.

Таблиця 3.1

Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за результатами застосування тесту на логічне мислення М. Войнаровського та методики «Інтелектуальна лабільність»

Параметри описових статистик	Логічне мислення		Інтелектуальна лабільність	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	13.6	18.4	9,71	7.00
Стандартна похибка середнього	0.669	1.05	0.350	0.784
Медіана	14	16	4	6
Мода	10.0	16.0	4.00	3.00
Стандартне відхилення	5.79	7.07	3.03	5.26
Дисперсія	33.6	49.9	9.20	27.6
Мінімум	4	6	0	0
Максимум	22	30	10	18
Асиметрія	-0.174	0.122	0.110	0.630
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354
Екссес	-1.30	-1.19	-1.07	-0.731
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.695
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.929	0.944	0.945	0.919
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	<.001	0.030	0.003	0.004

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Необхідно зазначити, що у результаті перевірки розподілу отриманих балів за цими методиками на нормальність (критерій Шапіро-Уїлка), встановлено, що вони не підпорядковуються закону нормального розподілу. Це дозволяє зробити висновок про неправомірність застосування параметричних критеріїв перевірки експериментальної гіпотези. Тому для їх подальшого порівняння потрібно використовувати непараметричні критерії (наприклад, U-критерій Манна-Уїтні).

Аналогічна процедура опрацювання первинних даних була застосована по відношенню до методик емоційного блоку – самооцінка психічних станів Г. Айзенка, опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької (табл. 3.2).

У результаті аналізу отриманих описових статистик було встановлено, що усереднений показник вираженості дисфоричних станів як в контрольній, так і в експериментальній групі, що визначались за допомогою методики Г. Айзенка, відповідає середній інтенсивності переживання таких емоційних станів як тривожність, фрустрація, агресивність та ригідність. Це свідчить про те, що дисфоричні емоційні стани є досить розповсюдженими серед досліджуваних здобувачів освіти, що може бути пов'язано з військовими подіями на території нашої держави, об'єктивним погіршенням якості життя та житлово-побутових умов. У той же час можна констатувати, що схильність до переживання зазначених негативних емоційних станів є більш вираженою в контрольній групі досліджуваних. Особливо це стосується таких показників як «Фрустрація» та «Тривожність». Досить високим балом у контрольній вибірці представлена також агресивність. Експериментальна група характеризується меншою вираженістю показників за цими шкалами. Наскільки ці відмінності можуть претендувати на роль стійкої закономірності можна буде встановити тільки після порівняння діагностичних даних цих вибірок за допомогою відповідного статистичного критерію.

Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за результатами застосування методики «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка та опитувальника ОПАНА

Параметри описових статистик	Тривожність		Фрустрація		Агресивність		Ригідність		ПА		НА		
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	
Середнє	13.7	11.3	14.0	10.2	13.1	10.4	11.0	12.2	27.1	26.1	34.5	27.5	
Стандартна похибка середнього	0.392	0.669	0.421	0.669	0.419	0.603	0.467	0.645	0.818	1.47	1.09	1.42	
Медіана	14	11	14	11	13	10	11	12	28	23	36	28	
Мода	17.0	9.00	19.0	11.0	14.0	9.00	9.00	16.0	28.0	20.0	19.0	31.0	
Стандартне відхилення	3.39	4.49	3.65	4.49	3.63	4.05	4.04	4.33	7.08	9.84	9.47	9.49	
Дисперсія	11.5	20.1	13.3	20.1	13.2	16.4	16.3	18.7	50.1	96.9	89.7	90.1	
Мінімум	8	3	8	3	8	3	5	5	11	11	18	10	
Максимум	19	19	19	19	19	18	18	18	38	50	49	48	
Асиметрія	-0.131	-0.109	-0.184	0.185	0.179	0.0934	0.325	0.130	-	0.402	0.827	-0.341	0.0705
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	
Екссес	-1.21	-0.759	-1.25	-	-1.26	-0.677	-1.01	-1.36	-	-	-1.16	-0.622	
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.795	0.548	0.695	0.548	0.695	0.629	0.0499	0.548	0.695	
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.939	0.965	0.924	0.955	0.918	0.969	0.934	0.917	0.962	0.927	0.926	0.982	
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	0.001	0.183	< .001	0.082	< .001	0.266	< .001	0.003	0.025	0.007	< .001	0.713	
Відмітка про нормальність розподілу	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	+	

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Джерело: розроблено автором

Необхідно зауважити, що тільки окремі розподіли балів отримані за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка підпорядковуються закону нормального розподілу Гауса. Більшість закону нормального розподілу не підпорядковується, що вказує на необхідність використання непараметричних критеріїв для порівняння отриманих психодіагностичних даних.

Можна також зафіксувати певне переважання негативної афективності над позитивною в обох групах досліджуваних, що вказує на більшу розповсюдженість та частоту переживання негативних емоційних станів у загальній картині внутрішнього життя респондентів. Це також може бути пов'язано з погіршенням життєвих обставин більшості здобувачів освіти у зв'язку зі збройною агресією сусідньої держави.

У результаті підрахунку описових статистик за методикою «Емоційний інтелект» Н. Холла можна констатувати не дуже високі показники як за окремими складовими емоційного інтелекту, так і за його загальним інтегральним показником (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за результатами застосування методики «Емоційний інтелект» Н. Холла

Параметри описових статистик	Емоційна обізнаність		Управління своїми емоціями		Самотивація		Емпатія		Управління чужими емоціями		Інтегративний рівень EI	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	4.09	10.1	3.95	9.47	3.97	10.1	3.75	5.24	4.36	4.36	20.1	39.3
Стандартна похибка середнього	0.290	0.698	0.285	0.914	0.280	0.866	0.313	0.431	0.285	0.454	0.676	2.36
Медіана	4	10	4	9	4	10	4	5	4	3	19	44
Мода	3.00	9.00	7.00	15.0	5.00	17.0	7.00	4.00	4.00	3.00	19.0	59.0
Стандартне відхилення	2.52	4.68	2.47	6.13	2.43	5.81	2.71	2.89	2.46	3.05	5.86	15.8
Дисперсія	6.33	21.9	6.08	37.6	5.89	33.8	7.33	8.37	6.07	9.28	34.3	250
Мінімум	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	14
Максимум	8	18	8	18	8	18	8	10	8	10	37	63
Асиметрія	-0.0141	-0.121	0.102	-0.169	-0.0904	-0.301	0.0744	0.0218	-0.211	0.377	0.259	-0.203
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354
Ексцес	-1.15	-0.336	-1.19	-1.37	-1.04	-1.13	-1.39	-1.03	-1.05	-1.01	0.0314	-1.49
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.937	0.966	0.930	0.914	0.945	0.926	0.910	0.949	0.937	0.921	0.984	0.905
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	0.001	0.207	<.001	0.003	0.003	0.007	<.001	0.047	0.001	0.004	0.478	0.001
Відмітка про нормальність розподілу	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

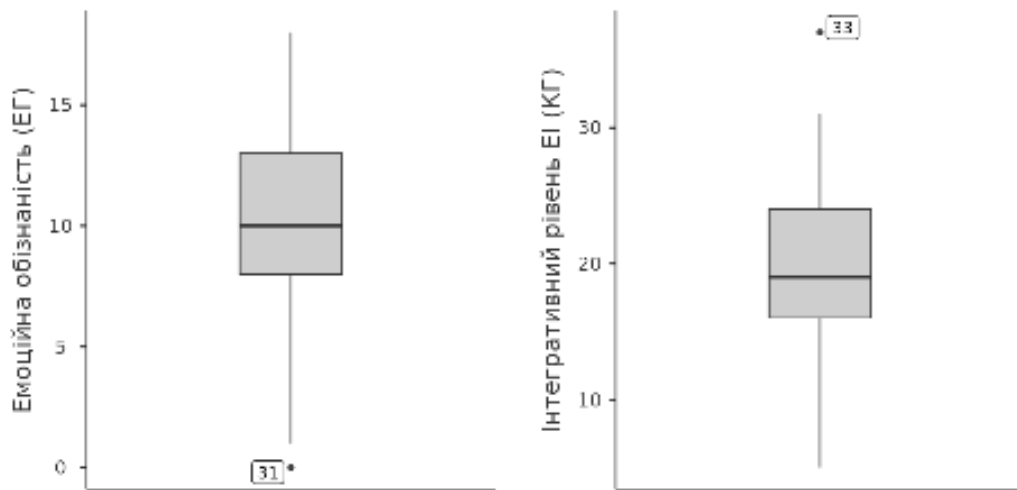
Джерело: розроблено автором

Особливо це стосується контрольної групи досліджуваних, в якій усереднений показник емоційного інтелекту за усіма шкалами (у тому числі й інтегральний показник) не перевищує низького рівня.

Дещо інша картина спостерігається в експериментальній групі досліджуваних, в якій за такими шкалами як «Емоційна обізнаність», «Управління своїми емоціями», «Самотивація», а також інтегральний рівень емоційного інтелекту відповідає середньому рівню його сформованості. Однак статистично достовірні відмінності можуть бути зафіксовані тільки після відповідної перевірки із застосування статистичних критеріїв для перевірки гіпотез.

Для наочності на рис. 3.1 графічно представлено описові статистики тільки за тими шкалами контрольної та експериментальної групи, бали яких розподілено нормально. Таким чином, наочно підтверджено, що як і у випадку з вже опрацьованими методиками розподіли балів за більшістю шкал методики Н. Холла у контрольній та експериментальній групі не підпорядковуються закону нормального розподілу Гауса та можуть порівнюватися з використанням непараметричних статистичних критеріїв.

Для зручності та лаконічності представлення даних описових статистик показники таких методик як: методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера, тест на самооцінку Райдаса, методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса, не дивлячись на те, що вони відносяться до різних блоків психологічних детермінант будуть представлені в одному зрізі (табл. 3.4, рис. 3.2).



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.1. Графічне представлення описової статистики результатів за тими шкалами методики «Емоційний інтелект» Н. Холла, бали яких розподілені нормально

Як видно з таблиці 3.4. середня оцінка вибірки контрольної групи респондентів відповідає середньому рівню сформованості комунікативного контролю, що свідчить про достатньо розвинені навички саморегуляції у процесі спілкування, можливості враховувати інтереси та потреби партнера по спілкуванню, що не виключає помірно представлені прояви прямолінійності та недостатньої тактовності в окремих ситуаціях соціальної взаємодії. Експериментальна група характеризується високим рівнем сформованості комунікативного контролю, що вказує на достатньо розвинену можливість довільно керувати своєю поведінкою у процесі спілкування в залежності від актуальних обставин, можливість гнучко реагувати на зміни конкретної ситуації соціальної взаємодії.

На рис. 3.2 графічно представлено описову статистику результатів контрольної та експериментальної групи за методиками М. Снайдера, Райдаса та Т. Елерса, за якими бали розподілені нормально. Як бачимо тут мова йде лише про шкалу самооцінки методики Райдаса, розподіл балів за якою у експериментальній групі досліджуваних підпорядковується закону нормального розподілу.

Таблиця 3.4

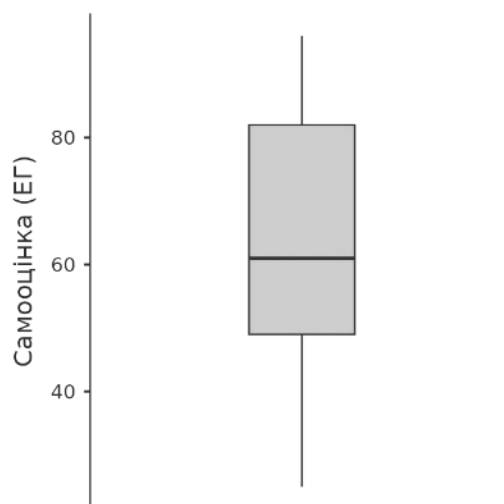
Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за результатами застосування методики М. Снайдера, Райдаса та Т. Елерса

Параметри описових статистик	Комунікативний контроль		Самооцінка		Мотивація успіху	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	6.55	7.18	69.2	62.5	13.0	14.8
Стандартна похибка середнього	0.227	0.290	2.12	2.85	0.924	1.25
Медіана	6	8	71	61	13	13
Мода	6.00	8.00	89.0	82.0	18.0	10.0
Стандартне відхилення	1.97	1.95	18.3	19.1	8.01	8.40
Дисперсія	3.87	3.79	336	365	64.1	70.5
Мінімум	4	4	40	25	1	2
Максимум	10	10	97	96	25	30
Асиметрія	0.453	-0.184	-0.131	0.0137	0.0284	0.190
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354
Ексцес	-0.921	-1.02	-1.45	-1.09	-1.47	-1.31
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.901	0.921	0.915	0.963	0.913	0.932
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	<.001	0.004	<.001	0.156	<.001	0.011
Відмітка про нормальність розподілу	-	-	-	+	-	-

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Джерело: розроблено автором

Враховуючи усереднений показник рівня самооцінки можна стверджувати, що як в контрольній, так і в експериментальній групі вона наближається до адекватної (відповідає середньому рівню вираженості). Такий результат свідчить про більш менш реалістичну оцінку власних можливостей у різних сферах життя (у тому числі у професійній сфері), адекватне відображення та врахування власних позитивних та негативних сторін. Такий рівень самооцінки притаманний вже сформованим особистостям, в яких досягли піку розвитку когнітивні та емоційні ресурси. Здобувачі вищої освіти за віком вже можуть бути віднесені до сформованих особистостей, що дозволяє пояснити отриманий результат. При цьому необхідно зазначити, що середній бал самооцінки контрольної групи дещо перевищує відповідний середній бал експериментальної групи.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.2. Графічне представлення описової статистики результатів контрольної та експериментальної групи за методиками М. Снайдера, Райдаса та Т. Елерса, за якими бали розподілені нормально

Можна також констатувати середній рівень розвитку мотивації до успіху в обох підгрупах досліджуваних. Це свідчить про цілеспрямованість, бажання досягти результати в обраних видах діяльності, сподівання на успіх на противагу страху невдачі. Варто звернути увагу, що середній бал з цим показником є більш високим у експериментальній групі досліджуваних. Це може бути пов'язано з тим, що по мірі дорослішання та оволодіння професією більш чітко усвідомлюється конкретна мета її здобуття, а також з'являється впевненість у її досягненні. Об'єктивним свідченням кращого рівня розвитку мотивації досягнення більш старших здобувачів професії митника є високі показники академічної успішності як у вивченні теоретичних дисциплін, так і в дисциплінах практичної підготовки. Серед студентів контрольної групи у порівнянні з експериментальною групою спостерігається більша кількість юнаків, яким притаманний недостатній рівень сформованості мотивації досягнення.

Досить показовим є те, що серед студентів перших років навчання відсоткові частки вираженості різних рівнів мотивації досягнення (низький, середній, вище середнього, високий) розподілились приблизно порівну, що

говорить про нестійку динаміку її формування на початку навчання у закладі вищої освіти. Зважаючи на результати експериментальної групи можна більш менш впевнено говорити, що по мірі здобуття освіти у галузі митної справи зростає впевненість в успіху, а мотивація досягнення зазнає прогресивного розвитку, що позначається на об'єктивних результатах їхньої навчально-пізнавальної діяльності.

Формування описових статистик за анкетною професійної мотивації А. Москаленка здійснювалось з урахуванням уявлення науковця про гармонійну та дисгармонійну мотивацію професійної діяльності. Зокрема, дослідником були виділені конструктивні та деструктивні мотиви професійної діяльності. Перша група мотивів корелює з високим особистісним розвитком людини, її гуманістичної спрямованості та мають суто внутрішню детермінацію. Друга група мотивів характеризується незрілістю, корелює з егоцентричними тенденціями особистості та акцентована на зовнішній детермінації переваг здійснення професійної діяльності. Більша вираженість конструктивних мотивів у загальному профілі професійної мотивації свідчить про її гармонійний характер, що лежить в основі стійкої схильності особистості до якісного виконання своїх професійних обов'язків, що не пов'язана із завданням шкоди іншим людям.

Гармонійну мотивацію складають такі групи мотивів як реалістично-об'єктивні мотиви, мотиви зростання, мотиви самостійного вибору професії та мотиви престижності. У свою чергу деструктивну, незрілу мотивацію складають такі мотиви як конформістські, романтичні, компенсаційні та асоціальні мотиви. Відповідно було сформовано описові статистики окремо для групи конструктивних професійних мотивів та групи деструктивних професійних мотивів (табл. 3.5, рис. 3.3; табл. 3.6, рис. 3.4).

Як видно з таблиці 3.5 існує чітке розмежування рівнів сформованості когорти конструктивних мотивів, що лежать в основі гармонійної мотивації професійної діяльності, між учасниками контрольної та експериментальної групи. Зокрема, якщо спиратися на усереднені показники з табл. 3.5 жоден з

конструктивних мотивів професійної діяльності не набув значення, яке б перевищило діагностичну норму «зовсім незначущий мотив».

Таблиця 3.5

Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за показниками гармонійної мотивації професійної діяльності (анкета А. Москаленка)

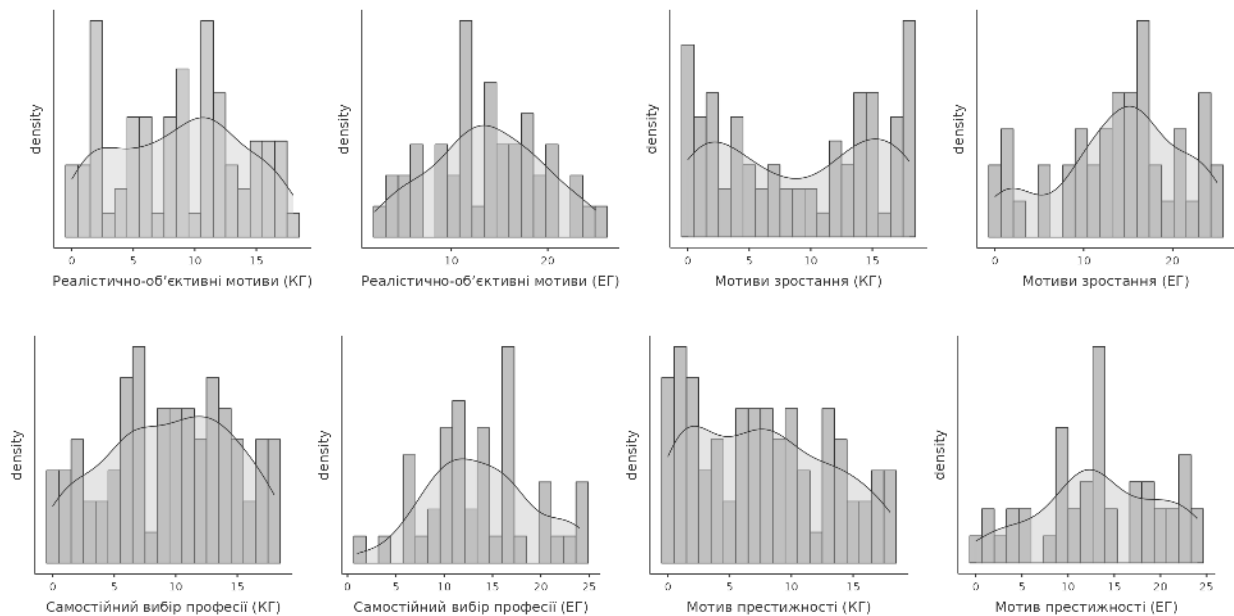
Параметри описових статистик	Реалістично-об'єктивні мотиви		Мотиви зростання		Самостійний вибір професії		Мотив престижності	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	8.73	13.6	9.07	14.0	9.48	13.8	7.71	13.5
Стандартна похибка середнього	0.594	0.860	0.746	1.05	0.596	0.823	0.633	0.989
Медіана	9	14	9	15	10	14	7	13
Мода	2.00	12.0	18.0	17.0	7.00	17.0	1.00	13.0
Стандартне відхилення	5.14	5.77	6.46	7.04	5.16	5.52	5.48	6.64
Дисперсія	26.4	33.3	41.8	49.5	26.6	30.5	30.0	44.0
Мінімум	0	2	0	0	0	1	0	0
Максимум	18	25	18	25	18	24	18	24
Асиметрія	-0.0498	-0.0193	-0.0297	-0.413	-0.137	0.104	0.256	-0.170
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354
Екцес	-1.10	-0.620	-1.54	-0.554	-0.969	-0.368	-1.08	-0.738
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.953	0.983	0.894	0.953	0.962	0.977	0.942	0.961
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	0.007	0.726	< .001	0.065	0.025	0.495	0.002	0.133
Відмітка про нормальність розподілу	-	+	-	+	-	+	-	+

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Джерело: розроблено автором

Як видно з рис. 3.3 особистісно значущими ці мотиви є для переважної меншості представників контрольної групи досліджуваних. Зовсім іншу картину за цим критерієм спостерігаємо в експериментальній групі досліджуваних, де усереднені показники практично за кожним конструктивним мотивом набувають значень, що свідчать про певну значущість цих мотивів для них. Важливим маркером, що характеризує особливості сформованості конструктивних мотивів професійної діяльності серед представників контрольної та експериментальної групи, є те, що в контрольній групі розподіл балів за кожною з цих шкал не підпорядковується закону нормального розподілу Гауса, а в експериментальній

групі – підпорядковується, про що свідчать криві гістограм, зображених на рис. 3.3.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.3. Накопичувальні гістограми розподілу діагностичних показників сформованості конструктивних мотивів професійної діяльності серед досліджуваних контрольної та експериментальної групи

Судячи з такого розподілу діагностичних показників, можна зробити висновок, що розвиток конструктивних мотивів професійної діяльності в експериментальній групі має більш рівномірний, впорядкований, гармонійний та закономірний характер. В контрольній групі цей розподіл має ступінчастий характер, що свідчить тільки про перший етап формування відповідних мотивів професійної діяльності.

Прямо протилежну картину можна спостерігати при аналізі описових статистик досліджуваних контрольної та експериментальної групи за показниками вираженості дисгармонійної мотивації професійної діяльності (табл. 3.6). Для контрольної групи респондентів характерна більша вираженість деструктивних мотивів професійної діяльності, що в усередненому вигляді досягають рівня особистісно значущих мотивів. Можна також констатувати, що значна кількість респондентів контрольної групи має високий рівень

сформованості відповідних мотивів професійної діяльності.

Таблиця 3.6

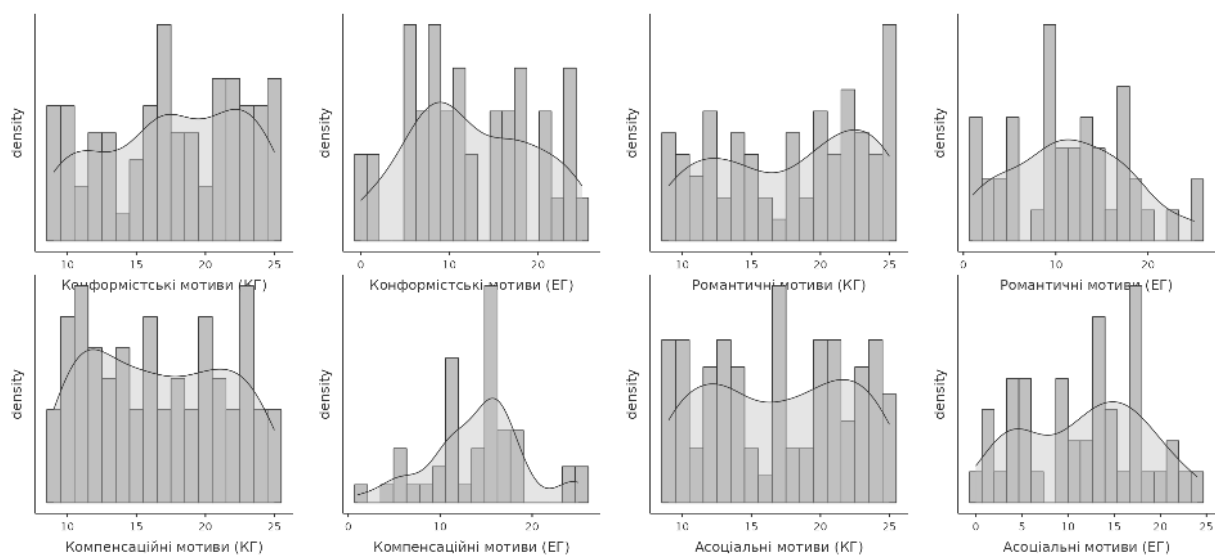
Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за показниками дисгармонійної мотивації професійної діяльності (анкета А. Москаленка)

Параметри описових статистик	Конформістський тип мотивації		Романтичні		Компенсаційні		Асоціальні	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	17.6	12.6	17.9	11.5	16.6	14.1	16.9	11.8
Стандартна похибка середнього	0.583	1.05	0.620	0.955	0.566	0.789	0.599	0.973
Медіана	18	11	19	11	16	15	17	13
Мода	17.0	11.0	25.0	9.00	11.0	16.0	17.0	4.00
Стандартне відхилення	5.05	7.03	5.37	6.41	4.90	5.29	5.19	6.53
Дисперсія	25.5	49.4	28.8	41.1	24.0	28.0	26.9	42.6
Мінімум	9	0	9	1	9	1	9	0
Максимум	25	25	25	25	25	25	25	24
Асиметрія	-0.223	0.0983	-0.225	0.166	0.104	-0.115	-0.0278	-0.0933
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354
Екссес	-1.15	-0.947	-1.35	-0.596	-1.30	0.398	-1.35	-1.03
Стандартна помилка екссеса	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.937	0.961	0.914	0.973	0.937	0.963	0.929	0.961
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	0.001	0.129	< .001	0.361	0.001	0.162	< .001	0.136
Відмітка про нормальність розподілу	-	+	-	+	-	+	-	+

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Джерело: розроблено автором

В експериментальній групі досліджуваних фіксуються значно нижчі показники вираженості деструктивних мотивів професійної діяльності. З опорою на рис. 3.4 можна стверджувати, що їх представленість у структурі особистості здобувачів освіти експериментальної групи мають залишковий характер, про що свідчить виражена лівостороння асиметрія розподілу даних за більшістю з деструктивних мотивів.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.4. Накопичувальні гістограми розподілу діагностичних показників сформованості деструктивних мотивів професійної діяльності серед досліджуваних контрольної та експериментальної групи (за анкетною А. Москаленка)

Відсутність стабільного нормального розподілу показників сформованості конструктивних та деструктивних мотивів професійної діяльності серед респондентів експериментальної та контрольної груп вказує на те, що для їх порівняння також потрібно використовувати непараметричні статистичні критерії. У цілому ж навіть до порівняння можна бачити суттєві розбіжності за цими показниками між двома групами досліджуваних.

За порівняльним аналізом результатів обстеження студентів 1 курсу та магістрів за методикою «Професійна життєстійкість» О. Кокуна (табл. 3.7) нами було визначено готовність обстежуваних до професійної діяльності, вміння справлятися зі стресом у професійній сфері та оцінити їхню здатність адаптуватися до нових умов та викликів. Дана методика дозволила оцінити різні аспекти життєстійкості, включаючи стресостійкість, адаптивність, самооцінку та соціальну підтримку.

**Результати обстеження студентів 1 курсу та магістрів за методикою
«Професійна життєстійкість» О. Кокуна**

№ з/п	Показники професійної життєстійкості	Оцінка в балах	
		Контрольна група (1 курс)	Експериментальна група (магістри)
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	30,4±1,4	55,9±2,1
2	Рівень професійної включеності	11,9±1,8	19,1±2,3*
3	Рівень професійного контролю	13,1±1,2	18,9±1,8*
4	Рівень професійного прийняття викликів	15,4±1,3	17,9±2,1*
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	24,2±2,3	18,9±1,7*
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	18,8±1,5	21,9±1,8*
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	12,3±1,7	17,4±2,1*
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10,9±1,8	18,7±2,4*

Примітка: *-відмінності між показниками груп, при $p \leq 0,05$.

Джерело: розроблено автором

За результатами обстеження рівень професійного включення і професійного контролю у студентів 1 курсу спостерігається на дуже низькому рівні, відповідно професійне включення – 11,9±1,8б і професійний контроль 13,1±1,2б, при цьому рівень професійного прийняття викликів визначено у межах низького рівня - 15,4±1,3б.

Такі особливості складових життєстійкості призвели до низького рівня показників загальної життєстійкості - 30,4±1,4б. Відповідно до авторської інтерпретації, такі низькі оцінки складових життєстійкості вказують на низький рівень якості осіб, які ще не усвідомили, не зіткнулися на практиці і не набули знань, навичок, умінь та компетенцій у рамках професійної підготовки.

Першокурсникам важко відповідати на певні запитання щодо свого стану в ситуаціях, коли доводиться братися за нестабільну роботу, вирішувати нестандартні ситуації, щодо особистої відповідальності, щодо контролю і взаємоконтролю за діяльністю колег, як може змінюватись взаємодія з колегами при розв'язанні особливих завдань і запитань.

Отже, встановлено, що студентам 1 курсу потрібна як фахова підготовка, так і використання психологічної програми формування складових життєстійкості – професійної включеності, контролю і професійного прийняття викликів.

Щодо компонентів життєстійкості, то у студентів 1 курсу з'ясовано, що компонент емоційного контролю спостерігається на найвищому рівні, відповідно на дуже високому рівні - $24,2 \pm 2,36$. Такі високі показники у студентів 1 курсу свідчать про надмірну, ще не кваліфіковану емоційну оцінку професійних ситуацій та професійної взаємодії. Особливості якісних характеристик таких осіб полягають у тому, що вони некомфортно почувають себе у нових умовах навчання, життєдіяльності, не вміють долати труднощі, не усвідомлюють рівень відповідальності щодо ставлення до навчання, не отримують задоволення від самого процесу навчання.

Щодо мотиваційного компоненту, то він спостерігається на високому рівні у обстежуваних 1 курсу. Це означає, що обстежувані прагнуть до планування своєї роботи, усвідомлюють, що нестандартні ситуації підвищують професійну відповідальність особистості і відповідно кінцевий результат діяльності.

Стосовно соціального компоненту, то його визначено на низькому рівні - $12,3 \pm 1,76$, це означає, що студенти 1 курсу ще не навчені взаємодіяти з колегами при подоланні труднощів, вони не сприймають можливість долати труднощі, не сприймають контроль і взаємоконтроль під час виконання спільних завдань, що є показанням для розроблення рекомендацій щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору фахівців Державної митної служби.

Рівень професійного контролю професійної життєстійкості у осіб 1 курсу визначено на найнижчому рівні - $10,9 \pm 1,86$. Така категорія обстежуваних не сприймає контроль, перевірок, відповідальності, відповідності завдань і якості їх виконання, не усвідомлюють, що додання труднощів призводить до особистісного і професійного зростання.

Отже, у студентів 1 курсу визначено дуже високий рівень емоційного компоненту та низький соціальний рівень і рівень професійного контролю життєстійкості, а також низький загальний рівень життєстійкості.

За порівняльним аналізом складових життєстійкості встановлено, що у магістрів, завдяки тривалому професійному навчанню, усі показники життєстійкості є суттєво вищі у порівнянні з даними, які встановлено за показниками контрольної групи 1 курсу.

Так рівень професійної включеності з дуже низького рівня на 1 курсі - $11,9 \pm 1,86$ підвищився до середнього рівня - $19,1 \pm 2,36$; рівень професійного контролю відповідно з $13,1 \pm 1,26$ до $18,9 \pm 1,86$; рівень професійних викликів зріс з $15,4 \pm 1,36$ до $17,9 \pm 2,16$ (при $p \leq 0,05$). Це призвело до підвищення загального рівня професійної життєстійкості з низьких показників - $30,4 \pm 1,46$ до середнього рівня - $55,9 \pm 2,16$ (при $p \leq 0,05$).

Аналогічні позитивні зміни відбулися і за компонентами професійної життєстійкості. Так рівень емоційного контролю знизився з дуже високого рівня - $24,2 \pm 2,36$ до середнього рівня в групі магістрів - $18,9 \pm 1,76$. Особливості мотиваційного компонента професійної життєстійкості з середнього рівня показників 1 курсу - $18,8 \pm 1,56$ зросли до високого рівня - $21,9 \pm 1,86$; рівень соціального компоненту з $12,3 \pm 1,76$ підвищився до середнього рівня - $17,4 \pm 2,16$; рівень професійного компоненту життєстійкості у першокурсників визначено в межах дуже низького рівня $10,9 \pm 1,86$, а в групі магістрів він суттєво зростає до високого рівня - $18,7 \pm 2,46$ (при $p \leq 0,05$).

Такі позитивні зміни комплексу показників у студентів магістратури після оволодіння практичними професійно значущими компетентностями для професії митної служби, призвели до суттєвого поліпшення всіх складових та компонентів життєстійкості.

Так у студентів магістратури знизився емоційний компонент, що виявляється у задоволенні від навчання, від оволодіння практичними компетентностями, вони адекватно реагують на події, які важко долати, усвідомлюють необхідність розв'язання нестандартних завдань.

Щодо мотиваційної компоненти як рушійної сили ефективності професійної навчальної діяльності, то цей показник суттєво поліпшився і це виявилось у наступному: у студентів магістратури виражене прагнення до пізнання, обізнаності щодо професійних справ, щодо планування свого робочого навчального часу, усвідомлення і прагнення до підвищення відповідальності за кінцевий результат навчання.

Стосовно соціального компоненту, то у студентів магістратури встановлено суттєве поліпшення взаємодії з колегами, які іноді не зовсім відкриті, при подоланні несподіваних складних ситуацій, адекватне ставлення до контролю і взаємоконтролю, вони цікавляться соціальними проблемами і соціальним оточенням.

Професійні компоненти життєстійкості у студентів магістратури проявляються в розумінні, що ефективно професійне зростання, особливо у Державних митних службах, неможливе без наполегливого опанування навичок розв'язання раптових та відповідальних завдань. Це включає набуття знань, умінь та навичок для роботи в нестандартних, невизначених і складних ситуаціях, а також формування відповідальності за поставлені завдання та якість їх виконання.

Таким чином, за результатами порівняльного аналізу показників за методикою «Професійна життєстійкість» О. Кокуна встановлено наступне:

по – перше, визначено низькі показники кількісних і якісних характеристик складових професійної життєстійкості;

по – друге, доведено ефективність професійної підготовки, про що свідчать суттєві відмінності студентів магістратури у порівнянні зі студентами 1 курсу за складовими життєстійкості – рівнем професійної включеності, контролю, професійних викликів, а також за її компонентами – емоційним, мотиваційним, соціальним і професійним;

по – третє, суттєве поліпшення трьох складових і чотирьох компонентів життєстійкості призвело до аналогічного підвищення зростання загального рівня життєстійкості обстежуваних магістратури.

Використання методики "Професійна життєстійкість" О. Кокуна допомогло студентам як першого курсу, так і магістратури краще розуміти свої можливості, розвивати необхідні навички та ефективно справлятися з викликами, що виникають у процесі навчання та підготовки до професійної діяльності.

Останній етап роботи з описовими статистиками полягав у їх формуванні та аналізі за діагностичними даними, отриманими за допомогою короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької). Ця методика використовувалася для розкриття психологічних детермінант професійно-психологічного відбору диспозиційно-характерологічного блоку та покликана розкрити стійкі особистісні характеристики, що лежать в основі високої професійної ефективності майбутніх митників.

Таблиця 3.8

Описові статистики досліджуваних контрольної та експериментальної груп за результатами застосування короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької)

Параметри описових статистик	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоційна стабільність		Відкритість новому досвіду	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Середнє	7.63	8.22	7.69	8.02	3.99	7.47	3.61	7.91	3.41	7.44
Стандартна похибка середнього	0.459	0.544	0.417	0.600	0.290	0.580	0.312	0.695	0.286	0.622
Медіана	8	7	7	8	4	8	3	7	3	8
Мода	12.0	7.00	4.00	5.00	6.00	8.00	0.00	14.0	1.00	10.0
Стандартне відхилення	3.98	3.65	3.61	4.03	2.51	3.89	2.71	4.67	2.48	4.18
Дисперсія	15.8	13.3	13.1	16.2	6.31	15.1	7.32	21.8	6.14	17.4
Мінімум	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Максимум	14	14	14	14	8	14	8	14	8	14
Асиметрія	0.0813	0.169	0.172	0.0684	-0.0371	-0.225	0.0826	-0.165	0.315	-0.223
Стандартна помилка асиметрії	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354	0.277	0.354
Ексцес	-1.33	-1.15	-1.16	-1.37	-1.22	-0.524	-1.41	-1.21	-0.943	-1.12
Стандартна помилка ексцеса	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695	0.548	0.695

Параметри описових статистик	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоційна стабільність		Відкритість новому досвіду	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.923	0.939	0.943	0.918	0.935	0.959	0.906	0.917	0.929	0.945
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	< .001	0.020	0.002	0.004	< .001	0.116	< .001	0.003	< .001	0.032
Відмітка про нормальність розподілу	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-

Примітка: *КГ – контрольна група; ЕГ – експериментальна група

Джерело: розроблено автором

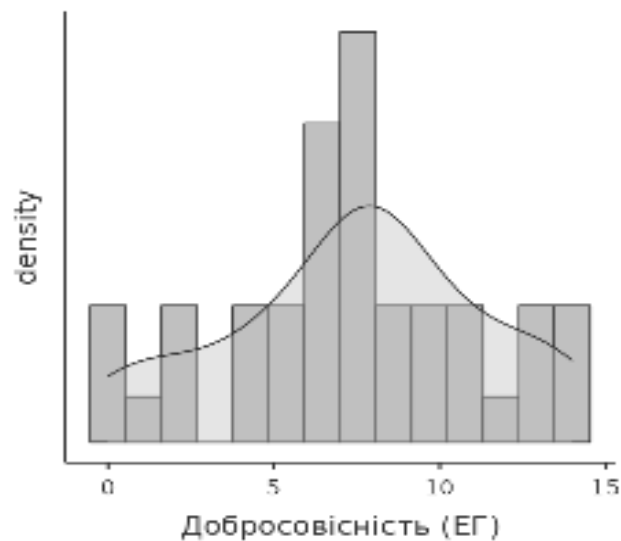
Можна констатувати наявність принципово різних профілів вираженості ключових особистісних факторів п'ятифакторної моделі серед учасників контрольної та експериментальної групи. Як видно з таблиці 3.8 в контрольній групі досліджуваних досить чітко вимальовується діада найбільш виразних індивідуально-особистісних властивостей, а саме екстраверсія та дружелюбність.

В усередненому форматі вони відповідають середньому рівню сформованості. Здобувачі освіти молодших курсів досить комунікабельні та дружелюбні, спрямовані на спілкування. У той же час можна констатувати знижені бали за шкалами добросовісності, емоційної стабільності та відкритості новому досвіду, що свідчить про їх певну соціальну, емоційну та когнітивну незрілість.

Здобувачі освіти старших курсів за параметрами екстраверсії та дружелюбності майже не відрізняються від учасників контрольної групи і також мають досить високі бали за цими шкалами. У той же час їм притаманні на порядок вищі бали за іншими шкалами п'ятифакторної моделі – добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. На відміну від представників контрольної групи, у яких показники за цими шкалами у переважній більшості відповідають низькому рівню вираженості, серед представників експериментальної групи зазначені характеристики в усереднених показників відповідають середньому рівню сформованості. Тобто з часом по мірі оволодіння професією митника відбувається планомірне формування професійно важливих особистісних та

індивідуально-психологічних характеристик.

Як видно з рис. 3.5 за результатами використання короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької) тільки бали респондентів контрольної групи за шкалою «Добросовісність» розподілені нормально. Розподіли балів за іншими шкалами контрольної та експериментальної групи не підпорядковуються закону нормального розподілу Гауса.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.5. Накопичувальні гістограми розподілу діагностичних показників великої п'ятірки диспозиційних індивідуально-психологічних рис, визначених за допомогою короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької)

Отже, було встановлено, що більшість отриманих розподілів балів за використаним діагностичним комплексом не підпорядковується закону нормального розподілу Гауса, що зумовлює необхідність використання непараметричних критеріїв для порівняння діагностичних даних за кожним блоком (когнітивним, емоційним, саморегуляційним, мотиваційно-ціннісним, диспозиційно-характерологічним) психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби. У зв'язку з цим для порівняння та встановлення статистично достовірних відмінностей за

кожним блоком буде використаний такий статистичний критерій як U-критерій Манна-Уїтні.

У першу чергу було порівняно показники тих методик діагностичного комплексу, що розкривають когнітивні детермінанти психолого-педагогічного відбору майбутніх працівників державної митної служби (табл. 3.9). Для порівняння використовувався статистичний застосунок IBM SPSS Statistics 27.

Таблиця 3.9

Результати психодіагностичного обстеження контрольної та експериментальної групи студентів за тестом на логічне мислення М. Войнаровського та методикою «Інтелектуальна лабільність»

Показники когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору	Статистика U	p	Висновок
Логічне мислення	1096	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Інтелектуальна лабільність	978	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості

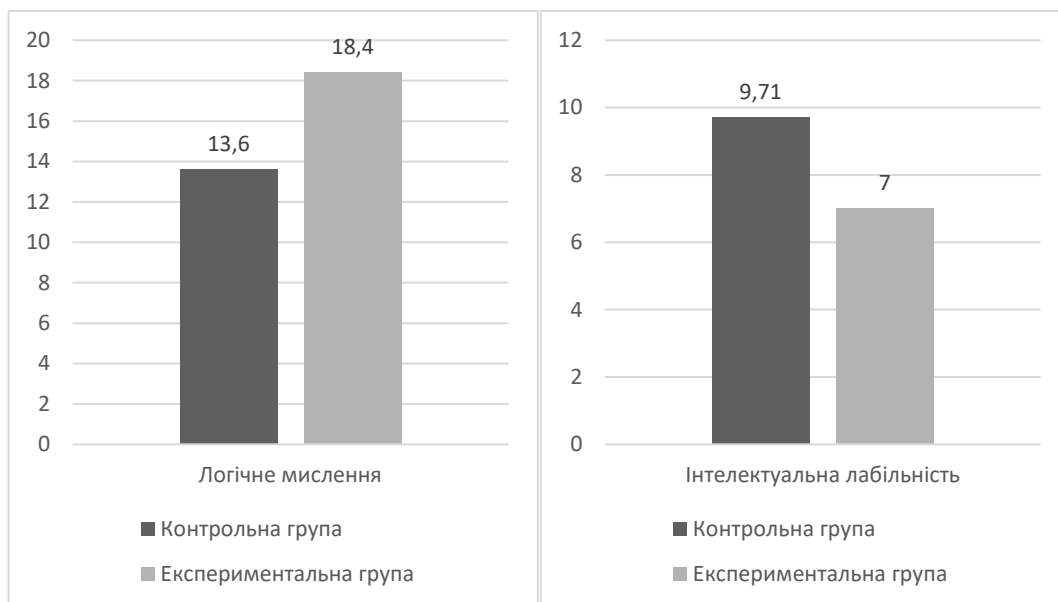
Примітка. $H_a \mu_1 < \mu_2$

Джерело: розроблено автором

Для наочного представлення напрямку виявлених статистично достовірних відмінностей у показниках когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору було побудовано гістограму середніх значень за відповідними показниками у контрольній та експериментальній групах (рис. 3.6).

Очевидним є те, що показники сформованості логічного мислення та інтелектуальної лабільності є суттєво вищими серед представників експериментальної групи. Необхідно зауважити, що показник інтелектуальної лабільності визначається за кількістю помилок, допущених під час проходження тесту. Тому нижчий бал за методикою «Інтелектуальна лабільність» означає кращу сформованість цієї когнітивної характеристики. Отже, можна зробити висновок, що логічне мислення та інтелектуальна лабільність виступають значущими психологічними детермінантами, що мають враховуватись під час професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби.

Створена система здобуття професії митника є ефективною і дозволяє суттєво збільшувати когнітивний потенціал здобувачів освіти в аспекті розвитку тих когнітивних здібностей, які є професійно значущими для діяльності працівника митної служби.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.6. Гістограма середніх показників досліджуваних контрольної та експериментальної групи за тестом М. Войнаровського та методикою «Інтелектуальна лабільність»

На наступному етапі опрацювання діагностичних даних порівнювалися показники тих методик діагностичного комплексу, що характеризують емоційний блок психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. Вони діагностувались за допомогою таких методика як «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка та опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької (табл. 3.10, рис. 3.7).

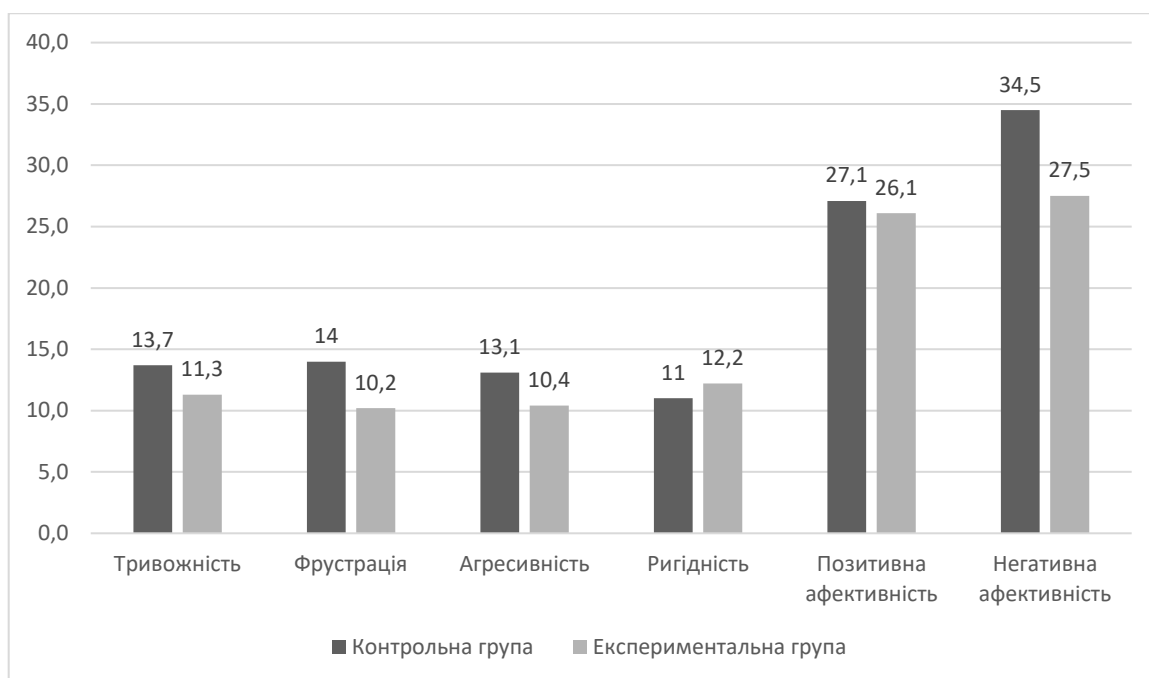
Результати психодіагностичного обстеження контрольної та експериментальної групи студентів за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка та опитувальником позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької

Показники когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору	Статистика U	p	Висновок
Тривожність	1181	0.006	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Фрустрація	900	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Агресивність	1098	0.001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Ригідність	1440	0.179	Відмінностей не виявлено
Позитивна афективність	1437	0.175	Відмінностей не виявлено
Негативна афективність	1015	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості

Примітка. $\mu_1 \neq \mu_2$

Джерело: розроблено автором

У результаті порівняння діагностичних показників емоційного блоку було виявлено статистично достовірні відмінності за шкалами тривожності, фрустрації, агресивності та негативної афективності. При цьому представники експериментальної групи характеризуються меншою схильністю до переживання дисфоричних емоційних станів та негативних настроїв (рис. 3.10). Таким чином, можна підсумувати, що емоційне тло професійної діяльності митника виступає значущою психологічною детермінантою професійно-психологічного відбору, а сформована схильність майбутніх працівників до позитивних емоційних переживань зумовлюють їх ефективність у царині обраної професійної діяльності. Необхідно також зазначити, що по мірі оволодіння професією митника зростає вірогідність збільшення частоти переживань позитивного спектру. Це, скоріше за все, пов'язано з поступовою адаптацією до вимог начально-пізнавальної діяльності та професії. Деяко знижені показники контрольної групи у плані переживання позитивних емоцій можуть бути пов'язані з тим, що адаптаційний період у цих здобувачів освіти ще не пройдено. Тому і виникають тривоги, фрустрації та інші негативні переживання, що тимчасово заважають ефективно оволодівати професією митника.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.7. Гістограма середніх показників досліджуваних контрольної та експериментальної групи за методикою «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка та ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької

Результати порівняння тих методик психодіагностичного комплексу, що формують саморегуляційний блок психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників (методика «Емоційний інтелект» Н. Холла, методика оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера, тест самооцінки Райдаса) також вказують на наявність статистично достовірних відмінностей, що дозволяє визначити значущі психологічні детермінанти з діагностичних конструктів зазначених методик (табл. 3.11). Зокрема, встановлено, що значущою психологічною детермінантою професійно-психологічного відбору майбутніх митників можна вважати ступінь розвитку у структурі їх особистості емоційного інтелекту. На користь цього твердження свідчить те, що як за інтегративним (загальним) показником емоційного інтелекту, так і за його окремими складовими виявлено статистично достовірні відмінності на користь експериментальної групи досліджуваних. Мова йде про такі компоненти емоційного інтелекту як емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія. Всі відмінності за цими параметрами мають 1% – й рівень значущості. Виключення складає тільки така ланка емоційного інтелекту як управління чужими емоціями.

Результати психодіагностичного обстеження контрольної та експериментальної групи студентів за методикою «Емоційний інтелект» Н. Холла, методикою оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера, тестом самооцінки Райдаса

Показники когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору	Статистика U	p	Висновок
Емоційна обізнаність	433	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Управління своїми емоціями	827	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Самомотивація	647	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Емпатія	1202	0.004	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Управління чужими емоціями	1633	0.619	Відмінностей не виявлено
Інтегративний рівень EI	555	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Комунікативний контроль	1367	0.039	Наявні відмінності на 5% – му рівні значущості
Самооцінка	1353	0.966	Відмінностей не виявлено

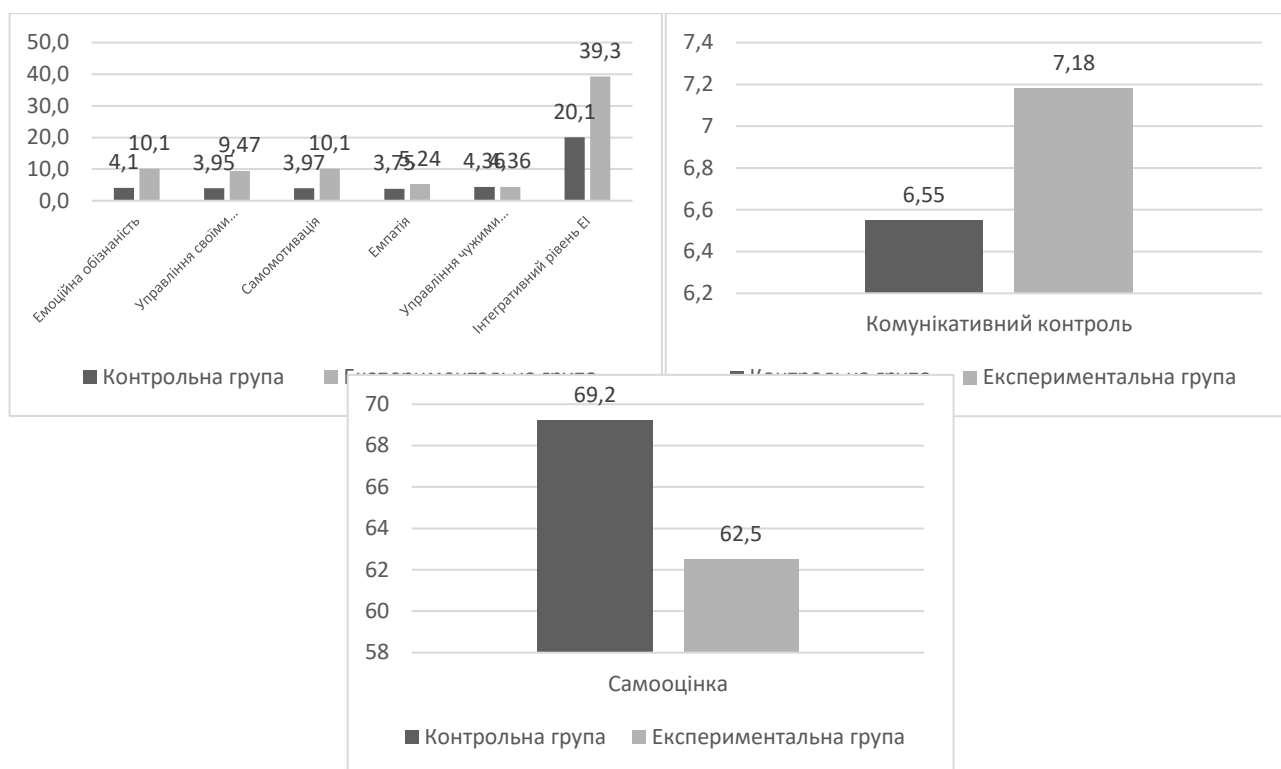
Примітка. $H_a \mu 1 \neq \mu 2$

Джерело: розроблено автором

Рівень самоконтролю у спілкуванні також виступає значущою психологічною детермінантою професійно-психологічного відбору майбутніх митників. Встановлено, що по мірі здобуття освіти відбувається прогресивне формування цієї психологічної характеристики, що призвело до того, що в експериментальній групі студентів показник комунікативного самоконтролю значно вищий, ніж в контрольній групі.

Важливо звернути увагу, що такий параметр як самооцінка не може виступати критерієм професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби. У відповідності до результатів порівняння між показниками цієї психологічної характеристики між студентами молодших та старших курсів не було виявлено статистично достовірних відмінностей.

Наочне представлення виявлених відмінностей за показниками саморегуляційного блоку проілюстровано на рисунку 3.8. Важливо зазначити, що представлені на гістограмі показники виміряні у різних діагностичних шкалах. Тому їх не можна порівнювати між собою.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.8. Гістограми середніх показників досліджуваних контрольної та експериментальної групи за методикою «Емоційний інтелект» Н. Холла, методикою оцінки самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера, тестом самооцінки Райдаса

Результати порівняння діагностичних показників мотиваційно-ціннісного блоку психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників представлено в таблиці 3.12. Як і у випадку з іншими психологічними детермінантами було виявлено численні відмінності у показниках гармонійної та дисгармонійної мотивації майбутньої професійної діяльності. При цьому необхідно звернути увагу, що конструктивні мотиви професійної діяльності (реалістично-об'єктивні мотиви, мотиви зростання, самостійний вибір професії, мотив престижності) у більшій мірі виражені у структурі особистості представників експериментальної групи. Разом з цим деструктивні мотиви очікувано більш виразно проявляються у представників контрольної групи (рис. 3.9).

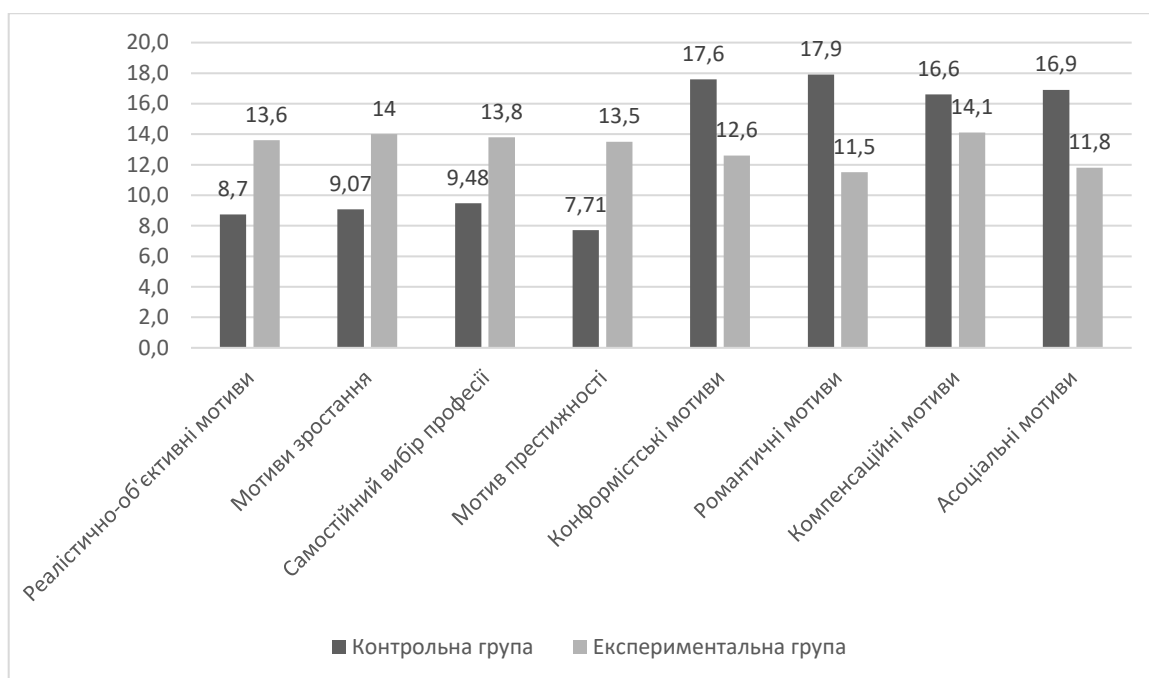
Результати психодіагностичного обстеження контрольної та експериментальної групи студентів за методикою діагностики мотивації успіху Т. Елерса та анкетною вивчення мотивації професійної діяльності А. Москаленка

Показники когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору	Статистика U	p	Висновок
Реалістично-об'єктивні мотиви	908	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Мотиви зростання	1060	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Самостійний вибір професії	1013	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Конформістський тип мотивації	972	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Мотив престижності	871	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Романтичні мотиви	784	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Компенсаційні мотиви	1290	0.031	Наявні відмінності на 5% му рівні значущості
Асоціальні мотиви	977	< .001	Наявні відмінності на 1% му рівні значущості
Мотивація успіху	1447	0.193	Відмінностей не виявлено

Примітка. $H_a \mu 1 \neq \mu 2$

Джерело: розроблено автором

Таким чином, можна з впевненістю стверджувати, що сформованість у структурі особистості конструктивних мотивів професійної діяльності виступає значущою психологічною детермінантою, що має враховуватись у процесі професійно-психологічного відбору майбутніх митників. Також необхідно зазначити, що у процесі здобуття освіти у динаміці формування мотивації професійної діяльності майбутніх митників спостерігаються позитивні зрушення і з часом у структурі особистості студентів з'являються такі ціннісно-мотиваційні конструкти як реалістично-об'єктивні мотиви, мотиви зростання, самостійний вибір професії, мотив престижності на протигагу асоціальним, компенсаційним, конформістським мотиваційним тенденціям. Це свідчить про ефективність праці викладацького складу вишу, який виступив базою нашого емпіричного дослідження.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.9. Гістограма середніх показників досліджуваних контрольної та експериментальної групи за анкетною вивчення професійної мотивації А. Москаленка

Необхідно також звернути увагу, що статистично достовірних відмінностей за параметром мотивації досягнення не виявлено. Таким чином, цей діагностичний конструкт не можна вважати значущою психологічною детермінантою професійно-психологічного відбору майбутніх митників. Він на достатньому рівні виражений як в контрольній, так і в експериментальній групі досліджуваних, що свідчить про те, що переважна більшість осіб у цій професії характеризується високим рівнем мотивації досягнення, внаслідок чого він не може виступати діагностичним критерієм для професійно-психологічного відбору. Тут скоріше можна стверджувати, що достатній рівень мотивації досягнень виступає важливим предиктором вибору професії митника.

На останньому етапі опрацювання діагностичних даних було здійснено порівняння розподілу балів контрольної та експериментальної групи респондентів у рамках моніторингу диспозиційно-характерологічного блоку психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників (табл. 3.13). Було встановлено, що є триада стійких індивідуально-психологічних рис зі складу Великої П'ятірки особистісних рис, що виступають

вагомими психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору та мають враховуватися у процесі його здійснення.

Таблиця 3.13

Результати психодіагностичного обстеження контрольної та експериментальної групи студентів за коротким п'ятифакторним опитувальником особистості ТІРІ

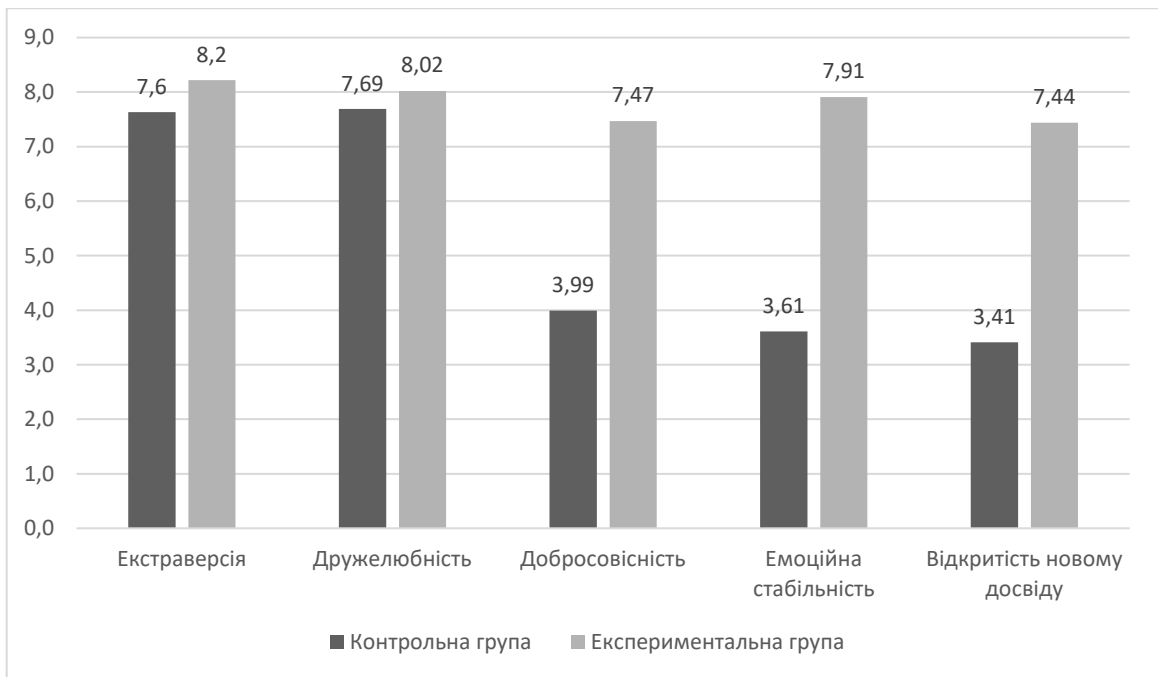
Показники когнітивних детермінант професійно-психологічного відбору	Статистика U	p	Висновок
Екстраверсія	1528	0.194	Відмінностей не виявлено
Дружелюбність	1609	0.335	Відмінностей не виявлено
Добросовісність	763	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Емоційна стабільність	797	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості
Відкритість новому досвіду	757	< .001	Наявні відмінності на 1% – му рівні значущості

Примітка. $H_a \mu 1 < \mu 2$

Джерело: розроблено автором

Мова йде про такі індивідуально-психологічні риси добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду. Саме за цими шкалами методики ТІРІ було отримано статистично достовірні відмінності на користь експериментальної групи досліджуваних (рис. 3.10). Таким чином, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду виступають вагомими чинниками успішності професійної діяльності митника та досить активно розвиваються під час здобуття відповідної освіти.

У цей же час зафіксовано, що екстраверсія та дружелюбність не виступають професійно значущими для майбутнього митника рисами, а їх знижені показники не можуть служити протипоказаннями проти відбору претендентів на посаду працівника Державної митної служби.



Джерело: розроблено автором

Рис. 3.10. Гістограма середніх показників досліджуваних контрольної та експериментальної групи за коротким п'ятифакторним опитувальником особистості ТІРІ

Необхідно зауважити, що у рамках реалізації першої стратегічної лінії емпіричного дослідження здійснювалась оцінка ефективності процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби, а також моніторинг сформованості та динаміки формування психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

У результаті відпрацювання першої стратегічної лінії емпіричного дослідження у нас є можливість зробити висновок, що у процесі здобуття освіти у студентів набувають прогресивного розвитку професійно значущі психологічні характеристики та індивідуально-психологічні якості, які разом з цим можна віднести до психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. Цілком закономірним та природним є те, що у студентів молодших курсів сформовані не всі професійно значущі психологічні параметри. Важливо те, що вони цілеспрямовано та досить динамічно формуються по мірі переходу здобувачів освіти з курсу на курс, що було доведено в результаті опрацювання отриманих психодіагностичних даних. Отже, у результаті здійсненого

статистичного аналізу у нас є можливість сформулювати попередній перелік значущих психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників державної митної служби, що мають перевірятись під час відбору (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Значущі психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору майбутніх митників, визначених у рамках реалізації першої стратегічної лінії емпіричного дослідження

Тип	Зміст психологічних детермінант
Когнітивні	Розвиненість логічного мислення та інтелектуальної лабільності
Емоційні	Відсутність тривожності, фрустрації та агресивності, переважання позитивної афективності у царині внутрішнього життя
Саморегуляційні	Сформований емоційний інтелект (особливо такі його складові як емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія) та комунікативний самоконтроль
Мотиваційно-ціннісні	Переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації: реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності
Диспозиційно-характерологічні	Сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду

Джерело: розроблено автором

У цілому ж можна стверджувати, що майбутні митники, які навчаються на більш старших курсах, маючи більш багатий і різноманітний досвід навчання та взаємодії з викладачами, будучи більш поінформованими про специфіку обраної спеціальності та більш реалістично оцінюючи свої можливості у цій справі, мають більш розвинені психологічні характеристики, що виступають детермінантами професійно-психологічного відбору. Експериментально підтверджено, що студенти більш старших курсів об'єктивно мають більше можливостей та практичних нагод для того, щоб перевірити свої здібності, краще опанувати професійні вміння та навички у процесі здобуття фаху митника і тому

сам факт продовження ними навчання і того, що вони не полишають лав здобувачів освіти, виступає свідченням високого рівня сформованості у структурі їх особистості тих психологічних змінних, які визначають їх відповідність обраній спеціальності.

3.3. Аналіз емпіричного дослідження сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби

Аналіз сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби здійснювався за результатами реалізації другої стратегічної лінії емпіричного дослідження на матеріалі психодіагностичних даних магістрантів (N = 45).

На першому етапі аналізу до діагностичних даних вибірки магістрантів за усіма методиками було застосовано кластерний аналіз за алгоритмом k-середніх (додаток Г, додаток Д, додаток Е). Для більш виразної поляризації типів досліджуваних за критерієм сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митної служби виділення типів відбувалося за 2 кластерами. Тобто вибірку магістрантів було розподілено на 2 кластери і кожен з досліджуваних був віднесений до одного з двох кластерів (додаток Д). Виконана робота дозволила побудувати типові профілі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, встановити особливості їх співвідношення та особливості взаємодії у структурі особистості майбутніх митників (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Початкові центри кластерів за змінними емпіричного дослідження

Психологічні детермінанти	Кластер	
	1	2
Логічне мислення	16,00	12,00
Інтелектуальна лабільність	17,00	16,00
Тривожність	19,00	6,00
Фрустрація	13,00	5,00
Агресивність	9,00	15,00
Ригідність	6,00	18,00
Позитивна афективність	30,00	43,00
Негативна афективність	32,00	22,00
Емоційна обізнаність	7,00	18,00
Управління своїми емоціями	,00	17,00
Самотивація	1,00	18,00
Емпатія	3,00	4,00
Управління чужими емоціями	4,00	2,00
Інтегративний рівень EI	15,00	59,00
Комунікативний контроль	10,00	7,00
Самооцінка	82,00	39,00
Мотивація успіху	20,00	19,00
Реалістично-об'єктивні мотиви	5,00	19,00
Мотиви зростання	2,00	23,00
Самостійний вибір професії	7,00	17,00
Конформістські мотиви	22,00	8,00
Мотиви престижності	15,00	19,00
Романтичні мотиви	25,00	1,00
Компенсаційні мотиви	18,00	1,00
Асоціальні мотиви	24,00	15,00
Екстраверсія	3,00	9,00
Дружелюбність	3,00	9,00
Доброчесність	6,00	11,00
Емоційна стабільність	8,00	13,00
Відкритість новому досвіду	6,00	12,00

Джерело: розроблено автором

Аналізуючи таблицю 3.15 та результати дисперсійного аналізу ANOVA (додаток Е), що здійснювався у рамках кластеризації діагностичних даних досліджуваних магістрантів, можна спостерігати ті ж самі психологічні закономірності, що були виявлені у рамках реалізації першої стратегічної лінії дослідження. Знову маємо диференціацію досліджуваних здобувачів освіти за критерієм сформованості у них окремих параметрів когнітивного, емоційного,

саморегуляційного, мотиваційно-ціннісного та диспозиційно-характерологічного компонентів психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митниці. Умовно другий кластер досліджуваних можна віднести до категорії здобувачів освіти, що мають позитивний прогноз ефективності майбутньої професійної діяльності у царині Державної митної служби. Профіль психологічних детермінант здобувачів освіти першого кластеру має конфігурацію, що зумовлює високу вірогідність їх професійної невідповідності за психологічними параметрами.

У таблиці 3.15 представлено початкові центри кластерів за критерієм вираженості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, що дозволяє побачити поля поляризації між цими двома кластерами. Здійснений дисперсійний аналіз ANOVA демонструє значущі відмінності між двома кластерами та дозволяє на статистично достовірному рівні визначити значущі психологічні детермінанти, що мають враховуватись на етапі професійно-психологічного відбору майбутніх митників.

Статистично достовірні відмінності між двома кластерами були отримані за такими психологічними змінними як «Інтелектуальна лабільність» ($F = 12,997$; $p < 0,001$), «Тривожність» ($F = 16,496$; $p < 0,000$), «Фрустрація» ($F = 34,313$; $p < 0,000$), «Агресивність» ($F = 12,222$; $p < 0,001$), «Негативна афективність» ($F = 14,845$; $p < 0,000$), «Емоційна обізнаність» ($F = 55,582$; $p < 0,000$), «Управління своїми емоціями» ($F = 128,643$; $p < 0,000$), «Самотивація» ($F = 111,842$; $p < 0,000$), «Емпатія» ($F = 6,313$; $p < 0,016$), «Інтегративний рівень емоційного інтелекту» ($F = 234,252$; $p < 0,000$), «Мотивація успіху» ($F = 20,231$; $p < 0,000$), «Реалістично-об'єктивні мотиви» ($F = 14,400$; $p < 0,000$), «Мотиви зростання» ($F = 40,009$; $p < 0,000$), «Самостійний вибір професії» ($F = 20,258$; $p < 0,000$), «Конформістські мотиви» ($F = 44,734$; $p < 0,000$), «Мотиви престижності» ($F = 25,740$; $p < 0,000$), «Романтичні мотиви» ($F = 26,337$; $p < 0,000$), «Компенсаційні мотиви» ($F = 11,999$; $p < 0,001$), «Асоціальні мотиви» ($F = 24,553$; $p < 0,000$), «Добросовісність» ($F = 63,258$; $p < 0,000$), «Емоційна стабільність» ($F = 92,461$; $p < 0,000$), «Відкритість новому досвіду» ($F = 128,168$; $p < 0,000$).

Як бачимо в результаті проведеного кластерного аналізу загальний перелік психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників у дуже незначній мірі відрізняється від тих психологічних детермінант, що були виділені після реалізації першої стратегічної лінії емпіричного дослідження (табл. 3.14). Важливо зауважити, що кластерний аналіз розкриває не тільки типові профілі респондентів, класифікуючи їх за базовими психологічними параметрами, але і вказує на їх вірогідні стійкі співвідношення та кореляційні зв'язки у структурі особистості.

Тобто можна стверджувати, наприклад, що розвинений емоційний інтелект у структурі особистості майбутнього працівника митної служби, корелює з високою сформованістю конструктивних мотивів професійної діяльності та гармонійною мотивацією в цілому. Відповідно достатня представленість емоційного інтелекту у структурі особистості претендента на посаду дозволяє припускати, що цьому претенденту також буде притаманна гармонійна мотивація професійної діяльності, що є його безумовною перевагою та підвищує вірогідність прийняття позитивного рішення про його працевлаштування.

З таблиці 3.15 видно, що другий кластер досліджуваних характеризується більш оптимальними рівнями вираженості кожного з перерахованих параметрів, що дозволяє з впевненістю кваліфікувати їх як значущі психологічні детермінанти професійно-психологічного відбору.

Необхідно звернути увагу на те, що така характеристика емоційної сфери здобувачів митної освіти як агресивність є досить вираженою у представників другого кластеру досліджуваних (на відміну від респондентів першого кластеру). Таким чином, можна стверджувати, що помірний рівень агресивності виступає важливим індикатором придатності кандидатів на роботу у митну службу. Це може бути пов'язано з тим, що професія митника передбачає здатність вступати у конфронтацію зі злочинними елементами, відстоювати інтереси держави, що може забезпечуватись тільки певною схильністю до агресивності, яка у цьому контексті спрямовується у конструктивне русло. Таким чином, у рамках

здійснення професійно-психологічного відбору з-поміж кандидатів, які відрізняються за параметром агресивності, перевагу слід віддавати тим, у яких цей показник перевищує низький рівень.

Для того, щоб довести, що перераховані психологічні детермінанти дійсно визначають результативність професійної діяльності працівника Державної митної служби, нами було виконано експериментальну процедуру, що виступає другим етапом реалізації цієї стратегічної лінії емпіричного дослідження.

За допомогою авторської анкети експертного спостереження було здійснено експертну оцінку успішності оволодіння професією митника респондентів першого та другого кластерів (додаток Ж). У якості експертів виступили 5 викладачів кафедри митної справи та товарознавства, які виставили експертні оцінки кожному магістранту, які навчаються за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»). Загальна експертна оцінка коливається від 0 до 12 балів. Її наближеність до максимуму дозволяє зробити висновок про високу ефективність оволодіння професією митника та готовності до виконання професійних обов'язків.

Необхідно зауважити, що у ході експертного оцінювання кожен магістрант отримав експертний бал, що коливався від 0 до 12 балів та визначався шляхом підрахунку середнього значення на підставі 5 експертних оцінок, виставлених задіяними експертами (додаток Ж). Якщо визначена таким чином експертна оцінка перевищувала 6 балів респондент може вважатися досить успішним в оволодінні професією митника та має високу ефективність навчально-пізнавальної діяльності у процесі здобуття відповідної вищої освіти. Якщо ж експертна оцінка становить менше, ніж 7 балів, то можна зробити висновок, що мають місце труднощі оволодіння професією митника. Можна стверджувати, що високі експертні оцінки магістрантів вказують не тільки на успішність оволодіння ними професією митника, але і на високу вірогідність їх результативності у майбутній професійній діяльності. Тому, якщо буде доведено, що представники першого та другого кластеру на статистично

значущому рівні відрізняються між собою за критерієм виставлених експертних оцінок, то це дозволить стверджувати, що конфігурація психологічних характеристик кластеру, представники якого отримали більш високу експертну оцінку від викладачів, виступає орієнтовним профілем психологічних параметрів, взірцем, у відповідності до якого має здійснюватися професійно-психологічний відбір працівників державної митної служби.

Описові статистики та результати порівняння експертних оцінок у двох кластерах респондентів представлені в табл. 3.16 та 3.17.

Таблиця 3.16

Описові статистики респондентів першого (несприятливого) та другого (сприятливого) кластерів за результатами експертних оцінок

Параметри описових статистик	Кластер №1	Кластер №2
Середнє	6.09	8.70
Стандартна похибка середнього	0.211	0.166
Медіана	6.40	8.60
Мода	6.40	8.40
Стандартне відхилення	0.946	0.829
Дисперсія	0.895	0.687
Мінімум	4.20	6.80
Максимум	7.40	10.2
Асиметрія	-0.642	0.0321
Стандартна помилка асиметрії	0.512	0.464
Ексцес	-0.483	-0.131
Стандартна помилка ексцеса	0.992	0.902
Критерій Шапіро-Уїлка (W)	0.930	0.962
Критерій Шапіро-Уїлка (p)	0.152	0.458
Відмітка про відповідність нормальному розподілу	+	+

Джерело: розроблено автором

Оскільки розподіл балів експертних оцінок в обох вибірках магістрантів підпорядковується закону нормального розподілу для їх порівняння було використано такий параметричний статистичний критерій як t-критерій Стьюдента. Було отримано статистично значущі відмінності показників експертних оцінок у різних кластерах магістрантів. При цьому усереднена експертна оцінка студентів другого (сприятливого) кластеру суттєво вища, ніж

усереднена експертна оцінка, що була виставлена студентам першого (несприятливого) кластеру. На підставі цього можна зробити висновок, що визначені психологічні детермінанти дійсно лежать в основі ефективної професійної діяльності та можуть використовуватися у якості критеріїв професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

Таблиця 3.17

Експертні оцінки, виставлені магістрантам першого та другого кластерів, з використанням t-критерію Стьюдента

	Кластер	N	Середнє	Медіана	SD	SE
Експертні оцінки	1	20	6.09	6.40	0.946	0.211
	2	25	8.70	8.60	0.829	0.166
Т-тест незалежних вибірок						
			Статистика	df (ступені свободи)	p	
Стьюдент t			-9.87	43.0	< .001	

Примітка. $H_a \mu_1 < \mu_2$

Джерело: розроблено автором

Опираючись на результати проведеного емпіричного дослідження можна сформулювати підсумковий перелік значущих психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників. У порівнянні з першою стратегічною лінією дослідження, з переліку психологічних детермінант виключено (табл. 3.18).

Необхідно зауважити, що друга стратегічна лінія емпіричного дослідження є більш евристичною у плані виявлення значущих психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників, тому сформований у результаті її реалізації перелік є найбільш достовірним і остаточним варіантом комплексу психологічних детермінант, що виступають критеріями для професійно-психологічного відбору відповідних фахівців.

Підсумковий перелік значущих психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх митників, визначених у рамках реалізації другої стратегічної лінії емпіричного дослідження

Тип	Зміст психологічних детермінант, виявлених у рамках відпрацювання першої стратегічної лінії емпіричного дослідження	Зміст психологічних детермінант, виявлених у рамках відпрацювання другої стратегічної лінії емпіричного дослідження
Когнітивні	Розвиненість логічного мислення та інтелектуальної лабільності	Розвиненість інтелектуальної лабільності
Емоційні	Відсутність тривожності, фрустрації та агресивності, переважання позитивної афективності у царині внутрішнього життя	Відсутність тривожності та фрустрації, помірний рівень агресивності. Низький рівень негативної афективності
Саморегуляційні	Сформований емоційний інтелект (особливо такі його складові як емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія) та комунікативний самоконтроль	Сформований емоційний інтелект (емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія)
Мотиваційно-ціннісні	Переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації: реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності	Помірний рівень вираженості мотивації успіху. Переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації: реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності
Диспозиційно-характерологічні	Сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду	Сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду

Джерело: розроблено автором

Отже, аналіз сформованості психологічних детермінант, що лежать в основі успішного оволодіння професією митника дозволив визначитись з переліком конкретних психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, що можуть виступати індикаторами готовності до професійної діяльності митника та виступають предикторами та акмеологічними інваріантами успішної професійної діяльності майбутніх фахівців Державної митної служби.

3.4. Практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби

Професійно-психологічний відбір став ключовим елементом стратегічного управління кадровими ресурсами, визначаючи успішність функціонування підприємств та організацій. Однією з ключових рис сучасного вітчизняного професійно-психологічного відбору є активне використання сучасних технологій та інновацій. Застосування онлайн-інструментів, віртуальних тестувань та аналізу даних сприяє ефективності та об'єктивності відбору. Комп'ютеризовані тести, аплікативні програми та штучний інтелект відкривають нові можливості для точного визначення ключових психометричних показників кандидатів. Іншим важливим аспектом є розвиток підходів, спрямованих на оцінку професійних навичок та особистісних якостей працівників. Розуміння того, що успішність на робочому місці не обмежується лише технічними знаннями, сприяє розширенню методології відбору. Використання інструментів для оцінки комунікабельності, лідерських якостей та адаптивності стає стандартом для вибіркового процесів.

Важливою у контексті формування практичних рекомендацій щодо планування та реалізації професійно-психологічного відбору майбутніх митників є думка С. Корсуна про те, що організаційна система сучасного професійно-психологічного відбору включає ряд етапів. Прийняття рішення про непридатність кандидата на будь-якому етапі призводить до припинення його перевірки. Професійний відбір складається з чотирьох послідовних етапів: соціально-правового, медичного, психологічного та конкурсно-екзаменаційного. Крім того, використовується професійна проба або стажування, де остаточне рішення приймається після спостереження за роботою кандидата. На кожному етапі професійного відбору діють різні групи фахівців [81].

Адаптація професійно-психологічного відбору до глобальних економічних та соціокультурних змін є необхідним етапом для відповіді на виклики, що

виникають у зв'язку із швидкою динамікою світового професійного середовища. Глобалізація визначає нові умови для роботодавців та працівників, і вибір правильних методів відбору персоналу стає стратегічно важливим для успішної діяльності організацій. Однією з ключових траєкторій сучасного організаційного менеджменту є розширення географії відбору персоналу. Завдяки глобальному доступу до інформації та засобів комунікації, організації можуть привертати та оцінювати здобувачів з різних куточків країни, обираючи на державну службу найкращих. Це вимагає розробки нових стратегій для вибору кандидатів, які враховують культурні та мовні особливості.

Враховання міжкультурного аспекту також є ключовим у адаптації відбору до глобальних змін. Професійно-психологічні тести та інструменти відбору повинні бути адаптовані до різних культурних контекстів, забезпечуючи об'єктивну та справедливую оцінку кандидатів незалежно від їхнього етнічного походження чи мови. Зростання значення міжнародних команд вимагає нових підходів до оцінки комунікативних та колективних навичок. Професійно-психологічний відбір повинен визначати, наскільки ефективно працівник може взаємодіяти з колегами з різних культур та пристосовуватися до різноманітних комунікаційних стилів.

З урахуванням економічних змін, організації мають також звернути увагу на прогнозування майбутньої успішності кандидатів. Використання аналітики та автоматизації повторюваних операцій в процесі відбору дозволяє більш точно оцінювати потенціал працівників та пристосовувати стратегії відбору до динамічних ринкових умов.

На думку М. Корольчука та В. Корольчук, у системі психологічного відбору виділяють три групи критеріїв придатності: особи, які повною мірою відповідають вимогам конкретної діяльності (безумовно придатні), умовно придатні і непридатні. Перша група включає в себе індивідів, які можуть успішно опанувати конкретну галузь до встановлених термінів і ефективно виконувати свої професійні обов'язки в подальшому. У цих осіб спостерігається повна відповідність психологічних властивостей та функціональних можливостей

вимогам конкретної спеціальності. Друга категорія включає осіб, які можуть допускати невеликі помилки у своїй роботі, що несуттєво впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки можуть виникати через зміни умов роботи, введення нових функцій тощо. Для них характерне певне зниження резервних можливостей організму. Третя категорія включає осіб, які повністю не відповідають психологічним і фізіологічним характеристикам і, відповідно, не можуть оволодіти конкретною галуззю протягом встановлених термінів. Результати заходів професійно-психологічного відбору повинні здійснювати ефективний відсів саме непридатних осіб [74, с. 29].

Сучасним українським державним та недержавним організаціям варто активно впроваджувати методики, які враховують індивідуальні та культурні особливості. Адаптація інструментів до контексту українського ринку праці дозволяє більш точно визначати потенційні можливості працівників та їхню сумісність з організаційною культурою. З іншого боку, становлення етичних стандартів у сфері професійно-психологічного відбору виступає необхідною вимогою часу. Забезпечення конфіденційності та справедливості відбіркових процесів стає основою довіри працівників до цілісності системи. Сучасний стан системи вітчизняного професійно-психологічного відбору характеризується поєднанням традиційних та інноваційних підходів. Освоєння новітніх технологій, акцент на розвиток спеціальних навичок, що визначають високу кваліфікацію працівників, адаптація методик до культурних реалій та етичні стандарти формують різноманітний та комплексний підхід до відбору персоналу, що відповідає викликам сучасного професійного середовища в Україні.

Здійснене теоретико-емпіричне дослідження дозволяє стверджувати, що саме психологічні характеристики кандидатів на посаду митника є ключовим аспектом у процесі відбору відповідних фахівців та визначають успішність їх інтеграції в організаційну культуру такої специфічної державної установи як митниця. У цьому контексті при плануванні та здійсненні професійно-психологічного відбору працівникам кадрових служб варто звертати прискіпливу увагу на ряд психологічних параметрів кандидатів.

Однією з ключових психологічних характеристик є емоційний інтелект кандидата. Здатність ефективно сприймати та розуміти емоції, які виникають у робочих ситуаціях, є важливою для побудови успішних відносин в колективі та взаємодії з платниками податків.

Також важливою є саморегуляція та стресостійкість кандидата. Робоче середовище митниці є дуже вимогливим, стресогенним та емоційно виснажливим, і здатність утримувати емоційну стабільність важлива для подолання труднощів та продуктивної роботи під тиском. Аналіз мотивації та цілей також є важливою частиною психологічного відбору. Розуміння того, що мотивує кандидата, дозволяє підприємству забезпечити оптимальні умови для його розвитку та задоволеності роботою. Іншим аспектом є когнітивні здібності кандидата, такі як аналітичні та творчі здібності. Здатність швидко розв'язувати проблеми та пристосовуватися до нових умов роботи дозволяє компанії ефективно реагувати на зміни в бізнес-середовищі.

На основі результатів реалізованого емпіричного дослідження можна стверджувати, що ефективний професійно-психологічний відбір базується на ґрунтовному розкритті та аналізі когнітивних, емоційних, саморегуляційних, мотиваційно-ціннісних, диспозиційно-характерологічних психологічних параметрів, конкретним вираженням яких є: розвинена інтелектуальна лабільність, відсутність тривожного та фрустраційного радикалу в структурі особистості, помірний рівень агресивності, низький рівень негативної афективності, сформований емоційний інтелект. Зокрема, таких його складових як емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, помірний рівень вираженості мотивації успіху, переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації: реалістично-об'єктний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності. Необхідно зауважити, що оцінка цих психологічних характеристик відбувається в умовах динамічних технологічних змін, коли вимагається високий рівень адаптивності та здатність швидко навчатися.

Варто диференціювати практичні рекомендації, що стосуються

планування професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби та практичні рекомендації, що стосуються його практичної реалізації.

Практичні рекомендації щодо планування професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби передбачають розробку комплексного підходу, що включає планові заходи, спрямовані на розкриття ключових психологічних характеристик, необхідних для ефективної роботи в митниці, а також запланованих стратегій використання сучасного психодіагностичного інструментарію для оцінки цих компетенцій. Основна мета такого відбору – забезпечення високої якості та професіоналізму кадрів, здатних виконувати свої обов'язки ефективно і з дотриманням високих моральних стандартів.

Планування заходів професійно-психологічного відбору має здійснюватись з урахуванням наступних рекомендацій:

1. Визначення бажаних професійних та психологічних компетенцій: аналіз робочих місць для ідентифікації ключових навичок, знань, вмінь та особистісних якостей, які необхідні для кожної позиції, розробка робочої моделі компетенцій, що включає як загальні (наприклад, комунікативні навички, вміння працювати в команді), так і специфічні для митної служби компетенції (наприклад, знання митного законодавства, вміння розпізнавати контрабандні товари). Аналіз робочих місць дозволяє визначити основні вимоги до працівників, включаючи як загальні компетенції, так і специфічні для митної служби. Загальні компетенції, такі як комунікативні навички, здатність працювати в команді, стресостійкість та аналітичне мислення, є важливими для будь-якої професійної діяльності. Специфічні компетенції можуть включати знання митного законодавства, вміння використовувати спеціалізоване програмне забезпечення, знання іноземних мов та розуміння міжнародної торгівлі.

Наступним кроком є розробка робочої моделі компетенцій, що включає структуровану і систематизовану інформацію про всі необхідні компетенції. Така модель повинна охоплювати всі рівні професійних навичок та особистісних

якостей, починаючи від базових знань і вмінь до вищих рівнів професійної майстерності. Це дозволяє створити чітке уявлення про ідеального кандидата для кожної посади, що значно полегшує процес відбору.

Крім того, важливо враховувати не лише поточні вимоги до посад, але й перспективи розвитку митної служби та можливі зміни в законодавстві та міжнародній практиці. Це дозволяє забезпечити відбір кандидатів, які не лише відповідають сьогоднішнім вимогам, але й мають потенціал для професійного росту та адаптації до майбутніх змін.

2. Підбір комплексу методик відбору, що планується використовувати: психологічне тестування для оцінки інтелектуальних здібностей, професійних навичок, особистісних характеристик та стресостійкості; ситуаційні завдання, моделювання реальних ситуацій на митниці для оцінки прийняття рішень, аналітичних здібностей та поведінки в конфліктних ситуаціях, структуровані інтерв'ю з кандидатами, зосереджені на їх попередньому досвіді, професійних знаннях та мотивації.

Як було встановлено раніше психологічне тестування є одним з основних інструментів у цьому процесі. Воно включає використання стандартизованих тестів для оцінки інтелектуальних здібностей, що дозволяє визначити рівень логічного мислення, здатність до аналізу та синтезу інформації, інтелектуальну лабільність. Такі тести також можуть включати завдання на перевірку просторової уяви, вербальних навичок та числових здібностей, що є важливими для виконання специфічних обов'язків митних працівників. Крім інтелектуальних тестів, важливим компонентом є оцінка професійних навичок, яка може проводитися за допомогою тестів, спрямованих на перевірку знань митного законодавства, процедур та використання спеціалізованого програмного забезпечення.

Особистісні характеристики кандидатів оцінюються за допомогою особистісних опитувальників, які дозволяють виявити риси характеру, що можуть впливати на професійну діяльність. За результатами проведеного емпіричного дослідження такі опитувальники мають визначити характеристики

емоційності, емоційний інтелект, рівень самоконтролю у спілкуванні, рівень сформованості конструктивних мотивів професійної діяльності, добросовісність, емоційну стабільність, відкритість новому досвіду.

Ситуаційні завдання та моделювання реальних ситуацій на митниці є ефективними методами для оцінки прийняття рішень, аналітичних здібностей та поведінки кандидатів у конфліктних ситуаціях. Такі завдання можуть включати симуляції типових митних процедур, управління конфліктами з пасажиром або перевізниками, розв'язання проблемних ситуацій, пов'язаних з виявленням порушень митних правил. Використання цих методів дозволяє оцінити, як кандидати застосовують свої знання та навички на практиці, а також як вони реагують на непередбачувані обставини.

Структуровані інтерв'ю – дієвий інструмент, за допомогою якого інтерв'юери можуть більш детально дослідити професійний досвід, знання та мотивацію кандидатів. Структуровані інтерв'ю мають чітко визначену структуру та список питань, що дозволяє забезпечити однакові умови для всіх кандидатів та об'єктивність оцінки. Під час інтерв'ю важливо зосередитися на попередньому досвіді кандидатів, їхньому розумінні митних процесів, а також на мотивації та очікуваннях від роботи в митних органах. Це допомагає визначити, наскільки кандидат готовий до виконання завдань та чи має він достатньо мотивації для роботи в специфічних умовах митної служби.

3. Розробка графіка відбору, включаючи терміни проведення тестувань, інтерв'ю та прийняття рішень – цей процес вимагає ретельної організації та координації всіх етапів, щоб забезпечити ефективність та своєчасність проведення всіх необхідних заходів. Графік відбору має включати чітко визначені терміни проведення тестувань, інтерв'ю та прийняття рішень, що дозволяє структуровано і безперебійно здійснювати весь процес.

На початковому етапі розробки графіка відбору необхідно визначити загальну тривалість всього процесу відбору, враховуючи всі етапи, від оголошення набору до остаточного прийняття рішення. Важливо передбачити достатньо часу для кожного етапу, щоб забезпечити якість та об'єктивність

оцінки кандидатів. Першим етапом зазвичай є оголошення набору, яке включає публікацію вакансій та прийом заявок від кандидатів. Цей етап може тривати від двох до чотирьох тижнів, залежно від обсягу очікуваних заявок та специфіки позицій.

Після завершення прийому заявок, наступним етапом є попередній відбір кандидатів на основі поданих документів, що включає перевірку відповідності кваліфікаційним вимогам та попередній відбір для участі у подальших тестуваннях. Цей етап може зайняти один-два тижні. Потім слідує етап психологічного тестування, який може тривати від одного до двох тижнів, залежно від кількості кандидатів та обраних методик. Тестування може проводитися як очно, так і дистанційно, що також впливає на тривалість етапу.

Після проведення тестування слідує аналіз та інтерпретація результатів, що може зайняти від одного до двох тижнів. На основі результатів тестування формується список кандидатів для наступного етапу – ситуаційних завдань та моделювання реальних ситуацій на митниці. Цей етап зазвичай триває від одного до трьох тижнів, оскільки вимагає залучення фахівців та організації спеціальних тренінгів або симуляцій. Після проведення ситуаційних завдань проводиться аналіз результатів та відбір кандидатів для інтерв'ю.

Етап структурованих інтерв'ю є заключним і може тривати від одного до двох тижнів. Під час інтерв'ю оцінюються професійні знання, досвід та мотивація кандидатів. Після завершення інтерв'ю проводиться підсумкова оцінка всіх кандидатів та прийняття остаточних рішень. Цей процес може зайняти від одного до двох тижнів, враховуючи необхідність узгодження рішень з керівництвом та підготовку відповідних документів.

4. Планування залучення експертів (психологів, митників, керівників підрозділів) – першим кроком у цьому процесі є визначення необхідного складу експертів для кожного етапу відбору. Психологи, зокрема, залучаються для розробки та проведення психологічного тестування, оцінки особистісних характеристик кандидатів. Вони також беруть участь у підготовці ситуаційних завдань та аналізі результатів тестування, надаючи професійні рекомендації

щодо придатності кандидатів для роботи в митних органах. Психологи повинні мати відповідну кваліфікацію та досвід роботи з подібними відбірковими процесами.

Досвід митників та керівників підрозділів, а також їх глибокі знання про специфіку митної служби відіграють ключову роль при оцінці професійних навичок та знань кандидатів. Вони можуть залучатися до розробки ситуаційних завдань, що моделюють реальні робочі ситуації на митниці, і до проведення структурованих інтерв'ю. Їх участь дозволяє оцінити, наскільки кандидати розуміють митні процеси та готові до виконання службових обов'язків. Керівники підрозділів також можуть надати цінні поради щодо потенційної сумісності кандидатів з існуючими командами та робочим середовищем.

Планування залучення експертів включає визначення конкретних ролей та обов'язків кожного з них на різних етапах відбору. Це може включати підготовку детального розкладу, що визначає, коли і на яких етапах експерти будуть залучені. Важливо забезпечити, щоб усі експерти були поінформовані про свої завдання та мали достатньо часу для підготовки і виконання своїх обов'язків.

Важливим організаційним питанням є координація роботи усіх залучених експертів. Необхідно забезпечити, щоб всі залучені фахівці працювали в тісній співпраці та обмінювалися інформацією про результати оцінки кандидатів. Це дозволяє створити більш повну та об'єктивну картину про кожного кандидата. Регулярні наради та обговорення між експертами допомагають узгодити підходи та критерії оцінки, що забезпечує узгодженість і справедливість відбору.

Професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби відіграє ключову роль у формуванні ефективної та високопрофесійної команди.

Наступні практичні рекомендації можуть бути корисними при здійсненні професійно-психологічного відбору кандидатів.

1. Використання розробленої нами професіограми та психограми працівників Державної митної служби, що представлена у підрозділі 2.2. Вона побудована на основі концептуальної моделі психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митної служби та включає усі можливі

психологічні характеристики, що впливають на результативність професійної діяльності цих працівників.

2. Вивчення переліку найбільш значущих психологічних детермінант, що виступають ключовими психологічними критеріями для здійснення психологічного відбору. Вони були визначені завдяки проведеному емпіричному дослідженню та згруповані наступним чином: когнітивні (логічне мислення, інтелектуальна лабільність), емоційні (схильність до тривожності, фрустрації, агресії, ригідності, схильність до позитивного або негативного афекту), саморегуляційні (емоційний інтелект, самоконтроль у спілкуванні), мотиваційно-ціннісні (професійна мотивація, мотивація успіху) диспозиційно-характерологічні психологічні детермінанти (добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду).

3. Використання психодіагностичного інструментарію, що застосовувався у процесі реалізації емпіричного дослідження, а саме тест на логічне мислення М. Войнаровського, методика «Інтелектуальна лабільність», самооцінка психічних станів Г. Айзенка, опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької, методика «Емоційний інтелект» Н. Холла, методика оцінювання самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера, тест Райдаса для визначення самооцінки, методика діагностики мотивації успіху Т. Елерса, анкета вивчення професійної мотивації кандидатів на службу в органи внутрішніх справ А. Москаленка, методика «Професійної життєстійкості» О. Кокуна, короткий п'ятифакторний опитувальник особистості TIPI (TIPI-UKR) (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької).

4. Доповнення психодіагностичного інструментарію структурованим інтерв'ю – використання структурованих інтерв'ю дозволяє систематично оцінити відповідність кандидатів встановленим критеріям. Питання повинні бути спрямовані на виявлення досвіду, компетенцій та поведінкових реакцій, що є важливими для майбутньої роботи. Використання цього підходу дозволяє систематично оцінити відповідність кандидатів встановленим критеріям.

5. Багаторівнева оцінка – комбінація різних методів оцінки дозволяє

отримати повне уявлення про кандидата. Важливо враховувати не тільки професійні навички та знання, але й особистісні якості, мотивацію та відповідність корпоративній культурі. Основні компоненти багаторівневої оцінки можуть включати психометричні тести, що охоплюють різні аспекти інтелектуальних здібностей і особистісних характеристик кандидатів, а також інтерв'ю, які дають змогу глибше зрозуміти мотивацію, поведінкові особливості та міжособистісні навички. Окрім цього, можуть використовуватися ситуаційні завдання, де кандидати мають демонструвати свої навички у вирішенні конкретних проблемних ситуацій, що виникають у професійній діяльності митника. Не менш важливими є аналіз професійного досвіду та попередніх досягнень кандидата, які дозволяють оцінити практичний досвід та успішність виконання подібних обов'язків у минулому. Таким чином, багаторівнева оцінка поєднує різні методи для отримання найбільш повного уявлення про кандидата, забезпечуючи більш об'єктивний і справедливий відбір на посади в митній службі. Таке всебічне оцінювання дозволяє мінімізувати ризики прийняття на роботу осіб, які можуть не відповідати вимогам митної служби або не адаптуватися до специфіки роботи.

6. Залучення фахівців – при відборі рекомендується залучати кваліфікованих психологів та фахівців з управління персоналом, які мають досвід в проведенні подібних процедур відбору.

7. Забезпечення прозорості та об'єктивності – весь процес відбору повинен бути максимально прозорим і об'єктивним. Важливо забезпечити однакові умови для всіх кандидатів та виключити будь-які форми дискримінації. Рекомендація щодо забезпечення прозорості та об'єктивності у професійно-психологічному відборі працівників митної служби означає створення таких умов і процесів, які гарантують чесний та неупереджений відбір кандидатів. Прозорість передбачає відкритість процесу відбору для всіх зацікавлених сторін, включаючи кандидатів, керівництво та громадськість. Це означає, що критерії відбору, методи оцінки, результати тестування та рішення щодо прийому на роботу повинні бути чітко визначеними, зрозумілими та доступними для

перегляду.

Об'єктивність означає, що відбір кандидатів здійснюється на основі чітких, об'єктивних та вимірюваних критеріїв, а не на основі суб'єктивних думок чи упереджень. Це включає використання стандартизованих тестів, об'єктивних показників професійної компетентності та інших науково обґрунтованих методів оцінки. Усі кандидати повинні мати рівні можливості та умови для проходження відбору, а їх результати мають оцінюватися неупереджено.

Забезпечення прозорості та об'єктивності сприяє довірі до процесу відбору, підвищує рівень задоволеності кандидатів та гарантує, що на роботу будуть прийняті найбільш підходящі та компетентні особи. Це також допомагає уникнути корупції та дискримінації, що є важливими аспектами для ефективного функціонування митної служби.

8. Електронне опрацювання та аналіз результатів – використання статистичних комп'ютерних програм для обробки результатів тестувань та автоматизації певних аспектів відбору.

9. Оцінка ефективності заходів професійно-психологічного відбору – регулярний моніторинг та оцінка ефективності відбору, включаючи зворотний зв'язок від керівників та аналіз успішності нових співробітників на робочому місці.

10. Надання зворотного зв'язку кандидатам, які пройшли процес відбору – це дозволяє кандидатам зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, що сприяє їхньому професійному розвитку, навіть якщо вони не були обрані на посаду. Такий підхід підвищує рівень довіри до організації та залишає у кандидатів позитивне враження від процесу відбору.

Очікується, що дотримання розроблених практичних рекомендацій дозволить підвищити мотивацію та залученість працівників, знизити рівень плинності кадрів, підвищити ефективність навчання та розвитку фахівців митної служби (додаток Ж). Коли робота відповідає особистим інтересам, цінностям та мотивації працівника, це призводить до його більшої залученості та задоволеності. Такий фахівець схильний працювати з вищим рівнем віддачі та

ентузіазму. Розуміння та задоволення індивідуальних потреб і мотивацій може знизити ймовірність швидкого звільнення працівника з державної митної служби, оскільки він бачить можливості для реалізації своїх потреб і бажань. Працівники, мотивація яких узгоджується з роботою, швидше навчаються і більш відкриті до професійного розвитку, оскільки вони відчують, що розвиток їхніх навичок сприяє також досягненню особистих цілей.

Професійно-психологічний відбір є ключовим елементом процесу кадрового менеджменту, спрямованим на ідентифікацію кандидатів, які найкраще відповідають не тільки професійним вимогам митної, але й організаційній культурі державної установи, якою є сучасна митна служба. Інтеграція розуміння індивідуальних мотивацій та потреб кандидатів у цей процес відкриває додаткові можливості для вибору тих, хто зможе не просто виконувати свою роботу на високому рівні, але й знайде в ній особистісне задоволення та мотивацію для подальшого особистісного та професійного розвитку.

Висновок до третього розділу

У результаті здійсненої експериментальної перевірки ефективності формування психологічних детермінант відбору майбутніх працівників Державної митної служби можна зробити декілька важливих висновків.

1. Встановлено, що логічне мислення та інтелектуальна лабільність виступають значущими психологічними детермінантами, що мають враховуватись під час професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби. Створена у закладі вищої освіти, який виступив базою емпіричного дослідження, система здобуття професії митника є ефективною і дозволяє суттєво збільшувати когнітивний потенціал здобувачів освіти в аспекті розвитку тих когнітивних здібностей, які є професійно значущими для діяльності працівника митної служби. Емоційне тло професійної діяльності митника також виступає значущою психологічною детермінантою професійно-психологічного відбору, а сформована схильність майбутніх працівників до позитивних емоційних переживань зумовлюють їх ефективність у царині обраної професійної діяльності. По мірі оволодіння професією митника зростає вірогідність збільшення частоти переживань позитивного спектру. Це пов'язано з поступовою адаптацією до вимог навчально-пізнавальної діяльності та професії.

Крім названих, значущими психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору майбутніх митників можна вважати: ступінь розвитку у структурі їх особистості емоційного інтелекту, рівень самоконтролю у спілкуванні, конструктивні мотиви професійної діяльності, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду.

2. У рамках реалізації першої стратегічної лінії емпіричного дослідження здійснювалась оцінка ефективності процесу відбору майбутніх працівників Державної митної служби, а також моніторинг сформованості та динаміки формування психологічних детермінант професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби. У результаті відпрацювання

першої стратегічної лінії емпіричного дослідження у нас є можливість зробити висновок, що у процесі здобуття освіти у студентів набувають прогресивного розвитку професійно значущі психологічні характеристики та індивідуально-психологічні якості, які разом з цим можна віднести до психологічних детермінант професійно-психологічного відбору.

3. Шляхом визначення статистично достовірних відмінностей у показниках вираженості досліджуваних психологічних параметрів серед контрольної та експериментальної груп було визначено перелік психологічних характеристик, що досить інтенсивно формуються по мірі здобуття фаху митника: логічне мислення та інтелектуальна лабільність, низький рівень тривожності та фрустрації, переважання позитивної афективності, сформованість усіх ланок емоційного інтелекту, достатній рівень комунікативного контролю, переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації (реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності), сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Саме ці психологічні детермінанти представлені в оптимальному варіанті вираженості серед студентів старших курсів, які здобувають освіту за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»).

4. У результаті проведеного кластерного аналізу було отримано диференціацію учасників дослідження за критерієм сформованості у них окремих параметрів когнітивного, емоційного, саморегуляційного, мотиваційно-ціннісного та диспозиційно-характерологічного компонентів психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митниці. Умовно представники одного кластеру мають більш оптимальну конфігурацію розвитку психологічних детермінант професійно-психологічного відбору і у зв'язку з цим мають позитивний прогноз ефективності майбутньої професійної діяльності у

царині Державної митної служби. Профіль психологічних детермінант здобувачів освіти іншого кластеру має конфігурацію, що зумовлює високу вірогідність їх професійної невідповідності за психологічними параметрами.

5. Здійснений дисперсійний аналіз ANOVA продемонстрував значущі відмінності між двома кластерами та дозволив нам визначити остаточний перелік психологічних детермінант, що мають враховуватись на етапі професійно-психологічного відбору майбутніх митників: розвиненість інтелектуальної лабільності, відсутність тривожності та фрустрації, помірний рівень агресивності, низький рівень негативної афективності, сформований емоційний інтелект (емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія), помірний рівень вираженості мотивації успіху, переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації (реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності), сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Шляхом використання експертних оцінок було доведено, що визначені психологічні детермінанти дійсно лежать в основі ефективної професійної діяльності та можуть використовуватися у якості критеріїв професійно-психологічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

Отже, можна констатувати підтвердження висунутих експериментальних гіпотез. Зокрема, доведено, що майбутні митники, які навчаються на більш старших курсах мають більш розвинені психологічні характеристики, що виступають детермінантами професійно-психологічного відбору. Також доведено, що ключовими детермінантами професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби, що виступають базовими психологічними маркерами їх професійної придатності є розвинена інтелектуальна лабільність, сформовані навички саморегуляції та емоційного інтелекту, переважання в загальній картині емоційності схильності до переживання позитивних емоцій, розвинена та гармонійна мотивація професійної діяльності. Визначено, що

основними психологічними параметрами, що відіграють системотвірну роль диференціюючого критерію, за яким можливо визначити психологічний типаж майбутнього митника, виступають їх диспозиційно-характерологічні та мотиваційно-ціннісні особливості.

Результати емпіричного дослідження переконливо підтверджують правомірність виділених, у рамках концептуальної моделі, психологічних детермінант професійно-психологічного відбору та можливість їх застосування у практиці управління персоналом, до складу якого входять відповідні фахівці. Враховуючи результативність формування психологічних детермінант успішної професійної діяльності у майбутніх працівників митної служби під час перебування у закладі вищої освіти, було також доведено ефективність системи підготовки відповідних фахівців у сучасному освітньому середовищі.

Основні наукові результати розділу опубліковані у працях:

1. Берташ М. І. Корольчук М.С. Професіографія діяльності працівників державної митної служби та психологічні детермінанти професійного відбору. *Габітус*. 2024. Вип. №61. С. 241-246. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2024/61-2024/46.pdf>

2. Берташ М. І. Планування та реалізація професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. 5(81). С. 36-44. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/307815/303181>

3. Bertash M., Polishchuk S., Burdun V., Ivanyshyn N., Zhulkovskyi V. The utilization of European experience in the formation of professional competencies of future specialists of the Ukrainian vocational education system. *Journal of curriculum and teaching*. 2024. Vol. 13(3). P. 147-158. URL: <https://doi.org/10.5430/jct.v13n3p147>.

4. Берташ М. І. Використання інноваційних технологій у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *Трансформація фіскальної політики в умовах євроінтеграції* [Електронне видання]: збірник матеріалів XIV Міжнародної науково-практичної конференції, Ірпінь, 8 грудня

2023 року. Ірпінь: Державний податковий університет, 2024. С. 619-622. URL: https://drive.google.com/file/d/1czXAQpFAjf4Jzhh0RydA6h_7MfD9-qcV/view

5. Берташ М. І. Сучасні наукові підходи до дослідження психологічних детермінант професійно-психологічного відбору. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології*: Тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23 лют. 2024 року) / відп. ред. С. Миронець. Київ: Держ. торг.-екон. ун-т, 2024. С. 28-32. URL: <http://surl.li/wbnsvj>.

ВИСНОВКИ

Отже, за результатами теоретико-емпіричного виявлення системи психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби зроблено низку важливих висновків та узагальнень.

1. Специфіка професійно-психологічного відбору полягає у тому, що цей процес спрямований на виявлення не лише професійних, а й психологічних компетенцій кандидатів. Цей підхід базується на тому, що успішність працівника визначається не лише професійними знаннями, навичками та компетентностями, але і його особистісними якостями, мотивацією та здатністю адаптуватися до робочого середовища. Аналіз джерельної бази дозволив виокремити психометричний, біографічний, компетентнісний, психофізіологічний та інтегративний підходи до визначення психологічних детермінант професійно-психологічного відбору.

У якості робочого визначення дефініції професійно-психологічного відбору було обрано наступне: професійно-психологічний відбір – це спеціалізований алгоритм вивчення та ймовірнісної оцінки придатності особи до оволодіння професією, набуття високого рівня професійних вмінь, а також ефективного виконання професійних обов'язків у різноманітних умовах професійної діяльності. У структурі професійно-психологічного відбору містяться чотири компоненти: медичний, психологічний, соціальний та педагогічний. У контексті нашого дослідження під психологічними детермінантами професійно-психологічного відбору виступають ті психологічні характеристики особистості, що забезпечують їй високу ефективність та успішність під час виконання професійних обов'язків.

2. Розроблено концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби. У створеній моделі враховано ключові компоненти його фахової діяльності та психологічний «субстрат», що лежить в основі успішної реалізації кожного з компонентів. Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено ряд

інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці. Синтез психологічного та юридичного аспектів професійної діяльності митників зумовлює змістовне наповнення професіограми та психограми цього виду професійної діяльності, зокрема у частині їх комунікативних, саморегуляційних здібностей, а також адаптаційного потенціалу.

Професіограма працівника Державної митної служби включає вичерпну характеристику таких структурних частин як умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта діяльності, психограма професії – професійно значущі якості та критерії, протипоказання до виконання відповідної професійної діяльності.

Структуру розробленої нами психограми працівника митниці складають його морально-ділові якості, пізнавальні якості, емоційно-вольові якості, комунікативні якості, особистісні властивості та характеристики мотиваційно-ціннісної сфери.

3. Визначено комплекс конкретних показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійно-психологічного відбору, які являють собою суто психологічні характеристики, що позначають процесуальні та якісні особливості функціонування когнітивної, емоційно-вольової, саморегуляційної, мотиваційно-ціннісної та диспозиційно-характерологічної сфер кандидатів, що безпосередньо визначають їх відповідність вимогам професії митника. Визначення цих показників та критеріїв дозволило підібрати та охарактеризувати психологічний інструментарій для діагностики формування психологічних детермінант професійно-психологічного відбору та впорядкувати його в єдиний діагностичний комплекс, що може застосовуватись для вирішення завдань відбору працівників митниці.

Зокрема, розроблений багаторівневий комплекс діагностичного інструментарію дозволить розкрити психологічні чинники ефективності моніторингово-контрольного (орієнтаційно-пошукового), комунікативного

(кооперативного), організаційного (нормативно-стимулюючого) компонентів діяльності фахівців митної служби.

4. У результаті експериментальної перевірки ефективності запропонованої моделі сформованості психологічних детермінант професійного відбору майбутніх працівників Державної митної служби було встановлено, що у процесі здобуття освіти у студентів набувають прогресивного розвитку професійно значущі психологічні характеристики та індивідуально-психологічні якості, які разом з цим можна віднести до психологічних детермінант професійно-психологічного відбору.

З'ясовано перелік психологічних характеристик, що досить інтенсивно формуються по мірі здобуття фаху митника: логічне мислення та інтелектуальна лабільність, низький рівень тривожності та фрустрації, переважання позитивної афективності, сформованість усіх ланок емоційного інтелекту, достатній рівень комунікативного контролю, переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації (реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності), сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду. Саме ці психологічні детермінанти представлені в оптимальному варіанті вираженості серед студентів старших курсів, які здобувають освіту за спеціальністю 073 «Менеджмент» (ОПП «Менеджмент митної справи») та 076 «Підприємництво та торгівля» (ОПП «Товарознавство та експертиза в митній справі»).

5. У результаті проведеного кластерного аналізу було визначено диференціацію учасників дослідження за критерієм сформованості у них окремих параметрів когнітивного, емоційного, саморегуляційного, мотиваційно-ціннісного та диспозиційно-характерологічного компонентів психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників митниці. Умовно представники одного кластеру мають більш оптимальну конфігурацію розвитку психологічних детермінант професійно-психологічного відбору і у зв'язку з цим

мають позитивний прогноз ефективності майбутньої професійної діяльності у царині державної митної служби. Профіль психологічних детермінант здобувачів освіти іншого кластеру має конфігурацію, що зумовлює високу вірогідність їх професійної невідповідності за психологічними параметрами.

На підставі дисперсійного аналізу ANOVA з'ясовано остаточний перелік психологічних детермінант, що мають враховуватись на етапі професійно-психологічного відбору майбутніх митників:

- розвиненість інтелектуальної лабільності,
- відсутність тривожності та фрустрації,
- помірний рівень агресивності,
- низький рівень негативної афективності,
- сформований емоційний інтелект (емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія),
- помірний рівень вираженості мотивації успіху,
- переважання мотивів, що визначають сформованість гармонійної професійної мотивації (реалістично-об'єктивний мотив, мотив зростання, мотив самостійного вибору професії, мотив престижності),
- сформованість у структурі особистості таких стійких індивідуально-психологічних рис як добросовісність, емоційна стабільність, відкритість новому досвіду.

Шляхом використання експертних оцінок було доведено, що визначені психологічні детермінанти дійсно лежать в основі ефективної професійної діяльності та можуть використовуватися у якості критеріїв психолого-педагогічного відбору майбутніх працівників Державної митної служби.

6. На підставі теоретико-емпіричного дослідження розроблено практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійного відбору працівників Державної митної служби.

Підсумком проведеної роботи є переконливе підтвердження висунутих теоретичних та експериментальних гіпотез. Зокрема, доведено, що майбутні митники, які навчаються на більш старших курсах мають більш розвинені

психологічні характеристики, що виступають детермінантами професійно-психологічного відбору.

Доведено, що ключовими детермінантами професійно-психологічного відбору майбутніх працівників митної служби, що виступають базовими психологічними маркерами їх професійної придатності є розвинена інтелектуальна лабільність, сформовані навички саморегуляції та емоційного інтелекту, переважання в загальній картині емоційності схильності до переживання позитивних емоцій, розвинена та гармонійна мотивація професійної діяльності.

Визначено, що основними психологічними параметрами, що відіграють системотвірну роль диференціюючого критерію, за яким можливо визначити психологічний типаж майбутнього митника, виступають їх диспозиційно-характерологічні та мотиваційно-ціннісні особливості.

Перспектива подальшої роботи полягає у створенні деталізованої моделі фахівця митної служби та різнопланова практична апробація запропонованих у даній дисертаційній роботі професіограми та психограми працівника митної служби, дозволить вдосконалити систему професійно-психологічного відбору відповідних фахівців, зокрема, переорієнтувати стратегічні завдання, значно спростити та підвищити ефективність її основних процедур.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України: монографія / Мацегора Я. В. та ін. За заг. ред. проф. Приходька І. І. Харків: НАНГУ, 2020. 339 с. URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografjoja_avtomatizacjoja_psikhologjochnoho_vjodboru.pdf (дата звернення: 09.11.2023).
2. Автоматизований психодіагностичний комплекс визначення професійної придатності кандидатів на військову службу у внутрішні війська МВС України і навчання у вищі військові навчальні заклади МВС України: монографія / Воробйова І. В. та ін. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2011. 386 с.
3. Асоцький В. В. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: автореф. дис... канд. псих. наук: 19.00.09. Харків, 2013. 21 с.
4. Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О. Основи менеджменту: практикум. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 524 с.
5. Баклицький І. О. Психологія праці: посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2004. 504 с.
6. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 463 с.
7. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. Київ: Ніка-Центр, 2002. 296 с.
8. Барко В. І., Барко В. В. Професіограма дільничного офіцера Національної поліції України. *Право і безпека*. 2019. № 1 (72). С. 91–96.
9. Барко В. І., Остапович В. П., Барко В. В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до Національної поліції України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 12–19.
10. Бережнюк І. Г. Митне регулювання України: національні та міжнародні аспекти: монографія. Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2009. 352 с.

11. Берташ М., Клевець Л., Коханець А. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. №70 (6). С. 5–13. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-70-6-5-13> URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/268509> (дата звернення: 26.11.2023).

12. Беспалова Н. В. Особливості соціально-психологічної адаптації випускників програм міжкультурного обміну. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2011. №2 (2). С. 55–58. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2011/2/11.pdf> (дата звернення: 24.12.2023).

13. Бондаренко Т. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у країнах блоку НАТО. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. №6 (64). С. 19–26. DOI: 10.33099/2617-6858-21-64-6-19-26 URL: visnyk.nuou.org.ua/article/download/251109/249235/578163 (дата звернення: 26.11.2023).

14. Бучинська Т. В. Оцінка ефективності трудової діяльності персоналу на основі кваліфікаційного, професійного та компетентнісного підходу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: Економіка і менеджмент. 2015. Вип. 11. С. 106–108.

15. Вагіна О., Барко В. Психологічна характеристика професійної діяльності керівників територіальних підрозділів (відділів). *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. №59 (1). С. 44–54. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-59-1-44-54>. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/226141> (дата звернення: 15.11.2023).

16. Венець Н. А. Емпіричне обґрунтування психограми успішного працівника митних органів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Психологія». 2009. №842. С. 37–42. URL: http://visnyk-ps.univer.kharkov.ua/vystnik_psy_ukr/nomera/842.pdf (дата звернення: 24.12.2023).

17. Венець Н. А. Психологічна характеристика якостей особистості

працівників вантажного відділу митних органів. *Наукові записки Харківського університету повітряних сил: Соціальна філософія, психологія*. 2009. Вип. 1 (32). С. 213–220.

18. Володарський Є. Т., Булигіна О. В. Статистичне оцінювання професійної придатності операторів екстремальних видів діяльності. *Інформаційні технології та комп'ютерна інженерія*. 2012. № 3. С. 71–78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Itki_2012_3_13 (дата звернення: 18.11.2023).

19. Ганас Л. М., Дорош О. І., Білець Л. В. Особливості мотивування працівників митних органів. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2020. Т. 2. №1. С. 13–20. URL: https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/10/3_-Ganas-L.-M.pdf (дата звернення: 24.12.2023).

20. Глуходід Г. Ю. Вдосконалення методики добору персоналу з урахуванням психологічних особливостей претендента на посаду. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. Серія «Економіка і менеджмент». 2016. № 1 (67). С. 15–18.

21. Горбунова В. В. Етичні дилеми у практиці психологічної допомоги // *Практична психологія та соціальна робота*. № 8. 2008. С. 3–5. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/12084053.pdf> (дата звернення: 05.12.2023).

22. Горбунова В. В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/9036/1/Монографія_фінал_до%20друку.pdf (дата звернення: 05.11.2023).

23. Гордєєв А. Д. Інформаційна технологія процесу професійного відбору операторів екстремальних видів діяльності. *Інженерія програмного забезпечення*. 2015. №3 (25). С. 64–72. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/47950/1/Інформаційна%20технологія%20процесу%20професійного%20відбору%20операторів%20екстремальних%20видів%20діяльності.pdf> (дата звернення: 24.11.2023).

24. Гординя Н. Д. Кушніренко К. О. Професійно важливі якості працівників

органів державної влади. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки». 2020. №3. С. 177–186. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-3-22> (дата звернення: 12.06.2024).

25. Горошко А., Нарчинська Т., Озимок І., Тарнай В. Глосарій термінів з моніторингу та оцінювання. Київ: Українська асоціація з оцінювання, 2016. 53 с.

26. Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри: дис. к-та психол. наук: 19.00.10 / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «Крок». Київ, 2019. 210 с.

27. Дехтяренко І. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*. 2022. Том 3. №2. С. 47–53. DOI: <https://doi.org/10.33270/03223102.47> (дата звернення: 05.12.2023).

28. Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту: монографія / Асоцький В. В., Лебедева С. Ю., Тімченко О. В., Христенко В. Є., Лебедев Д. В. Харків: НУЦУЗУ, 2015. 188 с. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/68370a17-04ba-4293-946a-02d20179cab3/content> (дата звернення: 15.11.2023).

29. Дмитріюк Н. С. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості. *Inforum – science for the future*: веб-сайт. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/19/48/330> (дата звернення: 03.11.2023).

30. Додін Є. В. Правові основи митної справи України. *Митна справа*. 2004. № 4. С. 6–18.

31. Емішянц О. Б. Процесуальні аспекти функціонування особистості. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*: зб. наук. пр. Київ: Логос, 2011. Вип. 13. С. 137–142.

32. Євтушенко В. А., Кудінова М. М., Лазарева К. О. Інноваційні методи відбору персоналу в сучасних умовах. *Східна Європа: економіка, бізнес, управління*. 2017. Вип. 3 (08). С. 158–164. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/30.pdf (дата звернення: 26.11.2023).

33. Захарова О. В., Городничук Н. В. Удосконалення системи показників оцінки якості професійного розвитку персоналу промислового підприємства. *Наукові праці Донецького національного технічного університету*. Серія: економічна. 2014. № 4. С. 112–123.

34. Збірник методик для діагностики негативних психічних станів військовослужбовців: методичний посібник / Агаєв Н. А., Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Остапчук В. В., Ткаченко В. В. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2016. 234 с.

35. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: методичний посібник / Кокун О. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Копаниця О. В., Малхазов О. Р. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

36. Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. Посібник. Київ: Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков Руслан Олексійович, 2021. 74 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/725767/1/ПОСІБНИК%20ППВ_ISBN.pdf (дата звернення: 03.12.2023).

37. Злепко С. М., Коваль Л. Г., Откидач В. І. Типологія особистості – основа сучасних технологій психофізіологічного тестування персоналу. *Вісник Технологічного університету Поділля*. 2004. Ч. 1. Т. 2. С. 66–69.

38. Іванова С. Мистецтво підбору персоналу. як оцінити людину за годину. Київ.: Альпіна Бізнес Букс, 2004. 160 с.

39. Іванцова Н. Б. Періодизація професійного розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць*. 2010. Т. 8. Вип. 7. С. 105–114.

40. Іванченко Ю. С. Адаптивність та опірність до дії професійного стресу у працівників митниці з різною успішністю в діяльності. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку: матеріали X Ювілейної міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології*. Київ: КНТЕУ, 2014. С. 77–78.

41. Іванченко Ю. С. Аналіз психолого-юридичної компетентності для працівників митних органів. *Актуальні проблеми юридичної психології: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції*. Київ: НАВС, 2014. С. 106–107.

42. Іванченко Ю. С. Взаємозв'язок між особистісними якостями та професійною успішністю працівників різних відділів митниці. *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Серія Психологія*. Харків: ХНУ, 2011. № 937. С. 110–115.

43. Іванченко Ю. С. Взаємозв'язок особистісних якостей митника зі специфікою професійної діяльності в митних органах. *Формування основних напрямів розвитку соціогуманітарних наук: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції*. Дніпродзержинськ: ДДТУ, 2014. С. 127–129.

44. Іванченко Ю. С. Виявлення взаємозв'язку між особистісними показниками і рівнем професійної успішності працівників митних органів. *Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць*. Харків: НУЦЗУ, 2011. Вип. 10. С. 25–30.

45. Іванченко Ю. С. Можливість використання методики особистісного диференціалу у процесі відбору кадрів для митниці. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. Серія: Педагогіка та психологія. Збірник Статей. Ялта: РВВ КГУ, 2014. Вип. 43. Ч. 4. С. 200–208.

46. Іванченко Ю. С. Особливості формування якостей особистості у митників пасажирського і вантажного відділів митниці. *Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць*. Харків: НУЦЗУ, 2011. Вип. 9. С. 96–102.

47. Іванченко Ю. С. Психологічне забезпечення професійної діяльності працівників органів доходів і зборів України: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.06 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2014. 23 с.

48. Іванченко Ю. С. Психолого-юридичний аналіз професійної діяльності митників. *Актуальні проблеми сучасної психології та педагогіки вищих*

навчальних закладів МВС України: матеріали науково-практичної конференції. Харків: ХНУВС, 2014. С. 68–71.

49. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевченко А. М. Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/728940/1/15%20ПСИХОЛОГІЯ%20ПРОФЕСІЙНОЇ.pdf> (дата звернення: 24.12.2023).

50. Інформаційна технологія психофізіологічного тестування і відбору персоналу для органів внутрішніх справ України: монографія / Злепко С. М., Коваль Л. Г., Бондарчук М. Т. та ін. Вінниця: УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. 154 с.

51. Ірхін Ю. Б. Психологічні засади професійного відбору суддів України. *Слово Національної школи суддів України.* 2014. № 1. С. 29–37. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/cln_2014_1_6 (дата звернення: 15.11.2023).

52. Ірхін Ю. Б. Формування концептуального підходу до визначення критеріїв професійно-психологічного відбору кандидатів на керівні посади органів внутрішніх справ відповідно до сучасних вимог. *Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України.* 2004. Т. VI. Вип. 4. С. 122–133.

53. Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України.* 2022. Вип. 3 (67). С. 63–70. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/256375> (дата звернення: 17.11.2023).

54. Калениченко Р., Коханець А., Берташ М. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України.* 2022. Вип. 5 (69). С. 47–57. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/262677> (дата звернення: 12.11.2023).

55. Карамушка Л. М., Москальов М. В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації. Монографія. Київ – Львів: Сподом, 2011. 216 с.

56. Качан Д. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами. Київ:

Юридична книга, 2003. 258 с.

57. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Психометрична характеристика опитувальника позитивного і негативного афекту (ОПАНА), розробленого на основі методики PANAS. *Психологічний часопис*. 2020. Т. 6. Вип. 4. С. 119–132. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1359751> (дата звернення: 23.12.2023).

58. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5. № 9. С. 57–74. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_9_6 (дата звернення: 08.03.2024).

59. Кобильченко В. Інтегративна парадигма як теоретико-методологічний орієнтир сучасної спеціальної психології. *Особлива дитина: навчання і виховання*. 2016. №4. С. 14–23. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/716859/1/KBB%204,%202016.pdf> (дата звернення: 28.11.2023).

60. Ковальчук З. Я. Вплив особистісних властивостей на формування професійної деформації працівників ризиконебезпечних професій. *Психологія особистості*. 2018. № 1. С. 35–44.

61. Кокун О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць*. Вип. 7. Харків: УЦЗУ, 2010. С. 182–190.

62. Кокун О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (Українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології: збірник наукових праць*. 2021. №1(1). С. 90-104.

63. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: монографія. Київ: Міленіум, 2004. 265 с.

64. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ. – аналіт. агенство», 2012. 200 с.

65. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації. Київ – Львів. 2021. 84 с.

66. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.

67. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія. Київ: КНЕУ. 2005. 230 с.

68. Комплексна методика професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у ВВНЗ та навчальних центрах за дефіцитними спеціальностями. Київ: Головне управління морально-психологічного забезпечення ЗСУ, 2021. 222 с. URL: <https://sprotvvg7.com.ua/wp-content/uploads/2022/05/Комплексна-методика-ППВ.pdf> (дата звернення: 23.12.2023).

69. Кононенко С. В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 14. С. 361–370. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160827> (дата звернення: 10.11.2023).

70. Конюхова К. Ю. Самоефективність як показник успішності професійної діяльності. Матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (заочна) «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку». Харків: Національна академія НГУ, 2016. С. 21–22.

71. Користін О. Є., Цільмак О. М. Професійно-психологічний відбір кандидатів на службу в ОВС за моральними характеристиками. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. №2. С. 224–226. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2015/2/67.pdf> (дата звернення: 03.12.2023).

72. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу: навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/715433/1/Korolov%20Psychologichna%20ocinka%20personalu.pdf> (дата звернення: 19.11.2023).

73. Корольчук В. М., Корольчук М. С., Мостова І. В. Психологічні особливості адаптаційного входження студентів економічного профілю у освітньо-професійну діяльність. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. 2015. Vol. III (27). Issue 51. С. 87–90. URL: <https://>

seanewdim. com / wp-content / uploads / 2021 / 02 / V. – Korolcuk-%D0%9C. – Korolcuk-I. – Mostovaya. – Psychological-features-of-adaptation-entry-of-economic-profile-students-into-education-al-professional-activity. pdf (дата звернення: 12.06.2024).

74. Корольчук М. С. Психологія професійної діяльності в екстремальних умовах: дис. д-ра психол. наук: 19.00.02 / Київський національний торговельно-економічний університет. Київ, 1997. 482 с.

75. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник. Київ: Ельга; Ніка-Центр, 2014. 400 с.

76. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний пос. для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-Центр, 2006. 536 с.

77. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика. Київ: Ельга; Ніка-Центр, 2012. 400 с.

78. Корсун С. І. Вивчення умов та характеристик діяльності оперуповноваженого податкової міліції. *Вісник психології і педагогіки*: збірник наукових праць Педагогічного інституту Київського університету імені Бориса Грінченка, Інституту психології і соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка (електронний журнал). 2010. Вип. 4. URL: [https:// www. psyh. kiev. ua /](https://www.psyh.kiev.ua/) Корсун_С. І. Вивчення_умов_та_характеристик_діяльності_оперуповноваженого_податкової_міліції (дата звернення: 26.11.2023).

79. Корсун С. І. Проблеми професійного відбору працівників правоохоронних органів. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2013. Вип. 19. С. 302–313.

80. Корсун С. І. Проблеми професійного відбору працівників правоохоронних органів. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. №19. DOI: [https:// doi. org / 10.32626 / 2227–6246.2013–19.% p](https://doi.org/10.32626/2227-6246.2013-19.%p). URL: [https:// journals. uran. ua / index. php / 2227–6246 / article / view / 159974](https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/159974) (дата звернення: 18.11.2023).

81. Корсун С. І. Професійно-психологічний відбір. *Історія та сучасність*. URL: http://www.rusnauka.com/25_SSN_2009/Psihologia/51624.doc.htm (дата звернення: 25.11.2023).

82. Корсун С. І., Криволапчук В. О. Методика професійно-психологічного відбору працівників до підрозділів податкової міліції: практичний посібник. Ірпінь: б / в, 2010. 50 с.

83. Корсун С. І., Майдіков Ю. Л. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади: монографія. Коростень: «Тріада С», 2010. 152 с.

84. Корсун С. І., Якимишина Л. І. Професіографічний опис діяльності детектива національного антикорупційного бюро України. *Габітус*. 2020. Вип. 14. С. 244–249. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.41> URL: <http://habitus.od.ua/journals/2020/14-2020/43.pdf> (дата звернення: 17.11.2023).

85. Костенко Я. В. Професіограма працівника ювенальної превенції. *Право і безпека*. 2017. № 4 (67). С. 187–192.

86. Кузьменко М. Д. Професійна придатність та її визначення при проведенні професійно-психологічного відбору у повітряні сили збройних сил України. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. №2 (27). С. 187–191. URL: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Vnaou_2012_2_37.pdf (дата звернення: 15.11.2023).

87. Куліш А. М., Мулявка Д. Г., Резнік О. М. Діяльність податкової міліції: правові та організаційні засади: монографія. Суми: Сумський державний університет, 2015. 140 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/41373/1/miliciya.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

88. Кушніренко К. О. Концептуальна модель психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. №48. С. 143–150. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2017-48-143-150> (дата звернення: 12.06.2024).

89. Лефтеров В. О. Проблема особистісного та професійного розвитку в психологічній науці. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2007. Т. 7. Вип. 14: Екологічна психологія. С. 163–168.

90. Лефтеров В. О., Алексеев А. О. Методика діагностики стилів професійної діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. Збірник наукових праць. 2011. Вип. 4. С. 123–134.

91. Литвин В. В. Зарубіжний досвід професійно-психологічного відбору поліцейських кадрів. *Юридична психологія*. 2017. №1 (20). С. 139–147. URL: <https://psychped.naia.u.kiev.ua/article/download/426/428> (дата звернення: 15.11.2023).

92. Ложкін Г. В. Волянчук Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці: навч. посіб. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191 с.

93. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Київ: Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України; Наук. – дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України, 2006. 395 с.

94. Макаренко М. В., Іванченко Ю. С. Професійно-важливі якості особистості працівника митниці. *Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*. Суми: СФ ХНУВС, 2014. С. 283–285.

95. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості: наукова монографія. Київ: ТОВ «КММ», 2006. 256 с.

96. Максименко С. Д. Метод дослідження особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. №7. С. 1–8.

97. Максименко С. Д. Реалістичність буття особистості. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Кам'янець Подільський: Аксіома. 2009. Вип. 3. С. 3–21.

98. Максименко С. Д. Теорія і практика психолого-педагогічного

дослідження. Київ: НДП, 2016. 240 с.

99. Максименко С. Д., Палуча М. В. Психологія особистості. Київ: Видавництво ТОВ «Клем», 2007. 296 с.

100. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ: МАУП, 2000. 256 с.

101. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2010. 208 с.

102. Метельська Н. Й. Психологічні основи дослідження та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти: методичні матеріали та рекомендації / за ред. Седих К. В. Полтава: Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, 2019. 105 с. URL: <http://elcat.rpnu.edu.ua/docs/Метельська.pdf> (дата звернення: 24.12.2023).

103. Методи і засоби психофізіологічного відбору кандидатів на службу за контрактом в Збройні Сили України: монографія / Злепко С. М., Коваль Л. Г., Петренко В. В., Белзецький Р. С. Вінниця: ВНТУ, 2010. 204 с. URL: <https://press.vntu.edu.ua/index.php/vntu/catalog/download/337/634/676-1?inline=1> (дата звернення: 18.11.2023).

104. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.; за ред. Карамушки Л. М. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

105. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують Типову програму для кривдників: збірник практичних матеріалів / упоряд. Степанюк О., Мельниченко О. Київ: ОБСЄ, 2020. 132 с.

106. Методологічні та теоретичні проблеми психології: навч. посіб. / Корольчук М. С. та ін. Київ: Ніка-Цент, 2008. 336 с.

107. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти. Монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 2020. 712 с.

108. Миронопольська О. В. Актуальні питання діяльності інспекторів

пасажирських відділів митних органів України у питаннях та відповідях. Хмельницький: б / в, 2004. 39 с.

109. Миропольська О. В. Формування професійної компетентності фахівців митних органів в умовах службової діяльності: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Національна академія державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

110. Митна справа: підручник. Крисоватий А. І., Герчаківський С. Д., Дем'янюк О. Б. та ін. Тернопіль: Економічна думка ТНЕУ, 2014. 540 с.

111. Митний кодекс України: Закон, Кодекс України від 13.03.2012 №4495-VI. Редакція від 07.11.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text> (дата звернення: 21.12.2023).

112. Мороз С. Е. Моделювання процесу підготовки майбутніх товарознавців-експертів до професійної діяльності на ринку митних послуг. *Вісник Житомир. держ. ун-ту. Сер.: Педагогічні науки*. 2013. № 4 (70). С. 124–129.

113. Мороз С. Е. Формування готовності майбутніх товарознавців-експертів у митній справі до професійної діяльності як педагогічна проблема. *Вісн. Житомир. держ. ун-ту. Сер.: Педагогічні науки*. 2013. № 67. С. 146–150.

114. Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук. – практ. посіб. / відп. ред. Соколов В. О. Харків: Ун-т внутр. справ, 1999. 98 с.

115. Москалець В. П. Психологія особистості: навчальний посібник. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2013. 262 с.

116. Мостова І. В., Войтенко О. В. Специфіка управлінської взаємодії як фактор професійного благополуччя працівників. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. URL: https://www.researchgate.net/publication/375477958_SPECIFIKA_UPRAVLINSKO_I_VZAEEMODII_AK_FAKTOR_PROFESIYNOGO_BLAGOPOLUCCA_PRACIVNIKIV (дата звернення: 16.06.2024).

117. Мостова І. В. Психологічні детермінанти та умови успішності навчальної діяльності студентів в період адаптації. *Вісник Національного університету*

оборони України. 2011. Вип. 4. С. 200–204. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2011_4_41 (дата звернення: 12.06.2024).

118. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

119. Носенко Е. Л., Аршава І. Ф. Сучасні напрями зарубіжної психології: психологія особистості. Дніпропетровськ: Видавництво Дніпропетровського національного університету, 2010. 261 с. URL: <http://repository.dnu.dp.ua:1100/upload/10789e03c003557e30aa2c452ae24018SNZP.pdf> (дата звернення: 05.12.2023).

120. Оверченко Д. Картка професійно важливих умінь поліцейських відділень превентивної комунікації. *Юридична психологія*. 2020. Том 26. №1. С. 96–102. DOI: <https://doi.org/10.33270/03202601.96> URL: <https://psychped.naiuau.kiev.ua/index.php/psychped/article/view/1270> (дата звернення: 04.11.2023).

121. Олефір В. О. Модель особистісного потенціалу. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Серія: Психологія. 2011. № 41. С. 137–150.

122. Олефір В., Боснюк В. Розрахунок обсягу вибірки як наріжний камінь планування наукового дослідження. *Вісник Львівського університету*. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 9. С. 186–195. DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2021.9.24> (дата звернення: 25.02.2024).

123. Основи професійної освіти: підручник / Руденко М. В., Калениченко Р. А., Капосльоз Г. В., Корчова Г. Л. Київ: КНУБА, 2018. 200 с.

124. Основи професіографії / Карпіловська С. Я., Мітельман Р. Й., Синівський В. В. та ін. Київ: МАУП, 1997. 146 с.

125. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія / за ред. Максименка С. Д., Кузікової С. Б., Зливкова В. Л. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с. URL: <https://core.ac.uk/reader/84274260> (дата звернення: 15.11.2023).

126. Особливості дистанційної психодіагностики психічних станів і професійного здоров'я фахівців / Корольчук В., Корольчук М., Кривда К.,

Науменко Н. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. №79 (3). С. 66–72. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-79-3-66-72> (дата звернення: 12.06.2024).

127. Особливості організації та проведення онлайн психологічного вивчення персоналу Збройних Сил України / Кузьменко М. Д., Дегтярьов А. С., Кіка І. А., Кузенков В. С. *Системи і технології зв'язку, інформатизації та кібербезпеки. ВІТІ*. 2022. №1 (1). URL: <https://journal.viti.edu.ua/index.php/cicst/article/view/10/7> (дата звернення: 26.11.2023).

128. Остапович В. П. Професіограма керівника підрозділу дільничних офіцерів. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. 2018. № 9 (19). С. 68–79.

129. Осьодло В. І., Корольчук М.С. Методика діагностики професійної мотивації. *Вісник Національної академії оборони України: зб. наук. пр.* 2007. № 2 (4). С. 142–151.

130. Охременко О. Р. Складання професіограм: методичний посібник. Київ: ВГІ НАОУ, 2000. 24 с.

131. Павленко О. О. Формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти: автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. Луганськ, 2010. 40 с.

132. Пальм Г. А. Загальна психологія: навчальний посібник. Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені А. Нобеля, 2012. 256 с.

133. Паньков А. І., Стременовський С. М. До питання підвищення професійного рівня працівників митних органів в Україні: психологічні аспекти. *Митна справа*. 2003. № 2. С. 3–8.

134. Пасічник В. І., Афанасенко В. С. Особливості професійного відбору кандидатів на посади операторів безпілотних авіаційних комплексів тактичних класів. *Честь і закон*. 2019. №4 (71). С. 126–136. URL: <http://chiz.nangu.edu.ua/article/view/197001/197192> (дата звернення: 12.11.2023).

135. Перепелюк Т. Д. Я-концепція особистості як умова професійного становлення практичного психолога. *Актуальні проблеми психології*. Загальна

психологія. Історична психологія. Етнічна психологія. 2016. Т. IX. Вип. 7. С. 256–261.

136. Побідаш А. Ю. Професійний відбір як основа психологічної придатності до діяльності в екстремальних умовах. *Наука і освіта*. Науково-практичний журнал Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. 2009. Вип. 5. С. 121–125. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/5_2009/27.pdf. pdf (дата звернення: 18.11.2023).

137. Подляшаник В. В. Особливості проявів емоційної стійкості особистості співробітників митної служби у соціально складних ситуаціях: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2008. 164 с.

138. Подляшаник В. В. Психологічна інтерпретація соціально-складних ситуацій в діяльності співробітників митної служби. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2007. Т. 9. Ч. 1. С. 344–349.

139. Подляшаник В. В. Психологічний зміст діяльності особового складу оперативних підрозділів митниці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Філософія. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць. Київ: ІВЦ «Політехніка», 2006. С. 85–87.

140. Подляшаник В. В. Психологічні особливості емоційної стійкості співробітників митної служби: монографія. Луцьк: Волинський національний університет ім. Лесі Українки, 2011. 184 с.

141. Позднишев Є. Ходьба як засіб боротьби з стресом у працівників митної служби. *Актуальні проблеми психолого-педагогічного супроводу та розвитку суб'єктів спортивної діяльності: Матеріали IV Всеукраїнської наукової електронної конференції (м. Київ, 29 жовтня 2021 р.)*. / Відп. ред. Булгакова Т. М. Київ, 2021. С. 137–138. URL: https://uni-sport.edu.ua/sites/default/files/konferenciya/zbirnyk_iv_vseukrayinskoyi_naukovoyi_elektronnoyi_konferenciyi_-_2021r.pdf (дата звернення: 10.11.2023).

142. Попович І. С. Вплив соціально-психологічних очікувань на професійне зростання та професійне здоров'я фахівців. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного ун-ту імені В. Даля*.

2018. № 2 (46). С. 129–139.

143. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: монографія. Харків: Акад. ВВ МВС України, 2008. 190 с.

144. Приходько І. І., Безбавна Г. І., Гунбін К. Ю. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. *Причорноморські психологічні студії*. 2017. №2. С. 79–84. URL: http://www.pps.nuoua.od.ua/archive/v2_2017/17.pdf (дата звернення: 19.11.2023).

145. Приходько І. І., Кучеренко Н. С., Кучеренко С. М. Засади психологічного забезпечення службово-бойової підготовки майбутніх офіцерів технічного профілю Національної гвардії України: монографія. Харків: НА НГУ, 2021. 165 с. URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Zasadi_psihologichnogo_zabezpechennya_NGU.pdf (дата звернення: 18.11.2023).

146. Прокопів Б. Психологічний аспект професійного відбору на службу в правоохоронні органи. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 4 (12). С. 263–267. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/28575/1/Прокопів.pdf> (дата звернення: 17.11.2023).

147. Професійні стереотипи та їх вплив на успішність діяльності рятувальників: монографія / Крещук К. Ю., Перелигіна Л. А., Боснюк В. Ф., Михлюк Е. І., Швалб А. Ю. Харків: ФОП Бровін О. В., 2023. 204 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/18024/1/Монографія%20%28Крещук%29.pdf> (дата звернення: 17.11.2023).

148. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): Довідковий посібник / Ануфрієв М. І., Ірхін Ю. Б., Курко М. Н., Нещерет Т. В., Омельченко С. В., Синявський В. В., Шаповалов О. В. Київ: МВС України; КІВС, 2013. 80 с.

149. Професіографічний аналіз діяльності караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: монографія / Кришталь М. А., Садковий В. П., Снісаренко А. Г., Тімченко О. В. Харків–Черкаси: АПБ, 2011. 229 с.

150. Психодіагностика. Психологічний практикум. / Баклицька О. П., Баклицький І. О., Сірко Р. І., Слободяник В. І. Львів: СПОЛОМ, 2015. 464 с.

151. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг: монографія / Корольчук М. С., Корольчук В. М., Полунін О. В., Корнієнко І. О. та ін.; за заг. ред. Корольчука М. С. Київ: Київ. нац. торг. – екон. ун-т, 2021. 288 с. URL: <https://knute.edu.ua/file/MjkwMjQ=/228a498650159ced54ab838e9fefe94b.pdf> (дата звернення: 04.11.2023).

152. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: монографія / Назаров О. О., Оніщенко Н. В., Садковий В. П., Садковий О. В., Склень О. І., Тімченко О. В. Харків: Вид-во УЦЗУ, 2008. 184 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/2087/1/coping.pdf> (дата звернення: 22.12.2023).

153. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості: монографія / Сердюк Л. З. та ін.; за ред. Сердюк Л. З. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 192 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/712878/1/Монографія_Сердюк_2018.pdf (дата звернення: 21.08.2023).

154. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. для студентів ВНЗ / Корольчук М. С., Корольчук В. М., Миронець С. М., Тімченко О. В., Осьодло В. І., Ржевський Г. М., Максименко К. С. Київ: КНТЕУ, 2015. 651 с.

155. Психологія професійного самовизначення особистості: монографія / Корольчук М. С., Дроздова Ю. В., Корольчук В. М., Осьодло В. І., Сипливий А. М.; ред.: Корольчук М. С. Київ: Київ. нац. торг. – екон. ун-т, 2018. 279 с.

156. Психологія професійної діяльності і спілкування / за ред. Орбан Л. Е., Гриджука Д. М. Київ: Преса України, 1997. 192 с.

157. Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. Шандрука С. К. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/>

316497 / 47921 / 1 / Біскуп-Гірняк% 20-%20Психологія% 20-%20підручник% 20%281%29. pdf (дата звернення: 23.11.2023).

158. Психологу для роботи. Діагностичні методики: збірник / уклад. Лемак М., Петрище В. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с.

159. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія / Кокун О. М., Клименко В. В., Корніяка О. М., Малхазов О. Р. [та ін.]; за ред. Кокуна О. М. Київ: Педагогічна думка, 2015. 297 с.

160. Птуха І. С. Вимоги до професійно важливих якостей та психологічної готовності до діяльності менеджерів міжнародних торговельних організацій. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку*: тези доп. XIII Міжнар. наук. – практ. конф. з організаційної та економічної психології (12–13 квітня 2018 року, м. Київ) / наук. ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М., Корольчука М. С. Київ, 2018. С. 31–32. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/12_13_aprel.compressed_1528200276.pdf (дата звернення: 10.11.2023).

161. Птуха І. С. Модель професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*: збірник наукових праць. 2018. Вип. 32. С. 156–161. URL: <https://library.krok.edu.ua/media/library/category/zhurnali/pravnychyi-visnyk-universytetu-krok/pravnychyi-visnyk-universytetu-krok-n32.pdf> (дата звернення: 20.11.2023).

162. Птуха І. С. Психологічний відбір менеджерів у міжнародні торговельні компанії: автореф. дис... на здобуття ступеня доктор філософії: 19.00.10 / Київський національний торговельно-економічний університет. Київ, 2020. 20 с.

163. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2022. Випуск 17 (62). С. 96–108. [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.17\(62\).09](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.17(62).09). URL: <https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/article/view/1180> (дата звернення: 10.11.2023).

164. Резнік О. М., Мулявка Д. Г., Гречанюк С. К. Діяльність податкової міліції: правові та організаційні засади: монографія. Ірпінь: НУДПС України,

2013. 156 с. URL: [http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7784/1/Діяльність% 20податкової% 20міліції_правові% 20та% 20організаційні% 20засади% 201.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/7784/1/Діяльність%20податкової%20міліції_правові%20та%20організаційні%20засади%201.pdf) (дата звернення: 18.11.2023).

165. Савченко Г. В. Професійно-психологічна готовність особистості до соціономічних особливостей суддівської діяльності: дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2017. 221 с.

166. Самохвал О. О. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів митної служби у процесі фахової підготовки: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2009. 20 с.

167. Саннікова О. П. Досвід побудови моделі структури особистості професіонала. *Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в XXI столітті: теорія і практика*. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (30–31 травня 2002 р.). Ч. II. Одеса, 2002. С. 3–7.

168. Саннікова О. П. Феноменологія особистості: Вибрані психологічні праці. Одеса: СМІЛ, 2003. 256 с.

169. Сафін О. Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці: психологічний аспект. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. №8. С. 108–120.

170. Сергєєва І. В. Психологічний аналіз професійно-важливих якостей менеджерів – торговельних представників. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 4. С. 222–226.

171. Серих О. В. Морально-етичні аспекти професійної діяльності працівника митниці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2013. № 5. С. 75–78. URL: [http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF / Nvmgu_jur_2013_5_19.pdf](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvmgu_jur_2013_5_19.pdf) (дата звернення: 09.11.2023).

172. Скаско І. М. Визначення ефективних методів відбору персоналу.

Управління розвитком. 2014. № 3 (166). С. 11–19.

173. Словник консультування з професійної кар'єри та працевлаштування / уклад. Злочевська Л. С. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. 32 с.

174. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.09 / Харків, 2004. 20 с.

175. Тангел А. А., Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. Вісник національного університету оборони України. 2015. Вип. 1. С. 212–217.

176. Татаурова-Осика Г. П. Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2010. Випуск 6 (2). С. 274–283.

177. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.

178. Тептюк Ю. Психологічні умови розвитку стресостійкості особистості у дорослому віці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Військово-спеціальні науки. 2018. Вип. 1. С. 44–47. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2018_1_12 (дата звернення: 12.06.2024).

179. Тест на логічне мислення Войнаровського М. *Psiukrearth*: веб-сайт. URL: <https://psiukrearth.ru/psihologija-vihovannja/1746-test-na-logichne-mislennja-m-vojnarovskij.html> (дата звернення 22.12.2023).

180. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості у межах і за межами буденності Київ : Либідь, 2003. 376 с.

181. Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організації: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.10 / Інститут психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2016. 380 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/165934/1/Dis_Tkalych.pdf (дата звернення: 12.06.2024).

182. Ткалич М. Г. Проблема стереотипів гендерної взаємодії персоналу

організацій в умовах системних змін. *Проблеми загальної та педагогічної психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2012. Т. XIV, Ч. 3. С. 347–354.

183. Туриніна О. Л. *Методологія та методи психологічного дослідження: навчально-методичний посібник*. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2018. 206 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/metod_psih_dosl.pdf (дата звернення: 04.12.2023).

184. Ударцева Т. Є. Доцільність проведення професійного добору операторів керування безпілотними літальними апаратами. *Системи озброєння і військова техніка*. 2016. № 1 (45). С. 186–189.

185. Удод М. О. Задоволеність роботою як суб'єктивний критерій професійної придатності працівників екстреної медичної допомоги та медицини катастроф. *Habitus. Науковий журнал з соціології та психології*. 2020. Т. 2. Вип. 12. С. 256–262.

186. Удод М. О. Психологічні особливості професійного відбору фахівців екстреної медичної допомоги та медицини катастроф: дис... канд. психол. наук: 19.00.04 / Інститут психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2021. 207 с.

187. *Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник* / Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. та ін. Київ: Професіонал, 2006. 576 с.

188. Фомич М. Критерії психічного здоров'я працівників ризиконебезпечних професій. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2019. №4 (15). С. 225–239. URL: https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/psy_zbirnyk/article/view/388/371 (дата звернення: 12.11.2023).

189. Цимбалюк С. О. *Технології управління персоналом: навч. посібник*. Київ: КНЕУ, 2009. 399 с.

190. Цільмак О. М. Професіогенез компетентності фахівців кримінальної міліції: теорія та практика: монографія. Одеса: РВВ ОДУВС, 2011. 432 с.

191. Шапар В. Б. *Сучасний тлумачний психологічний словник*. Харків: Прапор, 2007. 640 с.

192. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. Теорія і практика сучасної психології. 2018. №4. С. 227–238.
193. Шумаєва О. О., Городничук Н. В. Дослідження інтенсивності професійного розвитку персоналу промислових підприємств. Економічний аналіз. 2014. Т. 17 (2). С. 121–127.
194. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С.Макаренка, 2012. 324 с. URL: <https://library.sspu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/04/62-1.pdf> (дата звернення: 24.12.2023).
195. Ямницький В. М. Професійний розвиток особистості в контексті психології життєтворчості. *Освіта регіону: психологія, політологія, комунікації*. 2010. № 1. С. 94–96.
196. Allan B. A., Autin K. L., Duffy R. D. Self-determination and meaningful work: exploring socioeconomic constraints. *Front. Psychol.* 2016. № 7. P. 71.
197. Allport G. W. *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Holt, 1937. 366 p.
198. Anderson N. Relationships between Practice and Research in Personnel Selection: Does the Left Hand Know What the Right Is Doing? *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Malden, 2005. P. 1–24.
199. Anderson N., Salgado J., Hulsheger U. Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*. 2010. Vol. 18 № 3. P. 291–304.
200. Backstrom M., Bjorklund F. Increasing Systematicity Leads to Better Selection Decisions: Evidence from a Computer Paradigm for Evaluating Selection Tools. *Plos ONE*. 2017. №5. P. 1–15. URL: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0178276> (last accessed: 19.11.2023).
201. Banks L. M. The history of special operations psychological selection. *Psychology in the service of national security*. 2006. №3. P. 83–95.
202. Barrick M., Mount M. The Big Five personality dimensions and job

performance: a metaanalysis. *Personnel Psychology*. 1991. № 44. P. 1–26.

203. Bertash M., Polishchuk S., Burdun V., Ivanyshyn N., Zhulkovskyi V. The utilization of European experience in the formation of professional competencies of future specialists of the Ukrainian vocational education system. *Journal of curriculum and teaching*. 2024. Vol. 13(3). P. 147-158. URL: <https://doi.org/10.5430/jct.v13n3p147>.

204. Brenner F. S., Ortner T. M., Fay D. Asynchronous Video Interviewing as a New Technology in Personnel Selection: The Applicant's Point of View. *Frontiers in Psychology*. 2016. Vol. 7. Article 863. 11 p.

205. Brewer A. M. Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century. Newcastle: Springer Nature Customer Service Center Gmbh, 2018. 226 c.

206. Broadbridge A. Social capital, gender and careers: evidence from retail senior managers. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 2010. № 29 (8). P. 815–834.

207. Brown D. Career Choice and Development. San Francisco: Jossey-Bass, 2002. 560 p.

208. Caligiuri P., Stroh L. Multinational corporation management strategies and international human resources practices: bringing IHRM to the bottom line. *International Journal of Human Resource Management*. 1995. № 6 (3). P. 494–507.

209. Candidates' Ability to Identify Criteria in Nontransparent Selection Procedures: Evidence from an Assessment Center and a Structured Interview / König C. J., Melchers K. G., Kleinmann M., Richter G. M., U. – Klehe C. *International Journal of Selection and Assessment*. 2007. Vol. 15. № 3. P. 283–292.

210. Cattell R. B., Kline P. The scientific analysis of personality and motivation. New York: Academic Press, 1977. 323 p.

211. Computerized Adaptive Testing: a Primer / Wainer H., Dorans N. J., Flaugher R., Green B. F., Mislevy R. J. New York: Routledge, 2000. 360 p.

212. Contextualized Personality Measures in Employee Selection: Extending Frame-of-reference Research with Job Applicant Samples / Fisher D. M., Cunningham S., Kerr A. J., Allscheid S. P. *International Journal of Selection and*

Assessment. 2017. Vol. 25, № 1. P. 15–35.

213. Cook M., Sussex C. *Personnel Selection: Adding Value through People*. West: Wiley-Blackwell, 2009. 355 p.

214. Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development / Bundy J., Pfarrer M. D., Short C. E., Coombs W. T. *Journal of Management*. 2017. №43 (6). P. 1661–1692. DOI: 10.1177 / 0149206316680030.

215. Csikszentmihalyi M., Abuhamdeh S., Nakamura, Flow J. In A. J. Elliot, Dweck C. S. (Eds.). *Handbook of competence and motivation*. New York: Guilford Publications. P. 598–608.

216. Culbertson S. S., Weyhrauch W. S., Waples C. J. Behavioral Cues as Indicators of Deception in Structured Employment Interviews. *International Journal of Selection and Assessment*. 2016. Vol. 24, № 2. P. 15–35.

217. DiFrancesco J. Managing human capital as a real business asset. *IHRIM Journal*. 2002. Vol. 6. №2. P. 7–16.

218. Dutton E., van der Linden D., Lynn R. The negative Flynn Effect: A systematic literature review. *Intelligence*. 2016. №59. P. 163–169.

219. Eesley C., Wang Y. Social influence in career choice: Evidence from a randomized field experiment on entrepreneurial mentorship. *Research Policy*. 2017. № 46 (3). P. 636–650.

220. Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews / Podsakoff N. P., Whiting S. W., Podsakoff P. M., Mishra P. *Journal of Applied Psychology*. 2011. №. 96 (2). P. 310–326.

221. Ferner A. Multinational companies and human resource management: an overview of research issues. *Human Resource Management Journal*. 1994. №4 (2). C. 79–102.

222. Fine S. Cross-Cultural Integrity Testing as a Marker of Regional Corruption Rates. *International Journal of Selection and Assessment*. 2010. Vol. 18, № 3. P. 251–259.

223. Furnham A. HR Professionals' Beliefs About, and Knowledge of, Assessment Techniques and Psychometric Tests. *International Journal of Selection and Assessment*. 2008. Vol. 16, № 3. P. 300–305.

224. Gatewood R. D., Field H. S. Human Resource Selection. Orlando: The Dryden Press, 1990. 686 p.
225. Giudice M. J. What Might This Be? Rediscovering the Rorschach as a Tool for Personnel Selection in Organizations. *Journal of Personality Assessment*. 2010. Vol. 92. № 1. P. 78–89.
226. Goodworth C. T. Effective Interviewing for Employment Selection. Cornwall: Business Books, 1979. 138 p.
227. Harette M. – Human C. Resources Management of the Scientific and Technological Community in the Private Sector. *Benchmarking Study*. 1997. Issue 6. P. 95–102.
228. Haywood H. C., Lidz C. S. Dynamic Assessment in Practice: Clinical and Educational Applications. Cambridge: Cambridge University Press, 2007. 400 p.
229. Heckhausen H., Heckhausen J. Motivation and Action. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. 526 p.
230. Hobfoll S. E. Conversation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. Oxford University Press, 2011. P. 127–147.
231. Hogan R., Blake R. John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior*. 1999. Vol. 55, № 1. P. 41–56.
232. Holloway W. Work psychology and organizational behavior. London: Sage, 1991. 283 p.
233. Howard P. J., Medina P. L., Howard J. M. The Big Five Locator: A Quick Assessment Tool for Consultants and Trainers. *The 1996 Annual: Volume 1, Training*. San Diego, CA: Pfeiffer&Company, 1996. P. 107–122.
234. Huffcutt A. I. An Empirical Review of the Employment Interview Construct Literature. *International Journal of Selection and Assessment*. 2011. Vol. 19. № 1. P. 62–81.
235. Iddekinge Ch. D., Ployhart R. E. Developments in the Criterion-Related Validation of Selection Procedures: A critical Review and Recommendations for Practice. *Personnel Psychology*. 2008. Vol. 61. P. 871–925.
236. In Support of Personality Assessment in Organizational Settings / Ones D. S.,

Dilchert S., Viswesvaran C., Judge T. A. *Personnel Psychology*. 2007. Vol. 60. P. 995–1027.

237. Izard C. E. *The Psychology of Emotions*. New York: Plenum Press, 1991. 352 p. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-0615-1> (last accessed: 16.11.2023).

238. Janoff-Bulman R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: applications of the schema construct. *Social cognition*. 1989. T. 7, № 2. P. 113–136. URL: <https://doi.org/10.1521/soco.1989.7.2.113> (last accessed: 22.12.2023).

239. Kanning U. P. Computer technologie in der Personalauswahl – Zwischen Hoffen und Bangen. *Skeptiker – Zeitschrift für Wissenschaft und kritisches Denken*. 2017. P. 168–173.

240. Kanning U. P. *Crashkurs Personalpsychologie: Organisations und arbeitspsychologische Grundlagen für die Praxis*. Freiburg: Haufe, 2021. 192 p.

241. *Lectures of Human Resources: Materials of lectures*. Sacramento: California State University, 2003. 455 p.

242. Lenzenweger M. F. Factors Underlying the Psychological and Behavioral Characteristics of Office of Strategic Services Candidates: The Assessment of Men Data Revisited. *Journal of personality assessment*. 2015. T. 97. №. 1. P. 100–110.

243. Linden W. J., Glaas C. *Elements A. W. of Adaptive Testing*. New York: Springer Science + Business Media, LLC, 2010. 437 p.

244. Linden W. J., Glaas C. A. *Computerized Adaptive Testing*. Kluwer Academic Publishers Dordrecht: New York and others, 2002. 323 p.

245. Lowman R. L. *The Clinical Practice of Career Assessment: Interests, Abilities, and Personality*. Washington: APA, 1995. 317 p.

246. Makransky G., Glas C. The A. Applicability W. of Multidimensional Computerized Adaptive Testing for Cognitive Ability Measurement in Organizational Assessment. *International Journal of Testing*. 2013. Vol. 13. P. 123–139.

247. Malakate A., Andriopoulos C., Gotsi M. Assessing Job Candidates' Creativity: Propositions and Future Research Directions. *Assessing Job Candidates' Creativity*. 2007. Vol. 16, № 3. P. 307–316.

248. Marr B. *Managing and Delivering Performance*. Routledge, 2009. 223 p.

249. McCrae R. R., Costa P. T. Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five-Factor Model. *The Five-Factor Model of Personality: Theoretical Perspectives* / Wiggins J. S. (ed.). New York: Guilford, 1996. pp. 51–87.
250. Miller C. E., Barret G. V. The Coachability and Fakability of Personality-Based Selection Tests Used for Police Selection. *Public Personnel Management*. 2008. Vol. 37. № 3. P. 339–351.
251. Moffat T. L. Selection Interviewing for Managers. New York: Harper & Row, Publishers, Inc., 1979. 196 p.
252. Morelli N. A., Mahan R. P., Illingworth J. Establishing the Measurement Equivalence of Online Selection Assessments Delivered on Mobile versus Nonmobile Devices. *International Journal of Selection and Assessment*. 2014. Vol. 22. № 2. P. 124–138.
253. Ones D., Viswesvaran C., Dilchert S. Cognitive Ability in Personnel Selection Decisions. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Malden, 2005. P. 143–173.
254. Ostendorf F., Angleitner A. A Comparison of Different Instruments Proposed to Measure the Big Five. *European Review of Applied Psychology*. 1994. Vol. 44. № 1. P. 45–53.
255. Ostendorf F., Angleitner A. Reflections on Different Labels for Factor V. *European Journal of Personality*. 1994. Vol. 8. № 4. P. 341–349.
256. Ostendorf F., Angleitner A. The Five-Factor Taxonomy: Robust Dimensions of Personality Description. *Psychologica Belgica*. 1994. Vol. 34. № 4. P. 175–194.
257. Performance Assessment for the Workplace / Wigdor A. K., B Green F., Bachman J. G., Bentz V. J. Washington: National Academy Press, 1991. 272 p.
258. Picano J. J., Williams T. J., Roland R. R. Assessment and selection of high-risk operational personnel. *Military psychology: Clinical and operational applications*. 2006. №1. P. 353–370.
259. Pietschnig J., Voracek M. One century of global IQ gains: A formal meta-analysis of the Flynn effect (1909–2013). *Perspect Psychol Sci*. 2015. №10. P. 282–306.
260. Psychological aptitude evaluation of the special forces candidate / Genoni L. et al. *Journal of the Royal Army Medical Corps*. 2016. №2. P. 18–26.
261. Reasons for Being Selective When Choosing Personnel Selection Procedures /

Konig C. J., U. – Klehe C., Berchtold M., Kleinmann M. *International Journal of Selection and Assessment*. 2010. Vol. 18. № 1. P. 17–27.

262. *Recruitment Handbook* / Ungerson B., Atkinson G., Bunter D., Jenkins J. Essex: Gower Press, 1975. 232 p.

263. Ryan A. M., Derous E. Highlighting Tensions in Recruitment and Selection Research and Practice. *International Journal of Selection and Assessment*. 2016. Vol. 24. № 1. P. 54–62.

264. Salgado J. F., Anderson N., Tauriz G. The Validity of Ipsative and Quasi-ipsative Forced-choice Personality Inventories for Different Occupational Groups: A Comprehensive Meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2015. Vol. 88. P. 797–834.

265. Salgado J., de Fruyt F. Personality in Personnel Selection. *The Blackwell Handbook of Personnel Selection*. Malden, 2005. P. 174–198.

266. Schmidt F. L. Cognitive Tests Used in Selection Can Have Content Validity as Well as Criterion Validity: A Broader Research Review and Implications for Practice. *International Journal of Selection and Assessment*. 2012. Vol. 20. № 1. P. 1–13.

267. Schmidt F. L., Hunter J. E. *Handbook of Industrial, Work and Organizational psychology*. *Personnel Psychology*. London, Thousand Oaks, New Delhi, 2001. P. 51–70.

268. Schmidt F. L., Hunter J. E. The Validity and Utility of Selection Research Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*. 1998. Vol. 124. № 2. P. 262–274.

269. Schmidt F., Hunter J. The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology. *Psychological Bulletin*. 1998. №124. P. 262–274. DOI: 10.1037 / 0033–2909.124.2.262 URL: https://www.researchgate.net/publication/232564809_The_VValidity_and_Utility_of_Selection_Methods_in_Personnel_Psychology (last accessed: 20.11.2023).

270. Schroffel A. The Use of In-Basket Exercises for the Recruitment of Advanced Social Service Workers. *Public Personnel Management*. 2012. Vol. 41. № 1. P. 151–160.

271. Scroggins W. A., Thomas S. L., Morris J. A. Psychological Testing in Personnel Selection, Part II: The Refinement of Methods and Standards in Employee

Selection. *Public Personnel Management Volume*. Vol. 37. № 2. P. 185–198.

272. Shaver K. G., Scott L. R. Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2011. №3. P. 23–45.

273. Smart B. D. Selection Interviewing: A Management Psychologist's Recommended Approach. West Sussex: John Wiley & Son Ltd, 1983. 292 p.

274. Smith F. D. Work Samples as Measures of Performance. *Performance Assessment for the Workplace*. Technical Issues. Washington, D. C., 1991. P. 27–52.

275. Stern W. Uber Psychologie der individuellen Differenzen (Ideen zu einer 'differentiellen Psychologie'). Nobel Press. 2012. 164 p.

276. St-Sauveur C., Girouard S., Goyette V. Use of Situational Judgment Tests in Personnel Selection: Are the Different Methods for Scoring the Response Options Equivalent? *International Journal of Selection and Assessment*. 2014. Vol. 22. № 3. P. 225–239.

277. Taylor Y. A Practical Guide to Assessment Centres and Selection Methods. A Practical Guide to Assessment Centers and Selection Methods: Measuring Competency for Recruitment and Development. London: MPG Books Ltd, 2007. 264 p.

278. Tews M. J., Stafford K., Zhu J. Beauty Revisited: The Impact of Attractiveness, Ability, and Personality in the Assessment of Employment Suitability. *International Journal of Selection and Assessment*. 2009. Vol. 17. № 1. P. 92–100.

279. The controversy over score banding in personnel selection: Answers to 10 key questions / Campion M. A., Outtz J. L., Zedeck S., Schmidt F. L., Kehoe J. F., Murphy K. R., Guion R. M. *Personnel Psychology*. 2001. №. 54 (1). P. 149–185.

280. The Use of Mobile Devices in High-stakes Remotely Delivered Assessments and Testing / Winfred A., Doverspike D., Munoz G. J., Taylor J. E., Carr A. E. *International Journal of Selection and Assessment*. 2014. Vol. 22. № 2. P. 113–123.

281. Thompson N. A., Weiss D. J. A Framework for the Development of Computerized Adaptive Tests. *Practical Assessment, Research & Evaluation*. 2011. Vol. 16. № 1. 9 p.

282. Vavryniv O. Rescuers empathy empirical study as professionally important quality of the helping professions representatives. *The European Journal of Education*

and Applied Psychology. 2019. № 3. P. 3–6.

283. Vavryniv O. S. Empirical study of the professional empathy of future rescuers. *Insight: the psychological dimensions of society*. 2020. № 4. P. 57–72.

284. Video-based Testing: A High-fidelity Job Simulation That Demonstrates Reliability, Validity, and Utility / Cucina J. M., Su C., Busciglio H. H., Thomas P. H., Peyton S. T. *International Journal of Selection and Assessment*. 2015. Vol. 23. № 3. P. 197–209.

285. Viswesvaran Ch., Deller J., Ones D. S. Personality Measures in Personnel Selection: Some new contributions. *International Journal of Selection and Assessment*. 2007. Vol. 15. № 3. P. 354–358.

286. Walter-Busch E. *Arbeits- und Organisations psychologie im Überblick*. UTB. 2018. 155 p.

287. *Workforce Readiness* / O’Neil H., Allred K., Baker E., Bailey T. Mahwah: Lawrence Associates, Inc., 1997. 467 p.

288. Zibarras L. D., Woods S. A. A Survey of UK Selection Practices Across Different Organization Sizes and Industry Sectors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010. Vol. 83. № 2. P. 499–511.

ДОДАТКИ

Додаток А

Зміст стандартизованого психодіагностичного комплексу професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби, який використовувався в процесі емпіричного дослідження

Тест на логічне мислення М. Войнаровського

Тест складається з 30 пунктів. Кожен пункт має наступний вигляд:

Умова

- a. перший наслідок;
- b. другий наслідок
- c. третій наслідок

«Умова» – це умова завдання, деякі обставини, які вважаються раніше якимось чином доведеними і завжди правдивими.

«Наслідок» – це логічний наслідок з умови. З трьох наслідків одне і тільки одне правильно. Ваше завдання – перевірити свою здатність відокремлювати правильні логічні наслідки від неправильних.

Тест не вимагає спеціальних математичних знань. Всі слова в тесті треба тлумачити так, як це робиться в звичайному повсякденному житті, а не так, як в математиці чи іншій спеціальній галузі знань. Всі слова в в методиці необхідно тлумачити буквально, ніяких метафор чи натяків в ній не передбачено. Стимульний матеріал містить незнайомі слова, такі, наприклад, як «куздра». Ці слова призначені для того, щоб оцінити здатність респондента до логічного мислення, відокремивши її від інших знань про навколишній світ. Ці слова можуть означати все, що завгодно і в той же час фраза в умові має бути прийнята як правдива за змістом. Наприклад, якщо написано, що «куздра біжить», це означає, що куздра дійсно вміє бігати і, мабуть, має ноги або лапки, це може бути наприклад людина, тварина або крокуючий механізм

Іноді в тесті зустрічаються протилежні за змістом слова та вирази, наприклад «вміють» і «не вміють», «великий» і «маленький» і т. п. У всіх таких випадках передбачається, що проміжні варіанти («вміє, але погано», «середній») не розглядаються.

Текст опитувальника

1. Шмурдік боїться як мишей, так і тарганів.
 - a. шмурдік не боїться тарганів;
 - b. шмурдік боїться мишей;
 - c. шмурдік боїться мишей більше, ніж тарганів, а й тарганів боїться теж.
2. Відомо, що гримзік обов'язково або смугастий, або рогатий, або те й інше разом.

- a. grimзiк не може бути безрогим;
 - b. grimзiк не може бути однотонним i безрогим одночасно;
 - c. grimзiк не може бути смугастим i безрогим одночасно.
3. Якщо заперку отруїти, то вона відразу почне пускати бульбашки.
- a. якщо заперка пускає бульбашки, то вона була отруєна;
 - b. якщо заперка не отруїлася, то вона не буде пускати пузири;
 - c. якщо заперка не пускає бульбашки, то вона не отруєна.
4. Все охлотушки вміють грати в шашки
- a. не буває охлотушек, які не вміють грати в шашки;
 - b. всі, хто вміє грати в шашки, є охлотушками;
 - c. не буває охлотушек, які вміють грати в шашки.
5. Дубаратори бувають або хорошими, або поганими. Неправда, що цей дубаратор не поганий.;
- a. цей дубаратор гарний;
 - b. цей дубаратор середній;
 - c. цей дубаратор поганий.
6. У природі виявлено більше десятка тіалей. Всі виявлені тіалі суцільно червоного кольору.
- a. принаймні деякі з тіалей червоного кольору;
 - b. принаймні деякі з тіалей зелені;
 - c. деякі тіалі (з тих, що вже виявлені) можуть виявитися не червоними.
7. Існують шакали з хворою мухропендією;
- a. не всякий шакал може похвалитися здорової мухропендією;
 - b. не всякий шакал може похвалитися хворою мухропендією;
 - c. існують шакали зі здоровою мухропендією.
8. Неправда, що наша тумельніца велика i кругла.
- a. наша тумельніца маленька i некругла;
 - b. наша тумельніца маленька, або некругла, або те й інше разом;
 - c. наша тумельніца маленька, або некругла, але не те й інше разом.
9. Джон завжди або урдіт або мурліт.
- a. Джон іноді урдіт;
 - b. Джон іноді урдіт, а іноді мурліт;
 - c. Джон ніколи не займається одночасно i урдінням, i мурлінням.
10. Журналісти набрехали, що бздиш болотний безграмотний i нахабний.
- a. насправді бздиш болотний освічений i тактовний;
 - b. насправді бздиш болотний безграмотний, але не нахабний
 - c. ті журналісти збрехали.
11. Якщо труснути бурдилькой, то почнеться стрілянина. Бурдилькой труснули.;

- a. стрілянина вже почалась;
- b. стрілянина почнеться коли-небудь;
- c. стрілянина почнеться коли-небудь або вже почалася.

12. Якщо труснути перпельку, то негайно почнеться стрілянина. За останню годину стрілянини не було.

- a. протягом останньої години перпелькою не трясли;
- b. протягом останньої години перпелькою трясли;
- c. а нічого було трясти чим попало.

13. Величезний бутряк налякав сільського старосту.

- a. старості наснилося нічне жахіття
- b. староста спробував неякісної випивки;
- c. староста був наляканий.

14. Якщо почухати угубку за вухом, він почне завдоволено шипіти. Якщо угубок задоволено зашипить, то молоко поблизу скисне.

- a. якщо не чесати угубка за вухом, то молоко поблизу не скисне;
- b. якщо почухати угубка за вухом, молоко поблизу скисне;
- c. молоко далеко ніколи не скисає від чесання угубків.

15. Всіх, хто голосно обуріває, обов'язково з'їдають. Все ухмирки постійно голосно обурівають

- a. всі, хто голосно обуріває – ухмирки;
- b. всіх ухмирков обов'язково з'їдають
- c. деяких ухмирков не з'їдаються.

16. У річках поблизу Тімуграда мешкає і вобла, і щука.

- a. в річках поблизу Тімуграда не буває вобли;
- b. в річках поблизу Тімуграда мешкає щука;
- c. в річках поблизу Тімуграда мешкає тільки вобла і щука.

17. Всі пуфелки радують розумом чи красою, а іноді навіть і тим, і іншим.;

- a. пуфелка не може бути глупою;
- b. не буває дурних некрасивих пуфелок;
- c. не буває розумних красивих пуфелок.

18. Коли ви спите, ви завжди мухряєте.

- a. якщо ви мухряєте, значить, ви спите;
- b. якщо ви не спите, ви не мухряєте.
- c. якщо ви не мухряєте, значить, ви не спите.

19. Усі вболівальники люблять ігу.

- a. не буває вболівальників, які не люблять ігу;
- b. всі, хто любить ігу, вболіває за кого-небудь;
- c. не буває вболівальників, які люблять ігу.

20. Є тільки два види здунців: червоні і сині. Що стосується цього

конкретного здунця, то він виявився зовсім не синім.

- a. цей здунець синій;
- b. цей здунець синьо-червоний;
- c. цей здунець червоний.

21. Знайдено безліч останків бидлозаврів. Але всі вони дуже погано збереглися.

- a. деякі останки бидлозаврів дуже погано збереглися;
- b. принаймні деякі останки бидлозаврів у відмінному стані;
- c. деякі знайдені останки бидлозаврів збереглися добре.

22. Деякі лапухондрії не стабільні.

- a. не всяка лапухондрія не стабільна;
- b. існують стабільні лапухондрії;
- c. не всяка лапухондрія стабільна.

23. Говорили, що дукні і гострі, і тверді. Виявляється, це зовсім не так.

- a. насправді дукні тупі і м'які;
- b. насправді дукні тупі або м'які або те й інше відразу;
- c. насправді дукні тупі або м'які, але не те і інше відразу.

24. Кафли завжди або бігає, або дихає.

- a. кафли дихає на бігу;
- b. кафли не дихає стоячи;
- c. кафли не дихає на бігу.

25. Інформація про те, що завтрашня нарада буде присвячена альним каченятам, виявилася помилковою.

- a. інформація виявилася неправдивою;
- b. нараду буде присвячено не каченятам;
- c. нараду буде присвячено каченятам, але зовсім не альним.

26. Якщо облити уузку водою, вона зіпсується відразу ж. Ця уузка не зіпсованаі. Зараз я обіллю її водою.

- a. не треба ображати уузку;
- b. уузка зіпсується;
- c. уузка не зіпсується.

27 Якщо облити уузку водою, вона зіпсується відразу ж. Ця уузка була зіпсована.

- a. уузку не обливали;
- b. уузку обливали;
- c. та відчепіться ви від уузки.

28. Вася кинув проходити цей тест, відповівши тільки на 28 питань.

- a. Вася втомився, проходячи тест;
- b. Вася завагався, проходячи тест;

с. Вася не закінчив тест.

29. Якщо погодувати бушку, вона заспокоїться. Спокійну бушку можна доїти.

а. якщо бушку не годувати, її не можна буде доїти;

б. бушку можна доїти, але не годувати, вона сама щось знайде та з'їсть;

с. після годування бушку можна доїти.

30. Якщо порадувати бушку, вона дасть молока. Бушка зрадіє, якщо смикнути її за хвіст;

а. якщо смикнути бушку за хвіст, вона дасть молока;

б. ніхто не зрадіє, якщо смикнути його за хвіст;

с. якщо не смикнути бушку за хвіст, вона не дасть молока.

Обробка результатів та інтерпретація

За кожний збіг – 1 бал.

1b, 2b, 3c, 4a, 5c, 6a, 7a, 8b, 9c, 10c, 11c, 12a, 13c, 14b, 15b, 16b, 17b, 18c, 19a, 20c, 21a, 22c, 23b, 24c, 25a, 26b, 27a, 28c, 29c, 30a.

Тестові норми

26–30 балів: відмінно розвинене логічне мислення. Якщо такою людиною і робляться помилки при вирішенні інтелектуальних завдань, то в основному завдяки випадку або від втоми, але не через невміння.

20–25 балів: добре розвинене логічне мислення. Однак в нестандартних або заплутаних випадках можуть виникати помилки. Тому таким людям радять, отримавши певний висновок в результаті міркування, не поспішати приймати його за істину. Необхідно взяти за правило перевіряти ще раз свої висновки, шукати в них помилки і просто слабкі місця.

14–19 балів: такий результат респондент може отримати внаслідок нестачі терпіння пройти увесь тест якісно або внаслідок того, що логічне мислення є нерозвиненим. В останньому випадку, якщо така людина буде публічно розмірковувати, то, цілком можливо, що її будуть висміювати. Рекомендується під час ситуації, коли потрібно когось в чомусь переконати або дізнатися, звертатися до інших сильних сторін своєї особистості або прикласти зусилля для навчання, щоб покращити свою здатність до логічного мислення.

6–13 балів: отриманий результат є наслідком або випадкового вибору відповідей на питання, або відсутністю логічного мислення. Не варто намагатися «міркувати логічно», особливо прилюдно.

3–5 балів свідчить про відсутність бажання проходити тестування.

1–2 бали: результат свідчить про відмінно розвинене логічне мислення. У вас відмінно розвинене логічне мислення. Якщо такою людиною і робляться помилки в спілкуванні, то в основному завдяки випадку або від втоми. В даному випадку респондент вирішив відповідати на питання навмисно неправильно.

Продовження додатку А

Методика «Інтелектуальна лабільність»

Інструкція: «Вам пропонується виконати 40 нескладних завдань, відповіді на які ви будете фіксувати на спеціальному бланку. Час роботи над кожним завданням обмежено декількома секундами. Будьте уважними. Працюйте швидко. Прочитане мною завдання не повторюється. Увага. Починаємо».

1-й квадрат – напишіть першу букву імені **Сергій** і останню букву першого місяця року (3 секунди).

4 квадрат – напишіть слова **ПАР** так, щоб будь-яка одна буква була написана в трикутнику. (3 секунди).

5 квадрат – розділіть чотирикутник двома вертикальними та двома горизонтальними лініями (4 секунди).

6 квадрат – проведіть лінію від першого круга до четвертого так, щоб вона проходила під кругом **2** і над кругом **3** (3 секунди).

7 квадрат – поставте плюс в трикутник, а цифру **1** в тому місці, де трикутник і чотирикутник мають загальну площу (3 секунди).

8 квадрат – розділіть друге коло на три, а четверте на дві частини (4 секунди)

10 квадрат – якщо сьогодні не середа, напишіть передостанню букву вашого імені (3 секунди)

12 квадрат – поставте в перший прямокутник плюс, третій закресліть, в шостому намалюйте коло (4 секунди).

13 квадрат – з'єднайте крапки прямою лінією і поставте знак плюс в меншому трикутнику (4 секунди).

15 квадрат – обведіть кружком одну приголосну букву и закресліть всі голосні (4 секунди).

17 квадрат – продовжіть бокові сторони трапеції до перетину однієї з іншою і позначте точку їх перетину останньою буквою в слові **ХАРКІВ** (4 секунди).

18 квадрат – якщо в слові **СИНОНІМ** шоста буква голосна, поставте в прямокутнику цифру **1** (3 секунди).

19 квадрат – обведіть більшу окружність і поставте плюс в меншу (3 секунди).

20 квадрат – з'єднайте між собою точки **2,4,5** минаючи точки **1** і **3** (3 секунди).

21 квадрат – якщо два багатозначних числа неоднакові, поставте галочку на лінії між ними (2 секунди).

22 квадрат – розділіть першу лінію на три частини, другу на дві частини, а обидва кінця третьої лінії з'єднайте з точкою **A** (4 секунди).

23 квадрат – з'єднайте нижній кінець першої лінії з верхнім кінцем другої, а верхній кінець другої – з нижнім кінцем четвертої (3 секунди).

24 квадрат – закресліть непарні цифри и підкресліть парні (5 секунд)

25 квадрат – вставте дві фігури в кола и відокремте їх одна от іншої вертикальною лінією (4 секунди).

26 квадрат – під буквою **А** поставте стрілку, направлену вниз, під буквою **В** стрілку, направлену вгору, під буквою **С** поставте галочку (3 секунди).

27 квадрат – якщо слова **ДІМ** і **ДУБ** починаються на одну и ту же букву, поставте між ромбами мінус (3 секунди).

28 квадрат – поставте в крайній ліворуч клітинці нуль, в крайній праворуч – плюс, в середній проведіть діагональ (3 секунди).

29 квадрат – підкресліть знизу галочки, а в першу галочку впишіть букву **А** (3 секунди).

30 квадрат – якщо в слові **ПОДАРУНОК** третя буква не **И** напишіть суму чисел **3+5** (3 секунди).

31 квадрат – в слові **САЛЮТ** обведіть кружком всі приголосні букви, а у слові **БРИЛЬ** закресліть всі голосні (5 секунд)

32 квадрат – якщо число **54** ділиться на **9**, опишіть окружність навколо чотирикутника (3 секунди).

33 квадрат – проведіть лінію від цифри **1** до цифри **7** так, щоб вона проходила під парними цифрами і над непарними (5 секунд).

34 квадрат – закресліть кружки без цифр, кружки з цифрами підкресліть (3 секунди).

35 квадрат – під приголосними буквами поставте стрілку, направлену вниз, а під голосними – стрілку направлену вліво (5 секунд).

36 квадрат – напишіть слово **МИР** так, щоб перша буква була написана в колі, а друга в прямокутнику (3 секунди).

37 квадрат – позначте стрілками напрямок горизонтальних ліній праворуч, а вертикальних вгору (5 секунд)

39 квадрат – розділіть другу лінію навпіл и з'єднайте обидва кінця першої лінії з серединою другої (3 секунди).

40 квадрат – відділіть вертикальними лініями непарні цифри від парних (5 секунд).

41 квадрат – над лінією поставте стрілку, направлену вгору, а під лінією – стрілку, направлену вліво (2 секунди)

42 квадрат – вставте букву **М** в квадрат, **К** в коло, **О** в трикутник (4 секунди).

43 квадрат – суму чисел **5+2** напишіть в прямокутнику, а різниця цих же чисел – в ромбі (4 секунди).



















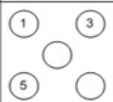





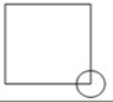
44 квадрат – закресліть цифри, які діляться на **три** и підкресліть всі інші (5 секунд).

45 квадрат – поставте галочку тільки в коло, а цифру **три** тільки в прямокутник (3 секунди).

46 квадрат – підкресліть букви и обведіть кружками парні цифри (6 секунд).

47 квадрат – поставте непарні цифри в квадратні скобки, а парні в круглі (5 секунд).

Стимульний матеріал до методики «Інтелектуальна лабільність»

1	4 	5 	6 	7 	8 	10
12 	13 	15 БНЛЕОШАК	16	17 	18 	
19 	20 	21 7954283_395+283	22 	23 	24 5 9 4 1 6 2	25 
26 А В С	27 	28 	29 VIIIVVII	30	31 САЛЮТ дождь	32 
33 1 2 3 4 5 7 4 8	34 	35 КПАИРО	36 	37 	39 	40 5 1 6 6 3 4 7
41 	42 М К О	43 	44 4 6 3 5 9	45 	46 1 ^ 7 6 2 с	47 7 4 9

Методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка

Інструкція до тесту. Пропонуємо вам опис різних психічних станів. Якщо вам цей стан часто притаманний, поставте 2 бали, якщо цей стан буває, але зрідка, поставте 1 бал, якщо зовсім не буває – 0 балів.

Тестовий матеріал

1. Не відчуваю в собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Мій сон неспокійний.
4. Легко засмучуюся.
5. Непокоюся про лише уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися в своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я недовірливий.
10. Я насилу переносю час очікування.
11. Нерідко мені здаються безвихідними положення, з яких все-таки можна знайти вихід.
12. Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом.
13. При великих неприємностях я схильний без достатніх підстав звинувачувати себе.
14. Нещастя і невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, вважаючи її безплідною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді в мене буває стан відчаю.
18. Я відчуваю розгубленість перед труднощами.
19. У важкі хвилини життя іноді поведжуся по-дитячому, хочу, щоб пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру невиправними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Нерідко в розмові перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Люблю робити зауваження іншим.
25. Хочу бути авторитетом для інших.
26. Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.
27. Коли розгніваюся, погано себе стримую.
28. Волію краще керувати, ніж підкорятися.
29. У мене різка, грубувата жестикуляція.

30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Нелегко переключати увагу.
33. Дуже насторожено ставлюся до всього нового.
34. Мене важко переконати.
35. Нерідко у мене не виходить з голови думку, від якої слід було б звільнитися.
36. Нелегко зближуються з людьми.
37. Мене засмучують навіть незначні порушення плану.
38. Нерідко я проявляю впертість.
39. Неохоче йду на ризик.
40. Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму дня.

Обробка результатів тесту

Підрахуйте суму балів за кожну групу питань:

- I. Питання №1–10 – тривожність
- II. Питання №11–20 – фрустрація;
- III. Питання №21–30 – агресивність;
- IV. Питання №31–40 – ригідність.

Інтерпретація результатів тесту

I. Тривожність:

- 0–7 балів – тривожність відсутня;
- 8–14 балів – тривожність середня, допустимого рівня;
- 15–20 балів – висока тривожність.

II. Фрустрація:

• 0–7 балів – маєте високу самооцінку, стійкі до невдач, чи не боїтеся труднощів;

- 8–14 балів – середній рівень, фрустрація має місце;
- 15–20 балів – низька самооцінка, уникає труднощів, боїться невдач.

III. Агресивність:

• 0–7 балів – спокійний, витриманий;

• 8–14 балів – середній рівень агресивності;

• 15–20 балів – агресивний, не витриманий, є труднощі при спілкуванні і роботі з людьми.

IV. Ригідність:

• 0–7 балів – ригідності немає, легке переключення;

• 8–14 балів – середній рівень;

• 15–20 балів – сильно виражена ригідність, незмінність поведінки, переконань, поглядів, навіть якщо вони розходяться, не відповідають реальній обстановці, життя.

Продовження додатку А

Опитувальник позитивного і негативного афекту ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької

Нижче наведено перелік слів, які описують різні почуття та емоції. Прочитайте кожен пункт, а потім поставте відповідну позначку поруч із цим словом. Вкажіть, як Ви почували себе протягом останніх декількох тижнів. Для позначення своїх відповідей використовуйте шкалу: 1 – майже або зовсім ні, 2 – трохи, 3 – помірно, 4 – значною мірою, 5 – дуже сильно

1	зацікавлений	11	роздратований
2	пригнічений	12	зібраний, зосереджений
3	радісний	13	зняквовілий
4	засмучений	14	натхненний
5	сповнений сил	15	знервований
6	винуватий	16	рішучий
7	наляканий	17	уважний
8	злий	18	неспокійний
9	енергійний	19	активний
10	впевнений в собі	20	тривожний

Позитивний афект (ПА): сума балів за пунктами 1, 3, 5, 9, 10, 12, 14, 16, 17, 19. Негативний афект (НА): сума балів за пунктами 2, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 15, 18, 20.

*Можна використовувати наступні вказівки щодо часу:

Момент (як ви відчуваєте себе саме зараз)

Сьогодні (як ви почували себе сьогодні)

Минулі кілька днів (як ви почували себе протягом останніх кількох днів)

Тиждень (як ви почували себе протягом минулого тижня)

Минулі кілька тижнів (як ви почували себе протягом останніх кількох тижнів) Переважно (як ви відчуваєте себе переважно)

Продовження додатку А**Тест на емоційний інтелект Н. Холла**

Інструкція. Нижче наведено деякі з наведених нижче висловлювань, які так чи інакше відображають різні аспекти вашого життя. Оцініть кожне твердження балом за шкалою: Повністю не згоден (-3 бали). Переважно не згодні (-2 бали). Дещо не згоден (-1 бал). Частково згоден (+1 бал). Здебільшого погоджуються (+2 бали). Повністю згоден (+3 бали).

Питання:

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знань про те, як діяти в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що мені потрібно змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли на мене тиснуть.
4. Я можу спостерігати за зміною своїх почуттів.
5. Коли це необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли це необхідно, я можу викликати в собі широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішнє піднесення та гумор.
7. Я дивлюся на те, що відчуваю.
8. Після того, як мене щось засмучує, я легко справляюся зі своїми почуттями.
9. Я вмю вислуховувати чужі проблеми.
10. Я не зациклююся на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу надавати заспокійливу дію на інших людей.
13. Я можу змусити себе знову і знову стикатися з перешкодою.
14. Я намагаюся творчо підходити до життєвих проблем.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання та бажання інших людей.
16. Я можу легко увійти в стан спокою, готовності та зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і з'ясовую, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного розладу.
19. Знати свої справжні почуття важливо для того, щоб підтримувати «в хорошій формі».
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражаються відкрито.
21. Я добре розпізнаю емоції за мімікою.
22. Я можу легко відпустити негативні почуття, коли мені потрібно діяти.

23. Я добре вловлюю знаки в спілкуванні, які вказують на те, що потрібно іншим.
24. Люди думають, що я добре суджу про досвід інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще контролюють своє життя.
26. Я здатний покращувати настрій інших людей.
27. Ви можете порадитися зі мною з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати свою мотивацію для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від неприємностей.

Ключ до методу емоційного інтелекту Н. Холла

Шкала емоційної обізнаності пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Управління своїми емоціями» пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала самомотивації пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала емпатії пункти 9, 11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Управління чужими емоціями» пункти 12, 15, 24, 26, 27, 29.

Розрахунок результатів тесту EQ. За кожною шкалою розраховується сума балів з урахуванням оцінки відповіді (+ або -). Чим вище плюсова сума балів, тим більш виражено це емоційне прояв.

Інтерпретації. Рівні часткового емоційного інтелекту (окремо за кожною шкалою) за ознакою результатів: 14 і більше – високий; 8–13 – середній; 7 або менше – це низький.

Інтегративний (сума всіх шкал) рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючої ознаки визначається наступними кількісними показниками: 70 і більше – високий; 40–69 – середній; 39 або менше – це низький.

1. Емоційна обізнаність – це усвідомлення і розуміння своїх емоцій, а для цього – постійне поповнення власного словникового запасу емоцій. Люди з високою емоційною обізнаністю краще за інших усвідомлюють свій внутрішній стан.

2. Управління своїми емоціями – це емоційна чуйність, емоційна гнучкість і т.д., іншими словами, довільне управління своїми емоціями

3. Самомотивація – це управління своєю поведінкою шляхом управління емоціями.

4. Емпатія – це розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку. Це здатність розуміти стан людини по міміці, жестах, відтінкам мови, поставі.

5. Розпізнавання чужих емоцій, здатність впливати на емоційний стан інших людей

Продовження додатку А

Тест на оцінку самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдер)

Методика містить 10 тверджень та дозволяє визначити рівень самоконтролю у спілкуванні. Інструкція для учасників опитування: Уважно прочитайте десять тверджень, що описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них ви повинні оцінити як вірне або невірне стосовно себе. Якщо твердження здається вам вірним або переважно вірним, поставте поруч з порядковим номером «+», якщо невірним або переважно невірним, то «-».

Текст опитувальника

Твердження	«+» чи «-»
1. Мені здається важким мистецтво наслідувати звички інших людей	
2. Я б, мабуть, міг звалити дурня, щоб привернути увагу або потішити оточуючих	
3. З мене міг би вийти непоганий актор	
4. Іншим людям іноді здається, що я переживаю щось більш глибоко, ніж це є насправді	
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги	
6. У різних ситуаціях і в спілкуванні з різними людьми я часто поведжуся абсолютно по-різному	
7. Я можу відстоювати тільки те, в чому я щиро переконаний	
8. Щоб досягти успіху в справах і в стосунках з людьми, я намагаюся бути таким, яким мене очікують бачити	
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не виношу	
10. Я не завжди такий, яким здаюся	

Обробка та інтерпретація результатів:

1 бал – нараховується за відповідь «-» на 1, 5 і 7 питання і за відповідь «+» на всі інші. Підраховується сума балів. 0–3 бала – низький комунікативний контроль. Ваша поведінка стійка, і ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого саморозкриття в спілкуванні. Деякі вважають вас «незручним» у спілкуванні внаслідок вашої прямолінійності. 4–6 балів – середній комунікативний контроль, ви щирі, але не стримані в своїх емоційних проявах, зважаєте в своїй поведінці на оточуючих. 7–10 балів – високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, добре її відчуваєте і навіть в змозі передбачити враження, яке ви справите на оточуючих.

Продовження додатку А

Тест Райдаса на самооцінку

Інструкція. Вам буде запропоновано 30 тверджень, що описують різні типи поведінки. Оцініть, будь ласка, наскільки ці твердження описують саме вас і вкажіть ступінь вашої згоди або незгоди в балах: 5 – дуже характерно для мене, опис дуже вірне; 4 – досить характерно для мене – скоріше так, ніж ні; 3 – частково характерно, почасти нехарактерно; 2 – досить нехарактерно для мене – скоріше ні, ніж так; 1 – зовсім не характерно для мене, опис невірний.

Текст опитувальника

1. Більшість людей, мабуть, агресивніше і впевненіше в собі, ніж я.
2. Я не наважуюся призначати побачення і приймати запрошення на побачення через свою сором'язливість.
3. Коли подається їжа в кафе мене не задовольняє, я скаржуся на це офіціантові.
4. Я уникаю зачіпати почуття інших, навіть якщо мене образили.
5. Якщо продавцеві коштувало значних зусиль показати мені товар, який мені не підходить, мені важко сказати йому «ні».
6. Коли мене просять щось зробити, я обов'язково з'ясовую, навіщо це.
7. Я вважаю за краще використовувати сильні аргументи і доводи.
8. Я намагаюся бути в числі перших, як і більшість людей.
9. Чесно кажучи, люди часто використовують мене в своїх інтересах.
10. Я отримую задоволення від спілкування з незнайомими людьми.
11. Я часто не знаю, що краще сказати привабливій жінці (чоловікові).
12. Я відчуваю нерішучість, коли потрібно зателефонувати до установи.
13. Я вважатиму за краще звернутися з письмовим проханням прийняти мене на роботу або зарахувати на навчання, ніж пройти співбесіду.
14. Я соромлюся повернути покупку.
15. Якщо близька і шановний родич дратує мене, я швидше за приховую свої почуття, ніж виявлю роздратування.
16. Я уникаю задавати питання зі страху здатися дурним.
17. У суперечці я іноді боюся, що буду хвилюватися і тремтіти.
18. Якщо відомий і шанований лектор висловить точку зору, яку я вважаю неправильною, я змушу аудиторію вислухати і мою точку зору.
19. Я уникаю сперечатися про ціну і торгуватися.
20. Зробивши що-небудь важливе і варте уваги, я намагаюся, щоб про це дізналися інші.
21. Я відвертий і щирий у своїх почуттях.
22. Якщо хтось бреше про мене, я прагну поговорити з ним про це.

23. Мені часто важко відповісти «ні».
24. Я схильний стримувати прояв своїх емоцій, а не влаштовувати сцени.
25. Я скажуся на погане обслуговування і безлад.
26. Коли мені роблять комплімент, я не знаю, що сказати у відповідь.
27. Якщо в театрі або на лекції мені заважають розмовами, я роблю зауваження.
28. Той, хто намагається пролізти поза чергою попереду мене, отримає відсіч.
29. Я завжди висловлюю свою думку.
30. Іноді мені абсолютно нічого сказати.

Інтерпретація результатів відбувається у три етапи:

1. Сума балів для питань прямих 3, 6, 7, 8, 10, 18, 20, 21, 22, 25, 27, 28, 29.
2. Сума для зворотних питань 1, 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 23, 24, 26, 30.
3. Додати до першої суми число 72 і відняти другу суму.

Оцінка результатів відбувається наступним чином: 0–24: дуже невпевнений у собі; 25–48: скоріше не впевнений, ніж впевнений; 49–72: середнє значення впевненості; 73–96: впевнений в собі; 97–120: занадто самовпевнений.

Продовження додатку А

Методика діагностики мотивації особистості до успіху (за Т. Елерсом).

Опитувальник призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал являє собою 41 твердження, на які респонденту необхідно дати один з 2 варіантів відповідей «Так» або «Ні». Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з ключем.

Текст опитувальника

1. Коли є вибір між двома варіантами, то його краще зробити скоріше, ніж відкласти на невизначений час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% ви конати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, наче я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. В окремі дні мої успіхи нижчі від середніх.
7. Щодо себе я більш вимогливий, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший, ніж інші.
9. Коли я відмовляюсь від важкого завдання, то потім суворо осуджую себе, бо знаю, що досяг би у ньому успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди стабільні.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж хвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене тямущою людиною.
16. Перешкоди роблять моє рішення ще більш непохитним.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це майже завжди помітно.
19. Під час виконання роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба розраховувати тільки на самого себе.
22. У моєму житті мало речей більш важливих, аніж гроші.
23. Завжди, коли я повинен виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж хто інший.
25. У кінці відпустки я звичайно радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я настроений на роботу, я роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якнайкраще.
31. Мої друзі інколи вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Інколи не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не йде на лад, я втрачаю терпець.
36. Я звичайно звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, я досягаю більших результатів, аніж вони.
38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до завершення.
39. Я заздрю людям, які не дуже завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і високого становища.
41. Коли я впевнений, що йду правильним шляхом, для доведення правоти я навіть впадаю в крайнощі.

Аналіз та інтерпретація результатів

Ви отримуєте по 1 балу за відповідь «ТАК» на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви також отримуєте по 1 балу за відповідь «НІ» на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються.

Порахуйте суму набраних балів.

1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху.

11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху.

17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху.

Понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Дослідження показали, що люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають перевагу малому чи, навпаки, надто завеликому рівню ризику.

Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надія на успіх зазвичай більша, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху – досягнення мети.

Продовження додатку А

**Анкета вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС
А. Москаленка**

Інструкція: нижче наведені твердження, що характеризують професію. Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне з них стосується вибраної Вами професії. Для цього у бланку відповідей, напроти кожного твердження, поставте значок («+») у тій графі, що відповідає Вашій оцінці.

Бланк для відповідей

№ пор.	Твердження	Стосується у високому ступені	Скоріше стосується, ніж ні	Скоріше не стосується, ніж стосується	Зовсім не стосується	Важко відповісти
1	Є корисною для людей					
2	Є престижною					
3	Морально задовольняє					
4	Приваблює з фільмів і книг про правоохоронні органи					
5	Мої друзі порадили мені вибрати цю професію					
6	Дає можливість мати зброю як гарантію особистої безпеки					
7	Є творчою					
8	Додає почуття впевненості у собі					
9	Передбачає високе почуття відповідальності					
10	Єдино можлива в обставинах, що склалися					
11	Відповідає моїм ідеалам					
12	Романтично приваблива					
13	Батьки працюють у правоохоронних органах					
14	Дозволяє мати додатковий заробіток					
15	Дає можливість отримати правові знання					
16	Виховує чоловічі (вольові) якості					
17	Пов'язана із захистом					

№ пор.	Твердження	Стосується у високому ступені	Скоріше стосується, ніж ні	Скоріше не стосується, ніж стосується	Зовсім не стосується	Важко відповісти
	закону					
18	Гарантує достатню заробітну плату					
19	У мене є досвід роботи за цією професією					
20	Різноманітна і незвичайна					
21	Продовжує професійну династію					
22	Дозволяє налагодити корисні зв'язки					
23	Дає можливість реалізувати свої здібності					
24	Забезпечує самоповагу					
25	Забезпечує порядок у державі і безпеку громадян					
26	Є відносно стабільною					
27	Вибрана мною самостійно					
28	Дозволяє у будь-якій ситуації діяти за «голосом власної совісті»					
29	Мої батьки хочуть, щоб я вибрав цю професію					
30	Дозволяє завжди виходити переможцем з будь-яких конфліктів					
31	Дозволяє постійно вдосконалюватися					
32	Полегшує взаємини з іншими людьми					
33	Дозволяє особисто брати участь у зниженні рівня злочинності					
34	Дозволяє досягти високого становища у суспільстві					
35	Приваблює мене давно					
36	Пов'язана з ризиком і гострими відчуттями					

№ пор.	Твердження	Стосується у високому ступені	Скоріше стосується, ніж ні	Скоріше не стосується, ніж стосується	Зовсім не стосується	Важко відповісти
37	За цією професією працює мій друг					
38	Не зв'язує моральними нормами					
39	Наділяє знаннями і життєвим досвідом					
40	Наділяє владними повноваженнями					

Ключ до анкети вивчення мотивації професійного вибору абітурієнтів ВНЗ МВС:

шкала 1–1, 9, 17, 25, 33. шкала 2–7, 15, 23, 31, 39. шкала 3–3, 11, 19, 27, 35. шкала 4–5, 13, 21, 29, 37. шкала 5–2, 10, 18, 26, 34. шкала 6–4, 12, 20, 28, 36. шкала 7–8, 16, 24, 32, 40. шкала 8–6, 14, 22, 30, 38.

Продовження додатку А

**Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокуна)
(дослідницький бланк)**

ПІБ _____

вік __ стать __ професія _____ посада _____

стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за професією _____

Інструкція: Опитувальник складається з 24 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо.

Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?	взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?	відсутній	невисокий	середній	достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно

8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колега на роботі (в розумних межах) їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективне професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати фокус уваги свої робочі справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно

17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходи роботи (свої, колег, організації)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вмінити кожний працівник?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Продовження додатку А

**Короткий п'ятифакторний опитувальник особистості ТІРІ (ТІРІ-UKR) в
адаптації М. Кліманської, І. Галецької**

Методика ТІРІ є однією із багатьох, які мають на меті виявити і виміряти глибинні психологічні риси особистості. П'ять фундаментальних вимірів для опису і оцінки особистості: екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість новому досвіду розуміються як універсальні, надкультуральні та наддемографічні, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості [5].

Реєстраційний бланк

П.

І.Б. _____

Дата обстеження _____ Рік народження _____ Стать _____

Інструкція: «Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, навпроти кожного твердження позначку у відповідній клітинці реєстраційного бланку, визначившись, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга» [5].

	Бачу себе як людину, яка є	Абсолютно не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Важко сказати	Швидше згоден	Згоден	Абсолютно згоден
		1	2	3	4	5	6	7
1	Товариська, активна							
2	Критична, конфліктна*							
3	Сумлінна, дисциплінована							
4	Тривожна. схильна перейматися *							
5	Відкрита до нового. різностороння							
6	Стримана, тиха*							
7	Тактовна,							

Бачу себе як людину, яка є		Абсолютно не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Важко сказати	Швидше згоден	Згоден	Абсолютно згоден
		1	2	3	4	5	6	7
	співчутлива, приязна							
8	Неорганізована, легковажна*							
9	Спокійна, емоційно стабільна							
10	Не любить змін і пошуку нових рішень*							

«Ключ»

1. Екстраверсія: 1, 6*
2. Дружелюбність: 2*, 7
3. Добросовісність: 3, 8*
4. Емоційна стабільність: 4*, 9
5. Відкритість новому досвіду: 5, 10*

Обробка та інтерпретація результатів Заповнення опитувальника потребує близько хвилини часу. Кожен із пунктів оцінюється за 7-бальною шкалою від 1 (абсолютно не згоден) до 7 (абсолютно згоден). Пункти, позначені *, рахують з інверсією.

Екстраверсія (vs інтроверсія) визначає схильність до соціальної взаємодії, енергійність, активність, а також переживання позитивних емоцій. Високий рівень екстраверсії свідчить про активність, оптимізм, товариськість і балакучість, схильність до гри, пошук активності, низький – про сором'язливість, песимістичність, надання переваги бути самотнім, уникнення соціальних активностей.

Дружелюбність стосується вираженості у людини чутливості та зацікавленості щодо інших, альтруїстичних, дружніх та емпатійних якостей на противагу відсутності довіри та прагнення співпраці, нездатності до співчуття і схильності до конкурентного ставлення. Високий рівень дружелюбності свідчить про готовність до співчуття, лагідність, скромність та прихильність до інших і готовність допомогти, низький – про егоцентризм, конкурентність, сухість та жорсткість у стосунках з іншими людьми.

Добросовісність стосується мотивації та наполегливості у ставленні людини до цілей та дій. Високий рівень свідчить про відповідальність, розсудливість та надійність, водночас трудоголізм, схильність підтримувати порядок і перфекціонізм. Низький рівень добросовісності трактують як

недостатню конкретизацію життєвих цілей та мотивацію досягнень, водночас схильність до гедонізму, імпульсивності у прийнятті рішень, а також спонтанності у діях.

Емоційна стабільність (vs нейротизм) стосується здатності до емоційної адаптації, долаття стресу, врівноваженості та саморегуляції у разі переживання негативних емоцій, зокрема страху, гніву, провини, незадоволення, розгубленості тощо. Високий рівень емоційної стабільності свідчить про здатність контролювати і долати стрес, не відчуваючи напруги, дратівливості чи страху, низький – про високий нейротизм, меншу здатність емоційної саморегуляції, схильність до занепокоєння, сором'язливість та розгубленість у присутності інших, переживання страху і напруги.

Відкритість новому досвіду стосується пізнавальної цікавості та толерантності до нового, схильності до пошуку, водночас позитивної оцінки нового життєвого досвіду. Висока відкритість досвіду свідчить про наявність жвавого інтересу до усього, креативність, розвиненість уяви, нетрадиційність, водночас незалежність суджень. Низька відкритість до досвіду означає консервативність, надання переваги традиційним цінностям, прагматичність інтересів та недовіру до нового.

**Авторська анкета експертного спостереження з метою оцінки
ефективності оволодіння професією митника**

Інструкція.

Оцініть, будь ласка, ступінь своєю згоди з твердженнями, наведеними нижче, за 12-бальною шкалою (1 бал – абсолютно не згоден; 12 балів – абсолютно згоден).

Бланк анкети

ПІБ студента _____

1. Студент володіє комплексом індивідуально-психологічних рис, необхідних для професійної діяльності митника (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12)

2. Студент характеризується сумлінним ставленням до здобуття професії (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12)

3. Студент конструктивно реагує на критику, дослухається до порад викладачів щодо вдосконалення своєї навчально-пізнавальної діяльності (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12)

4. Студент не боїться конкуренції, може у короткий термін мобілізувати свої зусилля для досягнення кращих, ніж у інших студентів, результатів (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12)

5. Студент характеризується високим рівнем домагань у майбутній професійній сфері, розглядає кар'єрне зростання як особистісну цінність та бажану мету своєї майбутньої професійної діяльності (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12).

Підсумкова експертна оцінка визначається шляхом підрахунку середнього балу за показниками кожного питання анкети.

Зведена таблиця первинних результатів досліджуваних контрольної та експериментальної групи, отриманих в результаті використання тесту на логічне мислення М. Войнаровського та методики «Інтелектуальна лабільність»

№ досліджуваного	Логічне мислення		Інтелектуальна лабільність	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
1	18	23	9	4
2	10	11	6	12
3	5	6	12	12
4	20	15	9	3
5	12	27	7	17
6	21	29	11	3
7	17	16	13	7
8	19	11	10	9
9	20	26	12	14
10	19	16	11	9
11	18	14	13	15
12	17	10	8	15
13	21	12	9	3
14	16	9	11	8
15	21	28	9	18
16	19	16	10	17
17	7	30	10	3
18	9	21	9	12
19	20	12	9	0
20	11	30	8	15
21	21	9	8	6
22	11	16	13	3
23	22	15	12	3
24	13	12	10	16
25	19	22	6	5
26	7	19	10	11
27	10	25	5	5
28	16	27	11	0
29	18	18	10	7
30	7	15	8	8
31	4	26	9	2
32	17	24	10	6
33	6	28	8	1
34	8	10	9	5
35	20	28	13	0
36	20	20	11	4
37	4	11	9	1
38	6	12	11	7

№ досліджуваного	Логічне мислення		Інтелектуальна лабільність	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
39	22	19	13	7
40	7	16	13	2
41	19	28	13	5
42	12	19	5	2
43	17	23	14	4
44	16	6	11	8
45	10	16	9	1
46	22		10	
47	14		8	
48	16		10	
49	14		8	
50	17		12	
51	22		11	
52	4		8	
53	18		8	
54	20		9	
55	8		9	
56	16		7	
57	4		11	
58	5		8	
59	9		12	
60	8		10	
61	11		9	
62	11		10	
63	13		11	
64	22		11	
65	10		8	
66	5		11	
67	5		9	
68	10		10	
69	14		7	
70	10		8	
71	21		8	
72	13		9	
73	11		11	
74	4		9	
75	14		9	
Середнє	13,64	18,36	9,71	7,00

Продовження додатку В

Зведена таблиця первинних результатів досліджуваних контрольної та експериментальної групи, отриманих в результаті використання методики «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка та опитувальника ОПАНА М. Кліманської та І. Галецької

№ досліджуваного	Методика Г. Айзенка								ОПАНА			
	Тривожність		Фрустрація		Агресивність		Ригідність		ПА		НА	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1	15	13	15	9	12	12	18	18	24	21	23	11
2	15	18	11	17	18	14	5	5	26	23	19	15
3	10	18	12	12	14	8	18	16	11	18	33	18
4	11	12	18	11	10	16	9	17	27	43	45	22
5	17	17	14	11	14	10	11	5	26	20	41	27
6	19	16	18	10	10	13	5	11	26	37	38	25
7	10	15	19	15	15	13	6	17	34	24	24	24
8	12	17	17	12	19	18	12	10	17	20	48	31
9	17	14	8	16	19	11	7	14	35	19	20	17
10	10	13	15	12	9	9	12	16	34	31	47	24
11	17	19	19	18	9	18	11	8	20	28	22	29
12	14	10	16	10	17	15	16	17	27	47	36	36
13	17	8	15	13	15	16	18	6	38	50	48	26
14	14	13	14	14	10	13	5	14	28	23	22	15
15	16	10	16	19	13	9	17	13	28	31	42	28
16	15	19	14	13	19	9	9	6	37	18	20	28
17	11	18	11	18	11	11	10	11	38	23	42	10
18	19	9	12	11	18	9	9	9	36	41	41	25
19	18	10	10	11	11	9	17	6	35	18	20	31
20	18	9	9	19	8	18	11	18	17	46	39	16
21	17	8	8	6	14	5	11	11	33	22	28	26
22	8	12	14	13	16	5	16	17	33	19	45	34
23	8	3	12	3	11	10	9	16	29	26	21	11
24	14	6	15	5	12	15	6	18	32	22	45	36
25	10	11	15	6	8	7	12	9	23	44	40	17
26	14	15	8	3	10	15	16	6	17	29	36	20
27	16	4	17	6	14	15	8	10	34	16	21	43
28	19	9	17	13	8	10	13	13	28	24	43	18
29	15	9	13	14	18	3	10	16	31	27	28	21
30	13	10	19	4	9	11	18	13	38	25	44	43
31	19	11	18	6	15	3	9	14	36	20	49	33
32	12	10	14	4	13	5	14	12	22	37	41	39
33	11	4	12	7	16	8	6	18	36	38	43	32
34	10	13	19	12	14	4	17	16	20	20	35	48
35	13	9	12	6	9	9	7	18	38	23	44	39
36	14	14	11	11	9	12	17	6	30	16	29	20
37	9	14	18	10	18	5	9	18	28	17	35	31
38	17	6	9	5	12	9	7	11	29	12	27	36

№ досліджуваного	Методика Г. Айзенка								ОПАНА			
	Тривожність		Фрустрація		Агресивність		Ригідність		ПА		НА	
	КГ*	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
39	16	11	8	13	8	10	7	16	19	13	33	31
40	17	15	15	7	18	7	13	9	24	11	48	45
41	18	9	13	7	9	7	9	12	20	30	46	32
42	18	4	17	4	18	11	14	9	12	31	32	22
43	13	15	13	11	13	15	10	7	36	29	27	35
44	15	3	11	9	9	11	7	8	35	27	19	36
45	17	5	17	5	12	7	12	8	26	16	42	33
46	17		19		11		6		21		41	
47	8		18		14		9		24		39	
48	8		9		14		6		32		20	
49	13		19		14		6		29		35	
50	17		10		17		10		30		19	
51	10		13		9		10		31		34	
52	16		11		14		11		33		23	
53	15		19		14		11		13		39	
54	15		9		13		5		18		33	
55	13		16		19		14		27		49	
56	19		10		13		8		12		36	
57	17		8		9		9		36		40	
58	11		16		18		8		30		40	
59	10		10		16		17		25		38	
60	10		11		10		14		33		36	
61	8		17		8		10		30		37	
62	11		10		9		11		27		44	
63	13		16		18		16		31		47	
64	12		19		8		13		28		25	
65	12		13		18		5		30		18	
66	16		17		8		14		28		39	
67	9		18		13		7		28		19	
68	9		17		10		13		21		41	
69	10		19		19		18		16		19	
70	9		19		14		18		24		30	
71	13		19		14		11		20		42	
72	18		12		10		7		18		35	
73	14		8		19		12		20		37	
74	8		8		9		8		25		24	
75	15		15		17		18		16		34	
Середнє	14,40	11,29	13,96	10,24	12,98	10,44	11,18	12,18	27,05	26,11	34,45	27,53

Примітка: *КГ – контрольна група, ЕГ – експериментальна група

Продовження додатку В

Зведена таблиця первинних результатів досліджуваних контрольної та експериментальної групи, отриманих в результаті використання методики «Емоційний інтелект» Н. Холла

№ досліджуваного	Емоційна обізнаність		Управління своїми емоціями		Самомотивація		Емпатія		Управління чужими емоціями		Інтегративний рівень ЕІ	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1	7	16	8	13	5	17	1	9	6	3	27	58
2	7	18	3	9	6	12	0	7	6	4	22	50
3	6	18	1	15	6	13	3	10	5	1	21	57
4	8	18	2	17	5	18	7	4	4	2	26	59
5	6	12	4	12	8	18	6	4	5	6	29	52
6	8	12	2	17	4	9	2	6	2	3	18	47
7	5	9	7	15	3	15	1	6	3	10	19	55
8	0	15	7	17	5	13	2	4	2	10	16	59
9	1	14	2	14	8	14	2	6	5	0	18	48
10	2	9	5	18	1	17	1	4	3	3	12	51
11	5	10	0	10	8	14	5	5	6	0	24	39
12	2	15	5	9	8	15	0	4	4	1	19	44
13	5	12	2	18	0	17	0	8	7	8	14	63
14	6	12	8	15	7	16	4	6	2	4	27	53
15	3	13	2	9	0	10	6	8	7	3	18	43
16	3	9	4	18	4	9	4	10	8	6	23	52
17	0	18	2	15	7	14	7	9	1	3	17	59
18	0	10	6	13	0	17	1	0	7	8	14	48
19	6	11	3	15	1	17	7	4	0	3	17	50
20	6	18	7	15	3	10	8	8	5	6	29	57
21	8	14	7	16	5	16	3	10	8	3	31	59
22	7	12	1	12	5	12	7	4	8	5	28	45
23	1	14	0	15	3	17	8	8	1	3	13	57
24	0	9	3	18	4	14	8	4	6	7	21	52
25	8	12	8	9	5	18	3	6	6	1	30	46
26	0	3	4	4	0	7	7	2	8	7	19	23
27	1	5	3	5	4	0	5	3	4	10	17	23
28	4	10	4	1	6	8	4	8	6	8	24	35
29	1	8	2	0	2	2	7	3	1	1	13	14
30	1	7	3	7	2	7	0	8	7	3	13	32
31	2	0	5	1	0	8	1	3	5	9	13	21
32	3	5	8	4	3	5	4	10	1	1	19	25
33	8	6	7	4	8	9	7	2	7	3	37	24
34	2	1	7	8	1	10	2	7	5	3	17	29
35	2	9	5	1	6	6	6	5	7	8	26	29
36	5	9	7	1	3	3	5	1	7	1	27	15
37	4	9	0	4	4	5	7	2	4	8	19	28
38	4	8	4	10	4	8	0	0	1	0	13	26

№ досліджуваного	Емоційна обізнаність		Управління своїми емоціями		Самомотивація		Емпатія		Управління чужими емоціями		Інтегративний рівень ЕІ	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
39	5	6	7	6	3	1	2	4	4	3	21	20
40	1	2	0	2	6	0	4	8	5	9	16	21
41	8	7	2	0	0	1	7	3	4	4	21	15
42	3	9	1	0	7	7	2	1	3	0	16	17
43	6	10	7	0	5	1	1	3	5	3	24	17
44	8	2	6	6	6	0	3	1	0	7	23	16
45	5	8	3	8	6	5	5	8	8	5	27	34
46	4		4		2		1		7		18	
47	6		2		0		6		6		20	
48	7		7		7		6		3		30	
49	3		7		5		5		2		22	
50	3		5		2		1		4		15	
51	4		7		8		4		7		30	
52	1		1		1		2		0		5	
53	3		4		0		0		4		11	
54	5		7		5		0		4		21	
55	6		0		6		1		2		15	
56	3		3		2		7		8		23	
57	8		3		2		6		0		19	
58	3		6		4		4		8		25	
59	1		7		4		0		4		16	
60	5		2		3		5		5		20	
61	0		1		1		8		2		12	
62	3		1		4		3		8		19	
63	2		3		6		7		4		22	
64	8		1		1		2		0		12	
65	7		0		5		0		7		19	
66	6		4		2		8		4		24	
67	5		4		5		1		6		21	
68	3		3		7		0		2		15	
69	1		4		4		4		7		20	
70	7		8		6		4		0		25	
71	4		4		2		0		2		12	
72	1		1		6		7		2		17	
73	5		6		7		8		1		27	
74	4		5		3		5		5		22	
75	6		2		1		1		4		14	
Середнє	4,09	10,09	3,95	9,47	3,97	10,11	3,75	5,24	4,36	4,36	20,12	39,27

Продовження додатку В

Зведена таблиця первинних результатів досліджуваних контрольної та експериментальної групи, отриманих в результаті використання методики комунікативного самоконтролю М. Снайдера, тесту самооцінки Райдаса, методики діагностики мотивації успіху Т. Елерса

№ досліджуваного	Комунікативний контроль (Снайдер)		Самооцінка (Райдас)		Мотивація успіху (Елерс)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
1	6	6	61	51	9	14
2	6	7	42	52	14	10
3	10	8	96	88	1	15
4	6	7	84	39	7	19
5	6	6	85	61	7	25
6	8	4	89	55	20	10
7	10	8	90	63	25	22
8	7	4	78	67	18	14
9	4	6	40	75	18	25
10	9	8	85	82	25	26
11	10	8	71	45	4	8
12	5	9	76	50	25	9
13	5	10	83	76	3	24
14	8	8	42	86	24	22
15	8	7	90	75	23	26
16	6	9	72	84	3	16
17	4	5	85	96	21	28
18	10	10	45	32	4	23
19	4	10	88	61	21	24
20	8	4	50	69	14	8
21	6	8	77	90	2	25
22	6	4	43	43	17	12
23	5	8	89	37	21	28
24	9	7	87	94	16	12
25	6	6	89	49	24	30
26	5	10	68	83	15	3
27	9	8	79	57	3	10
28	5	6	49	60	18	5
29	4	5	79	55	5	11
30	6	6	48	64	12	2
31	10	7	97	56	5	9
32	6	10	46	88	7	4
33	10	8	51	82	5	7
34	10	8	51	87	18	13
35	10	4	96	45	24	16
36	4	9	61	42	4	25
37	7	4	88	78	6	5

№ досліджуваного	Комунікативний контроль (Снайдер)		Самооцінка (Райдас)		Мотивація успіху (Елерс)	
	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група	Контрольна група	Експериментальна група
38	5	10	92	37	2	7
39	5	8	65	49	22	22
40	5	5	59	47	25	6
41	9	10	92	82	10	20
42	8	9	43	53	13	10
43	8	6	66	25	24	11
44	4	8	60	71	6	3
45	5	5	53	32	4	2
46	4		67		18	
47	6		48		21	
48	7		92		16	
49	7		68		25	
50	5		57		18	
51	8		51		15	
52	10		87		5	
53	5		74		2	
54	6		44		12	
55	4		91		9	
56	5		71		13	
57	4		81		19	
58	4		47		20	
59	4		89		20	
60	7		42		1	
61	6		95		6	
62	6		48		21	
63	6		54		22	
64	6		42		25	
65	7		82		6	
66	6		93		7	
67	7		46		11	
68	7		68		9	
69	6		89		16	
70	8		63		3	
71	4		56		2	
72	9		71		3	
73	6		66		12	
74	4		85		20	
75	10		41		2	
Середнє	6,82	7,18	70,67	62,51	12,97	14,80

Продовження додатку В

**Зведена таблиця первинних показників гармонійної мотивації
досліджуваних контрольної та експериментальної групи (за анкетною
А. Москаленка)**

№ досліджуваного	Реалістично-об'єктивні мотиви		Мотиви зростання		Самостійний вибір професії		Мотив престижності	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1	16	12	15	25	13	12	8	10
2	5	13	0	13	2	10	14	24
3	12	25	18	24	14	23	3	12
4	6	19	2	23	14	17	10	19
5	11	21	4	17	16	17	18	13
6	2	23	5	17	10	14	7	22
7	1	14	8	18	16	16	3	24
8	14	15	0	13	9	10	10	20
9	0	14	2	17	4	12	7	15
10	2	10	4	21	7	18	1	13
11	11	15	18	18	12	20	11	21
12	11	14	2	11	12	17	10	20
13	13	11	7	17	15	21	13	17
14	9	18	18	24	7	17	14	23
15	9	21	1	22	14	13	8	19
16	6	16	10	15	2	12	18	13
17	17	14	18	20	6	10	4	11
18	3	20	2	21	3	17	17	13
19	4	9	1	23	17	11	5	9
20	8	24	4	17	9	24	11	23
21	7	19	9	25	0	24	4	23
22	12	9	5	14	1	11	13	11
23	0	23	2	12	13	21	9	23
24	8	14	0	21	8	24	13	19
25	11	12	18	10	5	22	9	10
26	9	12	9	9	10	16	15	2
27	11	15	1	1	7	11	0	0
28	11	7	10	14	3	7	13	4
29	11	4	18	15	10	7	8	6
30	15	10	11	14	7	4	9	12
31	5	12	17	5	1	10	14	12
32	6	17	12	3	13	14	2	8
33	11	4	0	17	15	6	6	1
34	17	18	1	10	14	9	1	13
35	9	7	5	11	13	9	4	9
36	15	18	8	9	7	1	6	4
37	2	18	17	10	11	8	2	14
38	2	2	16	2	12	10	1	13
39	11	12	0	0	6	15	1	13

№ досліджуваного	Реалістично-об'єктивні мотиви		Мотиви зростання		Самостійний вибір професії		Мотив престижності	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
40	16	5	3	0	9	17	2	17
41	1	5	17	2	18	7	3	15
42	6	11	15	15	5	14	17	18
43	12	17	17	15	12	13	16	6
44	16	9	13	14	0	14	1	10
45	1	6	14	6	11	14	0	3
46	9		14		6		4	
47	0		2		13		14	
48	8		14		15		6	
49	4		18		18		0	
50	9		7		5		11	
51	2		12		11		10	
52	13		0		6		16	
53	6		15		17		1	
54	16		15		10		6	
55	15		3		9		17	
56	5		13		4		0	
57	2		14		0		2	
58	15		4		6		7	
59	2		7		11		8	
60	8		6		18		7	
61	8		4		7		6	
62	14		18		7		1	
63	9		14		17		12	
64	5		13		9		9	
65	12		14		18		0	
66	18		6		14		10	
67	10		15		17		5	
68	12		17		13		7	
69	2		1		2		13	
70	13		12		1		18	
71	2		12		15		15	
72	12		0		6		2	
73	5		0		11		8	
74	17		15		10		0	
75	17		18		2		2	
Середнє	8,73	13,64	9,07	14,00	9,48	13,76	7,71	13,49

Продовження додатку В

**Зведена таблиця первинних показників дисгармонійної мотивації
досліджуваних контрольної та експериментальної групи (за анкетною
А. Москаленка)**

№ досліджуваного	Конформістський тип мотивації		Романтичні		Компенсаційні		Асоціальні	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1	16	5	25	12	11	17	14	4
2	22	10	9	2	16	11	24	3
3	10	2	10	1	15	15	9	17
4	11	8	19	1	14	1	13	15
5	22	9	22	12	16	11	20	9
6	17	7	13	5	20	7	21	4
7	10	10	23	1	22	11	17	5
8	25	13	9	14	10	17	21	14
9	25	8	9	9	11	15	17	2
10	22	0	18	9	18	12	16	4
11	17	6	10	11	14	15	9	14
12	19	18	12	15	17	12	24	18
13	12	7	23	4	16	5	17	0
14	21	13	16	6	17	17	13	14
15	25	6	16	8	20	11	21	17
16	17	10	19	9	14	6	9	1
17	15	11	25	6	14	15	18	4
18	19	17	22	6	23	16	23	2
19	17	5	23	3	12	18	21	7
20	13	5	24	18	20	4	17	6
21	17	9	25	3	10	10	13	15
22	12	0	25	15	10	12	23	5
23	12	1	15	18	12	16	24	13
24	18	17	24	9	11	17	10	10
25	21	7	20	4	24	6	25	5
26	23	18	22	15	10	12	10	14
27	18	21	21	16	25	16	19	16
28	10	24	23	10	15	13	9	18
29	24	24	14	13	23	10	10	21
30	9	17	20	25	25	19	25	12
31	16	18	12	9	24	9	23	18
32	24	21	11	12	13	25	20	22
33	12	11	11	19	18	14	21	11
34	22	23	22	14	16	24	10	15
35	20	21	25	17	24	16	9	9
36	19	25	14	17	21	19	22	12
37	17	11	20	10	20	24	15	18
38	23	18	25	20	13	16	22	11
39	25	15	18	19	19	16	15	17
40	9	11	13	11	10	16	25	13

№ досліджуваного	Конформістський тип мотивації		Романтичні		Компенсаційні		Асоціальні	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
41	24	22	20	25	20	18	24	24
42	14	15	12	23	11	16	20	20
43	15	24	12	18	22	14	20	19
44	13	9	18	11	13	25	14	10
45	21	15	21	14	13	14	22	23
46	11		12		9		9	
47	25		11		22		17	
48	13		21		23		14	
49	16		25		12		12	
50	9		14		15		19	
51	9		20		21		14	
52	21		21		14		23	
53	17		15		11		17	
54	21		9		21		17	
55	25		14		19		12	
56	13		12		23		24	
57	19		10		11		24	
58	20		17		21		12	
59	18		22		23		10	
60	24		24		23		11	
61	17		9		10		18	
62	24		10		9		10	
63	23		15		23		25	
64	23		18		11		17	
65	15		22		20		23	
66	22		25		17		12	
67	23		22		16		13	
68	22		14		18		12	
69	16		23		19		21	
70	9		25		16		11	
71	16		20		12		20	
72	10		24		25		13	
73	18		25		18		20	
74	21		15		12		14	
75	10		18		9		13	
Середнє	17,64	12,60	17,89	11,53	16,60	14,07	16,95	11,80

Продовження додатку В

Зведена таблиця первинних результатів досліджуваних контрольної та експериментальної групи, отриманих в результаті використання короткого п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ (в адаптації М. Кліманської, І. Галецької)

№ досліджуваного	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоційна стабільність		Відкритість новому досвіду	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1	4	14	6	2	8	13	7	14	4	11
2	14	5	7	10	2	14	2	13	2	9
3	3	13	5	10	0	11	6	7	2	9
4	6	9	6	9	6	11	6	13	2	12
5	12	7	12	14	3	7	0	14	0	14
6	5	10	2	11	8	11	5	11	5	9
7	12	11	7	14	0	8	3	14	5	14
8	6	5	12	8	4	13	1	13	8	7
9	13	4	4	5	0	13	1	7	7	13
10	14	4	8	10	8	14	5	13	7	11
11	6	11	8	6	4	8	2	10	5	11
12	9	2	9	10	4	8	8	14	3	11
13	2	5	3	14	3	9	3	12	4	10
14	5	9	10	11	1	10	4	14	1	13
15	11	5	2	6	8	10	0	8	4	10
16	2	4	9	14	2	8	2	12	0	8
17	4	7	9	14	1	9	8	11	5	10
18	4	13	6	3	7	7	6	7	0	9
19	12	11	2	5	2	9	7	7	2	7
20	9	8	4	4	4	10	5	14	3	10
21	14	13	12	8	4	8	1	8	3	13
22	8	11	3	12	4	8	0	8	8	10
23	2	6	9	2	3	8	1	12	4	10
24	9	10	3	9	6	12	3	13	1	13
25	4	13	7	4	5	14	5	14	1	12
26	12	4	11	3	6	2	7	0	4	4
27	3	7	6	11	2	5	3	7	1	3
28	2	14	11	5	6	2	5	5	3	2
29	3	12	8	13	1	0	8	4	5	0
30	11	2	8	5	1	4	7	7	0	4
31	6	5	7	8	5	7	0	6	4	0
32	5	6	5	10	4	2	6	3	4	3
33	6	8	4	13	1	0	3	4	0	4
34	10	14	5	6	7	7	6	0	7	3
35	5	6	13	13	1	4	5	5	0	3
36	12	7	5	4	3	7	6	6	7	8
37	4	14	4	3	6	8	0	2	0	6
38	10	4	5	2	8	0	1	1	0	3

№ досліджуваного	Екстраверсія		Дружелюбність		Добросовісність		Емоційна стабільність		Відкритість новому досвіду	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
39	12	9	4	5	6	4	7	0	1	0
40	4	7	13	11	2	5	1	2	0	5
41	12	3	2	3	6	6	3	8	2	6
42	2	14	3	5	5	6	2	6	3	1
43	14	7	9	9	4	8	8	4	1	2
44	10	10	13	3	3	1	6	3	2	6
45	7	7	3	14	1	5	0	0	3	6
46	8		14		1		1		4	
47	2		6		7		2		1	
48	12		4		5		8		1	
49	9		4		6		2		2	
50	13		11		5		6		8	
51	12		8		0		0		8	
52	2		13		5		5		3	
53	6		5		3		1		1	
54	14		9		8		4		5	
55	8		12		0		4		7	
56	4		9		5		6		4	
57	2		9		7		0		1	
58	9		11		7		7		6	
59	7		11		7		7		5	
60	12		14		4		7		2	
61	7		3		3		1		8	
62	7		4		7		0		0	
63	13		7		6		4		7	
64	8		11		6		0		8	
65	8		7		3		0		1	
66	3		14		6		4		5	
67	3		4		1		0		4	
68	14		13		2		7		4	
69	2		13		0		5		6	
70	10		12		1		1		5	
71	8		7		7		3		5	
72	5		10		0		1		4	
73	12		9		2		0		5	
74	2		5		3		7		1	
75	10		14		7		3		2	
Середнє	7,63	8,22	7,69	8,02	3,99	7,47	3,61	7,91	3,41	7,44

Приналежність досліджуваних магістрантів до кластерів

Номер спостереження	Кластер	Відстань
1	1	33,233
2	1	23,322
3	1	29,396
4	1	26,541
5	1	27,115
6	1	21,420
7	1	37,415
8	1	34,550
9	1	37,794
10	1	22,893
11	1	35,982
12	1	30,284
13	1	34,188
14	1	25,772
15	1	33,082
16	1	35,262
17	1	28,632
18	1	39,594
19	1	28,454
20	1	39,142
21	2	29,850
22	2	26,812
23	2	35,407
24	2	38,526
25	2	17,795
26	2	25,408
27	2	19,714
28	2	25,134
29	2	23,365
30	2	25,103
31	2	31,207
32	2	36,810
33	2	34,256
34	2	29,702
35	2	24,988
36	2	29,767
37	2	40,650
38	2	40,921
39	2	24,294
40	2	31,656
41	2	33,841
42	2	34,225
43	2	39,592
44	2	39,747
45	2	33,195

**Результати дисперсійного аналізу ANOVA, що здійснювався у рамках
кластеризації діагностичних даних досліджуваних магістрантів**

	Кластер		Похибка		F	Значущість
	Середній квадрат	ст. св.	Середній квадрат	ст. св.		
Логічне мислення	2,351	1	51,022	43	,046	,831
Інтелектуальна лабільність	282,240	1	21,715	43	12,997	,001
Тривожність	245,444	1	14,879	43	16,496	,000
Фрустрація	393,361	1	11,464	43	34,313	,000
Агресивність	159,601	1	13,058	43	12,222	,001
Ригідність	3,868	1	19,086	43	,203	,655
Позитивна афективність	337,334	1	91,282	43	3,696	,061
Негативна афективність	1017,610	1	68,549	43	14,845	,000
Емоційна обізнаність	544,444	1	9,795	43	55,582	,000
Управління своїми емоціями	1239,040	1	9,632	43	128,643	,000
Самомотивація	1073,654	1	9,600	43	111,842	,000
Емпатія	47,151	1	7,469	43	6,313	,016
Управління чужими емоціями	3,121	1	9,423	43	,331	,568
Інтегративний рівень EI	9292,960	1	39,671	43	234,252	,000
Комуникативний контроль	,538	1	3,861	43	,139	,711
Самооцінка	294,694	1	366,199	43	,805	,375
Мотивація успіху	992,250	1	49,045	43	20,231	,000
Реалістично-об'єктивні мотиви	367,361	1	25,510	43	14,400	,000
Мотиви зростання	1049,760	1	26,238	43	40,009	,000
Самостійний вибір професії	429,871	1	21,220	43	20,258	,000
Конформістські мотиви	1108,890	1	24,789	43	44,734	,000
Мотиви престижності	725,404	1	28,182	43	25,740	,000
Романтичні мотиви	686,440	1	26,064	43	26,337	,000
Компенсаційні мотиви	268,960	1	22,415	43	11,999	,001
Асоціальні мотиви	681,210	1	27,767	43	24,533	,000
Екстраверсія	1,778	1	13,581	43	,131	,719
Дружелюбність	18,778	1	16,144	43	1,163	,287
Добросовісність	396,010	1	6,260	43	63,258	,000
Емоційна стабільність	653,654	1	7,070	43	92,461	,000
Відкритість новому досвіду	574,401	1	4,482	43	128,168	,000

**Експертні оцінки, що були виставлені магістрантам першого
(несприятливого) кластеру**

№ досліджуваного	Експерт №1	Експерт №2	Експерт №3	Експерт №4	Експерт №5	Середня оцінка
1	4	5	8	9	7	6,60
2	7	8	4	7	8	6,80
3	3	4	4	7	9	5,40
4	4	9	3	6	5	5,40
5	5	3	6	4	3	4,20
6	6	7	7	4	8	6,40
7	5	5	9	5	8	6,40
8	7	4	5	7	9	6,40
9	5	8	6	9	4	6,40
10	6	6	3	8	5	5,60
11	8	7	5	6	9	7,00
12	9	5	6	8	9	7,40
13	3	3	4	7	6	4,60
14	9	6	6	8	7	7,20
15	3	5	4	7	3	4,40
16	3	6	9	6	3	5,40
17	6	4	9	6	5	6,00
18	4	9	4	7	7	6,20
19	7	7	6	5	9	6,80
20	6	9	7	7	7	7,20
Середнє по вибірці						6,09

Продовження додатку Є

**Експертні оцінки, що були виставлені магістрантам другого
(сприятливого) кластеру**

№ досліджуваного	Експерт №1	Експерт №2	Експерт №3	Експерт №4	Експерт №5	Середня оцінка
1	8	11	10	9	7	9,00
2	11	7	7	8	10	8,60
3	6	9	7	10	10	8,40
4	11	6	7	10	7	8,20
5	8	7	10	9	9	8,60
6	11	11	11	6	8	9,40
7	11	10	10	9	11	10,20
8	7	10	11	6	8	8,40
9	6	6	8	7	7	6,80
10	9	7	10	8	9	8,60
11	9	10	9	9	7	8,80
12	10	10	11	11	8	10,00
13	8	7	8	6	10	7,80
14	9	9	11	11	10	10,00
15	7	8	10	8	7	8,00
16	9	7	11	11	7	9,00
17	9	10	8	6	6	7,80
18	11	6	6	11	8	8,40
19	9	10	11	10	9	9,80
20	7	11	9	10	11	9,60
21	7	11	8	8	8	8,40
22	11	6	6	9	7	7,80
23	8	8	9	7	8	8,00
24	8	6	10	9	10	8,60
25	8	10	11	9	9	9,40
Середнє по вибірці						8,70

Практичні рекомендації професійного відбору майбутніх працівників державної митної служби

Зміст

Вступ

I. Психодіагностичний інструментарій професійного відбору майбутніх працівників державної митної служби (табл. 2.4)

II. Особливості професійного відбору майбутніх працівників державної митної служби.

2.1. Організаційні засади професійного відбору майбутніх фахівців державної митної служби

2.2. Програма психологічного супроводу навчально-професійної діяльності студентів 1-4 курсів.

2.1. Організаційні засади професійного відбору майбутніх фахівців державної митної служби

Процес професійного відбору майбутніх працівників державної митної служби повинен бути ретельно структурованим та ефективним для забезпечення високого рівня компетенцій і відповідальності кандидатів. Ось кілька практичних рекомендацій для організації цього відбору:

1. Розробка чітких критеріїв відбору:

- Професійні вимоги: Необхідно чітко визначити професійні навички та знання, які мають бути у кандидата. Це може включати знання митного законодавства, міжнародної торгівлі, аналітичних навичок, здатності працювати з документами та володіння іноземними мовами.

- Особисті якості: Крім професійних вимог, слід оцінювати такі риси, як етичність, стресостійкість, комунікативність, здатність до швидкого прийняття рішень і висока відповідальність.

2. Етапи відбору:

1. Первинний аналіз резюме та супровідних документів:

- Оцінка освіти, професійного досвіду та мотивації кандидата.

2. Тестування:

- Психометричні тести: Для оцінки рівня інтелекту, аналітичних здібностей, здатності до навчання та швидкості прийняття рішень.

- Тести на загальні знання: Це можуть бути питання, пов'язані з законодавством, економікою та міжнародною торгівлею.

3. Оцінка фізичної підготовки (за потреби):

- В деяких випадках важливо перевірити рівень фізичної підготовки, особливо для кандидатів, які будуть задіяні у прикордонних або оперативних службах.

4. Співбесіда:

- Повинна включати не лише стандартні питання, а й моделювання ситуацій, з якими митний працівник може стикнутися на практиці. Це дасть змогу оцінити логічне мислення, емоційну стійкість та вміння спілкуватися.

5. Оцінка морально-етичних якостей:

- Проведення інтерв'ю з психологом або етичні тести допоможуть виявити, наскільки кандидат готовий до відповідальної служби, де важлива чесність і непідкупність.

3. Використання ситуаційних вправ:

- Кандидатам можна запропонувати кейси або ситуаційні вправи, які моделюють реальні робочі ситуації, зокрема перевірку документів, виявлення контрабанди або обробку складних запитів. Це допоможе побачити, як вони використовують свої знання на практиці.

4. Впровадження етапу стажування:

- Стажування дасть змогу кандидатам ознайомитися з реальними умовами роботи, а керівникам — оцінити їхню відповідність до посадових вимог.

5. Оцінка стійкості до корупційних ризиків:

- Митна служба є однією з найбільш уразливих до корупційних ризиків структур, тому важливо перевірити здатність кандидата протистояти таким викликам. Це може бути тестування на моральну стійкість, інтерв'ю з психологами або використання поліграфа (за потреби).

6. Безперервна підготовка та професійний розвиток:

- Після відбору, нові працівники повинні проходити обов'язкові програми підготовки та навчання. Це дозволить не лише підвищити їхні професійні навички, але й підготувати до можливих етичних і професійних викликів.

7. Співпраця з іншими державними та міжнародними установами:

- Для підвищення ефективності відбору можна залучати досвід інших державних структур та міжнародних партнерів, що працюють у сфері митного контролю.

Такі рекомендації допоможуть створити систему відбору, яка забезпечить набір висококваліфікованих, відповідальних та етично стійких працівників для митної служби.

2.2. Програма психологічного супроводу навчально-професійної діяльності студентів 1-4 курсів спеціальностей митного профілю спрямована на забезпечення психологічного комфорту, розвиток професійно важливих якостей та підтримку адаптації до навчального процесу.

План програми

Мета програми:

1. Підвищення рівня психологічного благополуччя студентів.
2. Підтримка адаптації до навчання та професійної діяльності.
3. Розвиток професійно важливих якостей та навичок.

Завдання програми:

Адаптація до навчального процесу: Допомога в адаптації до нових умов навчання.

Розвиток професійних компетенцій: Підтримка розвитку знань та навичок, необхідних для митної діяльності.

Психологічна підтримка: Надання психологічної допомоги в складних ситуаціях.

Формування стійкості до стресу: Розвиток навичок ефективного управління стресом.

Соціальна адаптація: Підтримка розвитку міжособистісних навичок та соціальної інтеграції.

Цільова аудиторія:

Студенти 1-4 курсів спеціальностей митного профілю.

Етапи програми:

1 курс: Адаптація та інтеграція

1. Вступні семінари та тренінги:

- Ознайомлення з навчальним закладом та програмою навчання.
- Тренінги з адаптації до студентського життя та навчального процесу.

2. Індивідуальні консультації:

- Проведення індивідуальних зустрічей з психологом для оцінки рівня адаптації та надання підтримки.

3. Групові тренінги:

- Розвиток комунікативних навичок та командної роботи.

2 курс: Розвиток професійних навичок

1. Професійні семінари та воркшопи:

- Теми: "Основи митної справи", "Етика та професійні стандарти", "Управління часом".

2. Психологічна підтримка:

- Індивідуальні та групові сесії для підтримки професійного розвитку та подолання навчальних труднощів.

3. Тренінги з управління стресом:

- Розвиток навичок саморегуляції та подолання стресових ситуацій.

3 курс: Професійна ідентифікація та самореалізація

1. Кар'єрні воркшопи:

- Теми: "Планування кар'єри", "Розвиток професійних компетенцій", "Підготовка до стажування та роботи".

2. Індивідуальні кар'єрні консультації:

- Допомога у визначенні кар'єрних цілей та створенні індивідуального плану розвитку.

3. Психологічна підтримка:

- Групові тренінги та індивідуальні консультації з питань професійної самореалізації та психологічної підтримки.

4 курс: Підготовка до професійної діяльності

1. Семінари з професійної підготовки:

- Теми: "Практичні аспекти митної діяльності", "Правові основи", "Технології митного контролю".

2. Індивідуальні консультації та підтримка:

- Надання допомоги в завершенні навчання та підготовці до професійної діяльності.

3. Фінальні тренінги:

- Розвиток навичок ефективного спілкування, вирішення конфліктів, управління стресом в професійній діяльності.

Методи та форми роботи:

1. Семінари та тренінги: Лекції, інтерактивні заняття, групові обговорення.

2. Індивідуальні консультації: Особисті зустрічі з психологом.

3. Групові тренінги: Командні вправи, рольові ігри, практичні заняття.

4. Психодіагностика: Використання психологічних тестів та методик для оцінки рівня адаптації, стресостійкості, професійних якостей.

Очікувані результати:

1. Підвищення рівня адаптації студентів до навчального процесу.

2. Розвиток професійних компетенцій та особистісних якостей.

3. Зниження рівня стресу та тривожності.

4. Підвищення мотивації та впевненості у власних силах.

5. Формування професійної ідентичності та готовності до професійної діяльності.

Ця програма сприятиме всебічному розвитку студентів та їх успішній інтеграції у професійну діяльність у митній сфері.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор
з навчально-методичної роботи
Державного податкового університету
Іван ШЕМЕЛИНЕЦЬ
«24» _____ 2024 року

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційної роботи
Берташ Марії Ігорівни
на тему «Професійно-психологічний відбір працівників державної
митної служби»**

Комісія у складі: завідувача кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін, к.пед.н., доцента Петухової І. О., декана факультету соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації, д.н. із соц.ком., професора Зикун Н. І., завідувача навчально-методичного відділу, к.б.н. Качур І. В. склали цей акт проте, що опубліковані результати дисертаційного дослідження Берташ Марії Ігорівни «Професійно-психологічний відбір працівників державної митної служби» на здобуття наукового ступеня доктор філософії за спеціальністю 053 Психологія, використовувалися у навчальному процесі при підготовці та проведенні семінарських занять з навчальної дисципліни «Економічна психологія» здобувачам першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійна програма «Менеджмент митної справи», спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» освітньо-професійна програма «Товарознавство та експертиза в митній справі» та навчальної дисципліни «Сучасні психотехнології в професійній діяльності працівників органів, які здійснюють контрольні функції» здобувачам першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» освітньо-професійної програми «Митна безпека» Державного податкового університету, а саме:

1. Р. А. Калениченко, А. С. Коханець, М. І. Берташ. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. С. 63-70.

2. Берташ М. І., Ніжегородцев В. О. Інформаційно-аналітичні технології як інструмент моніторингу у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *Всеукраїнський науково-практичний журнал "Директор школи, ліцею, гімназії"*. Спеціальний тематичний випуск "Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору". №

2. Кн. 3. Том I (88). К.: Гнозис. 2020-2021. С. 240-248.

3. Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ. Професійний відбір та професійний добір у профорієнтаційній роботі. *Вісник Національного університету оборони України*. Випуск 5(69) 2022. С. 47-58

4. М. Берташ, Л. Клевець, А. Коханець. Особливості конкретних методів та методик професійного відбору персоналу. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. С. 5-13

5. Берташ М. Особливості професійно-психологічного відбору працівників митної служби. *II Міжнародний податковий конгрес: збірник матеріалів* (м. Ірпінь, 26 листопада 2021 р.), Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. С. 1008 – 1012.

6. Берташ М. І. Психологічні основи ефективності професійного відбору працівників. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології: тези доп. Міжнар. наук.- практ. конф.* (Київ, 25 лютого 2022 року), Київ: Держ. торг.- екон. ун-т, 2022. С.33-36.

Комісія підтверджує, що сформульовані за результатами дослідження Берташ Марії Ігорівни пропозиції, висновки, рекомендації використані при формуванні навчально-методичного забезпечення та проведенні навчальних занять.

**Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних дисциплін,
к.пед.н., доцент**



Ірина ПЕТУХОВА

**Декан факультету
соціально-гуманітарних
технологій, спорту та реабілітації,
д.н.із соц.ком., професор**



Наталія ЗИКУН

**Завідувач навчально-методичного
відділу, к.б.н.**



Ірина КАЧУР



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

Проспект Повітряних Сил 31, м. Київ, 03037, тел. (044)241-55-80, факс (044) 248-32-65
E-mail: knuba_admin@ukr.net ; Web: http://www.knuba.edu.ua, код ЄДРПОУ 02070909

24.06.2024 № 1380/30-01

На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 053 «Психологія» на тему:
«Професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби»
Берташ Марії Ігорівни, аспірантки кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету**

Результати дисертаційного дослідження Берташ Марії Ігорівни впроваджено в освітній процес кафедри професійної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури. Предметом впровадження виступили основні результати теоретико-емпіричного дослідження з проблеми планування та здійснення професійного відбору фахівців Державної митної служби.

Впровадження відбулося протягом I-II семестрів 2023-2024 навчального року під час викладання освітньої компоненти «Професійно-психологічний відбір спеціалістів», протягом I семестру 2023-2024 навчального року у ході викладання освітньої компоненти «Основи психодіагностики у фізичному вихованні і спорті» та під час виступу з доповіддю «Мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти до майбутньої професії» під час V Міжнародної конференції «Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України», яка відбулася 17 листопада 2022 року на базі кафедри професійної освіти КНУБА.

Результати освітнього процесу підтвердили, що використання практичних рекомендацій та теоретичних авторських розробок дисертаційного дослідження Берташ М.І. підвищили якість зазначених навчальних курсів. Про що свідчить покращений рівень освітніх досягнень здобувачів вищої освіти з питань застосування ними діагностичних методик при проведенні професійно-психологічний відбору фахівців.

Впровадження підвищило якість зазначених навчальних курсів та сприяло розширенню як практичних, так і теоретичних знань студентів з даного питання.

Довідку про впровадження результатів дисертаційного дослідження М.І. Берташ обговорено та ухвалено на засіданні кафедри професійної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури 27 червня 2024 року, протокол № 19.

Завідувач кафедри
професійної освіти КНУБА

Проректор з наукової роботи
та інноваційного розвитку КНУБА



Костянтин ПОЧКА

Олександр КОВАЛЬЧУК

ТОВ «СМАРТ-РІАЛ»

Проспект Повітряних Сил 31, м. Київ, 03037, тел. (044)241-55-80, факс (044) 248-32-65
E-mail: knuba_admin@ukr.net ; Web: http://www.knuba.edu.ua, код ЄДРПОУ 02070909

14.06.2024 № 145/17.06. На № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 053 «Психологія» на тему:
«Професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби»
Берташ Марії Ігорівни, аспірантки кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету**

Результати дисертаційного дослідження Берташ Марії Ігорівни впроваджено в роботу відділу кадрів товариства з обмеженою відповідальністю «СМАРТ-РІАЛ». Впроваджено основні результати теоретико-емпіричного дослідження з проблем планування та здійснення професійного відбору фахівців Державної митної служби.

Впровадження відбулося протягом вересня-листопада 2024 року під час прийому на роботу нових працівників. Використано методи, процедури і психодіагностичний інструментарій професійно-психологічного відбору, запропоновані Берташ Марією Ігорівною у науково-практичних рекомендаціях щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби. Корисними є пропозиції щодо вдосконалення інтерв'ю (співбесіди), використання особливостей біографічного методу, методів групових експертних оцінок та аналітичної обробки результатів.

Директор



Олена ВОЛОШИНА



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад**"ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені К. Д. УШИНСЬКОГО"**65020, м.Одеса, вул. Старопортофранківська, 26. Тел.: (048) 752-98-10, факс: (048) 732-40-98
E-mail: pdpu@pdpu.edu.uaвід 21.06.2024 № 1217/27.1-01

на № _____ від _____

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 053 «Психологія» на тему:
«Професійно-психологічний відбір працівників Державної митної служби»
Берташ Марії Ігорівни, аспірантки кафедри психології Державного
торговельно-економічного університету**

Цією довідкою засвідчуємо, що результати дисертаційного дослідження Берташ Марії Ігорівни дійсно впроваджувалися у процесі підготовки майбутніх психологів у Державному закладі «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

Предметом впровадження виступили основні результати теоретико-емпіричного дослідження з проблеми планування та здійснення професійного відбору фахівців Державної митної служби.

Впровадження відбулося протягом II півріччя 2022/2023 та I півріччя 2023/2024 навчальних років у ході викладання курсів «Вікова психологія», «Психологія впливу», «Організація роботи практичного психолога» та «Психологія праці з інженерною психологією». У межах цих навчальних курсів студенти ознайомились з теоретичними та практичними результатами, отриманими в ході дисертаційного дослідження. В ході вивчення психології праці студенти дізнались про особливості формування психологічних детермінант успішної професійної діяльності у майбутніх працівників митної служби під час перебування у закладі вищої освіти, було також доведено ефективність системи підготовки відповідних фахівців у сучасному освітньому

середовищі. В ході вивчення курсів «Професіоналізація особистості» та «Психодіагностики» студенти дізнались про особливості забезпечення психодіагностики професійно-орієнтованої молоді, що сприяє оптимізації професійної підготовки майбутніх працівників державної митної служби. А в межах «Психологія праці з інженерною психологією» дізнались про особливості планування та здійснення професійного відбору фахівців митної служби. В ході практичних занять студенти ознайомились з науково-практичними рекомендаціями щодо планування та здійснення професійного відбору фахівців митної служби. Впровадження збагатило зміст означених навчальних курсів та сприяло поглибленню практичних та теоретичних знань студентів з даної проблематики.

Результати впровадження обговорювалися на засіданні кафедри теорії та методики практичної психології (протокол №11а від 19 червня 2024 року).

Завідувач кафедри

Світлана СИТНІК

Проректор з наукової роботи

Таня МУЗИЧЕНКО

