

СЕКЦІЯ 7 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ПРОФЕСІОГРАФІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ

PROFESSIONAL ACTIVITIES OF STATE CUSTOMS SERVICE EMPLOYEES AND PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF PROFESSIONAL SELECTION

Статтю присвячено дослідженню професійного психологічного відбору працівників Державної митної служби та розгляду психологічних детермінант професійного відбору. Створення концептуальної моделі формування дослідження психологічних детермінант професійного відбору працівників Державної митної служби передбачає ретельне операціоналізування поняття «митна справа», аналіз системи митних органів України та визначення особливостей професійної діяльності працівників митниці, включаючи ключові компоненти. Подальша конкретизація універсальних аспектів роботи фахівців митної служби незалежно від їхньої спеціалізації дасть змогу класифікувати психологічні чинники, що визначають їх професійну ефективність, та розробити концептуальну модель психологічних детермінант професійного відбору працівників Державної митної служби. На основі концептуальних моделей інших авторів та диспозиційних теорій особистості розроблено авторську концепцію моделі психологічних детермінант професійного відбору працівників Державної митної служби. Вона відрізняється тим, що враховує як інструментальні, так і особистісно-змістовні психологічні чинники, що впливають на професійну діяльність митників. У роботі також розроблена професіограма працівника Державної митної служби, що відповідає структурі, запропонованій Національною академією внутрішніх справ. Вона включає вичерпні характеристики умов професійної діяльності, соціально-психологічних чинників, змісту роботи та психофізичного стану працівника. Психограма професії описує професійно значущі якості, критерії та протипоказання для виконання відповідної діяльності. Структура розробленої психограму для митників включає їхні морально-ділові, пізнавальні, емоційно-вольові, комунікативні якості, особистісні властивості та характеристики мотиваційно-ціннісної сфери.

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

The article is devoted to the study of professional psychological selection of employees of the state customs service and consideration of psychological determinants of professional selection. The creation of a conceptual model for the formation of a study of psychological determinants of the professional selection of employees of the state customs service involves a thorough operationalization of the concept of «customs affairs», an analysis of the system of customs authorities of Ukraine and the determination of the peculiarities of the professional activity of customs employees, including key components. Further specification of the universal aspects of the work of customs service specialists, regardless of their specialization, will allow to classify psychological factors that determine their professional effectiveness, and to develop a conceptual model of psychological determinants of the professional selection of state customs service employees. On the basis of conceptual models of other authors and dispositional theories of personality, the author's concept of the model of psychological determinants of the professional selection of employees of the state customs service was developed. It differs in that it takes into account both instrumental and personally meaningful psychological factors affecting the professional activity of customs officials. The work also developed the professional profile of the employee of the state customs service, which corresponds to the structure proposed by the National Academy of Internal Affairs. It includes comprehensive characteristics of conditions of professional activity, socio-psychological factors, content of work and psychophysical state of the employee. The psychogram of the profession describes the professionally significant qualities, criteria and contraindications for performing the relevant activity. The structure of the developed psychogram for customs officers includes their moral-business, cognitive, emotional-volitional, communicative qualities, personal properties and characteristics of the motivational-value sphere.

Key words: professional and psychological selection, state customs service, professional activity, psychological determinants of professional and psychological selection, professionogram, psychogram, professionally important qualities.

УДК 159.9:331.546
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.61.44>

Берташ М.І.

аспірантка кафедри психології
Державний торговельно-економічний
університет

Корольчук М.С.

д.психол.н., професор,
професор кафедри психології
Державний торговельно-економічний
університет

Актуальність дослідження. Професійний психологічний відбір є важливим складником 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 професійного психологічного відбору та його належна організація стають критичними для успішного функціонування підприємства.

Специфіка професійного 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 лише навичками та знаннями працівників, а й їхнім психологічним профілем та здатністю адаптуватися до різноманітних ситуацій, що можуть траплятися у робочому середовищі [10].

Дослідженню питання відбору на митну службу присвячено роботи таких учених і практиків, як В. Авер'янов, О. Лазор, В. Луговий, С. Серьогін, І. Шпекторенко, В. Ченцов та ін. Кожен із них висвітлює окремі аспекти проблеми професійного відбору, але водночас існує значна кількість моментів, у яких їхнє 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 Бережнюк, Ю. Кунев, А. Пилипенко. Значний науковий внесок у розвиток практик професійного відбору фахівців для різних галузей зробили С. Василенко, С. Миронець, М. Корольчук, О. Тімченко та ін. У працях Л. Карамушки, В. Клименка, М. Корольчука, В. Крайнюк, С. Максименка сформульовано основні принципи обґрунтування й розроблення методик професійного психологічного відбору та психологічної діагностики професійно важливих якостей [3, с. 106–109].

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 – важливий складник 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.

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, установленим до державних службовців, претендент повинен мати також особливі морально-психологічні якості, такі як емоційна стійкість та витривалість, ініціативність, принциповість, чесність, вихо-

ваність, тактовність. У процедурі відбору не використовуються технології, що безпосередньо спрямовані на встановлення ціннісних орієнтирів претендента.

Украї 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, як психологічна характеристика та індивідуальна діагностика, побудова професійно-аналітичних 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.

Метою є аналіз змісту психологічних детермінант здійснення професійного відбору, особливостей професійної діяльності працівників Державної митної служби, розроблення авторської професіограми та психограми працівників Державної митної служби.

Об'єкт дослідження: професійний відбір і професіографія як психологічна категорія.

Предмет дослідження: професіографія діяльності працівників Державної митної служби та психологічні детермінанти професійного відбору.

Виклад основного матеріалу. Створення концептуальної моделі формування дослідження психологічних детермінант професійного 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 їхньої спеціалізації дасть змогу класифікувати психологічні детермінанти їхньої професійної ефективності та, відповідно, створити концептуальну модель психологічних детермінант професійно-психологічного відбору працівників Державної митної служби.

С. Ківалов та Б. Кормич визначають поняття митної справи як діяльність держави та її компетентних органів щодо встановлення тарифних та нетарифних обмежень стосовно переміщення товарів через митний кордон і контроль за їх виконанням із метою упровадження державної митної політики [2, с. 8].

Науковці виділяють такі особливості мотиваційної сфери професійної діяльності працівника митної служби: множинність, різноманіття мотивів, що підтримують і посилюють мотивацію у різних умовах і обставинах професійної діяльності. Це передбачає присутність моти-

вів розуміння професії митного службовця, мотивів, орієнтованих на сам процес фахової діяльності у митній сфері, діяльнісно-результуючих мотивів, мотивів престижу професії у 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, сприйнятливості до змін залежно від умов професійної діяльності, логіки саморозвитку людини [10, с. 125].

К. Кушніренко 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 усіх знань, навичок та вмінь, 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 вміння. Операторно-технологічний напрям 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 із технічними, техніко-економічними, соціально-психологічними, юридичними умовами функціонування на трьох рівнях системного аналізу: нормативно-параметричному, морфологічному і функціональному, а також базуються на діяльнісному підході у психології. Суб’єктно-діяльнісний підхід дає можливість розкрити психологічну сутність праці особистості з урахуванням позитивних моментів перших двох підходів [5, с. 147–148].

Спираючись на представлені концептуальні моделі інших авторів, диспозиційні теорії структури особистості, класифікацію психологічних детермінант професійного психологічного відбору (рис. 1), було розроблено авторську концептуальну модель психологічних детермінант професійного 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 (табл. 1).

Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено низку інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці. Інструментальні психологічні детермінанти забезпечують виконання операціонально-технічного боку митної справи, успішне оволодіння професійно значущими знаннями, вміннями та навичками. Особистісно-змістовні психологічні детермінанти визна-

Таблиця 1

Концептуальна модель психологічних детермінант професійного психологічного відбору працівників Державної митної служби

Компоненти професійної діяльності фахівця митної служби	Інструментальні психологічні детермінанти			Особистісно-змістовні психологічні детермінанти	
	Когнітивні	Емоційні	Саморегуляційні	Мотиваційно-ціннісні	Диспозиційно-характерологічні
Моніторингово-контрольний (орієнтаційно-пошуковий)	Стійкість, концентрація уваги, розвинена оперативна пам’ять, логічне мислення	Емоційна стабільність, урівноваженість	Наполегливість, рішучість, сміливість	Усвідомлення важливості та сформована мотивація до моніторингово-контрольної діяльності	Сумлінність, відповідальність, чесність
Комунікативний (кооперативний)	Когнітивні здібності, що лежать в основі соціального інтелекту, кмітливість	Переважання позитивної афективності, емпатія, емоційний інтелект	Стриманість у спілкуванні, самоконтроль комунікативних проявів	Переважання цінностей гуманності та справедливості	Доброзичливість, екстраверсія, неконформізм
Організаційний (нормативно-стимулюючий)	Розподіл уваги, оперативність мислення, комбінаторно-аналітичні здібності, системність мислення	Емоційне переключення, стабільність та адекватність емоційних переживань	Стресостійкість, самовладання	Сприйняття себе як частини організаційної системи, наявність кар’єрних амбіцій	Адаптивність, готовність до співпраці, обачність, обережність, відповідальність

Примітка: розроблено автором

чають інтенсивність здійснення професійної діяльності, ставлення до професійної діяльності, колег та клієнтів (табл. 1).

Ю. Іванченко, звертає увагу на нерівномірність висвітлення юридичних, правових та психологічних аспектів професійної діяльності працівників митної служби. Зокрема, 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 їхньої професійної діяльності є психологічний складник зазначеної системи. Відповідно, аналіз їхньої службової діяльності має включати не лише юридичні, а й психологічні аспекти. Тобто для вирішення проблеми підвищення професійного психологічного відбору митників актуальним є дослідження її специфіки з психологічних позицій. Запропонована нами концептуальна модель якраз і спрямована на вирішення цього завдання.

Показники та критерії сформованості психологічних детермінант професійного психологічного відбору.

Критерієм виділення психологічних детермінант професійного психологічного відбору працівників Державної митної служби є їхній безпосередній або опосередкований вплив на ефективність та результативність професійної діяльності відповідних державних службовців. Розроблена концептуальна модель психологічних детермінант професійного психологічного відбору працівників Державної митної служби дає змогу ставити питання про їхні конкретні показники та критерії сформованості. Водночас необхідно враховувати, що бажані психологічні характеристики є похідними від об'єктивних характеристик самої професії (зміст професійної діяльності та умови, у 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, із метою підвищення якості професійного психологічного відбору використовується метод професіографії. Тому виділення показників та критеріїв сформованості психологічних детермінант професійного психологічного відбору працівників митниці не уявляється можливими без створення професіограми працівника митних органів, а також без розроблення його психограми, яка є складовою частиною професіограми.

Понятійно-категоріальний апарат професіографії включає такі категорії: професіографія, професіограма, психограма, професійна придатність. Професіографія визначається як описово-технічна і психофізіологічна характеристика різних видів професійної діяльності. Професіограма – це сукупність соціально-е-

кономічних, 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 успішне вирішення завдань професійної діяльності [10, с. 76].

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

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, рухливості кадрів, співвідношення фахівців із високими і низькими показниками трудової діяльності, а також факти аварій, спричинених персоналом, і дані про травматизм тощо, дають підстави орієнтовно вирішувати питання про необхідність чи недоцільність проведення професійного відбору для конкретних професій [1, с. 27].

Сучасна психологічна наука переповнена рекомендаціями щодо використання технологій та алгоритмів створення професіограм у рамках розроблення системи професійного психологічного відбору фахівців різного профілю та спеціалізації. Сьогодні науковцями розроблено дуже багато шаблонів та структур професіограм, що передбачають висвітлення різних аспектів професійної діяльності та особистості фахівця [3; 4; 9]. Незмінним у них є те, що всі вони містять у своїй структурі такий елемент, як психограма.

Професіограма працівника Державної митної служби представлена в табл. 2 і 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.

Необхідно зауважити, що в контексті нашого дослідження найбільш значущою є така ком-

понента 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 окремії від загальної психограми площині. Однак це не означає, що психограма у нашій інтерпретації припинила бути структурною частиною професіограми. Серед фахівців із 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. 3. 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. Павленко, В. Подляшаника [6–8].

Однак, на нашу думку, більш удалим варіантом виділення групи психологічних параметрів та якостей для психограми є той, що представлений у статті С. Корсун та Л. Якимішиної, яка присвячена професіографічному опису діяльності детектива Національного антикорупцій-

ного бюро України [4]. Зазначені науковці ключовими пунктами аналізу для професіограми вважають морально-ділові якості, пізнавальні якості, комунікативні якості, особистісні властивості, характеристики мотиваційно-ціннісної сфери [4, с. 247–248].

Тому для створення авторської психограми працівника митної державної служби було вибрано ті ж самі групи психологічних параметрів та якостей. До запропонованих С. Корсун та Л. Якимішиною груп психологічних параметрів та якостей ми ще додали емоційно-вольові якості (табл. 3).

Таким чином, було проаналізовано особливості професійної діяльності працівників Державної митної служби та розроблено авторську професіограму, психограму та концептуальну модель дослідження психологічних детермінант здійснення професійного відбору працівників Державної митної служби.

Висновки. Спираючись на представлені концептуальні моделі інших авторів, диспозиційні теорії структури особистості, класифікацію психологічних детермінант професійного психологічного відбору, розроблено авторську концептуальну модель психологічних детермінант професійного психологічного відбору працівників Державної митної служби. У створеній моделі враховано ключові компоненти

Таблиця 2

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 із 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 із боку державних органів та суспільства; робота в умовах регулярного психологічного тиску з боку 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; утомля; відчуття небезпеки, що підвищує вірогідність тривожних станів; монотонія; 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 3
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

Примітка: розроблено автором

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; уміння не розголошувати таємну інформацію, пов'язану зі службовою діяльністю; чітке дотримання посадових інструкцій; творчий підхід до роботи; порядність; патріотизм; принциповість
Пізнавальні якості	Висока якість сприйняття; адекватна робота всіх аналізаторів із 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 всіх 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 функцій міжособистісної взаємодії
Особистісні властивості	Цілеспрямованість; акуратність; чесність; наполегливість; рішучість; сміливість; упевненість у собі; постійність; обережність
Характеристики мотиваційно-ціннісної сфери	Виразений 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

Примітка: розроблено автором

його фахової діяльності та психологічний «субстрат», що лежить в основі успішної реалізації кожного з компонентів. Особливістю побудованої моделі є те, що в ній виділено шерег інструментальних та особистісно-змістовних психологічних детермінант здійснення професійної діяльності працівниками митниці, а також розроблено психограму та професіограму працівника Державної митної служби відповідно до структури, запропонованої в Національній академії внутрішніх справ, що включає вичерпну характеристику таких структурних частин як умови професійної діяльності, соціально-психологічні чинники діяльності, зміст професійної діяльності, психофізичні стани суб'єкта діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Автоматизація професійного психологічного відбору кандидатів на військову службу в Національну гвардію України : монографія / Я.В. Мацегора та ін. ; за заг. ред. І.І. Приходька. Харків : НАНГУ, 2020. 339 с. URL: http://books.ndcnangu.co.ua/knigi/Monografija_avtomatizacija_psihologjocznego_vjodboru.pdf (дата звернення: 09.11.2023).
2. Ківалов С.В., Кормич Б.А. Митна політика України : підручник. Одеса : Юрид. літ., 2002. 265 с.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навчальний посібник. Київ : Ніка-Центр, 2010. С. 106–109.
4. 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).
5. Кушніренко К.О. Концептуальна модель психологічних особливостей професіографії діяльності спеціалістів банківської сфери. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 48. С. 143–150.
6. Павленко О.О. Формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2010. 40 с.
7. Подляшаник В.В. Психологічна інтерпретація соціально складних ситуацій у діяльності співробітників митної служби. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. 2007. Т. 9. Ч. 1. С. 344–349.
8. Подляшаник В.В. Психологічний зміст діяльності особового складу оперативних підрозділів митниці. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. *Філософія. Психологія. Педагогіка*. Київ : Політехніка, 2006. С. 85–87.
9. Савченко Г.В. Професійно-психологічна готовність особистості до соціономічних особливостей суддівської діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2017. 221 с.
10. Удод М.О. Психологічні особливості професійного відбору фахівців екстреної медичної допомоги та медицини катастроф : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04. Київ, 2021. 207 с.