

Для осуществления этой задачи разработан комплекс мер, которые направлены на обучение спасателей позитивной психологии

Научить понимать сущность психического и эмоционального здоровья, его воздействие на самочувствие и физическое здоровье, развить навыки для оценки и повышения своего психического и эмоционального здоровья.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Algoe S.B. & Fredrickson, B.L. (2011). Emotional fitness and the movement of affective science from lab to field. *American Psychologist*, 66

2. Johnson, W Brad, 2011.»[Personality characteristics of future military leaders](#)». *Military Medicine*. Find Articles.com. 14 Jun

**УДК 159.98:167**

*Лисняк Е.А., главный специалист отдела прохождения государственной службы управления персоналом ГУ Министерства доходов и сборов в Харьковской области*

#### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР СОТРУДНИКОВ МИНИСТЕРСТВА ДОХОДОВ И СБОРОВ В КОНТЕКСТЕ ЭКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ ХАРЬКОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

У статті розкрито необхідність і доцільність розробки інструменту, що дозволяє отримувати об'єктивні результати оцінки професійно-психологічного рівня кандидатів на службу, необхідність впровадження професійно-психологічного відбору кандидатів на заміщення вакантних посад у підрозділі ГУ Міндоходів, а також у його територіальних органах.

*Ключові слова:* професійно-психологічний відбір, професійна діяльність, податкова міліція, державні службовці.

В статье раскрыта необходимость и целесообразность разработки инструмента, позволяющего получать объективные результаты оценки профессионально-психологического уровня кандидатов на службу, необходимость внедрения профессионально-психологического отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в подразделения ГУ Миндоходов, а также в его территориальных органах.

*Ключевые слова:* профессионально-психологический отбор, профессиональная деятельность, налоговая милиция, государственные служащие.

**Постановка проблемы.** На современном этапе экономического развития страны, в период реорганизации налоговой и таможенной служб и их слияния в орган государственной власти – ведомство, которое несёт на себе всю полноту ответственности за наполнение госбюджета, вопрос об эффективной реализации задач сформированного Министерства тесно связан с уровнем профессионализма его сотрудников.

В соответствии с поставленными задачами Министерства, выдвигаются высокие требования к уровню профессиональной пригодности персонала, что, в свою очередь, обуславливает необходимость углублённого и всестороннего изучения их индивидуальных качеств с использованием современных научных методов психологии, позволяющих осуществлять профессиона-

льно-психологический отбор кандидатов на замещение вакантных должностей в территориальных органах Миндоходов.

Следует отметить, что Харьков – центр развития науки и образования, что провоцирует высокий уровень переизбытка рынка труда. Это является региональной особенностью Харьковской области и актуализирует необходимость отбора кандидатов на службу, предполагающую выполнение задач государственного значения.

**Анализ последних исследований и публикаций.** До определённого времени профессия сотрудника налоговой милиции оставалась несколько вне поля зрения ученых. Как отмечают Корсун С.И. и Криволапчук В.А., до 2010 года не проводилось никаких профессиографических исследований в сфере деятельности налоговой милиции, а также не выделялись специальности, свойственные службе, не существовало чёткого перечня профессионально-важных качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности в этой сфере [1]. Это, безусловно, исключало возможность проведения качественного отбора и осуществление комплектования подразделений профессионально пригодными сотрудниками.

Психологическая характеристика сотрудника налоговой милиции частично освещалась в работе Плотко А.В. [2]. Отдельные вопросы, отображающие факторы эффективности деятельности оперативных сотрудников налоговой милиции, раскрывал Корсун С.И. [3]. Так, Корсуном С.И. совместно с Криволапчук В.А. были впервые сделаны профессиографические описания деятельности сотрудников оперуполномоченных и следственных подразделений налоговой милиции [1]. Также Корсуном С.И. были предложены методики для профессионально-психологического отбора сотрудников оперативных подразделений налоговой милиции [4]. Вопросами разработки профессиограммы налогового инспектора занимался Романов С.С. [5].

Следует отметить, что процедуры профессионально-психологического отбора подробно освещены в приказах МЧС и МВД Украины [6; 7; 8].

Отбор кандидатов на государственную службу пошагово расписан в Порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих [9] и предусмотрен Порядком отбора кадров в органы государственной налоговой службы. Однако на сегодняшний день фундаментальных исследований по отбору кандидатов на замещение вакантных должностей государственных служащих налоговой службы не проводилось. Также отсутствует инструмент, позволяющий осуществлять профессионально-психологический отбор кандидатов на службу.

**Целью** данной статьи является: раскрыть необходимость и целесообразность разработки инструмента, позволяющего получать объективные результаты оценки профессионально-психологического уровня кандидатов на службу, необходимость внедрения профессионально-психологического отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в подразделения ГУ Миндоходов, а также в его территориальных органах.

**Изложение основного материала.** Министерство доходов и сборов было создано на базе слияния налоговой и таможенной служб. В данной статье внимание будет уделено специфике профотбора кандидатов в налоговые инс-

пекции ГУ Миндоходов в Харьковской области.

Условно налоговая служба (один из сегментов, на базе которого создавалось Министерство) включает в себя две категории сотрудников: это сотрудники оперативных и следственных подразделений налоговой милиции, а также государственные служащие – сотрудники гражданских подразделений (инспектора, специалисты, руководители подразделений главного управления Миндоходов области и налоговых инспекций).

Говоря о деятельности сотрудников налоговой милиции, следует остановиться на специфике их работы. Их деятельность сопряжена с экстремальными ситуациями, связана с хранением и использованием огнестрельного оружия, направлена на борьбу с преступлениями и другими правонарушениями в сфере налогообложения, их раскрытием и расследованием, уголовным преследованием и розыском лиц, уклоняющихся от уплаты налогов и других обязательных платежей.

Служба в налоговой милиции предполагает необходимость постоянно работать в режиме большого напряжения и самоотдачи, требует соблюдения строгой дисциплины, особого организационного построения и межличностного общения, повышенной социальной и профессиональной ответственности и достаточно высокой степени риска. Помимо этого, работа в подразделениях налоговой милиции требует от сотрудников большой личностной смелости, находчивости, хорошей образной памяти, настойчивости, умения быстро и хладнокровно принимать решения. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуются экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности и особого умения действовать в экстремальных условиях. Всё это доказывает необходимость тщательного отбора кандидатов на службу, в том числе включающего профессионально-психологическое изучение личности кандидатов.

На сегодняшний день в подразделениях налоговой милиции предусмотрена система профессионально-психологического отбора кандидатов, выделены этапы данного процесса, разработаны профессиограммы, методы и методики для изучения кандидатов. Психологическое и психофизиологическое обследование кандидатов обеспечивается в Центре профессионально-психологического отбора при прохождении военно-лечебных комиссий на базе поликлиник ГУ МВД области.

Однако на данном этапе предварительная оценка социально-психологических особенностей кандидатов реализуется не в полной мере. Это связано прежде всего с отсутствием штатных психологов, даже в составе главных управлений территориальных органов Министерства.

Согласно Концепции управления персоналом государственной налоговой службы Украины на 2002–2012 года при отборе персонала предусматривалось использование процедуры тестирования, в том числе психологического [10]. В связи с этим в концепции было предусмотрено введение должностей психологов в подразделения управления персоналом. Однако в большинстве территориальных органов налоговой службы Украины это направление реализовано не было.

Задачи по обеспечению высокого качества кадрового потенциала остаются актуальными и на сегодняшний день для Министерства в целом. Поэтому возникает вопрос о необходимости социально-психологического изучения кандидатов на замещение вакантных должностей не только в подразделения налоговой милиции, но и государственных служащих, непосредственно выполняющих функции наполнения бюджета. Деятельность этой категории сотрудников – государственных инспекторов налоговых инспекций также сопряжена с высоким уровнем ответственности и связана с эмоциональным напряжением. Налоговый инспектор осуществляет функции контроля над соблюдением налогового законодательства, поступлением в бюджет налоговых и других обязательных платежей, проверяет денежные документы, применяет финансовые санкции к нарушителям.

Согласно профессиограмме налогового инспектора, разработанной Романовым С.С. [5, С. 231], заложенные функции в деятельности госслужащих (инспекторов налоговых инспекций) предполагают определённый перечень способностей и личностных качеств, обеспечивающих успешность выполнения профессиональной деятельности. Так, к ним относятся: высокий уровень развития концентрации, устойчивости и избирательности внимания; хорошо развитые математические способности, долговременная и оперативная память, аналитические способности, умение обобщать материал; склонность к работе с документацией, высокий уровень самоконтроля; усидчивость, честность, аккуратность, психологическая уравновешенность.

Согласно приказу Государственной налоговой администрации Украины отбор кандидатов на государственную службу проводится на конкурсной основе, за исключением случаев, когда это установлено законами Украины. Проведение конкурсов осуществляется в соответствии с Положением о Порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих [9] и Порядком отбора кадров в органы государственной налоговой службы. Данный порядок отбора предусматривает проведение собеседования как одного из этапов конкурса. В ходе этого этапа необходимо провести глубокое изучение личности кандидатов по указанным критериям, характеризующие умения и способности кандидатов на должности. К этим требованиям относятся: организаторские способности, профессиональная компетентность, умение работать в коллективе, способность выдерживать нагрузки, хорошо развитые аналитические способности, коммуникабельные и личностные качества (стрессоустойчивость, самообладание, уравновешенность, умения устанавливать и поддерживать необходимые деловые связи).

Однако на сегодняшний день, несмотря на индивидуальный подход к каждому претенденту, проведение собеседования в ходе конкурса не даёт возможности получить достоверную информацию касательно деловых и личностных качеств претендента на вакантную должность по нескольким причинам.

Во-первых, существует высокая степень влияния «человеческого» фактора, что может провоцировать определённые искажения при оценке личности в ходе собеседования. Субъективность эмоционально-психологического характера раскрывается во влиянии социально-психологических барьеров, включая эффекты «первого впечатления», «привлекательной внешности»,

«влияния предварительной информации», «идеализации собеседника», «подвластности сходству», «состояния и настроения», «влияние внешнего вида, социального статуса, манер» и другие. При проведении внутренних конкурсов, т.е. между сотрудниками системы могут возникать другие жизненные проблемы. Например, если руководитель соответствующего подразделения не заинтересован в переходе своего сотрудника на другую должность, он может сознательно исказить информацию о претенденте.

Во-вторых, остаётся открытым вопрос отсутствия необходимого инструмента, который предоставлял бы возможность оценивать и изучать индивидуальныe психологические особенности кандидатов на замещение вакантных должностей. Чётко не определены критерии отбора персонала. В большинстве случаев сотрудники кадровых аппаратов, а также члены конкурсных комиссий в части оценки деловых и личностных качеств претендентов вынуждены подбирать кандидатов на уровне интуиции или же руководствоваться при подборе случайными представлениями о психологических требованиях профессии к личности сотрудника.

В-третьих, как уже было сказано выше, существует проблема отсутствия штатных психологов, даже в составе главных управлений территориальных органов Министерства. Также присутствует проблема «информационного вакуума» в развитии направления профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в территориальных органах ведомства Украины.

На данном этапе сотрудниками управления персонала и сектора по реализации инноваций ГУ Миндоходов в Харьковской области разработана концепция проекта по внедрению профессионально-психологического отбора кандидатов на замещение вакантных должностей. Эта инициатива предложена в рамках реализации стратегической цели Министерства «Развитие высококвалифицированного персонала, повышение мотивации сотрудников».

Суть предложенной инициативы. Осуществление отбора кандидатов на замещение вакантных должностей, используя методы социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического тестирования кандидатов на службу.

Социально-психологическое изучение должно предусматривать оценку воспитания и развития личности, её профессиональной направленности, эмоционально-волевых качеств, организационных способностей, морально-деловых качеств, особенностей общения и поведения в коллективе, а также базовой и профессиональной подготовки.

Психологическое и психофизиологическое тестирование, позволяющее оценить познавательные психические процессы (восприятие, внимание, память, мышление); свойства нервной системы (силу, подвижность, лабильность, уравновешенность); психологические особенности (темперамент, характер, способности).

Цель проекта. Создание инструмента для профессионально-психологического отбора кандидатов на службу в территориальные органы Миндоходов в Харьковской области.

При помощи данного инструмента уменьшить степень влияния «человеческого» фактора на результат оценки профессионально-психологических качеств кандидатов на замещение вакантных должностей.

Ожидаемый результат:

- исключение фактов принятия на службу профессионально непригодных специалистов;
- обеспечение достаточного уровня профессиональной и психологической готовности кандидатов;
- минимизация степени субъективизма эмоционально-психологического характера.

Предпроектные наработки. На сегодняшний день в Харьковской области сформирована экспериментальная версия пакета тестового инструментария на основе опыта других ведомств государственной службы, таких как МВД, МЧС и Украинская железная дорога. Пакет психодиагностических методик предусматривает категории назначений на должности, а также необходимые области для изучения.

На данном этапе тестирование является одним из этапов конкурсного отбора для кандидатов, поступающих на службу, а также методом дополнительного сбора информации о кандидате, претендующего на замещение вакантной должности.

Профессионально-психологическое тестирование состоит из двух блоков.

В ходе проведения первого блока определяются уровень знаний общей законодательной базы государственной службы, уровень умственных способностей, интеллектуальной лабильности (умение воспринимать, обрабатывать информацию, способности концентрации и переключаемости внимания, навыки решения задач в условиях дефицита времени), а также определяется уровень профессиональных знаний по направлению деятельности подразделения, с учётом уровня сложности.

Второй блок нацелен на изучение индивидуальных психологических особенностей личности (организаторских и коммуникативных способностей, особенностей эмоционально-волевой сферы, морально-деловых качеств, темперамента, стрессоустойчивости, мотивационной направленности, определения доминирующей групповой роли, лидерских качеств и др.).

**Выводы, перспективы дальнейшего развития.** Предпроектные наработки в направлении профессионально-психологического отбора в ГУ Миндоходов Харьковской области – это исследовательская работа по изучению и составлению психологических портретов, в которой приняли участие более 2000 кандидатов на службу, действующих сотрудников, а также претендентов на замещение вакантных руководящих должностей.

Результаты данных исследований показали, что в 70 % психологические портреты сотрудников налоговой милиции и государственных инспекторов в целом соответствуют требованиям и критериям, предъявляемым спецификой их деятельности. Однако в 30 % случаев в ходе интерпретации результатов тестирований были сделаны условные выводы. Это обусловлено прежде всего выявленными особенностями интеллектуального, эмоционально-волевого и коммуникативного компонентов тестируемых, которые могут негативно отображаться на профессиональной деятельности. А именно: низкий уровень интеллектуальной лабильности, слабые способности работы в условиях дефицита

времени, недостаточно развитые способности концентрации и переключаемости внимания; риск дезадаптации в стрессовых ситуациях, низкий уровень самоконтроля и нормативности поведения, слабый уровень адаптации в новых условиях; отсутствие потребности в установлении необходимых деловых контактов и умении их поддерживать, склонность к импульсивным действиям и рискованным поступкам в совокупности с низким самоконтролем и др.

Полученные данные дают возможность сделать выводы о целесообразности внедрения профессионально-психологического отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в территориальных органах Миндоходов в Харьковской области.

В связи с этим управление персонала ГУ Миндоходов в Харьковской области выступило с инициативой в Министерстве доходов и сборов Украины с предложением о проведении «пилотного» проекта по внедрению профессионально-психологического отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в территориальных органах Миндоходов в Харьковской области.

В дальнейшем планируется разработка и внедрение проекта по изучению социально-психологического климата в территориальных органах Миндоходов в Харьковской области и интеграция этих направлений в рамках реализации развития программы: «Психологическое обеспечение служебной деятельности в ГУ Миндоходов в Харьковской области и его территориальных органах».

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Корсун С. І. Методика професійно-психологічного відбору працівників до підрозділів податкової міліції : [практ. посіб.] / С. І. Корсун, В. О. Криволапчук. – Ірпінь : Державна податкова адміністрація України, Національний університет державної податкової служби України, 2010. – 50 с.

2. Плотко Е. В. Формирование у работников налоговой милиции способности к саморегуляции в эмоциогенных условиях : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Плотко Елена Васильевна. – М., 2004. – 177 с.

3. Корсун С. И. Некоторые факторы эффективности деятельности оперативных работников налоговой милиции / С. И. Корсун // Проблемы общей и педагогической психологии / под ред. академика С. Д. Максимченко. – М., 2002. – Том X. – Часть 5. – С. 240–248.

4. Корсун С. И. Отбор диагностических методик для профессионально-психологического отбора сотрудников оперативных подразделений налоговой милиции / С. И. Корсун // Вестник прокуратуры. – 2002. – №4. – С. 73–77.

5. Романов С. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / С. С Романов. – СПб. : Питер, 2003. – 464 с.

6. Наказ Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 23.02.2004 № 89 «Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0216-99>.

7. Наказ Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи від 03.12.03 № 466 «Про затвердження Інструкції про порядок поглибленого психологічного об-

стеження кандидатів на керівні посади територіальних органів управління МНС України та Методичних рекомендацій з вивчення соціально-психологічного клімату в колективах апаратів і підрозділів МНС України» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до наказу: <http://www.kyiv.mns.gov.ua/files/2013/1/28/1.doc>.

8. Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 28.07.2004 № 842 «Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до наказу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1365-04>.

9. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.02.2002 № 169 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/169-2002-п>.

10. Концепція управління персоналом державної податкової служби України на 2002–2010 роки : [ наказ ДПА України : від 23.09.2002 № 445 ] : офіц. текст : станом на 01.10.2008. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во., 2008. – 32 с. – (Бібліотека офіційних видань).

## **УДК 159.98:167**

*Лоренсо Руїз А., PhD, професор, професор Гаванського університету, президент Товариства психологів Куби;*

*Христенко В.Є., к. психол. н., доцент, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії екстремальної та кризової психології Національного університету цивільного захисту України*

### **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ПСИХОЛОГІВ РІЗНИХ СТРУКТУР ПІД ЧАС ОРГАНІЗАЦІЇ ЕКСТРЕНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ**

У статті наведено аналіз організації та надання екстреної психологічної допомоги постраждалим під час надзвичайних ситуацій різного походження, розкриваються проблеми взаємодії психологічних служб різних структур під час організації цієї допомоги.

*Ключові слова:* екстрена психологічна допомога, надзвичайна ситуація, міжвідомча взаємодія.

В статье приведен анализ организации и предоставления экстренной психологической помощи пострадавшим во время чрезвычайных ситуаций разного происхождения, раскрываются проблемы взаимодействия психологических служб разных структур во время организации этой помощи.

*Ключевые слова:* экстренная психологическая помощь, чрезвычайная ситуация, межведомственное взаимодействие.

**Постановка проблеми.** Як доводить світовий та вітчизняний досвід, екстреної та відстроченої психотерапевтичної та медико-психологічної допомоги потребують до 40–50 % постраждалих, їх родичів і співробітників відповідних служб, які здійснюють рятувальні та інші роботи в зоні надзвичайних ситуацій. На начальному етапі понад 30% постраждалих і 50% їх родичів по-