

бутнього і невиправданий песимізм, оскільки роки майбутнього залишаються незаповненими планами і прагненнями. В той же час може свідчити про наповненість життя респондентів великою кількістю негативних переживань.

Працівник міліції втрачає позитивну часову перспективу і страждає за втраченими можливостями і нереалізованими здібностями, відчуває незадоволеність досягнутим положенням у професійній сфері, заздрість до вдачі інших, зниження загального рівня працездатності. Про що свідчать низький рівень розвитку таких термінальних цінностей, як власний престиж, креативність, саморозвиток, активні соціальні контакти, досягнення.

Подальшого вивчення потребує взаємозв'язок між професійною і особистісною кризою, вплив професійних деформацій на поглиблення кризи та необхідність підготовки працівників міліції до виходу на пенсію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Горностай П. П. Личность и роль. Ролевой подход в социальной психологии личности / П. П. Горностай. – К. : Интерпресс ЛТД, 2007. – 312 с.
2. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум; под ред. Т. В. Прохоренко. – 9-е изд. – СПб. : Питер, 2005. – 940 с.
3. Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью / Б. Ливехуд. – Калуга : Духовное познание, 1994. – 224 с.
4. Титаренко Т. М. Испытание кризисом: одиссея преодоления / Т. М. Титаренко. – изд. 2-е, испр. – М. : Когито-Центр, 2010 – 304 с.

УДК 159.9.22+340.11:17.022

Іванченко Ю.С.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ У МИТНИКІВ ПАСАЖИРСЬКОГО І ВАНТАЖНОГО ВІДДІЛІВ МИТНИЦІ

В роботі досліджується ступінь прояву якостей осіб, які працюють в різних відділах (пасажирському і вантажному) однієї і тієї ж митниці. Показано, що специфіка професійної діяльності фахівців, особливості виконання їх службових обов'язків, професійні цілі, операціональні дії та відмінності у юридичній відповідальності за допущені помилки суттєво впливають на ступінь прояву і формування якостей особистості.

Виявлено, що у пасажирському відділі митниці фахівці у більшій мірі, ніж у вантажному, зазнають нервово-психічних перевантажень. Тому психологічна «ціна» роботи в пасажирському відділі митниці значно вища, ніж у вантажному.

Ключові слова: митниця, пасажирський відділ, вантажний відділ, якості особистості, професійна діяльність.

В работе исследуется степень проявления качеств лиц, которые работают в разных отделах (пассажирском и грузовом) одной и той же таможни. Показано, что специфика профессиональной деятельности специалистов, особенности выполнения их служебных обязанностей, профессиональные цели, операциональные действия и отличия в юридической ответственности за допущенные ошибки существенно влияют на степень проявления и формирования качеств личности.

Обнаружено, что в пассажирском отделе таможни специалисты в большей мере, чем в грузовом, испытывают нервно-психические перегрузки. Поэтому психологическая «цена» работы в пассажирском отделе таможни значительно выше, чем в грузовом.

Ключевые слова: таможня, пассажирский отдел, грузовой отдел, качества личности, профессиональная деятельность.

Постановка проблеми. Працівники митних органів відносяться до державних службовців і за особливостями своєї професійної діяльності несуть велику матеріально-юридичну відповідальність за свої професійні рішення. Специфіка праці на митниці передбачає, крім знань, умінь та навичок для роботи в цій структурі, наявність у персоналу, і особливо інспекторів (від яких залежить дозвіл на перетин кордону), певних якостей особистості. Тобто успішність у діяльності митних органів детермінується не тільки матеріальною базою та добре налаштованою системою контролю вантажів і клієнтів, а й наявністю у штаті митниці всебічно підготовлених, морально сильних, відданих своїй праці професіоналів.

У зв'язку з цим стає зрозумілим, що кадрова політика в митних органах повинна займати одне з провідних місць. Водночас слід пам'ятати, що у підборі кадрів для митниці, крім інших, необхідно враховувати і психологічні критерії. Інакше кажучи, актуальною проблемою сьогодення є виявлення якостей особистості майбутніх митників, які забезпечать чесне, професійно успішне виконання своїх службових обов'язків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукової літератури, присвяченої соціально-психологічним особливостям працівників митниці в Україні, свідчить, що такого роду досліджень небагато. В існуючих роботах розглядались питання психологічного консультування митників [6]. Є також посібники з психології для працівників митних органів [2; 4; 5].

У дослідженні А.Г. Гуринович та Е.І. Юн [3], яке присвячене проблемі відбору кадрів для митниці, розглядаються питання, пов'язані з аналізом чинників, які необхідно враховувати при відборі абітурієнтів до роботи на митниці. Разом з тим, які ж психологічні фактори слід брати до уваги, в даній роботі не аналізується.

У роботі А.І. Пальцева існують рекомендації для вже працюючих митників з питань психології [6] і, безумовно, відсутній аналіз зміни якостей особистості митників як з роками праці в митних органах, так і в результаті служби в різних відділах митниці.

Отже, не дивлячись на актуальність зазначеної проблеми та її практичної значущості, дослідження її поодинокі та фрагментарні.

Мета роботи. Встановити особливості формування якостей особистості митників, які виконують свої професійні обов'язки у пасажирському та вантажному відділах митниці.

Виклад основного матеріалу. Дослідження виконувалось на митних постах «Гоптівка» і «Козача Лопань» Харківської митниці. У дослідженні взяли участь 97 осіб чоловічої статі, віком від 31 до 45 років, що мали стаж роботи на митниці 7-10 років. Всі учасники дослідження були розділені відповідно до відділу, де вони працювали. Фахівців пасажирського відділу митниці було 48, а вантажного – 49 осіб.

З метою виявлення успішності у професійній діяльності всі працівники підлягали аналізу та оцінкам експертів, які складались із керівних працівників митниці. У поділі митників на групи за рівнем успішності застосовувався також метод контрастних груп [1].

В результаті митники пасажирського відділу були розділені на групи з низькою професійною успішністю ($n=11$), з середньою ($n=24$) і високою ($n=13$). Фахівці вантажного відділу також розділились на три групи відповідно: перша ($n=10$), друга ($n=25$) і третя ($n=14$).

З метою виявлення впливу специфіки професійної діяльності на особистість митників використано методи бесіди, інтерв'ювання, контент-аналізу та методики багатостороннього дослідження особистості (МБДО).

Одержані первинні кількісні дані оброблялись методами математичної статистики, що прийняті в психології. [8]

Психологічні реакції особистості митників на специфіку їх праці в подальшому вивчались за допомогою опитувальника МБДО. Одержані дані за цією методикою представлені у таблиці 1.

На відміну від тесту Р. Кеттелла, методика БДО заснована на теорії рис, а не на типологічному підході до вивчення особистості. При цьому, враховуючи, що у запропонованій нами психограмі виокремлюються професійно значущі якості та властивості успішних працівників митниці, а не відповідні психологічні типи цих фахівців, то і робити аналіз за даними тесту МБДО було складніше, ніж за результатами методики Р.Б. Кеттелла.

Результати таблиці 3.6. свідчать, що для групи митників вантажного відділу з низькою професійною успішністю усереднені значення шкальних оцінок коливались від 48,27 до 78,34 Т-балів. У митників з середньою професійною успішністю діапазон коливань – від 45,12 до

65,24 Т-балів. А кількісні дані в групі митників з високою професійною успішністю мали коливання в межах від 40,78 до 56,22 Т-балів.

Таблиця 1

Результати дослідження митників вантажного відділу, одержані при використанні МБДО (в стенах)

Шкали	Рівень професійної успішності						Рівень вірогідності, Р
	1 група Низько успішні		2 група Середньо успішні		3 група Високо успішні		
	$\bar{X}$	δ	$\bar{X}$	δ	$\bar{X}$	δ	
L	48,27	6,71	45,12	7,77	47,34	6,11	<0,05
F	50,84	7,03	48,83	7,18	42,13	5,18	<0,01
K	50,13	6,80	52,89	6,16	52,70	7,30	<0,05
1	60,02	7,07	55,11	7,20	44,16	4,34	<0,01
2	72,19	6,81	52,30	7,07	51,30	7,18	<0,05
3	70,86	6,93	51,12	6,88	42,77	6,17	<0,05
4	78,34	10,12	48,86	12,84	41,38	11,26	>0,05
5	55,13	5,08	65,24	5,33	56,22	6,06	<0,01
6	56,18	6,12	51,80	6,00	43,27	5,01	<0,05
7	74,77	5,74	45,77	5,83	40,78	4,18	<0,05
8	47,18	5,88	50,67	10,03	44,74	9,37	>0,05
9	58,88	5,37	52,12	6,18	43,50	6,27	<0,05
0	55,32	5,06	50,17	6,21	44,90	6,14	<0,05

Слід зазначити, що показники останньої групи відповідають збалансованому адаптивному типу особистості, психічній нормі і високому рівню психічного здоров'я.

При оцінці професійно малоуспішних працівників митниці преважують дані за четвертою (78,34 стенив) і сьомою (74,77 стенив) шкалами.

Це означає, що до групи митників з низьким рівнем професійної успішності увійшли суб'єкти з низькою соціальною адаптацією, для яких притаманний підвищений ступінь образливості та конфліктності.

Можна відмітити, що особи з високими показниками за цією методикою, як правило, бувають неуспішними в умовах виробничої діяльності.

Це люди з тривожним типом характеру, нерішучі і боязливі. Водночас вони легко збуджуються та володіють підвищеною агресивністю. Для них також є притаманними такі якості, як надмірна роздратованість, імпульсивність, запальність, емоційна лабільність, гіперзбудливість, впертість, ригідність, егоцентричність.

Саме у зв'язку з цим можна стверджувати, що використовуючи МБДО можна здійснювати діагностику професійно важливих особливостей особистості працівників митниці.

Паралельно з оцінкою якостей особистості інспекторів вантажного відділу митних органів за методикою БДО оцінювались якості особистості митників, які працюють у пасажирському відділі.

Результати цієї серії дослідження поміщені у таблиці 2.

Одержані дані дають можливість переконатись у наявності різниці в оцінках не тільки між фахівцями з різною професійною успішністю, але і в неоднакових проявах особистісних особливостей у митників вантажного і пасажирського відділів.

Слід зазначити, що у митників пасажирського відділу з низькою професійною успішністю усереднені значення шкальних оцінок коливались від 50,03 Т-балів до 81,02 Т-балів. Діапазон коливань оцінок у середньо - успішних митників від 48,66 Т-балів до 70,12 Т-балів. І, кінець-кінцем, оцінки високо успішних фахівців були в рамках найменшої амплітуди коливань (від 39,21 Т-балів до 50,16 Т-балів).

Отже, аналіз цих даних дає право підкреслити, що з ростом професійної успішності митників діапазон коливань оцінок зменшується, це відповідає підвищенню рівня адаптивності, наближенню до психологічної норми, до адекватності їх поведінки вимогам професії.

Суб'єкти з низькою професійною успішністю найбільші оцінки мали за результатами четвертої і сьомої шкали. Пояснити це можна наявністю у них низького рівня соціальної неадекватної поведінки адаптації та підвищеного ступеня образливості і конфліктності. Цікаво, що і в групі фахівців вантажного відділу з низьким рівнем професійної успішності домінували оцінки за цими ж самими шкалами, тобто за четвертою і сьомою (див. табл. 2.). Водночас кількісно вони були більш виражені у митників з пасажирського відділу.

Можна також відмітити наявність високих оцінок за другою шкалою (тривога і свідомий контроль). Вони високі в першій групі митників обох відділів і значно знижуються у їх колег з третьої групи.

З приводу цього слід зазначити, що за більшістю шкал у останніх показники вищі, ніж у митників з вантажного відділу. А це означає, що для цих осіб характерні тривожність, боязливість і нерішучість. Мабуть, професійна діяльність в пасажирському відділі, де інспектори митниці досить часто знаходяться в напруженому нервово-психічному стані, де треба постійно упереджувати взаємозв'язки з підконтрольними громадянами, вимагають додаткових психічних зусиль, що викликає відповідні (негативні) зміни і в психіці митників.

Саме тому, або завдяки дії перелічених та інших стресогенних чинників, у інспекторів пасажирського відділу митниці більше, ніж у їх колег з вантажного відділу, проявляються такі якості, як агресивність,

запальність, роздратованість, гіперзбудливість, впертість, ригідність та емоційна імпульсивність.

Таблиця 2

Результати дослідження митників пасажирського відділу з різною успішністю, одержані при використанні методики БДО (в стенах)

Шкали	Рівень професійної успішності						
	1 група Низько - ус- пінні		2 група Середньо - успінні		3 група Високо - ус- пінні		Рівень вірогідності, Р
	—	δ	—	δ	—	δ	
L	50,03	7,08	48,66	5,32	48,25	5,12	<0,05
F	51,12	7,13	50,03	4,78	43,18	5,07	<0,05
K	53,24	7,70	53,90	6,30	40,24	6,11	<0,05
1	63,22	8,18	56,27	4,27	45,12	3,73	<0,01
2	73,68	7,08	53,85	6,35	50,16	5,20	<0,05
3	71,14	6,76	52,70	6,18	43,44	5,04	<0,05
4	81,02	7,33	49,90	4,55	40,17	4,16	<0,05
5	56,13	4,74	50,44	4,77	47,20	4,17	<0,01
6	57,73	10,45	61,30	9,71	41,11	8,75	>0,05
7	77,72	8,03	70,12	6,66	39,21	4,03	<0,05
8	43,19	10,54	53,20	4,87	61,25	9,72	>0,05
9	55,33	4,27	50,13	5,32	43,60	4,77	<0,01
0	56,27	5,20	52,24	6,30	42,53	5,00	<0,01

Висновки.

1. Специфіка професійної діяльності, особливості виконання своїх службових обов'язків, професійні цілі та операціональні дії суттєво впливають на ступінь прояву якостей особистості.

Встановлено, що особливості праці інспекторів у вантажному відділі митниці детермінують більш «м'який» стиль взаємодії з клієнтами, ніж у пасажирському. У вантажному відділі митниці клієнти прагнуть до взаємопорозуміння з інспекторами, їм треба без додаткових витрат переправити вантаж через кордон, тому у них спостерігається менша кількість конфліктних ситуацій, а ступінь прояву негативних якостей особистості значно менший.

Психологічна «ціна» роботи в пасажирському відділі митниці вища тому, що пасажери хочуть якомога скоріше перетнути кордон, їх дратують процедури контролю, свою незадоволеність вони переносять

на інспекторів, від яких вимагається певна витримка, психологічна стійкість, професійна спостережливість та вміння спокійно спілкуватись із підконтрольними особами.

2. З психологічних позицій у професійній успішності інспекторів митниці суттєве значення має рівень фрустрації, тривожності, розумової працездатності, психологічної стомлюваності, мобілізованості.

Для успішного інспектора митниці важливо мати високий рівень психолого-правової компетентності, правоусвідомлення, а в професійній діяльності повинні домінувати соціально значимі мотиви.

Перспективою подальших досліджень має бути пошук шляхів і засобів психологічної підготовки працівників митниці та корекції негативних змін у їх психіці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси ; С. Урина. – СПб. : Питер, 2001. – 688 с.
2. Аграшенков А. В. Психология в таможенном деле / А. В. Аграшенков. – СПб. : «Пик», 1995. – 624 с.
3. Гуринович А. Г. Подбор кадров: каким ему быть? / А. Г. Гуринович, Э. И. Юн // Таможенный вестник. – 1993. – №11. – С.31–34.
4. Колобова И. Н. Психологическое консультирование в таможенных органах / И. Н. Колобова // Проблемы теории и практики таможенного дела : сб. научн. трудов в 2-х частях. – М. : РИОРТА, 1997. – 360 с.
5. Немирович В. В. Основы психологии таможенной деятельности : [курс лекций] / В. В. Немирович. – М. : РИОРТА, 1995. – 203с.
6. Пальцев А. И. Практическое пособие таможенному работнику по вопросам психологии / А. И. Пальцев. – Новосибирск. – 1994. – 240 с.
7. Сафронова О. В. Социально - психологическая компетентность работников таможенной службы : автореф. дис. ... к.психол.н. 19.00.15. – СПб., 1998. – 21 с.
8. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001 – 350 с.

УДК 327.7

Калашніков О.О., к.т.н., старший викладач НУЦЗУ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПОЖЕЖНОЮ БЕЗПЕКОЮ В УКРАЇНІ

У роботі проведено аналіз існуючого організаційно-економічного механізму державного управління пожежною безпекою в Україні та вироблено практичні рекомендації щодо його вдосконалення і використання.

Ключові слова: державне управління, пожежна безпека, організаційно-економічний механізм.