

ПЛАНУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ

Берташ М. І. викладач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін, Державний податковий університет
<https://orcid.org/0000-0002-5554-2531>

У статті представлено науково-практичні рекомендації щодо планування та здійснення професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби.

Ключові слова: професійний відбір; митна служба; професійно-психологічний відбір; професійна придатність.

Вступ. 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.

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:

1. 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;

2. не можуть бути прийнятими на службу до митних органів особи, які мають судимість за вчинення умисних злочинів;

3. 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 (*Митний кодекс України, 2023*).

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.

Метою статті є: практичні заходи та рекомендації, які сприятимуть оптимізації процесу професійно-психологічного відбору працівників державної митної служби.

Теоретичне підґрунтя. 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 вибіркових процесів.

Важливою у контексті формування науково-практичних рекомендацій щодо планування та реалізації професійно-психологічного відбору майбутніх митників є думка С. Корсуна (2020) 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.

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 траекторій 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 (Корольчук, М. С., & Крайнюк, В. М., 2006, с. 29).

Методи дослідження. Для досягнення мети був використаний набір теоретичних методів: системний аналіз та інтерпретація даних, систематизація, моделювання, узагальнення отриманих результатів.

Результати і обговорення. 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 складним, 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 (Н. А. Венець, 2009, с. 38). Необхідно зауважити, що оцінка цих психологічних характеристик відбувається в умовах динамічних технологічних змін, коли вимагається високий рівень адаптивності та здатність швидко навчатися.

Варто диференціювати науково-практичні рекомендації, що стосуються планування професійно-психологічного відбору майбутніх працівників державної митної служби та науково-практичні рекомендації, що стосуються його практичної реалізації.

Науково-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 (Калениченко, Р., Коханець, А., & Бергаш, М., 2022, с. 67).

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

1. Використання професіограми та психограми працівників державної митної служби, яка 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 та згруповані наступним чином: когнітивні (логічне мислення, інтелектуальна лабільність), емоційні (скхильність до тривожності, фрустрації, агресії, ригідності, сххильність 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, 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, 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 (А. М. Brewer, 2018, р. 198).

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.

Висновки. Очікується, що дотримання розроблених науково-практичних рекомендацій дозволить підвищити мотивацію та залученість працівників, знизити рівень плинності кадрів, підвищити ефективність навчання та розвитку фахівців митної служби. 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.

Список використаних джерел

1. Венець, Н. А. (2009). Емпіричне обґрунтування психограми успішного працівника митних органів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (842), 37–42.
2. Калениченко, Р., Коханець, А., & Берташ, М. (2022). Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 3(67), 63–71. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-63-70>
3. Корольчук, М. С., & Крайнюк, В. М. (2006) *Теорія і практика професійного психологічного відбору*. Ніка-Центр.
4. Корсун, С. І., & Якимишина, Л. І. (2020) Професіографічний опис діяльності детектива національного антикорупційного бюро України. *Габітус*, (14), 244–249. <http://habitus.od.ua/journals/2020/14-2020/43.pdf>. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.41>
5. Кодекс України «Митний кодекс України» №4495-V (Редакція від 07.11.2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text>
6. Brewer, A. M. (2018) *Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century*. Newcastle. DOI:10.1007/978-3-319-96956-5

References

1. Venets, N. A. (2009). Empirychne obgruntuvannya psykholohramy uspishnoho pratsivnyka mytnykh orhaniv. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Seriiia «Psykhoholohiia»*, (842), 37–42.
2. Kalenychenko, R., Kokhanets, A., & Bertash, M. (2022). Osoblyvosti orhanizatsii profesiino-psykhoholohichnoho vidboru spetsialistiv do diialnosti v skladnykh ta ekstremalnykh umovakh. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 3(67), 63–71. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-67-3-63-70>
3. Korolchuk, M. S., & Krainiuk, V. M. (2006) *Teoriia i praktyka profesiinoho psykholohichnoho vidboru*. Nika-Tsentr.
4. Korsun, S. I., & Yakymyshyna, L. I. (2020) Profesiiohrafichnyi opys diialnosti detektyva natsionalnoho antykoruptsiinoho biuro Ukrainy. *Habitus*, (14), 244–249. <http://habitus.od.ua/journals/2020/14-2020/43.pdf>. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.14.41>
5. Kodeks Ukrainy «Mytnyi kodeks Ukrainy» №4495-V (Redaktsiia vid 07.11.2023). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text>
6. Brewer, A. M. (2018) *Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century*. Newcastle. DOI:10.1007/978-3-319-96956-5

Summary

**PLANNING AND IMPLEMENTATION OF PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL
SELECTION OF EMPLOYEES OF THE STATE CUSTOMS SERVICE**

*Bertash M. Lecturer at the Department Psychology,
Pedagogy and Sociology, State Tax University*

Introduction. *Considering the current selection procedure for the customs authorities, we can conclude about its duration and complexity. This selection technique is systematic and thorough, but somewhat inefficient. In order to meet the requirements established for civil servants, the applicant must have special moral and psychological qualities, such as emotional stability and endurance, initiative, principles, honesty, education and tact. However, the selection procedure does not use technologies aimed directly at identifying the value orientations of the applicant.*

Purpose. *Practical measures and recommendations that will contribute to the optimization of the process of professional and psychological selection of employees of the state customs service.*

Methods. *To achieve the goal, a set of theoretical methods was used: systematic analysis and interpretation of data, systematization, modeling, generalization of the obtained results.*

Originality. *Scientific and practical recommendations for planning the professional and psychological selection of employees of the state customs service provide for the development of a comprehensive approach, which includes planned measures aimed at revealing key psychological characteristics necessary for effective work in customs, as well as planned strategies for using modern psychodiagnostic tools to assess these competencies. The main purpose of such selection is to ensure the high quality and professionalism of personnel capable of performing their duties effectively and in compliance with high moral standards. An equally promising direction of research within the framework of this problem is the creation and deployment of a detailed model of a customs service specialist and modeling of the psychological mechanisms of their influence on the effectiveness of the customs officer's professional activity.*

Conclusions. *It is expected that compliance with the developed scientific and practical recommendations will increase the motivation and involvement of employees, reduce the turnover rate, and increase the effectiveness of training and development of customs service specialists. When work matches an employee's personal interests, values, and motivations, it leads to greater employee engagement and satisfaction. Such a specialist tends to work with a higher level of commitment and enthusiasm. Understanding and meeting individual needs and motivations can reduce the likelihood of an employee being quickly dismissed from the state customs service, as he sees opportunities to realize his needs and desires. Employees whose motivation is aligned with their work learn faster and are more open to professional development because they feel that developing their skills also contributes to the achievement of personal goals.*

Professional and psychological selection is a key element of the personnel management process aimed at identifying candidates who best meet not only the professional requirements of customs, but also the organizational culture of a state institution, which is the modern customs service. Integrating an understanding of individual motivations and needs of candidates into this process opens up additional opportunities for selecting those who will not only be able to perform their work at a high level, but will also find in it personal satisfaction and motivation for further personal and professional development.

Key words: *professional selection; Customs Service; professional and psychological selection; professional suitability.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 04.07.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 25.08.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.