

УДК: [159.923+331.546]: 351.713.078.3

© Лиска С.І., 2013 р.

С.І. Лиска
Донбаський державний педагогічний
університет, м. Слов'янськ

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ОСОБИСТІСНИМИ ЧИННИКАМИ ТА РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ

Стаття присвячена дослідженню психологічних особливостей працівників податкової міліції з різним рівнем професійної компетентності, що працюють у різних підрозділах. Виділено три групи досліджуваних з різним рівнем професійної компетентності – низьким, середнім та високим.

Ключові слова: особистість, особистісні чинники, професійна успішність, професійна компетентність, відповідальність, ділова спрямованість.

С.И. Лыска

ВЗАИМОСВЯЗЬ МЕЖДУ ЛИЧНОСТНЫМИ ФАКТОРАМИ И УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РАБОТНИКОВ НАЛОГОВОЙ МИЛИЦИИ

Статья посвящена исследованию психологических особенностей работников налоговой милиции с разным уровнем профессиональной компетентности, работающих в разных подразделениях. Выделено три группы испытуемых с разным уровнем профессиональной компетентности – низким, средним и высоким.

Ключевые слова: личность, личностные факторы, профессиональная успешность, профессиональная компетентность, ответственность, деловая направленность.

S.I.Lyska

INTERCOMMUNICATION BETWEEN PERSONALITY FACTORS AND LEVEL PROFESSIONAL COMPETENCE WORKERS OF TAX MILITIA

The article is devoted research of psychological features of workers of tax militia with the different level of professional competence, workings in different subdivisions. Three groups are selected examinee with the different level of professional competence – low, middle and high.

Key words: personality, personality factors, professional success, professional competence, responsibility, business orientation.

Професійна компетентність визначається як професійна готовність до вирішення інтегрованих завдань конкретної діяльності, обумовлена сукупністю особистісних характеристик і системою знань, умінь і навичок, якими повинен володіти професіонал. Стосовно особистості працівників податкової міліції вона повинна містити у собі усі види компетентності та поєднувати різні наукові психологічні підходи до її дослідження. Треба наголосити на тому, що зміст

компетентності залежить від характеру професійної діяльності та її специфіки. І, саме тому, основним завданням емпіричного дослідження постає дослідження взаємозв'язку між особистісними чинниками та рівнем професійної компетентності працівників податкової міліції.

Метою статті є експериментальне дослідження виявлення взаємозв'язку між особистісними характеристиками та рівнем професійної компетентності, та виділення особистісних особливостей працівників податкової міліції, що працюють у різних підрозділах .

Виклад основного матеріалу дослідження. Більшість дослідників, які вивчали різні аспекти професійної компетентності, підкреслювали наявність впливу професійної діяльності на якість та стани особистості або на її відповідність специфіці праці [2, 3, 5, 6]. Реалізація цього завдання здійснюється шляхом використання методики Р.Б. Кеттелла. У роботі прийняли участь 97 осіб чоловічої статі віком від 31 до 45 років, що мали стаж роботи у податковій міліції 7-10 років. Всі учасники дослідження були розділені відповідно відділу, де вони працювали. Тому фахівців слідчого відділу податкової міліції було 48 осіб, а відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби – 49. Це необхідно було зробити для оцінки впливу специфіки професійної діяльності на особистість працівників податкової міліції.

З метою первинного виявлення взаємозв'язку між професійною компетентністю працівників податкової міліції та якостями їх особистості, які необхідно дослідити, вони були розділені за рівнем успішності. Виконано це було шляхом отримання оцінок за різними показниками. Це були дві групи показників: перша – різні об'єктивні якісні характеристики, що віддзеркалюють обсяг виконаної працівником податкової міліції роботи за одиницю часу, а також за деякими показниками її якість (головним чином, за критеріями безпомилковості, своєчасності); друга – це кількісні характеристики, до яких віднесено кількість розкритих злочинів та інші дані професійної статистики. В результаті оцінки експертів кожний суб'єкт набрав певну кількість балів, що дозволило сформулювати три групи з різним рівнем професійної компетентності.

Перша група мала низький рівень професійної компетентності, не повністю відповідає службовим вимогам і має прогноз професійної непридатності. Друга група мала середній рівень професійної компетентності і в основних пунктах відповідає вимогам до роботи у податковій міліції. Третя група мала високий рівень професійної компетентності, повну службову відповідність і високо достовірний прогноз професійної придатності. Кількісний критерій оцінки успішності дозволив виявити наступне: до першої групи віднесено 21,7%, до другої – 48,8%, до третьої – 29,5% обстежених осіб.

В табл.1 представлені дані двох «крайніх» груп досліджуваних з низьким (першим) і високим (третім) рівнями професійної компетентності.

Таблиця 1.

Показники ступеня прояву особистісних чинників у працівників відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби з різним рівнем професійної компетентності (у стенах, $X \pm m$, $n=49$)

Чинники 16 PF	1 група Низькокомп.	3 група Висококомп.	t	p
A	5,01±0,52	6,87±0,56	2,4	<0,05
B	6,11±0,79	9,14±0,85	2,6	<0,05
C	3,58±1,17	7,95±1,20	2,6	<0,05
E	6,01±0,51	4,20±0,43	2,7	<0,05
F	7,08±0,51	5,88±0,43	1,8	>0,05
G	4,93±0,78	8,96±0,86	3,7	<0,01
H	5,02±0,82	7,83±0,72	2,7	<0,05
I	7,01±0,82	3,16±0,74	3,5	<0,01
L	4,11±0,52	6,03±0,57	2,5	<0,05
M	6,75±0,75	3,07±0,81	2,6	<0,05
N	4,19±0,80	7,54±0,84	2,9	<0,05
O	7,00±0,45	4,38±0,37	2,6	<0,05
Q₁	5,07±0,86	8,17±0,78	2,7	<0,05
Q₂	5,24±0,74	9,00±0,82	3,6	<0,01
Q₃	4,20±1,16	8,93±1,21	2,5	<0,05
Q₄	5,33±0,02	5,27±0,03	1,6	>0,05

Примітка: А – замкнутість-товариськість; В – інтелект; С – емоційна нестабільність-емоційна стабільність; Е – підпорядкованість-домінантність; F – стриманість-експресивність; G – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки; H – боязкість-сміливість; I – суворість- м'якосердя; L – довірливість-підозрілість; M – практичність-мрійливість; N – прямолінійність-дипломатичність; O – спокій-тривожність; Q₁ – консерватизм-радикалізм; Q₂ – конформізм-нонконформізм; Q₃ – низький самоконтроль-високий самоконтроль; Q₄ –

розслабленість-напруженість.

Отже, отримані дані свідчать, що у працівників відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби з високим рівнем професійної компетентності оцінки значно відрізняються від аналогічних у першій групі. Так, за даними чинника А результати від першої до третьої групи досліджуваних зростають. Це означає, що особи, які мають більш виражені риси добродушності, відкритості, товариськості попали до третьої групи, тобто саме у них є найвищий рівень професійної компетентності (6,87 стенів, $p < 0,05$). А працівники податкової міліції, які не товариські, замкнені, не доброзичливі, мають менші успіхи по службі (5,01 стенів, $p < 0,05$). Результати за чинником В є важливими для працівників будь-якого відділу податкової міліції, тому, що вони свідчать про їхній інтелектуальний розвиток.

Отримані в дослідженні дані демонструють збільшення оцінок за цим чинником разом з підвищенням рівню професійної компетентності. Так, наприклад, у досліджуваних першої групи цей показник дорівнює 6,11 стенів, а в третій – 9,14 ($p < 0,05$). Це означає, що для успішного виконання своїх службових обов'язків працівникам відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби треба мати досить розвинений інтелект.

Таку ж послідовність кількісного прояву оцінок виявлено і за чинником С. Останній, як відомо, дає можливість виміряти рівень емоційної стійкості особи. Після проведення опитування та обробки результатів виявилось, що із зростанням професійної компетентності працівників податкової міліції, цей показник збільшується. Причому, у осіб з низьким рівнем професійної компетентності він вдвічі менше (3,58 стенів), ніж у висококомпетентних досліджуваних (7,95 стенів, $p < 0,05$). Тобто для досягнення професійної компетентності в системі податкової міліції важливо мати досить високий рівень емоційної стійкості.

Підтвердженням значення тактовності, високого рівня культури у спілкуванні є показники, які отримали досліджувані третьої (високо компетентної) групи за чинником Е. Порівняно з оцінками осіб з першої групи, у

них результати найменші (4,20 стевів, $p < 0,05$). Виявляється, що впертість, владність та грубість по відношенню до оточуючих не допомагають працівникам податкової міліції досягти успіхів у становленні професійної компетентності. Результати оцінок за чинником F свідчать про взаємозв'язок рівня прояву такої якості особистості, як стриманість з рівнем професійної компетентності. Так, розсудливість та обережність більше проявляються при низьких оцінках за цим чинником. І саме зниження оцінок спостерігається у досліджуваних третьої групи (5,88 стевів), при цьому в першій групі – 7,08 стевів ($p > 0,05$). Це свідчить про те, що імпульсивність та недбалість не принесуть успіху в процесі становлення професійної компетентності.

Більш того, дані, отримані після аналізу оцінок за чинником G, ще більше переконують нас у позитивному значенні точності, акуратності та відповідальності для успішного виконання обов'язків працівника відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби. Виявляється, що за цим чинником оцінки у досліджуваних з низьким рівнем професійної компетентності майже вдвічі менші, ніж у тих, хто має високий рівень (у перших – 4,93 стевів, у других – 8,96 стевів, $p < 0,05$). Це означає, що для становлення високого рівня професійної компетентності та успіху в службовій діяльності у відділі по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби важливе значення має не тільки наявність, але й високий ступінь прояву таких рис особистості, як точність, відповідальність та ділова спрямованість.

Готовність кожний раз мати справу з незнайомими обставинами, активне й сміливе ставлення до складних ситуацій, впевненість у своїх можливостях та юридичну поінформованість мають досліджувані, які за чинником H отримали високі оцінки. Слід зазначити, що їх оцінки набагато відрізняються від оцінок осіб першої групи, в якій 5,02 стевів, а в третій – 7,83 стевів, ($p < 0,05$), а це значить, що досліджуваним цих груп притаманні ці якості особистості. Водночас можна підкреслити, що рівень їх прояву взаємопов'язаний з професійною компетентністю.

Оцінки за чинником І зі зростанням рівню професійної компетентності суттєво знижуються. Це означає, що для становлення професійної компетентності у працівника податкової міліції необхідна розвиненість таких якостей особистості, як практичність, самовпевненість, розсудливість та реалістичність. Низькі оцінки за чинником І означають наявність цих якостей у особистості, та їх виявлено у досліджуваних третьої групи. Так, досліджуваними з низьким рівнем компетентності отримано 7,01 стенив, а з високим рівнем – 3,16 стенив ($p < 0,01$). Тобто ступінь прояву перелічених якостей у досліджуваних третьої групи самий високий. За чинником L спостерігається зростання оцінок від 4,11 стенив (у досліджуваних з першої групи) до 6,03 стенив ($p < 0,05$) (у осіб з третьої групи). Мабуть, для роботи у відділі по боротьбі з корупцією не останнє значення має розвинене почуття підозрливості, обережності, допитливості та спостережливості, тому що працівники податкової міліції з високим рівнем професійної компетентності у своїй роботі мають найвищі оцінки за чинником L.

Результати аналізу оцінок за чинником М пересвідчують в наявності зв'язку особистісних якостей з рівнем професійної компетентності. Так, виявлено, що зі зменшенням рівню професійної компетентності оцінки збільшуються, і навпаки – у осіб з третьої групи, які мають високий рівень професійної компетентності, результати за цим чинником найнижчі (3,07 стенив, $p < 0,05$). За методикою Р.Б. Кеттелла зменшення оцінок характеризує суттєве проявлення таких якостей, як практичність, уважність, сумлінність, що і знайдено при аналізі у досліджуваних третьої групи. Вважаємо за необхідне додати, що у працівників податкової міліції з низьким рівнем професійної компетентності цей показник вдвічі більший (у третьої групи – 3,07 стенив, а в першій – 6,75 стенив ($p < 0,05$)).

Мабуть, будь-якому фахівцю у виконанні своїх обов'язків будуть заважати такі якості, як депресивність, тривожність та ригідність. При високих оцінках за чинником О спостерігається не тільки їх наявність, але і значний рівень проявлення. Саме це виявлено у досліджуваних з низьким рівнем розвитку професійної компетентності. Її підвищення перекликається зі зменшенням оцінок за цим чинником. Так, у першій групі отримано 7,00 стенив, а в третій – 4,38

стенів ($p < 0,05$). Низькі оцінки за цим чинником характеризують осіб з добре вираженими якостями (упевненість у собі, холонокровність, спокійність та безтурботність).

Дані, отримані за чинником Q_1 , свідчать про їх зростання у досліджуваних разом з підвищенням рівню професійної компетентності. Встановлено, що у осіб з низьким рівнем професійної компетентності отримано 5,07 стенів, а з високим рівнем – 8,17 стенів ($p < 0,05$) за цим чинником. Вважаємо, що збільшення оцінок за цим чинником може означати більший ступінь прояву таких якостей, як недовірливість, наявність інтелектуальних інтересів, критичність, аналітичність мислення. Саме ці якості найбільше проявляються у досліджуваних третьої групи, які мають високий рівень професійної компетентності.

Високий ступінь незалежності, самостійності в рішеннях передбачається у суб'єктів, які мають суттєві показники за чинником Q_2 . Тобто, збільшення оцінок означає, що ця особа більше, ніж інші незалежна від оточуючих її людей. У працівників відділу по боротьбі з корупцією за цим чинником разом зі збільшенням рівню професійної компетентності спостерігається зростання оцінок. Оцінки, отримані за чинником Q_3 у осіб від першої до третьої груп, зростають вдвічі (від 4,20 до 8,93 стенів, $p < 0,05$). Останнє слід розуміти як прояви у суб'єктів з високим рівнем професійної компетентності розвиненого самоконтролю, спроможності контролювати свої емоції, дії та в цілому поведінку. Ці особи цілеспрямовані і можуть концентровано у часі виконувати свої службові обов'язки.

Цікаво, що оцінки за чинником Q_4 не мають тенденції суттєво змінюватись з підвищенням рівню професійної компетентності досліджуваних. У всіх групах вони майже на одному рівні. В третій групі показники тільки на 0,6 стена ($p < 0,05$) менше, ніж у першій. Мабуть, всім досліджуваним притаманні прояви неспокоїності, збудження, трудової напруги під час виконання своїх службових обов'язків, хоча у осіб з високим рівнем професійної компетентності ці стани проявляються менше.

Паралельно з працівниками відділу по боротьбі з корупцією в органах податкової міліції, досліджувалися їхні колеги зі слідчого відділу. Використання однієї й тієї ж методики Р.Б. Кеттелла надає можливість переконатись у наявності різниці у ступені проявлення особистісних якостей у фахівців різних відділів податкової міліції та зв'язати їх з професійною компетентністю. Дані дослідження працівників слідчого відділу податкової міліції представлені в табл.2.

Таблиця 2

Показники ступеня проявлення особистісних чинників у працівників слідчого відділу податкової міліції з різним рівнем професійної компетентності (у стенах, $X \pm m$, $n=48$)

Чинники 16 PF	1 група Низькокомп.	3 група Висококомп.	t	p
A	5,24±0,56	6,71±0,46	2,5	<0,05
B	6,45±0,44	8,74±0,50	3,5	<0,01
C	4,32±0,51	6,61±0,56	3,1	<0,01
E	6,97±0,56	4,87±0,52	2,7	<0,05
F	7,08±0,50	5,17±0,51	2,4	<0,05
G	3,43±1,45	8,24±1,71	2,3	<0,05
H	5,03±0,86	7,40±0,78	2,4	<0,05
I	4,56±0,36	3,62±0,31	2,0	>0,05
L	4,50±0,66	5,98±0,68	3,0	<0,01
M	6,20±0,51	4,28±0,47	2,8	<0,05
N	4,07±0,72	5,76±0,82	2,1	>0,05
O	6,22±0,73	3,95±0,66	2,6	<0,05
Q₁	6,01±0,51	8,04±0,56	3,1	<0,01
Q₂	6,36±0,84	8,71±0,80	2,7	<0,05
Q₃	3,48±0,95	8,61±0,97	3,6	<0,01
Q₄	6,33±0,34	5,97±0,27	2,4	<0,05

Примітка: А – замкнутість-товариськість; В – інтелект; С – емоційна нестабільність-емоційна стабільність; Е – підпорядкованість-домінантність; F – стриманість-експресивність; G – низька нормативність поведінки-висока нормативність поведінки; H – боязкість-сміливість; I – суворість-м'якосердя; L – довірливість-підозрілість; M – практичність-мрійливість; N – прямолінійність-дипломатичність; O – спокій-тривожність; Q₁ – консерватизм-радикалізм; Q₂ – конформізм-нонконформізм; Q₃ – низький самоконтроль-високий самоконтроль; Q₄ – розслабленість-напруженість.

Результати аналізу отриманих даних свідчать про наявність спільних рис у психологічних характеристиках представників різних груп досліджуваних. До цих характеристик відносяться такі як: тривожність, депресивність, напруженість,

непокій, конфліктність, гіперзбудженість, що підтверджується відповідними показниками за чинниками O, Q₃ та Q₄. Хоча необхідно відзначити, що вказані риси найбільш яскраво проявляються у представників першої групи, тобто у тих, хто віднесений до групи з низьким рівнем професійної компетентності (за чинником O – 6,22; Q₃ – 3,48; Q₄ – 6,33 стенов, $p < 0,05-0,01$).

Послідовний аналіз усіх чинників показує наступне: чинник A характеризує багатство та жвавість емоційної сфери, доброзичливість до оточуючих. Більша частина досліджуваних з усіх трьох груп мають ці риси. Однак найбільше вони виражені у професійно-успішних суб'єктів з високим рівнем професійної компетентності (6,71 стенов, $p < 0,05$).

Для прогнозування динаміки професійної компетентності більш важливі показники відмінностей між представниками досліджуваних груп. Найбільш суттєві відмінності виявлені за чинниками C та G. Виходить, що досліджувані з високим рівнем професійної компетентності володіють більшою емоційною стійкістю, у них за чинником C емоційність складає 6,61 стенов, а у осіб із першої групи – всього 4,32 стенов ($p < 0,01$). Саме тому перші реалістичніші в оцінках, впевненіші у собі, краще володіють власною поведінкою і особливо емоціями у складних ситуаціях.

Низькі значення стенов за чинником C означають, що багато осіб з цієї групи мають несприятливі для їх професійної діяльності якості особистості (наприклад, емоційну лабільність, підвищену імпульсивність, дратівливість, запальність, відсутність здатності у стресових ситуаціях контролювати власну річ та поведінку).

Високі показники за чинником G виявлені у працівників податкової міліції з третьої групи (8,24 стенов, $p < 0,05$), це означає, що для них властиві відповідальність, точність, охайність у справах, дотримання правил та вимог. В цілому про осіб з групи з високим рівнем професійної компетентності можна сказати, що вони володіють більшою соціальною адаптивністю та особистісною зрілістю, ніж представники першої групи, у яких показники за цим чинником

складають 3,43 стенів ($p < 0,05$). Розбіжності за рівнем раціонального самоконтролю над емоціями та поведінкою між досліджуваними першої та третьої груп виявлені й за показниками Q_3 . У першій групі він складає 3,48 стенів, а в третій – 8,61 стенів ($p < 0,01$).

Про здібності розбиратися в людях, раціонально прогнозувати власну й чужу поведінку, передбачати наслідки рішень, які приймаються, а також емоційний стан партнера по спілкуванню свідчать високі показники за чинником N. Так, відносно досліджуваних працівників податкової міліції можна відзначити, що самі високі показники зафіксовані у осіб із третьої групи (5,76 стенів), в першій – вони складають 4,07 стенів ($p > 0,05$). Як видно, розбіжності між першою та третьою групами суттєві, тобто представники першої групи мають недостатньо виражені розсудливість, проникливість та здатність розумно і якісно розв'язувати професійні питання.

Слід підкреслити, що одним із самих високих показників за всіма шкалами був показник за шкалою V. У осіб із третьої групи він досягав 8,74 стенів, а з першої – 6,45 стенів ($p < 0,01$). Збільшення показників за цією шкалою трактується, як підвищена здатність людини аналітично мислити, володіти незалежністю, інтелектуальними інтересами, здатністю приймати рішення самостійно.

Високі показники за чинником Q_2 також говорять про наявність у даної особи незалежності, самостійності при виборі рішення. Як свідчать дані табл. 3.2, у осіб із третьої групи цей показник досягає 8,71 стенів, а в першій – 6,36 стенів ($p < 0,05$). Про соціальну сміливість, активність, схильність до ризику та розгальмованості свідчать високі оцінки за чинником H. Саме такими якостями володіють особи, віднесені до групи з високим рівнем професійної компетентності : у третій групі (7,40 стенів), а в першій – 5,03 стенів ($p < 0,05$).

Отже, отримані результати продемонстрували розбіжності, які більше торкаються таких параметрів, як практичність, розсудливість, самовпевненість, мужність, рівень самоконтролю, емоційна стійкість, відповідальність, товариськість, проникливість, доброзичливість до оточуючих, інтелект та незалежність.

Результати, отримані після дослідження представників відділу по боротьбі з корупцією та слідчого відділу податкової міліції, надають можливість їхнього порівняння з метою виявлення якостей особистості, необхідних для роботи в кожному з цих відділів.

Висновки. Таким чином, дані, отримані в результаті порівняння працівників податкової міліції відділу по боротьбі з корупцією в органах державної податкової служби і слідчого відділу, які увійшли до третьої групи (з високим рівнем професійної компетентності), свідчать, що за всіма чинниками методики Р.Б. Кеттелла між ними є різниця. Так, тільки за чотирма чинниками I, E, M, Q₄ у працівників слідчого відділу показники вищі, ніж у їхніх колег з відділу по боротьбі з корупцією. Це означає, що у досліджуваних працівників слідчого відділу податкової міліції рівень прояву таких якостей, як залежність, неспокійність, ненадійність, невірноваженість, неухажність, дратівливість виражені більше, ніж у фахівців вантажного відділу.

У незначній мірі (в межах від 0,13 до 0,46 стевів) показники в працівників слідчого відділу менші, ніж у їхніх колег з відділу по боротьбі з корупцією. Ці дані отримані за чинниками A, H, L, O, Q₁, Q₂, Q₃. Пояснити це можна таким чином: у працівників слідчого відділу менше виражені, ніж у їхніх колег з відділу по боротьбі з корупцією, такі риси особистості як самоконтроль, товарицькість, самостійність, зібраність, сміливість, незалежність, підозрілість. Тобто, ці риси найкраще забезпечують високий рівень адаптивності працівників податкової міліції для виконання своїх службових обов'язків у обох відділах правоохоронних органів. Необхідно підкреслити, що кількісно дещо більшою мірою відрізняється ступінь прояву особистісних якостей у досліджуваних за чинниками B, C, G, N, Q₂, Q₃. Більш високі оцінки за цими шкалами одержані у працівників податкової міліції, що працюють у відділі по боротьбі з корупцією. Тому можна стверджувати, що для цієї групи досліджуваних більш характерні такі якості, як відповідальність, витриманість, енергійність, проникливість, урівноваженість, стійкість, скрупульозність, самоконтроль, обережність, акуратність, активність, незалежність, точність у виконанні вимог, висока мотивованість.

Порівняння оцінок отриманих у двох досліджених групах з високим рівнем професійної компетентності, що виконують різні функціональні обов'язки,

переконає, що специфіка праці у податковій міліції, має суттєвий вплив на особистісні риси працівників різних відділів.

Список літератури

1. Абульханова-Славская К.А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования / К.А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1994. – Т. 14. – № 4. – С. 39-55.
2. Аверьянов В. С. Адаптация к профессиональной деятельности. Физиология трудовой деятельности / В.С. Аверьянов, А.Ж. Юрьевич, А.В. Виноградова; под ред. В.И. Медведева. – СПб.: Наука, 1993. – С. 209-283.
3. Андросюк В. П. Профессиональная психология в ОВД / В.П. Андросюк, Л.Н. Козмиренко, В.С. Медведев. – Киев: Право, 1995. – 111 с.
4. Анцыферова Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л.И. Анцыферова; под ред. В.А. Бодрова и др. – М.: Институт психологии АН СССР, 1991. – С. 27-43.
5. Бовин Б.Г. Профессионально-личностные качества сотрудников органов внутренних дел / Б.Г. Бовин, Е.А. Киселева, О.М. Улашников // Известия методического центра профессионального образования и координации научных исследований. – 1996. – № 2. – С. 112-129.
6. Бурлачук Л.Ф. Психология жизненных ситуаций: Учебное пособие / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М. : Российское педагогическое агентство, 1998. – 263 с.

Відомості про автора:

Сергій Іванович Лиска,

аспірант кафедри психології Державного вищого навчального закладу
Донбаського державного педагогічного університету (м. Слов'янськ);

Взаємозв'язок між особистісними чинниками та рівнем професійної
компетентності працівників податкової міліції;

050 686 45 85

Донецька обл.,

м. Слов'янськ

вул. Брянська 1,

84116