

УДК 316.613.5-057.36: 336.225

**ЛИСКА С. І.**

ДВНЗ Донбаського державного педагогічного університету (м. Слов'янськ)

## **ЗАГАЛЬНІ КОМПОНЕНТИ ДИФЕРЕНЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНО КОМПЕТЕНТНОЇ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ**

*У статті розкрито ступінь розвитку професійної компетентності особистості працівника податкової міліції і можливість прогнозування зростання їхньої професійної компетентності у майбутньому. Виявлено ступінь відповідності індивідуальної професійної компетентності особистості узагальненій диференціальній структурі професійної компетентності, основними складовими компонентами якої є підструктури інтелектуальних, мобілізаційних, комунікативних, моральних, авторегулятивних якостей.*

*Ключові слова: рівень розвитку професійної компетентності, особистість працівника податкової міліції, компоненти професійної компетентності, диференціальна структура.*

Оскільки одним із завдань дослідження є психологічний аналіз компонентів диференціальної структури професійно компетентної особистості працівника податкової міліції, значущих для становлення його професійної компетенції, то слід зупинитись на уявленні про професійну діяльність як таку.

Професійна діяльність серед багатьох видів соціальної діяльності є основною і займає особливе місце, тому що саме у ній людина повною мірою може задовольнити свої потреби і розкрити власні потенційні можливості [5]. Важливо також те, що вивчення й аналіз професійної діяльності дає можливість визначити не тільки професійну структуру, специфіку діяльності, але й характеристику особистості. Тобто для об'єктивної та повної характеристики суб'єкта професійної діяльності необхідно здійснити аналіз діяльності сучасних українських податківців.

Професія працівників податкової міліції існує у рамках системи «людина-людина», а значить, здійснюється в умовах постійного спілкування, тобто комунікативні здібності податківців відіграють важливу роль в успішності їхньої професійної діяльності [3].

Діяльність працівників податкової міліції містить у собі низку рис, які відрізняють її від діяльності більшості інших професій, оскільки ця діяльність протікає в області суспільних відносин і відрізняється різноманітністю вирішуваних завдань й особливістю праці: напруженою багатогодинною діяльністю при дефіциті часу на обдумування адекватних дій, роботою з великими об'ємами бухгалтерської інформації, необхідністю швидкого перемикавання з однієї проблеми на іншу, неспівпаданням інтересів з підприєм-

ствами, що призводить до застосування карально-репресивних санкцій.

Дослідники, які вивчали професійну діяльність працівників органів внутрішніх справ, відзначають, що для них необхідні такі якості, як: товариськість, спостережливість, витримка, самоконтроль та ін. [5]. Безумовно, для формування і вмілого використання названих та інших якостей особистості, які підвищують успішність служби у системі податкової міліції, перш за все, необхідно знати особливості їхнього використання у конкретних умовах митних органів. У системі податкової міліції є різні структурні підрозділи, умови праці в яких відрізняються одна від одної. Саме тому початковим етапом у цьому процесі повинен бути психологічний аналіз специфіки професійної діяльності працівників податкової міліції.

Науковці, які намагаються вирішити цю проблему, пропонують так звані моделі фахівця. У якості концептуальної розглядається модель, запропонована О.С. Гребенюком [4]. Головне положення, на яке спирається дослідник, це – ідея виділення основної системи задач професійної діяльності, з якими зустрінеться майбутній фахівець.

На його думку у моделі повинні бути присутні дві складові частини:

- 1) види діяльності, обумовлені особливостями нашого сторіччя;
- 2) види діяльності, які диктуються вимогами професії, спеціальності.

Названі частини, у свою чергу, є складовими трьох блоків моделі фахівця. Перший – це система якостей, що характеризують індивідуальність та особистість; другий – це змістовний блок, що вміщує знання (інформаційний компонент); третій – операційний блок.

Як відомо, аналіз особистісних змін у певних умовах переслідує мету практичного використання виявлених фактів та сформульованих принципів, щоб установити придатність осіб для служби в органах податкової міліції і можливість прогнозування зростання їхньої професійної компетентності у майбутньому [1; 5]. Саме у зв'язку з цим, нами здійснено емпіричне дослідження.

**Метою** статті є експериментальне дослідження встановлення кількісних параметрів чи ступеня прояву тих чи інших якостей особистості, у рамках яких можливе ефективне створення сучасної моделі її професійної компетентності.

Нижче представлено розширене пояснення змісту кожної групи якостей особистості працівника податкової міліції, які лежать в основі створення моделі професійної компетентності особистості, тобто основними складовими компонентами диференціальної моделі професійної компетентності особистості є підструктура інтелектуальних, мобілізаційних, комунікативних, моральних й авторегулятивних якостей.

Перша група – інтелектуальні якості. Бесіди з працівниками податкової міліції та спостереження за ними у процесі виконання службових обов'язків свідчать, що професійно компетентний працівник (чи кандидат на посаду) у процесі психодіагностичного обстеження повинен зберігати витримку, дисципліну, чітко виконувати правила та вимоги психолога. При цьому у нього не повинна проявлятися тривожність, роздратованість, гіперзбудженість і він повинен мати здібності до невербальної комунікації.

При відповідях на питання, які задаються працівнику податкової міліції, він не повинен ухилятися від прямих відповідей, і вони повинні мати соціально визнану мотивацію.

У змісті особистої справи бажано, щоб були такі характеристики: «має широкий кругозір», «особисті інтереси підпорядковує службовим», «фізично й інтелектуально розвинений».

Показники тестування за методикою Р.Б. Кеттелла можуть коливатись вказаних рамках: за шкалою В – від 8 до 10 стенів, М – від 8 до 9 стенів, Q<sub>1</sub> – від 8 до 10 стенів, тобто мати високі оцінки за цими чинниками. При використанні тесту Равена коливання показників має бути більше, ніж 100 стенів, точніше на рівні 100–105 Т-балів. Користування опитувальником МБДО за шкалою 8 повинно мати дані у межах 55–70 стенів.

Друга група – мобілізаційні якості. У цей блок якостей входять такі професійно важливі якості, як: здатність до тривалої розумової роботи у

напруженій ситуації; здатність тривалий час зберігати стійкий стан працездатності, здатність до швидкого перемикавання уваги з одного виду діяльності на інший, здатність підтримувати та розподіляти увагу при виконанні декількох функцій та ін.

Найважливішою якістю у цій групі є вміння мобілізувати свої фізичні та психічні можливості у складних, особливих чи конфліктних ситуаціях, при роботі у фізіологічно несприятливих умовах (у мороз, дощ, вночі) чітко виконувати свої службові обов'язки.

Мобілізаційні якості можуть проявлятися при користуванні методикою Р. Кеттелла за чинником Н на рівні 6–8 стенів, за чинником І у межах 4,5–2,5 стенів, за чинником О та Q<sub>2</sub>, відповідно, 5,5–4,5 та 7–9,5 стенів.

Якщо користуватись опитувальником МБДО, то за шкалою 9 дані повинні бути на рівні 40–50, а за шкалою О – 50–40 стенів.

Третя група – комунікативні якості. До перерахованих якостей, що ввійшли до цієї групи, можна також віднести здатність працівника відділу по боротьбі з корупцією до швидкого встановлення контактів з незнайомими людьми, здатність до з'ясування мотивів їхньої поведінки.

Кількісне вираження якостей цієї групи при користуванні методикою Р. Кеттелла за чинниками А та Н має бути 6–8, а за чинником L – 5–7 стенів. При визначенні емпатійності за методикою В.В. Бойко вона може коливатись у межах 25–35 балів і на рівні інтуїтивного каналу.

Четверта група – моральні якості. Виконання службових обов'язків професійно компетентного працівника відділу по боротьбі з корупцією передбачає наявність у нього високої моральності. Справа у тому, що контакт з великими грошима завжди є спокусою отримати їх частину, і тільки високий рівень моральності може утримати працівника від скоєння протиправних дій. Тому стійкі правосвідомість і моральність мають бути важливими якостями професійно компетентної особистості.

Кількісне проявлення якостей, що входять у цю групу, за методикою Р.Кеттелла і чинником G виражається на рівні 7–9 стенів.

П'ята група – авторегулятивні якості. Головними якостями у цій групі мають бути врівноваженість і самовладання, особливо у конфліктних ситуаціях чи в умовах, коли громадяни проявляють агресивну поведінку. Особистісні якості працівників податкової міліції у кількісному вимірі за методикою Р.Кеттелла і за чинником С повинні коливатись у межах 5,5–8 стенів, за чин-

ником I – у межах 4,5–2,5 стенів і за чинником Q<sub>3</sub> та Q<sub>4</sub> на рівні 5,5–9 та 5,0–5,5 стенів відповідно. Користування опитувальником МБДО за шкалою 2 повинно дати результати на рівні 55–50 стенів.

Крім цього, при аналізі особових справ бажано, щоб у них були характеристики типу: «володіє високою самоорганізованістю та саморегуляцією», «ввічливий», «тактовний», «неімппульсивний».

Необхідно підкреслити, що кількісне проявлення якостей особистості, що не вкладаються у зазначені у групах межі, слід розглядати як несприятливі показники низького рівня розвитку професійної компетентності.

Слід також зазначити, що недостатній рівень проявлення якихось якостей особистості, завдяки високій лабільності і наявності компенсації психічних функцій, може бути замінений іншими якостями. Водночас важливо пам'ятати, що для успішного становлення професійної компетентності працівникам відділу по боротьбі з корупцією, перш за все, необхідно мати достатньо високий інтелектуально-когнітивний рівень. Інакше кажучи, це та група якостей особистості, яку неможливо замінити іншою чи компенсувати іншими якостями, тобто це є незамінні і важливі характеристики професійної компетентності працівника відділу по боротьбі з корупцією.

Необхідно зауважити, що нижче наводяться дані «коридору» коливань ступеня проявлення якостей працівника слідчого відділу, де відрізняються не тільки послідовність їх груп від аналогічної у їхніх колег з відділу по боротьбі з корупцією, а й сукупність якостей та рівень їхнього прояву, тобто аналіз кількісного прояву якостей, необхідних для становлення професійної компетентності у слідчому відділі, демонструє вплив їхньої специфіки на особистість фахівців.

Перша група – комунікативні якості. На відміну від роботи у відділі по боротьбі з корупцією, для працівників слідчого відділу першочергово треба мати розвинені комунікативні якості. Більш того, для фахівців цього відділу важливо вміти не тільки спілкуватись з оточуючими, а й будувати своє спілкування з ними таким чином, щоб якомога швидше і більше виявити особливостей їхньої поведінки, характеру і здатності до порушення закону. Можна сказати, що життєвий досвід, спостережливість і головне проникливість слідчого податкової міліції – ось чинники та якості, які важко замінити іншими для забезпечення високого рівня професійної компетентності у слідчому відділі податкових органів.

Звертаючись до емпіричних показників, які треба враховувати при підборі кандидатур для роботи у слідчому відділі податкової міліції, можна привести такі. Так, при використанні методики Р.Б. Кеттелла, за чинником А повинно бути не менше 7 стенів (розкид 7–8 стенів), а за чинниками L та N – 5–7 стенів.

Використання методики діагностики емпатійності В.В. Бойка – 25–30 балів за наявності інтуїтивного каналу. До речі, це означає, що в осіб, які працюють слідчими податкової міліції, дуже доречним було б розвинення інтуїції та здатності відчувати особливості внутрішнього світу іншого.

Друга група – авторегулятивні якості. Сукупність цих якостей працівника слідчого відділу посідають друге місце за значущістю для становлення високого рівня професійної компетентності. Специфіка праці у слідчому відділі податкової міліції, перш за все, проявляється у великому ступені ймовірності виникнення конфліктних ситуацій. У цих умовах важливим є вміння слідчого емоційно не спалахувати, мати психічну стійкість та жорсткий вольовий контроль над особистою поведінкою. Якщо ці якості розвинені недостатньо, то конфліктна ситуація переходить у конфлікт і, як правило, це викликає нервово-психічне напруження і, крім того, підвищується ймовірність скарг громадян на слідчого.

У зв'язку з цим можна відзначити, що для працівників слідчого відділу доречним має бути засвоєння і постійне використання методів саморегуляції. Їх усвідомлене застосування завжди дає можливість керування особистою поведінкою.

Кількісний прояв особистісних якостей, необхідних для становлення високого рівня професійної компетентності працівника слідчого відділу податкової міліції, при використанні методики Р.Б. Кеттелла за чинником С має бути 5,5–8,5 стенів, за чинником I – 6,0–3,5 стенів, Q<sub>3</sub> – 5–9 стенів, Q<sub>4</sub> – 5–6 стенів. Оцінки при користуванні опитувальником МБДО за шкалою 2 мають бути на рівні 55–50 стенів.

В оцінці рівня професійної компетентності працівників слідчого відділу податкової міліції певну роль може зіграти і використання методики А.Басса та А. Дарки, яка дає можливість діагностики агресивних ворожих реакцій. Для судження про відповідність авторегулятивних якостей фахівця цього відділу можна користуватись показником індексу агресивності, який, як відомо, є сумою результатів фізичної, побічної та вербальної агресії, розподілених на три. Для

працівників слідчого відділу цей показник повинен бути на рівні 55–60%.

Третя група – інтелектуальні якості. До неї, крім перелічених у другому розділі, треба віднести й мнемічні якості: здатність протягом тривалого часу утримувати у пам'яті професійно необхідну інформацію, здатність до легкого запам'ятовування інформації, яка викликає підозру на порушення податкового кодексу. У цю групу можна також уключити і когнітивні здібності слідчого, це – вміння прогнозувати події за наявністю вкрай малої кількості інформації, творчий підхід до наявної інформації.

Мабуть, найбільш суттєвим для працівника слідчого відділу є вміння оперативно осмислювати незначні на перший погляд прояви у поведінці іншого та інформації, що пов'язана з нею.

При оцінці рівня прояву якостей, необхідних для успішної професійної діяльності у слідчому відділі податкової міліції, і використанні з цією метою методики Р.Б. Кеттелла за чинником В треба отримати 8–10 стенів, за чинником М – 6–7 стенів, а за чинником Q<sub>1</sub> – 6–8 стенів. Оцінка за методикою Равена може коливатись на рівні 95–100 стенів. А застосування опитувальника МБДО повинно дати можливість отримати за шкалою 8 від 60–70 стенів.

Четверта група – мобілізаційні якості. Здатність мобілізувати свою енергію, зусилля та працездатність в умовах перевтоми, при нічних чергуваннях, у складних умовах – це також важлива якість для працівника слідчого відділу податкової міліції.

Мобілізованість забезпечує працівнику податкової міліції здатність не розслаблятися, зберігати інтуїтивну здатність відчувати порушника. Якості цієї групи стоять на четвертому місці в ієрархії якостей порівняно з такою ж у працівників відділу по боротьбі з корупцією, у яких вони розміщені на другому місці. Проте мобілізація працівника будь-якого відділу податкової міліції (і не тільки її) має суттєве значення для становлення його професійної компетентності.

Тут можна підкреслити, що для працівників слідчого відділу першочергове значення має постійна спостережливість за поведінкою оточуючих.

При кількісному визначенні ступеня прояву якостей особистості, необхідних для становлення високого рівня професійної компетентності працівників слідчого відділу, і використанні методики Р.Б. Кеттелла за чинником Н треба отримати 6–8 стенів, за чинником І – 4–2 стена, за чинником О – 5–4 стенів, а за чинником Q<sub>2</sub> – 6–9 стенів.

Якщо користуватись опитувальником МБДО, то за шкалою 9 треба мати оцінки на рівні 45–55 стенів, а за шкалою О – на рівні 55–45 стенів.

П'ята група – моральні якості. Ця група якостей працівників слідчого відділу теж має бути на високому рівні. Моральні якості особистості важливі у будь-якій діяльності, проте для працівника податкової міліції вони мають особливе соціальне значення.

Кількісний прояв цих якостей при користуванні методикою Р.Б. Кеттелла за чинником G необхідно, щоб оцінка була у межах 6–9 стенів.

Таким чином, можна констатувати, що для висновку про ступінь розвитку професійної компетентності особистості необхідно і важливо, крім контент-аналізу, користуючись рекомендованими методиками, виявити ступінь відповідності індивідуальної професійної компетентності особистості узагальненій диференціальній структурі професійної компетентності, основними складовими компонентами якої є підструктури інтелектуальних, мобілізаційних, комунікативних, моральних й авторегулятивних якостей.

Знайдений взаємозв'язок між потребомотиваційною сферою податківців і рівнем їхньої професійної компетентності, усвідомлення переваги у виборі потреб соціальним проблемам та проблемам у самовираженні приводить до підняття рівня професійної компетентності.

Установлено, що зі зменшенням ступеня прояву агресивності досліджуваних рівень їхньої професійної компетентності збільшується. При цьому фізична, побічна та вербальна агресія, а також роздратованість в осіб зі слідчого відділу більш виражені, що є відображенням специфіки їхньої діяльності. І якщо ступінь прояву цих видів агресії зменшується у фахівців з середнім та високим рівнем професійної компетентності, то підозріливість практично на одному рівні у різних групах досліджуваних.

Специфіка професійної діяльності, особливої виконання своїх службових обов'язків, професійні цілі та операційні дії суттєво впливають на ступінь прояву якостей особистості працівників податкової міліції.

Особливості праці у відділі по боротьбі з корупцією детермінують більш «м'який» стиль взаємодії з громадянами, ніж у слідчому, а ступінь прояву негативних якостей особистості значно менший.

Психологічна «ціна» роботи у слідчому відділі вища, від працівників вимагається певна витримка, психологічна стійкість, професійна спостережливість та вміння спокійно спілкуватись із громадянами.

З психологічних позицій у ступені розвитку професійної компетентності працівників податкової міліції суттєве значення має рівень фрустрації, тривожності, розумової працездатності, психологічної стомлюваності, мобілізованості.

Для професійно компетентного працівника податкової міліції важливо мати високий рівень психолого-правової компетентності, правоусвідомлення, а у професійній діяльності повинні домінувати соціально значущі мотиви.

Установлено, що у працівників слідчого відділу, порівняно з їхніми колегами з відділу по боротьбі з корупцією, більше проявляються симптоми суб'єктивних оцінок захворювання: чутливість до професійного стресу, кризи, виснаження, шлункові скарги, біль у суглобах та серцеві скарги. Погіршення цих показників у працівників слідчого відділу обумовлене наявністю у них психічної втоми, нервово-психічних напружень і переживання конфліктних ситуацій, більше, ніж у відділі по боротьбі з корупцією.

Зменшення ступеня прояву названих симптомів поєднується з підвищенням рівня професійної компетентності у працівників обох відділів.

З метою оптимізації процесу становлення професійної компетентності, зменшення нервово-психічної перевтоми, збільшення психологічної стійкості та працездатності необхідно для фахівців, які працюють у системі правоохоронних органів, організувати і проводити соціально-психологічні тренінги та ділові ігри, які стосуються закономірностей комунікації, розуміння співрозмовника, саморегуляції.

#### Список використаних джерел

1. Аверьянов В. С. Адаптация к профессиональной деятельности. Физиология трудовой деятельности / Аверьянов В.С., Юрьев А.Ж., Виноградова А.В.; Под ред. В.И. Медведева. — СПб.: Наука, 1993. — С. 209—283.
2. Андросюк В. П. Профессиональная психология в ОВД / Андросюк В. П., Козмиренко Л.Н., Медведев В.С. — Киев: Право, 1995. — 111 с.
3. Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості: Навч. посіб. для студ. ст. курсів психол. фак. від-нь ун-тів / О. Ф. Бондаренко. — Харків: Фоліо, 1996. — 335 с.
4. Гребенюк О. С. Основы педагогики индивидуальности / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк. — Калининград, 2000. — 572 с.
5. Степаненко В. Н. Влияние профессиональной деятельности на психику сотрудников органов внутренних дел / В. Н. Степаненко // Вісник Харківського національного університету. — 2003. — № 599. — С. 299—302.

**ЛЫСКА С. И.**

#### ОБЩИЕ КОМПОНЕНТЫ ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ НАЛОГОВОЙ МИЛИЦИИ

*В статье раскрыта степень развития профессиональной компетентности личности работника налоговой милиции и возможность прогнозирования роста его профессиональной компетентности в будущем. Выявлена степень соответствия индивидуальной профессиональной компетентности личности обобщенной дифференциальной структуре профессиональной компетентности, основными составными компонентами которой являются подструктуры интеллектуальных, мобилизационных, коммуникативных, моральных, ауторегулятивных качеств.*

*Ключевые слова: уровень развития профессиональной компетентности, личность работника налоговой милиции, компоненты профессиональной компетенции, дифференциальная структура.*

**LYSKA S. I.**

#### SHARED COMPONENTS OF DIFFERENTIAL STRUCTURE PROFESSIONAL COMPETENCE OF INDIVIDUAL EMPLOYEES OF THE TAX POLICE

*The degree of development of the professional competence of a personality working in the tax militia and the possibility of prognosing the increase of his professional competence in the future, is revealed in the article. The degree of the correspondence of the individual professional competence of a personality to the generalized differential structure of the professional competence with all its main composing components such as substructures of the intellectual, mobilizing, communicative, moral and self-regulating qualities is considered, too.*

*Keywords: level of development of the professional competence, personality of the tax militia worker, components, differential structure.*

Стаття надійшла до редколегії 20.02.2013 року.