

УДК 159.922+340.11:17.022

Взаємозв'язок між особистісними якостями та професійною успішністю працівників різних відділів митниці

Іванченко Ю.С.

Шляхом дослідження ступеня прояву якостей особистості працівників пасажирського і вантажного відділів митниці, встановлена різниця в осіб з різним рівнем професійної успішності. Показано, що при високих ступенях прояву негативних якостей особистості рівень професійної успішності буде низьким.

Встановлені відмінності у професійно необхідних якостях особистості для роботи у зазначених відділах митниці. Незамінною якістю для роботи у вантажному відділі є інтелект, а у пасажирському – комунікативність.

Рекомендується у процесі відбору осіб, що бажають працювати в митних органах обов'язково враховувати особистісні якості і, особливо, наявність достатнього рівня інтелекту і комунікабельності.

Ключові слова: митниця, професійна діяльність, професійний відбір, якості особистості.

Путем исследования степени проявления качеств личности работников пассажирского и грузового отделов таможни, установлена разница у лиц с различным уровнем профессиональной успешности. Показано, что при высоких степенях проявления негативных качеств личности уровень профессиональной успешности будет низким.

Установлены различия в профессионально необходимых качествах личности для работы в указанных отделах таможни. Незаменимым качеством для работы в грузовом отделе является интеллект, а в пассажирском - коммуникабельности.

Рекомендовано в процессе отбора лиц, желающих работать в таможенных органах, обязательно учитывать личностные качества и, особенно, наличие достаточного уровня интеллекта и коммуникабельности.

Ключевые слова: таможня, профессиональная деятельность, профессиональный отбор, качества личности.

By examining the degree of manifestation of personality traits of workers of car and truck divisions Customs, established a difference in individuals with different levels of professional success. It is shown that at high degrees of manifestation of negative personality traits level of professional success will be low.

The differences in the professional qualities of the person required to work in these departments of Customs. An indispensable quality for use in the cargo department is intelligence, and a passenger - of communicability.

Recommended in the selection process of persons wishing to work in customs, be sure to take into account the personal qualities, and especially the availability of sufficient intelligence and sociability.

Keywords: custom, professional experience, professional selection, quality person.

Постановка проблеми

У керівництві з митної справи зазначається, що для успішної професійної діяльності на митниці її працівникам необхідно мати особистісні якості, які обумовлюють ефективну службу.

Водночас на питання, а які ж саме якості особистості, перш за все, необхідні працівникам митниці, відповіді в науковій літературі знайти не вдалось. Хоча, безумовно, відповідь на це питання є актуальною задачею, тому що специфіка служби на митниці здійснюється в особливих умовах і від якостей особистості її працівників залежить загальний успіх у митній справі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Слід зазначити, що в літературі недостатньо інформації про психологічний аналіз науковцями професійної успішності.

Система митних органів існує як регулюючий, фіскальний і правоохоронний державний інститут. В політиці митних органів виділяють правовий (владний), організаційний (інституційний) і економічний напрямки. Психологічний напрямок теж вважається важливим, але, на жаль, менше вивчений [1].

Але саме на психологічному напрямку зосереджений один з головних важелів у досягненні професіоналізму та успішності у виконанні своїх службових обов'язків. У зв'язку з цим, і розуміючи важливість психологічної складової у трудових успіхах митників, ряд науковців намагались виявити особистісні якості, які необхідні для їх ефективної професійної діяльності [1, 3, 4, 5]. Указаними авторами вважається, що з приданням митній службі статусу правоохоронних органів, розумним буде використати досвід накопичений системою цих органів та пристосувати його до специфіки митної справи.

У той же час в даних дослідженнях підкреслюється, по-перше, що відбір в органи митної служби повинен спиратись на врахування якостей особистості, а по-друге, для інспекторів митниці він має бути «заснований на особливих критеріях» [1].

У зв'язку з цим найбільш визнаною є п'ятифакторна модель професійного відбору, заснована на врахуванні наступних параметрів майбутнього фахівця: рівень цивільної зрілості, ділові якості, морально-етичні критерії, психологічні якості та медичні показники [2].

Але які саме критерії та принципи необхідно враховувати працівнику митниці при спілкуванні з клієнтом, які якості особистості першочергово їм необхідно мати, якими рекомендаціями відносно особистості повинні керуватись організатори митниці при прийомі громадян на роботу. На всі ці запитання необхідно відповісти.

Саме у зв'язку з цим в даній роботі поставлена мета: виявити якості особистості працівника митниці, що сприяють успішності його професійної діяльності залежно від її специфіки.

Методи та організація дослідження

Дослідження було проведене на базі митних постів «Гоптівка» та «Козача Лопань». В роботі

прийняли 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 відділу, де вони працювали. Тому фахівців пасажирського відділу митниці було 48 осіб, а вантажного – 49. Це необхідно було зробити для оцінки впливу специфіки професійної діяльності на особистість митників.

Реалізацію цього завдання ми здійснювали використовуючи методику Р.Б. Кеттелла. В дослідженні приймали участь працівники двох відділів митниці, які були віднесені до груп з низькою, середньою та високою професійною успішністю. Кількісно до першої групи входили 21,7%, до другої – 48,8%, а до третьої – 29,5%.

Безпосередньо у пасажирському відділі до першої групи увійшло 11 осіб, до другої – 22, а до третьої – 14. У вантажному відділі вони розділились, відповідно, - 10-24-15 осіб

Результати дослідження та їх обговорення

Використання методики Р. Б. Кеттелла дозволило отримати результати, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Показники ступеня прояву особистісних факторів у працівників вантажного відділу митниці з різним рівнем професійної успішності (у стенах)

Фактори 16 PF	Рівень професійної успішності					
	1 група Низько успішні		2 група Середньо успішні		3 група Високо успішні	
	М	δ	М	δ	М	δ
A	5,01	1,13	6,17	1,74	6,87	2,20
B	6,11	1,27	7,07	2,33	9,14	2,36
C	3,58	1,03	5,16	1,96	7,95	2,22
E	6,01	2,34	5,11	1,40	4,20	1,30
F	7,08	1,93	6,23	1,06	5,88	1,30
G	4,93	0,87	6,75	1,38	8,96	2,54
H	5,02	1,20	6,57	1,42	7,83	2,02
I	7,01	1,33	5,34	1,27	3,16	0,84
L	4,11	1,03	5,21	1,41	6,03	1,51
M	5,25	1,16	6,06	1,54	8,07	0,87
N	4,19	0,80	5,68	1,39	7,54	1,45
O	7,00	2,04	5,55	1,14	4,38	1,02
Q ₁	5,07	1,36	6,58	2,04	8,17	2,28
Q ₂	5,24	1,40	6,62	2,12	9,00	2,61
Q ₃	4,20	0,95	5,84	1,50	8,93	2,54
Q ₄	5,33	1,16	5,26	1,02	5,27	1,02

Отже отримані дані свідчать, що у високо успішних працівників вантажного відділу митниці оцінки значно відрізняються від аналогічних у першій та другій групах. Так, за даними фактора А результати від першої до третьої групи досліджених митників зростають. Це означає, що особи, які мають більш виражені риси добродушності, відкритості, товарищескості потрапили до третьої групи, тобто саме у них є найвищий рівень професійної успішності (6,87 стенив, $p < 0,01$). А митні працівники, які не товариські, замкнені, не доброзичливі, мають менші успіхи по службі (5,01 стенив, $p < 0,01$).

Результати за фактором В є важливими для працівників будь-якого відділу митних органів тому, що вони свідчать про їх інтелектуальний розвиток.

Отримані в дослідженні дані демонструють збільшення оцінок за цим фактором разом з підвищенням професійної успішності. Так, наприклад, у митників з першої групи цей показник дорівнює 6,11 стенив, а в третій – 9,14 ($p < 0,05$). Це означає, що для успішного виконання своїх службових обов'язків працівникам вантажного відділу митниці треба мати досить розвинений інтелект.

Таку ж послідовність кількісного прояву оцінок виявлено і за фактором С. Останній, як відомо, дає можливість виміряти рівень емоційної стійкості особи.

Після проведення опитування та обробки результатів виявилось, що із зростанням професійної успішності митників цей показник збільшувався. Причому, у осіб з низькою успішністю по службі він вдвічі менше (3,58 стенив), ніж у високо успішних митників (7,95 стенив, $p < 0,05$). Тобто для досягнення професійної успішності в митних органах важливо мати досить високий рівень емоційної стійкості.

Аналіз бесід з експертами також свідчить, що митники з низькою професійною успішністю характеризуються роздратованістю і грубістю відносно до клієнтів.

Підтвердженням значення тактовності, високого рівня культури у спілкуванні є показники, які отримали митники третьої (високо успішної) групи за фактором Е. Порівняно з оцінками осіб з першої та другої груп, у них результати найменші (4,20 стенив, $p < 0,05$), а у низько та середньо успішних відповідно 6,01 та 5,11 стенив. Виявляється, що впертість, владність та грубість відносно до клієнтів не допомагають митникам досягти успіхів у службовій діяльності.

А результати оцінок за фактором F свідчать про взаємозв'язок рівня прояву такої якості особистості як стриманості з можливістю успіху у службі. Так, розсудливість та обережність більше проявляються при низьких оцінках за цим фактором. І саме зниження оцінок ми спостерігаємо у митників другої й особливо третьої груп (6,23 та 5,88 стенив), при цьому в першій

групі – 7,08 стенов. Значить імпульсивність та недбалість не принесуть успіху в митній справі.

Більш того, дані одержані після аналізу оцінок за фактором G ще більше переконали нас в позитивному значенні точності, акуратності та відповідальності для успішного виконання обов'язків інспектора вантажного відділу митних органів. Виявляється, що за цим фактором оцінки у низько успішних працівників митниці майже вдвічі менші, ніж у високо успішних (у перших – 4,93 стенов, у других – 8,96 стенов, $p < 0,05$). Це означає, що для успіху в службовій діяльності у вантажному відділі митних органів важливе значення має не тільки наявність, але й високий ступінь прояву таких рис особистості як точність, відповідальність та ділова спрямованість дій.

Готовність кожний раз мати справу з незнайомими обставинами, активне й сміливе відношення до складних ситуацій, впевненість у своїх можливостях та юридичній поінформованості мають митники, які за фактором H отримали високі оцінки. Слід зазначити, що вони набагато відрізняються від оцінок осіб першої і другої груп (у першій – 5,02, у другій – 6,57, а в третій – 7,83 стенов, $p < 0,05$), а це значить, що митникам і цих груп менше, але притаманні ці якості особистості. Водночас, можна підкреслити, що рівень їх прояву взаємопов'язаний з успішністю в професійній діяльності.

Оцінки за фактором I із ростом успішності в службовій діяльності, суттєво знижуються. Це означає, що для успіху в митній справі необхідні добре виражені такі якості особистості як практичність, самовпевненість, розсудливість та реалістичність. Низькі оцінки за фактором I означають наявність цих якостей у людини і їх виявлено у митників з третьої групи. Так, у низько успішних отримано 7,01, у середньо успішних – 5,34, а у високо успішних – 3,16 стенов ($p < 0,05$). Тобто ступінь прояву перелічених якостей у митників третьої групи самий високий.

А за фактором L спостерігається зростання оцінок від 4,11 стенов (у осіб з першої групи) до 6,03 стенов (у осіб з третьої групи). Мабуть, для роботи у вантажному відділі не останнє значення має розвинене почуття підозрливості, обережності, допитливості та спостережливості. Тому, що митники з високою успішністю в своїй роботі мають найвищі оцінки за фактором L.

А особи відверті та довірливі попали до групи з середньою та низькою професійною успішністю, тобто ці якості менш необхідні в митній службі.

Результати аналізу оцінок за фактором M також пересвідчують в наявності зв'язку особистих якостей з рівнем професійної успішності. Так, виявлено, що зі зменшенням успішності оцінки збільшуються, і навпаки – у осіб з третьої групи, які мають високу успішність, результати за цим фактором найнижчі (3,07 стенов).

За методикою Р.Б. Кеттелла зменшення оцінок характеризує суттєвий прояв таких якостей як практичність, уважність, сумлінність, що і знайдено при аналізі у осіб з третьої групи. До речі, у митників з низькою успішністю цей показник вдвічі більший (у третьої групи – 3,07 стенов, а в першій – 6,75 стенов, $p < 0,01$).

Мабуть, будь-якому фахівцю у виконанні своїх обов'язків будуть заважати такі якості як депресивність, тривожність та ригідність. При високих оцінках за фактором O спостерігається не тільки їх наявність, але і значний рівень прояву. Саме це виявлено у мало успішних митників. Підвищення професійної успішності перекликалось зі зменшенням оцінок за цим фактором. Так, у першій групі ми одержали 7,00 стенов, а в третій – 4,38 стенов ($p < 0,05$).

Низькі оцінки за цим фактором характеризують осіб з добре вираженими якостями (впевненість у собі, холоднокровність, спокійність та безтурботність).

Дані отримані за фактором Q₁ свідчать про їх зростання у митників разом з підвищенням службової успішності. Встановлено, що у низько успішних осіб 5,07 стенов, у середньо успішних – 6,58 стенов, а у високо успішних – 8,17 стенов за цим фактором. Вважається, що збільшення оцінок за цим фактором може означати більший ступінь прояву таких якостей як недовірливість, наявність інтелектуальних інтересів, критичність, аналітичність мислення. Саме ці якості найбільше проявлялись у митників з третьою, високо успішною, групою досліджених осіб.

Високий ступінь незалежності, самостійності в рішеннях передбачається у суб'єктів, які мають суттєві показники за фактором Q₂. Тобто збільшення оцінок означає, що ця особа більше, ніж інші незалежна від оточуючих або співробітників. У митників вантажного відділу за цим фактором разом зі збільшенням успішності в роботі спостерігалось зростання оцінок.

Так, в першій групі було 5,24 стенов, у другій – 6,62 стенов, а в третій – 9,00 стенов ($p < 0,05$). Низька спроможність приймати самостійні рішення в інспекторів вантажного відділу митниці має зв'язок з відставанням у виконанні своїх операціональних дій при оформленні документів та вирішенні об'ємів митних зборів.

Оцінки, що отримані за фактором Q₄ у осіб від першої до третьої групи зростають вдвічі (від 4,20 до 8,93 стенов, $p < 0,01$). Останнє слід розуміти як прояв у суб'єктів з високою успішністю в службовій діяльності розвиненого самоконтролю, спроможності контролювати свої емоції, дії й в цілому поведінку. Це особи цілеспрямовані і можуть концентровано у часі виконувати свої службові обов'язки.

Недисциплінованість та низький самоконтроль перегукуються з результатами відставання в роботі, наявністю незадоволеності керівництва митниці і, безумовно, з низькою успішністю на службі. Це ті чинники, які виявлені у митних інспекторів першої групи.

Цікаво, що оцінки за фактором Q₄ не мають тенденції з підвищенням успішності в роботі досліджених осіб істотно змінюватись. У всіх групах митників вони майже на одному рівні.

В третій групі тільки на 0,6 стенов ($p < 0,05$) менше ніж у першій. Мабуть, для всіх досліджених фахівців притаманний прояв неспокоїності, збудження, трудової напруги під час виконання своїх службових обов'язків, хоча у високо успішних митників ці стани проявляються менше.

Паралельно з митниками, що працюють у вантажному відділі, досліджувались їх колеги з пасажирського відділу.

Використання однієї й тієї ж методики Р.Б. Кеттелла дало нам можливість переконатись у наявності різниці в ступені прояву особистісних якостей у фахівців різних відділів митниці та зв'язати їх з професійною успішністю.

Дані дослідження інспекторів пасажирського відділу митниці представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники особистісних факторів у працівників пасажирської служби митниці з різним рівнем професійної успішності (у стенах)

Фактори 16 PF	Рівень професійної успішності					
	1 група Низько успішні		2 група Середньо успішні		3 група Високо успішні	
	М	δ	М	δ	М	δ
A	5,12	1,20	6,84	1,92	7,25	2,33
B	6,03	1,31	7,12	2,44	9,22	2,48
C	2,71	0,88	5,57	2,01	8,25	2,11
E	5,14	1,37	4,20	1,34	3,50	0,76
F	6,85	2,18	5,75	1,45	5,01	1,43
G	3,15	0,75	6,10	1,04	8,47	2,07
H	4,88	1,96	6,23	0,96	7,58	1,55
I	8,03	2,34	6,13	2,45	3,34	1,02
L	4,20	1,51	4,87	0,77	6,20	1,64
M	4,43	1,28	4,95	0,96	6,33	1,20
N	4,46	1,50	5,22	1,42	6,67	1,33
O	6,55	2,17	5,11	1,54	4,02	1,42
Q ₁	5,21	2,03	6,27	1,20	7,54	1,54
Q ₂	5,76	2,00	6,51	1,44	8,83	2,37
Q ₃	3,19	0,96	5,28	1,31	8,71	2,40
Q ₄	6,50	1,84	5,03	1,01	5,48	1,00

Результати аналізу даних свідчать про наявність спільності в психологічних характеристиках представників різних груп досліджуваних осіб. До цих характеристик відносять такі: тривожність, депресивність, напруженість, неспокій, конфліктність, гіперзбудливість, що підтверджується високими показниками за факторами O, Q₃ та Q₄. Хоча необхідно відмітити, що вказані риси найбільш яскраво проявляються у представників першої групи, тобто у тих, кого віднесли до групи з низькою професійною успішністю (за фактором O – 6,55; Q₃ – 3,19; Q₄ – 6,50 стенив, $p < 0,05$).

Послідовний аналіз усіх факторів показав наступне: фактор A характеризує багатство та жвавість емоційної сфери, доброзичливість до оточуючих. Більша частина досліджуваних працівників митниці з усіх трьох груп мали ці риси. Однак найбільш вони виражені у професійно успішних суб'єктів (7,65 стенив, $p < 0,05$).

Хоча для прогнозування професійної успішності більш важливі показники відмінностей між представниками досліджених груп. У нашій роботі найбільш суттєві відмінності були виявлені за факторами C та G. Вийшло, що високо професійно успішні працівники митниці володіли більшою емоційною стійкістю, тобто у них за фактором C було 8,25 стенив, у осіб із середньою успішністю – 5,57 стенив, а у осіб із першої групи – всього 2,71 стенив ($p < 0,05$). Саме тому перші реалістичніші в оцінках, впевненіші у собі, краще володіють власною поведінкою і особливо емоціями у складних ситуаціях.

Низькі значення стенив за фактором C означають, що багато осіб з цієї групи мають несприятливі для їх професійної діяльності якості особистості (наприклад, емоційна лабільність, підвищена імпульсивність, роздратованість, запальність, відсутність здатності в стресових ситуаціях контролювати власну річ та поведінку).

Високі показники за фактором G виявлені у працівників митниці з третьої групи (8,47 стенив, $p < 0,01$), це означає, що для них властиві відповідальність, точність, охайність у справах, дотримання правил та вимог. В цілому про осіб з групи професійно високо успішних можна сказати, що вони володіють більшою соціальною адаптивністю та особистісною зрілістю, ніж представники другої, а тим більше, першої груп, до яких показники за цим фактором відповідно рівні 6,10 та 3,15 стенив ($p < 0,01$).

Розбіжності за рівнем раціонального самоконтролю над емоціями та поведінкою між працівниками першої, другої та третьої груп виявлені й за показниками Q₃. У першій групі він складає 3,19, в другій – 5,28, а в третій – 8,71 стенив ($p < 0,05$).

Про здібності розбиратися в людях, раціонально прогнозувати власну й чужу поведінку, передбачити наслідки приймаємих рішень, а також емоційний стан партнера по спілкуванню, свідчать низькі показники за фактором N. Так, відносно досліджених працівників митниці можна відмітити, що самі низькі показники зафіксовані у осіб із третьої групи (4,07 стенив), у другій групі – 4,22 стенив і в першій – 5,76 стенив ($p < 0,05$). Як видно, розбіжності між другою та третьою групами невеликі, тобто представники другої групи мають достатньо виражені розсудливість,

проникливість та здатність розумно розв'язувати питання.

Професійно мало успішні митники більш прямолінійні, нехитрі, прості, гірше розуміють стан й мотиви поведінки інших людей.

Слід підкреслити, що одним із самих високих показників за всіма шкалами був показник за шкалою В. У осіб із третьої групи він досягав 9,22 стевів, із другої – 7,12 стевів, а у працівників з першої групи – 6,03 стевів ($p < 0,05$). Збільшення показників за цією шкалою трактується як підвищена здатність людини аналітично мислити, володіти незалежністю, інтелектуальними інтересами, здатністю приймати рішення самостійно.

Високі показники за фактором Q_2 також говорять про наявність в даної особи незалежності, самостійності при виборі рішення. Як свідчать дані таблиці 3.2., у осіб із третьої групи цей показник досягає 8,83 стевів; у другої групи – 6,51 стевів і в першій – 5,76 стевів ($p < 0,05$).

Про соціальну сміливість, активність, схильність до ризику та розторможеність свідчать високі оцінки й за фактором Н. Саме такими якостями володіють особи віднесені до групи професійно високо успішних митних працівників (у них – 7,58 стевів; в другій групі – 6,23 стевів і в першій – 4,88 стевів ($p < 0,05$)).

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

Результати отримані після дослідження фахівців вантажного і пасажирського відділів митниці дають можливість їх порівняння з метою виявлення якостей особистості необхідних для роботи в кожному з цих відділів.

Одержані дані вміщуються в таблиці 3.

Таблиця 3

Показники рівня прояву особистих якостей працівників вантажного і пасажирського відділів митниці (порівняння між групами) (в стевих)

Фактори 16 PF	Високо успішні митники (3 група)		Різниця між групами
	Інспектори вантажного відділу	Інспектори пасажирського відділу	
A	6,84	7,25	0,38
B	9,14	9,22	0,08
C	7,95	8,25	0,30
E	4,20	3,50	-0,70
F	5,88	5,01	-0,87
G	8,96	8,47	(-0,49)
H	7,83	7,58	(-0,25)
I	3,16	3,34	(-0,18)
L	6,03	6,20	0,17
M	3,07	3,33	(-0,26)
N	4,12	4,07	-0,12
O	4,38	4,02	-0,36
Q_1	7,54	8,17	0,63
Q_2	9,00	8,83	(-0,17)
Q_3	8,93	8,71	(-0,22)
Q_4	5,27	4,13	(-1,14)

Дані отримані в результаті порівняння митників вантажного і пасажирського відділів, які увійшли до третьої групи свідчать, що за всіма факторами методики Р.Б. Кеттелла між ними є різниця. Так, за факторами А, В, С, L, Q_1 у інспекторів пасажирського відділу показники вищі, ніж у їх колег з вантажного відділу. Це означає, що у досліджених фахівців пасажирського відділу митниці рівень прояву таких якостей як товариськість, добродушність, емоційна стійкість, обережність, допитливість, спостережливість були виражені більше, ніж у фахівців вантажного відділу.

Водночас за факторами, де зменшення оцінки оптантів означає посилення ступеня прояву якоїсь якості особистості, наприклад, за факторами Е, F, N, O у досліджених митників із пасажирського відділу показники були меншими порівняно з аналогічними з вантажного

відділу. Пояснити це можна таким чином: у інспекторів пасажирського відділу більшою мірою, ніж у їх колег з вантажного, проявляються такі риси особистості як самовпевненість, владність, незалежність при паралельному прояві розсудливості, обережності, холоднокровності.

Тобто ймовірно, ці риси найкраще забезпечують високий рівень адаптивності митників для виконання своїх службових обов'язків саме у пасажирському відділі митних органів.

Хоча кількісно найбільшою мірою відрізняється ступінь прояву особистісних якостей у досліджених суб'єктів за факторами G, H, I, M, Q₂, Q₃, Q₄.

Більш високі оцінки за цими шкалами одержані у митників, що працюють у вантажних відділах митниці. Тому ми можемо стверджувати, що для фахівців із вантажного відділу більш притаманні такі якості як відповідальність, акуратність, активність, незалежність, точність у виконанні вимог, висока мотивованість.

Висновки

1. Порівняння оцінок отриманих у двох досліджуваних групах з високою успішністю у професійній діяльності, але виконуючих різні операціональні дії, переконало, що специфіка праці на одній й тій же митниці, має суттєвий вплив на особистісні риси інспекторів різних відділів.

Керуючись одержаними даними слід пам'ятати, що в процедурі відбору до конкретної професійної діяльності на митниці треба враховувати особистісні якості претендентів і їх відповідність до майбутньої роботи на певній посаді.

2. Встановлено взаємозв'язок між ступенем прояву якостей особистості та рівнем професійної успішності працівників митних органів. Підвищення рівня успішності буде незначним при високих ступенях прояву негативних якостей особистості таких як замкненість, недобррозичливість, емоційна нестійкість, роздратованість, грубість, гіперзбудливість, імпульсивність, депресивність.

Наявність і високий ступінь прояву позитивних якостей особистості обумовлює успішність в професійній діяльності митників. Розвиток якостей, які обумовлюють комунікативно-інтелектуальні здібності буде детермінувати успішність в професійній діяльності в обох відділах митниці. Але для працівників вантажного відділу професіоналізм більше буде залежати від інтелектуальних здібностей, а для пасажирського – від комунікативних.

Перспективою подальших досліджень має бути пошук шляхів психологічного розвантаження існуючих нервово-психічних напружень митників, враховуючи специфіку вантажного і пасажирського відділів.

Література:

1. Гуринович А.Г. Подбор кадров: каким ему быть? / А. Г. Гуринович, Э. И. Юн // Таможенный вестник. – 1993. - № 11. – С. 31-34.
2. Ивченко Д. В. Формирование конфликтологической компетентности специалиста таможенной службы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Дошкольная педагогика» / Ивченко Дмитрий Васильевич. - Калининград, 2000. – 19 с.
3. Крашенников В. М. Кадровый потенциал – основа динамичного развития таможенной системы / В. М. Крашенников, А. В. Авдонин // Проблемы теории и практики таможенного дела: Сборник научных трудов: в 2 частях. – М. : РИО РТА, 1997. – 360 с.
4. Софронова О. В. Социально-психологическая компетентность работников таможенной службы: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. психол. наук: спец. 19.00.05 «Социальная психология» / Софронова Ольга Вадимовна. – СПб, 1998. – 19 с.
5. Съедин С. И. Повышение эффективности психологической работы по сплочению таможенных коллективов / С. И. Съедин // Проблемы теории и практики таможенного дела: Сборник научных трудов: в 2 частях. – М. : РИО РТА, 1997. – 360 с.