

УДК 159.9.001

Йованович М. І.,
здобувач кафедри психології
діяльності в особливих умовах,
Національний університет
цивільного захисту України
E-mail: linapereylygina@nuczu.edu.ua

ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ЕФЕКТИВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто сучасний стан дослідження проблеми психологічної компетентності. Показано місце та роль психологічної компетентності у професійній діяльності фахівців ризиконебезпечних професій. Обґрунтовано структуру психологічної компетентності працівників Державної митної служби України.

Ключові слова: працівники митної служби, професійна діяльність, психологічна компетентність.

The article deals with the current state of the research of a psychological competence. The place and role of psychological competence in the professional activity of the risky professionals are shown. The structure of psychological competence of the officers of the State Customs Service of Ukraine is substantiated.

Key words: customs officers, professional activity, psychological competence.

Постановка проблеми. Перші десятиліття XXI сторіччя ознаменувалися тим, що світове співтовариство зустрілося із глобальним поширенням і зростанням цілого ряду дуже небезпечних соціальних явищ, таких як тероризм, геноцид, міжетнічні конфлікти, нелегальна міграція, транспортування й торгівля наркотиками, зброєю. Це обумовлює підвищений інтерес до вивчення тенденцій і динаміки розвитку митної служби, пошуку нових, гнучких і ефективних підходів, які б дозволили державній митній службі без значного збільшення своєї чисельності й фінансування успішно виконувати свої функції.

Подальший розвиток і модернізація митної служби передбачає вдосконалення існуючої системи митного оформлення й контролю, наближення рівня діяльності української митниці до світових стандартів, збільшення ефективності здійснення фіскальної функції, удосконалення форм і методів боротьби з митними правопорушеннями, поліпшення рівня підготовки й перепідготовки кадрів [6]. Останній напрямок тісно пов'язаний із процесом розвитку в митників психологічної компетентності.

Психологічна компетентність – інтегральна характеристика особистості, що забезпечує успішне розв'язання завдань професійного й особистісного буття з використанням психологічних знань.

Психологічна компетентність є однією з найважливіших складових професійної компетентності особистості. Вона має зв'язок з рівнем професійної культури фахівця, визначає ділову надійність, здатність успішно й безпомилково здійснювати конкретну діяльність як у звичних умовах, так і в екстремальних, нестандартних ситуаціях.

В сучасній психологічній науці вже розроблено зміст, форми та види компетентностей представників різних професій [1; 3; 5; 7; 8; 10; 11; 14]. Однак питання психологічної компетентності оперативних працівників Державної митної служби України, діяльність яких здійснюється в екстремальних умовах, не знайшли належного відображення в психологічних дослідженнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема психологічної компетентності поступово знаходить своє відображення в сучасних дослідженнях [1; 2; 4; 5; 10; 11; 13; 15; 16], які присвячені вивченню професійного становлення, розвитку та самовдосконалення особистості, як суб'єкта професійної діяльності. Результати численних досліджень показали, що психологічна компетентність тісно пов'язана із професіоналізмом фахівця й впливає на ефективність його праці.

Безсумнівно, що компетентність – багаторівневе утворення з компонентами когнітивного, експресивного й інтерактивного характеру. Це складна єдина система внутрішніх психологічних складових і властивостей особистості фахівця, що включають у себе знання й уміння [9]. Вона пов'язана й з глибинними властивостями особистості – з потребою в спілкуванні, упевненістю в собі й самооцінкою. Компетентність містить у собі такі характеристики, як інтегральна відповідність особистості розв'язуванню завданням, кількість і якість вирішених завдань, результативність і успіх у проблемних ситуаціях. Сюди додається й знання наслідків застосування конкретних способів впливу й їх ефективності. Компетентність має й свої функції: пізнавальну, регулятивну, функцію контролю й оцінки, самооцінки [3].

На думку Л. І. Пономарьова, компетентність – це не тільки результат або оцінка діяльності фахівця, але й сам хід його мислення й діяльності [14]. Компетентність – це система внутрішніх ресурсів, необхідних для ефективних дій у визначеному колі ситуацій.

Психологічна компетентність – це відносно самостійна підсистема в структурі професійної компетентності [7], суть якої, на думку Т. І. Єрмакова, полягає у здатності індивіда взаємодіяти з людьми в системі міжособистісних стосунків, а тому включає вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, визначати особистісні особливості й емоційний стан інших людей, обирати адекватні способи спілкування [4].

З позицій системного підходу професійна компетентність розуміється як певна система, що інтегрує знання, уміння, навички, професійно значущі якості особистості, яка забезпечує виконання особистих професійних зобов'язань [16].

Трактування психологічної компетентності як здатності особистості ефективно застосовувати структуровану систему знань для побудови та налагодження процесу особистісної, соціальної й професійної взаємодії знаходимо в дослідженнях О. М. Цільмак [15]. Л. Е. Орбан-Лембрик під психологічною компетентністю розуміє сукупність комунікативних, перцептивних та інтерактивних знань, які дають змогу індивіду орієнтуватись у соціальних ситуаціях, міжособистісних стосунках, приймати правильні рішення [13].

Спираючись на ці міркування, у цілому психологічну компетентність особистості можна визначити, як успішність, конструктивність її діяльності на основі ефективного застосування психологічних знань та вмінь для розв'язання завдань чи проблем, які стоять перед особистістю. Тобто психологічна компетентність є системним особистісним утворенням, що виявляється на різних рівнях психологічної реальності людини, у внутрішньому плані – у саморегуляції, і зовнішньому плані – у діяльності та взаємодії [2].

Саме тому психологічна компетентність дає можливість фахівцю адекватно оцінити власні здібності, можливості, рівень домагань, психологічні особливості; обирати найбільш ефективний варіант поведінки у певній, в тому числі й екстремальній, ситуації; регулювати власні емоційні стани, долати критичні життєві й професійні ситуації та ін. Вона дає йому можливість бачити перспективи розвитку своєї діяльності; проявляти самостійність і винахідливість у вирішенні завдань за призначенням; креативність і здатність до нововведень; динамічність у своїх думках і вчинках.

Різні автори [2; 5; 7; 12] виокремлюють чотири види психологічної компетентності:

- когнітивна компетентність – характеристика особистості, що дозволяє ефективно й економічно вирішувати пізнавальні завдання з використанням психологічних законів і закономірностей, а також прийомів і способів організації розумової діяльності;
- комунікативна компетентність – це здатність успішно вирішувати завдання спілкування, встановлювати бажані контакти з позитивним прогнозом майбутньої взаємодії; для того, щоб реалізувати комунікативні акти необхідно мати певні навички й уміння;
- соціальна компетентність – це інформованість про соціальні інститути і їхні функції; соціальний інтелект; встановлення позитивних контактів тощо;
- аутопсихологічна компетентність – це здатність до самоаналізу, корекції, самопомоги, заснована на психологічних знаннях, законах.

Відповідно до основних ідей підходу Н. В. Кузьміної [10], викладених в її працях, присвячених проблемі професіоналізму особистості й діяльності, загальна структура психологічної компетентності розглядається як така, що складається з декількох взаємозалежних підструктур:

- соціально-перцептивна компетентність, що виявляється в «розумінні людей»; її основу складають психологічні знання про особистісні й характеріологічні детермінанти та індикатори, що проявляються в діяльності, поведінці, стосунках і спілкуванні;
- соціально-психологічна компетентність, що виступає як система структурованих знань про закономірності поведінки, діяльності, спілкування й відносин людини, яка включена до професійної групи;
- аутопсихологічна компетентність як система знань, що дозволяє здійснювати самопізнання, самооцінку, самоконтроль, уміння управляти своїм станом і працездатністю, що забезпечує самоефективність;
- психолого-педагогічна компетентність як система знань про методи здійснення впливу на людей.

Деякі автори виділяють також ще й інтерактивну компетентність як різновид соціально-психологічної, пов'язану з системою знань, необхідних для організації успішних професійних взаємодій. На наш погляд, інтерактивну компетентність можна розглядати як специфічну інтеграцію соціально-психологічної й психолого-педагогічної компетентності в рамках вищевикладеного підходу до структури психологічної компетентності.

Аналіз наукових досліджень довів, що психологічна компетентність не є просто сумою знань і навичок, вона являє собою психологічне новоутворення, властиве зрілій людині, що їй дозволяє якісно по-іншому вирішувати професійні, соціальні й особистісні завдання.

Виділення не вирішених раніше частин проблеми. Незважаючи на загальну наукову розробленість проблеми компетентності в професійній діяльності, питання ролі психологічної компетентності в екстремальних видах діяльності вивчено недостатньо. Тому сьогодні існує потреба ґрунтовного теоретико-емпіричного дослідження структури психологічної компетентності фахівців ризиконебезпечних професій. Розуміння особливостей психологічної компетентності оперативних працівників Державної митної служби дозволить розробити ефективні засоби її розвитку й оптимізувати їхню професійну діяльність.

Мета статті – проаналізувати стан дослідження проблеми психологічної компетентності та розробити її структуру у працівників оперативних підрозділів Державної митної служби України.

Виклад основного матеріалу. Для визначення структури психологічної компетентності оперативних працівників митної служби України нами використовувалися *імітаційні технології*. В основі імітаційних технологій лежить імітаційне або імітаційно-ігрове моделювання, тобто відтворення в лабораторних умовах з тією або іншою мірою адекватності процесів, що відбуваються в реальній системі. Побудова моделей і організація роботи учасників з ними дають можливість відбити різні види професійного контексту й надалі формувати професійний досвід в умовах квазіпрофесійної діяльності. Створюваними умовами активізуються професійні думки, мотиви, переживання, емоції, воля, прояви якостей ідентичних тим, які виявляються в реальних умовах. Нами використовувалися як ігрові, так і неігрові імітаційні технології.

Неігрові форми й методи представлені великою групою конкретних ситуацій. З погляду професійної діяльності ситуація – це сукупність взаємозалежних фактів, явищ і проблем, що характеризують конкретний період або подію в діяльності структури (у нашому випадку – митної служби).

Серед неігрових методів нами використовувався *метод аналізу конкретних ситуацій*, який полягає у вивченні, аналізі й прийнятті рішень по ситуації, яка виникла в результаті подій, що відбулися, або може виникати при певних обставинах у конкретній організації в той або інший момент. Аналіз конкретної ситуації – це глибоке й детальне дослідження реальної або штучної обстановки, виконуване для того, щоб виявити її характерні властивості. Цей метод дозволяє оцінити системний підхід до вирішення проблеми, виокремити варіанти правильних і

помилкових рішень, вибирати критерії, оптимальні рішення, досягнути ефективності професійної взаємодії, прийняття колективних рішень.

Нами були використані наступні види ситуацій:

- ситуація-проблема, в якій досліджувані знаходять причину виникнення описаної ситуації, ставлять і розв'язують проблему;
- ситуація-оцінка, у якій досліджувані дають оцінку ухваленим рішенням.

При аналізі конкретних ситуацій кожному досліджуваному надавався набір завдань, які виконувалися індивідуально. Перед початком виконання першого завдання, досліджуваним був заданий алгоритм аналізу ситуацій (схема аналізу: прочитайте опис ситуації → знайдіть основні проблеми → знайдіть сполучні теми → складіть план і згрупуйте ваші рекомендації (оцінки, реакції, дії) у три підгрупи: негайні дії; відстрочені дії; довгочасні дії → напишіть вашу відповідь у формі звіту або вільного оповідання).

При застосуванні *ігрових імітаційних технологій* у якості матеріалу використовувалися типові професійні ситуації. Нами використовувалися два види ігрових імітаційних технологій:

- *імітаційний тренінг*, який припускає діагностику спеціалізованих навичок і вмінь. Імітувалися ситуації, обстановка професійної діяльності. Відтворювався професійний контекст за допомогою основного предмета діяльності й шляхом імітації умов його застосування;
- інсценування – це ігровий спосіб аналізу конкретних ситуацій, професійних взаємин, стилю й методу керівництва, групової взаємодії тощо.

Експерти оцінювали якісно й кількісно результати проведеної досліджуваними роботи за запропонованими критеріями. За кожним критерієм експерти проставляли бали від 1 до 10 для кожного досліджуваного. Критерії були сформовані з урахуванням описаної в науковій літературі структури психологічної компетентності, а також специфіки професійної діяльності митників. Самі завдання (моделі) розроблялися із залученням професіоналів – досвідчених працівників оперативних підрозділів митної служби, керівників митних органів, психологів (23 особи). Крім експертів у дослідженні взяли участь 168 митників.

Реальність моделей у групі має особливий характер. Для відтворення ситуацій з життєвої практики учасників у самій групі, де повністю відсутні умови, що породжують ці ситуації, психолог-ведучий не має нічого, крім одного – досвіду проживання цих ситуацій самими

учасниками. У нього включаються й когнітивні схеми, «простір бачення» учасників, і домінуючі у них цінності, їхні установки й соціальні уявлення, напрацьовані поведінкові стереотипи, їхні усвідомлювані й неусвідомлювані мотиви.

Іншими словами, «тіло» модельної ситуації, якщо й може із чогось складатися, так тільки з наявного досвіду самих учасників, які набули його у ході практики й реалізують у житті. Таким чином, хоча модель і більш проста стосовно тієї ситуації, що моделюється, вона будується на основі тієї ж природи – моделювання має на увазі включення в модель прояву особистості в цілому, зачіпаючи афективну, ціннісну й неусвідомлювану частину досвіду людини, а не тільки тієї сфери, яка усвідомлюється.

Особливістю моделей, які інтерпретуються у групі, є те, що ситуації із професійної практики, що моделюються, в даній групі насправді ніби відсутні. Вони представлені у формі спогадів, переживань і уявлень людей – членів групи – про те, із чим вони мають справу в житті, тобто, знову ж, у формі їхнього досвіду. Тому процес інтерпретації у вигляді співвіднесення моделі й немодельної реальності в групі обертається співвіднесенням досвіду, представленого в групі, з досвідом, який відноситься до позагрупового життя. При цьому подібне зіставлення породжує вичленовування релевантних аспектів досвіду, що пов'язане з їхнім усвідомленням, реструктуруванням і наступним прийняттям як проявів своєї особистості.

Таким чином, будь-яку інтерпретацію модельної ситуації в групі слід розглядати як процес реінтерпретації або переформулювання внутрішньоособистісного досвіду учасника. Тому практичне завдання при інтерпретації полягає не стільки у формуванні в учасників нових схем пояснення того або іншого досвіду, скільки у фасілітації процесу самосвідомості членами групи себе, процесу переосмислення їхнього досвіду.

Завдання проектування моделі полягає у визначенні необхідного набору умов і чинників, що її породжують, і розробці схеми інструктивного управління по забезпеченню якомога більшої кількості умов із цього набору.

У цілому процес проектування має два плани – аналітичний і синтетичний. Спочатку ми проводили функціональний і структурний аналіз того феномена, який мали намір відтворити. Визначали для себе умови, що сприяють його виникненню. Потім продумували, які імпульси можуть забезпечити ці умови, і в якій формі ми можемо викласти ці імпульси в інструкції.

Синтетичний план полягав у тому, щоб знайти деяку цілісну єдину форму, в якій первісна інструктивна схема реалізовувалася б у вигляді

осмисленого для учасників цілісного процесу або завдання. Зазвичай при синтезуванні моделі йдеться про розробку міфу, – про вибір сюжету або «легенди» модельної ситуації, – у формі якої вона може бути подана.

При аналітичному проектуванні ми використовували існуючі теоретичні доробки проблеми розуміння професійних (соціальних) ситуацій і їх структури.

Водночас, як би не була добре задумана з аналітичної точки зору структура модельної ситуації, вона не буде працювати, якщо не буде осмислена самими членами групи. Для забезпечення репрезентативності аспектів реальної практики учасників, нами забезпечувалася наявність наступних чинників:

а) актуалізація адекватної мотивації членів групи, забезпечення їх емо- залучення;

б) актуалізація певної картини ситуації, яка знайома учасникам з їхнього досвіду і з приводу якої вони могли б спілкуватися на загальній і зрозумілій для них мові;

в) включення до моделі компонентів реального неусвідомлюваного досвіду учасників, які згодом виводилися на усвідомлюваний рівень.

У проектуванні це досягається за рахунок так званої міфологізації модельної ситуації. Міф у цьому випадку можна описати як певну структуру уявлень, що мають соціальний характер, тобто добре відомих учасникам, які залучаються для інтерпретації процесів і подій, що відбуваються в групі. Через актуалізацію в людей певного роду соціальних уявлень про ситуації, що зустрічалися в їхній практиці, ми домагалися того, що для них ставала осмисленою їхня власна поведінка в групі.

Використовуючи міфологічну репрезентацію моделей крізь призму певних соціально оформлених образів ситуацій, знайомих учасникам, ми домагалися підключення в діяльність відповідної акції. Крім того, члени групи, актуалізуючи певну область когнітивного досвіду, можуть відразу ж і безпосередньо працювати з інтерпретацією моделі в границях міфологічного її визначення, оскільки їм знайома термінологія й закономірності сфери конкретного міфу.

Однак не слід розуміти міф як якесь зовнішнє оформлення модельної ситуації або зручний засіб її подачі. Найбільш істотна його роль у тому, що саме завдяки міфу модельна ситуація починає насправді працювати як релевантна позагруповій реальності.

Міфологізація моделі – це підхід, за якого для активізації й прояву неусвідомлюваного й релевантного досвіду людей використовуються, принаймні, два відомі психологічні механізми: проекції (атрибутивної, аутистичної, захисної) і «динамічного стереотипу». Створюючи нову групу на сприйняття модельної ситуації відповідно до деяких со-

ціальних уявлень, ми тим самим не тільки викликали певний характер її бачення й переживання, що здійснюються під впливом домінуючих потреб, смислів і цінностей особистості, але й сприяли прояву відповідних до розуміння цієї ситуації патернів поведінки, створених самою ж особистістю, інтеріоризованих до автоматизмів, що виходять з-під контролю свідомості.

Методичні засоби міфологізації моделі можна умовно розділити на два класи: настановне інформування й сюжетне проектування.

Наставне інформування полягає в тому, що ведучому в процесі реалізації програмного номера доводиться коментувати різні події, використовуючи відповідні ситуації мову й термінологію, просто розповідати випадки з життя або особливим чином описувати умови реалізованих ігрових правил і процедур у групі. Це спрямоване на актуалізацію в учасників певного значеннєвого контексту сприйняття поточної ситуації.

Метод настановного інформування полягає в тому, що міфологізація забезпечується через презентацію групі умов моделі у формі, що надає їм певне смислове навантаження, значуще для професійної діяльності учасників.

Сюжетне проектування зазвичай використовувалося для створення ігрових ситуацій, що моделюють переважно діадичні взаємодії. При цьому міф задавався через опис сюжету, підбраного з реальної професійної практики митників.

У простих випадках сюжетне проектування реалізовувалося через завдання розігрування елементарних сценок-ситуацій із професійної практики учасників на їхній розсуд. У більш складних випадках подаються обставини ситуації, її передісторія, розробляється її партитура, в якій описуються всі змістовні її елементи, задаються її ціннісна, цільова, регламентаційна, рольова структури, символізація простору. Основні компоненти партитури – це персонажі, фабула, вступні вказівки учасникам, які грають персонажів, та інструкції учасникам. Для вибудовування міфу найбільш істотними є фабула й вступні вказівки. У фабулі визначаються позиції персонажів, їхні стосунки, сценарій гри. Але що найголовніше – через фабулу задається загальний смисловий контекст ситуації для учасників. Механізм же, за яким спрацьовує ігрова ситуація, запускається через апарат вступних вказівок. По суті справи, за допомогою вступних вказівок моделюється внутрішній світ учасників.

Роль вступних вказівок у тому, щоб через їхній зміст викликати у свідомості учасника, який грає персонажа з певним характером, соціальні уявлення (міф), для того щоб, реалізуючи роль, він актуалізував

неусвідомлені атрибуції й очікування щодо партнера, принципи поведінки, що вже склалися, різного ступеню ймовірнісні інтеріоризовані нормативні приписи, стереотипи поведінкового репертуару та ін., які в структурі його досвіду пов'язані з даним міфом. У методичному плані вступні вказівки працюють як проєктивні засоби для експлікації досвіду учасників. Те, що породжується як результат проєкції, і є найбільш істотною частиною моделі.

В остаточному підсумку пропрацювання моделі в аналітичному й синтетичному планах втілюється в схемі інструктивного управління ситуацією впливу.

Після того, як модель операціоналізована до процедур і інструктивних висловлювань, ми переходили до етапу налагодження. На цьому етапі важливо на практичному матеріалі відстежувати, як працюють ті або інші параметри моделі, і коректувати їх. Якщо модель у принципі обрана правильно, то при реалізації вона приводить до виникнення передбачуваного результату.

Ми порівнювали вдалі й невдалі реалізації з погляду відтворення моделі. Метою такого порівняння було з'ясування того, що саме принесене учасниками в тих випадках, які розглядаються як успішні. Далі допрацьовувалася модель таким чином, щоб, змінюючи різні параметри схеми інструктивного управління нею – характер інформування, переднастановчі висловлювання, процедурні правила, формулювання завдання, – перетворити цю схему, щоб вона з більшою ймовірністю викликала у свідомості й діях учасників ті додаткові чинники, які виявили себе як успішні для моделі.

Особливо слід розібрати характер інтерпретації моделей у групах. Підхід до інтерпретації моделі полягає не стільки в презентації схем її пояснення, скільки в реінтерпретації внутрішньоособистісного досвіду. Тим самим до процесу включається не тільки когнітивна сфера, але й поведінкова, і смислова.

Підхід заснований на тому, що, коли учасник усередині модельної ситуації дійсно сприймає деякі її елементи або аспекти як обумовлені унікальністю його особистості, то він починає ставитися до результатів модельної ситуації як до прояву свого особистісного досвіду. Тому при роботі з цими результатами у формі обговорення або рефлексивного аналізу він практично працює з елементами свого особистісного досвіду. Це значно ширше відкриває для нього можливості не тільки виявити, але й переосмислити свій досвід.

Найважливішою умовою роботи з результатами є той стан, коли учасник дійсно самого себе вважає відповідальним за ці результати,

коли він приписує причину їх породження не іншим членам групи, ведучому або обставинам моделюючого процесу, а самому собі.

Через проєктивний характер більшості інструктивних впливів учасник зазвичай добудовує завдання й картину модельної ситуації понад те, що в них закладене. На це ж спрямована й провокація добудувань через навмисну міфологізацію модельної ситуації, яка активізує цілий шар певних соціальних уявлень і стереотипних способів поведінки. При цьому учасник робить це не тільки свідомо, але й неусвідомлено: на рівні розуміння він прочитує модельну ситуацію в контексті наявних у нього неусвідомлюваних настанов, на рівні виконання він реалізує її через набір напрацьованих патернов поведінки, які засвоєні до автоматизмів і часто також не усвідомлюються.

Описані імітаційні технології використовувалися нами для визначення структури психологічної компетентності оперативних працівників митної служби України. Виконання завдань оцінювалося експертами й психологами. За результатами експертної оцінки кожного досліджуваного проводився факторний аналіз, у результаті якого виокремлено сім факторів – п'ять з яких значущі. Отримані результати представлено в таблиці 1 на с. 86.

Перший фактор ми визначили як «Комунікативний компонент» психологічної компетентності, оскільки до нього увійшли такі характеристики досліджуваних як: спостережливість, проникливість, здатність до конструктивного спілкування, демократичність, дружелюбність.

Другий фактор ми визначили як «Соціальний компонент», до нього увійшли такі характеристики: здатність до співробітництва, схильність до лідерства, незалежність, неконфліктність, уміння підкорятися, відсутність підозрілості, уміння працювати в команді.

Третій фактор визначений нами як «Регуляторний або аутопсихологічний компонент», до нього увійшли: саморегуляція, адекватність самооцінки, рефлексивність, самоконтроль, емоційна стійкість, впевненість у собі, здатність до саморозвитку.

Четвертий фактор – «Мотиваційний компонент», до нього увійшли: прийняття особистої відповідальності за результат діяльності, орієнтація на загальнолюдські цінності, цілеспрямованість, гуманізм.

П'ятий фактор – «Професійний компонент», до нього увійшли: креативність, активність, успішність діяльності, схильність до ризику, наявність професійних знань, умінь, ініціативність, гнучкість мислення. Більшість зв'язків має ортогональний характер (ті самі показники належать тільки одному факторові). Однак були виявлені й облічні структури зв'язків. Ортогональні структури звужують і обмежують можливості людини, а облічні структури багатозначні й характеризують

Таблиця 1

Результати факторизації даних, отриманих у групі оперативних працівників митної служби в результаті експертної оцінки

Оцінювані параметри	Фактор				
	1	2	3	4	5
Адаптивність					
Креативність	0,204	0,257	0,380	0,046	0,623
Спостережливість	0,622	0,318	0,232	0,087	0,596
Здатність до співробітництва	0,526	0,772	0,202	0,296	0,357
Саморегуляція	0,390	0,322	0,518	0,304	0,515
Активність	0,427	0,390	0,327	0,362	0,571
Адекватність самооцінки	0,390	0,354	0,551	0,235	0,208
Успішність діяльності (оцінка результативності)	0,285	0,263	0,371	0,378	0,851
Прийняття особистої відповідальності за результат	0,247	0,167	0,367	0,775	0,356
Проникливість	0,615	0,411	0,251	0,008	0,526
Лідерство	0,356	0,557	0,232	0,002	0,377
Незалежність	0,212	0,552	0,033	0,076	0,209
Здатність до конструктивного спілкування	0,621	0,355	0,307	0,163	0,259
Схильність до ризику	0,234	0,101	-0,132	0,090	0,652
Конфліктність	-0,290	-0,484	0,054	0,152	-0,320
Уміння підкорятися	0,311	0,642	0,138	0,249	0,349
Рефлексивність	0,402	0,317	0,546	0,236	0,029
Самоконтроль	0,219	0,290	0,687	0,320	0,525
Наявність професійних знань, умінь	0,129	0,199	0,296	0,338	0,937
Орієнтація на загальнолюдські цінності	0,248	0,282	0,304	0,733	0,351
Ініціативність	0,258	0,249	0,235	0,303	0,662
Цілеспрямованість	0,124	0,313	0,390	0,651	0,507
Авторитарність	-0,498	-0,301	0,178	0,207	0,007
Емоційна стійкість	0,269	0,395	0,639	0,367	0,399
Підозрілість	-0,169	-0,611	0,219	0,198	0,554
Дружелюбність	0,545	0,381	0,320	0,224	0,054
Упевненість у собі	0,296	0,345	0,669	0,368	0,388
Гуманізм	0,278	0,396	0,328	0,716	0,067
Здатність до саморозвитку	0,267	0,209	0,705	0,321	0,211
Гнучкість мислення	0,134	0,395	0,246	0,263	0,557
Уміння працювати в команді	0,433	0,634	0,054	0,226	0,521

ються гнучкістю і пластичністю пристосування до мінливих умов ситуації. Результати факторного аналізу свідчать про те, що інтегральна психологічна компетентність оперативних працівників митної служби України відрізняється особливостями структури.

Висновки. Аналіз сучасних психологічних науково-методичних джерел дає можливість стверджувати про необхідність формування психологічної компетентності у оперативних працівників митної служби, що визначатиме їхню професійну спроможність та сприятиме формуванню професіоналізму продовж життя.

Психологічну компетентність фахівця можна визначити як системне особистісне утворення, яке обумовлює успішність, конструктивність його діяльності на основі ефективного застосування психологічних знань та вмінь для розв'язання завдань чи проблем, які стоять перед особистістю.

Використання імітаційних технологій й факторного аналізу дозволило визначити структуру психологічної компетентності оперативних працівників митної служби України. Вона складається з п'яти компонентів: комунікативного, соціального, регуляторного або аутопсихологічного, мотиваційного, професійного. Урахування змісту кожного компоненту дозволить в подальшому розробити ефективні шляхи формування та розвитку психологічної компетентності працівників оперативних підрозділів Державної митної служби України, що і складає **перспективи** наших подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Аналіз наукових підходів до ставлення поняття «професійна компетентність» сучасного фахівця [Електронний ресурс] / В. І. Барко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2010. – № 5. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2010_5/10bvikst.pdf.
2. Бондарчук О. І. Психологічна компетентність фахівця: зміст та основні підходи / О. І. Бондарчук // Збірник наукових праць. Психологічні науки. – Том 2. – Випуск 8. – С. 30–36.
3. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23–30.
4. Єрмаков Т. І. Індивідуальне розуміння концепту «Я» як ключова компетентність особистості в умовах сучасного інформаційного суспільства / Т. І. Єрмаков // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – Вип. 6 (9). – С. 200–207.
5. Журавльов В. В. Психологічна компетенція керівника органу охорони державного кордону як важлива складова підготовки до професійно-управлінської діяльності / В. В. Журавльов // Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Серія: педагогічні та психологічні науки. – 2014. – № 2 (71). – С. 254–261.

6. Йованович М. І. Психологічні особливості професійної діяльності працівників оперативних підрозділів митної служби України / М. І. Йованович // Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Особистість в екстремальних умовах». – 2013. – Ч. І. – С. 247–253.

7. Казаннікова О. В. Психологічна компетентність педагога [Електронний ресурс] / О. В. Казаннікова. – Режим доступу: <http://sworld.com.ua/konfer29/1200.pdf>.

8. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів: Сполом, 2011. – 216 с.

9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. І. Локшина та ін.]; заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К. І. С., 2004. – 112 с.

10. Кузьмина Н. В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирования его личности / Н. В. Кузьмина. – Л.: Издательство ленинградского университета. – 1967. – 184 с.

11. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд знание, 1996. – 308 с.

12. Мачинська Н. І. Психологічна компетентність – необхідна складова професійної компетентності майбутнього фахівця / Н. І. Мачинська // Інженерні та освітні технології в електротехнічних і комп'ютерних системах. – 2013. – № 1 (1). – С. 125–129.

13. Орбан-Лембрик Л. Е. Комунікативний простір міжособистісних відносин / Л. Е. Орбан-Лембрик // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і психологічні науки. – 2003. – Вип. 4. – С. 130–136.

14. Пономарев Л. И. Компетенции и компетентность персонала государственной службы / Л. И. Пономарев // Государственная служба Российской Федерации: становление, кадровое обеспечение. – 1994. – 123 с.

15. Цільмак О. М. Складові структури компетентностей / О. М. Цільмак // Наука і освіта: науково-практичний журнал Південного наукового Центру АПН України. – 2009. – № 1–2. – С. 128–134.

16. Чаплак М. Сучасні тенденції формування професійної компетентності майбутніх педагогів / М. Чаплак, С. Котова // Современные вопросы мировой науки. – 2010. – 258 с.

References transliterated

1. Barko V. I. Analiz naukovykh pidhodiv do stavlennja ponjattja «profesijna kompetentnist» suchasного fahivcja [Elektronnyj resurs] / V. I. Barko // Visnyk Nacional'noi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. – 2010. – № 5. – Rezhym dostupu: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsj/2010_5/10bvikst.pdf.

2. Bondarchuk O. I. Psyhologichna kompetentnist fahivcja: zmist ta osnovni pidhody / O. I. Bondarchuk // Zbirnyk naukovykh prac'. Psyhologichni nauky. – Tom 2. – Vypusk 8. – S. 30–36.

3. Golovan' M. S. Kompetencija i kompetentnist': dosvid teorii, teorija dosvidu / M. S. Golovan' // Vyshha osvita Ukrai'ny. – 2008. – № 3. – S. 23–30.

4. Jermakov T. I. Indyvidual'ne rozuminnja konceptu «Ja» jak kljuchova kompetentnist' osobystosti v umovah suchasnogo informacijnogo suspil'stva / T. I. Jermakov // Naukovi studii' iz social'noi' ta politychnoi' psihologii'. – 2002. – Vyp. 6 (9). – C. 200–207.

5. Zhuravl'ov V. V. Psihologichna kompetencija kerivnyka organu ohorony derzhavnogo kordonu jak vazhlyva skladova pidgotovky do profesijno-upravlins'koi' dijal'nosti / V. V. Zhuravl'ov // Zbirnyk naukovykh prac' Nacional'noi' akademii' derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy. Serija: pedagogichni ta psihologichni nauky. – 2014. – № 2 (71). – S. 254–261.

6. Jovanovych M. I. Psihologichni osoblyvosti profesijnoi' dijal'nosti pracivnykiv operatyvnykh pidrozdiliv mytnoi' sluzhby Ukrainy / M. I. Jovanovych // Materialy VI Vseukrai'ns'koi' naukovo-praktychnoi' konferencii' z mizhnarodnoju uchastju «Osobystist' v ekstremal'nykh umovah». – 2013. – Ch. I. – S. 247–253.

7. Kazannikova O. V. Psihologichna kompetentnist' pedagoga [Elektronnyj resurs] / O. V. Kazannikova. – Rezhym dostupu: <http://sworld.com.ua/konfer29/1200.pdf>.

8. Karamushka L. M. Psihologija pidgotovky majbutnih menedzheriv do upravlinnja zminamy v organizacii': monografija / L. M. Karamushka, M. V. Moskal'ov. – K. – L'viv: Spolom, 2011. – 216 s.

9. Kompetentnisnyj pidhid u suchasnij osviti: svitovij dosvid ta ukrai'ns'ki perspektyvy / [N. M. Bibik, L. S. Vashhenko, O. I. Lokshyna ta in.]; zag. red. O. V. Ovcharuk. – K.: K. I. S., 2004. – 112 s.

10. Kuz'mina N. V. Ocherki psihologii truda uchitelja. Psihologicheskaja struktura dejatel'nosti uchitelja i formirovanija ego lichnosti / N. V. Kuz'mina. – L.: Izdatel'stvo leningradskogo universiteta. – 1967. – 184 s.

11. Markova A. K. Psihologija professionalizma / A. K. Markova. – Moskva: Mezhdunarodnyj gumanitarnyj fond znanie, 1996. – 308 s.

12. Machyns'ka N. I. Psihologichna kompetentnist' – neobhidna skladova profesijnoi' kompetentnosti majbutn'ogo fahivcja / N. I. Machyns'ka // Inzhenerni ta osvitni tehnologii' v elektrotehnicnykh i komp'juternykh systemah. – 2013. – № 1 (1). – S. 125–129.

13. Orban-Lembryk L. E. Komunikatyvnyj prostir mizhosobystisnykh vidnosyn / L. E. Orban-Lembryk // Visnyk Prykarpats'kogo universytetu. Filosofs'ki i psihologichni nauky. – 2003. – Vyp. 4. – S. 130–136.

14. Ponomarev L. I. Kompetencii i kompetentnost' personala gosudarstvennoj sluzhby / L. I. Ponomarev // Gosudarstvennaja sluzhba Rossijskoj Federacii: stanovlenie, kadrovoe obespechenie. – 1994. – 123 s.

15. Cil'mak O. M. Skladovi struktury kompetentnostej / O. M. Cil'mak // Nauka i osvita: naukovo-praktychnyj zhurnal Pivdennogo naukovogo Centru APN Ukrainy. – 2009. – № 1–2. – S. 128–134.

16. Chaplak M. Suchasni tendencii' formuvannja profesijnoi' kompetentnosti majbutnih pedagogiv / M. Chaplak, S. Kotova // Sovremennye voprosy mirovoj nauki. – 2010. – 258 s.

A b s t r a c t

Iovanovych M. I.,
Researcher

PSYCHOLOGICAL COMPETENCE AS A DETERMINANT OF THE EFFECTIVE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE OFFICERS OF THE STATE CUSTOMS SERVICE OF UKRAINE

The current development and modernization of the customs service envisages an improvement of the existing system of customs clearance and control, approximation of the activity level of Ukrainian customs to the world standards, increasing of efficiency of a fiscal function implementation, improvement of forms and methods of fighting with customs offenses, improvement of training and retraining of personnel. The latter direction is closely linked to the process of a psychological competence development in the customs officers.

Psychological competence is an integral characteristic of an individual, which provides a successful solution to the tasks of professional and personal existence with the use of psychological knowledge. An analysis of the modern psychological scientific and methodological sources makes it possible to state the necessity of forming psychological competence in the operational employees of the customs service, which will determine their professional ability and will contribute to the formation of their professionalism during their lifetime. The psychological competence of a specialist can be defined as a systemic personality formation, which determines success and constructiveness of his activities on the basis of the effective application of psychological knowledge and skills for solving tasks or problems faced by a person.

The use of imitation technologies and factor analysis allowed to determine the structure of psychological competence of operational personnel of the customs service of Ukraine. It consists of five components: communicative, social, regulatory or autopsychological, motivational, and professional. Taking into account the content of each component will further develop effective ways of forming and developing the psychological competence of the employees of the operational units of the State Customs Service of Ukraine.

Отримано – 8 серпня 2017

Received – August 8, 2017

Рецензовано – 15 серпня 2017

Revision – August 15, 2017

Прийнято – 22 серпня 2017

Accepted – August 22, 2017