
**БЕРТАШ М.І.,
НИЖЕГОРОДЦЕВ В.О.,**
Університет державної фіскальної
служби України,
м. Ірпінь, Україна

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОНІТОРИНГУ У ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ВІДБОРІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ

BERTASH M.I., NIZHEGORODTSEV V.O. Information and analytical technologies as a monitoring tool in the professional and psychological selection of state customs employees. *The article reveals the procedure of professional and psychological selection of customs service specialists with the help of information and analytical tools. The use of such monitoring technologies allows improving and accelerating the selection of the most important quality criteria for applicants on customs service positions in accordance with the needs and demands of labor market employers.*

Key words: *monitoring, labor market, professional suitability, psychological selection.*

БЕРТАШ М.І., НИЖЕГОРОДЦЕВ В.О. Інформаційно-аналітичні технології як інструмент моніторингу у професійно-психологічному відборі працівників державної митної служби. *У статті розкритий зміст процедури професійно-психологічного відбору фахівців галузі митної служби за допомогою інформаційно-аналітичного інструментарію. Застосування таких моніторингових технологій дозволяє покращити та прискорити етап виділення найбільш важливих якісних критеріїв до претендентів на посади митних органів відповідно до потреб і запитів роботодавців на ринку праці.*

Ключові слова: *моніторинг, ринок праці, професійна придатність, психологічний відбір.*

БЕРТАШ М.І., НИЖЕГОРОДЦЕВ В.О. Информационно-аналитические технологии как инструмент мониторинга в профессионально-психологическом отборе работников государственной таможенной службы. *В статье раскрыто*

содержание процедуры профессионально-психологического отбора специалистов в области таможенной службы с помощью информационно-аналитического инструментария. Применение таких мониторинговых технологий позволяет улучшить и ускорить этап выделения наиболее важных качественных критериев к претендентам на должности таможенных органов в соответствии с потребностями и запросами работодателей на рынке труда.

Ключевые слова: мониторинг, рынок труда, профессиональная пригодность, психологический отбор.

Постановка проблеми. У професійному відборі службовців митних органів виникають певні особливості, оскільки до контингенту таких потенційних працівників ставляться особливі вимоги, які розглядаються як кількісні та якісні характеристики оцінки професійної придатності та передбачення їх можливостей щодо досягнення необхідного рівня майстерності й виконання покладених обов'язків, які відповідали б цілям та завданням митної служби.

Потреби і запити державних роботодавців вимагають сьогодні наявності достатнього рівня компетентності від здобувачів визначеної вакансії, готового в умовах інформаційного простору швидко забезпечувати виконання завдань різних типів з професійного напрямку, мати також особливі морально-психологічні якості: емоційну стійкість, витривалість, ініціативність, принциповість, чесність, вихованість, тактовність та багато інших аспектів, що стосуються специфіки проходження служби саме в митних органах.

Пропозиції суб'єктів з надання трудових відносин в своїх вакансіях роботи на ринку праці дають змогу визначити оцінку професійно-психологічного бачення роботодавця до підготовленості сучасного контингенту митних органів. Основними передумовами такого відбору є забезпечення ефективності технологій та механізмів добору, формування чітких визначених критеріїв оцінки якостей претендентів на посади.

Важливою проблемою повстає відсутність моніторингових даних інформаційно-аналітичного характеру для здійснення обробки показників вимог сучасних роботодавців щодо володіння професійно-психологічними якостями потенційними шукачами роботи по вакансіях спеціальностей митної справи. Наведені міркування підводять нас до необхідності пошуку нових концептуальних підходів та підбору відповідного аналітичного інструментарію з професійно-психологічного відбору фахівців галузі митної служби, які б допомогли більш адекватно оцінити відповідність підготовленості потенційних шукачів вакансій до пропонованої роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань з відбору на митну службу присвячені роботи таких учених і практиків, як В. Авер'янова,

О. Лазора, Г. Ложкіна, В. Лугового, М. Корольчука, В. Малиновського, С. Миронця, та ін. Правове питання відбору на митну службу розкрито в працях науковців І. Бережнюка, В. Бодрова, Ю. Кунєва, А. Пилипенка, О. Тімченка, та ін.

Розкриття сучасних наукових концепцій, моделей, методів і технологій інформаційного забезпечення митної справи та дослідження теоретичних засад побудови і використання інструментів комп'ютерних систем у підготовці майбутніх працівників митної служби було описано у наукових працях О. Гребельника, О. Григор'єва, О. Кузьміна, О. Мельника, Н. Склєра, П. Пашка та багатьох інших.

Мета написання статті. Метою статті є визначення та встановлення оцінки відповідності професійно-психологічного відбору фахівців галузі митної служби до вимог сучасних роботодавців на основі моніторингового інформаційно-аналітичного інструментарію.

Виклад основного матеріалу. Спостерігаючи за сьогодишньою ситуацією, яка склалася у кінцевих результатах навчання у вищих навчальних закладах з підготовки майбутніх працівників митної служби, можна зробити висновок, що лише невеликий відсоток випускників може одразу застосовувати свої набуті знання та вміння у професійній діяльності, яка пронизана чіткими визначеними критеріями оцінки якостей претендентів на посади до митних органів.

Здобути професію митника в Україні можна на сьогоднішній день кількома шляхам: призначення на певну посаду, за допомогою розподілу з вищих навчальних закладів та проходженням відповідного конкурсу на заміщення державних посад.

Відповідно, професійний відбір працівників доволі важкий процес, що містить в собі реалізацію різноманітних видів відбору, в тому числі і психологічного, який полягає в оцінці відповідності індивідуально-психологічних якостей і властивостей особистості вимогам професії.

Щодо визначення поняття «професійного відбору» більшість учених розглядають його як систему заходів, що забезпечують формування такого складу службовців, кількісні та якісні характеристики якого відповідали б цілям та завданням митної служби [1].

За визначенням Г. В. Ложкіна «професійний відбір» – спеціально організований дослідницький процес, мета якого – виявлення та визначення за допомогою науково-обґрунтованих методів ступеня і можливості формування медичної, психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на заняття відповідних вакансій і надання переваги тим з них, які мають високий рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і сприятливі перспективи їх розвитку і тому можуть розглядатися як потенційно більш корисні працівники по відношенню до того чи іншого

виду праці [2, с. 130].

Оскільки митна служба є різновидом державної служби, існують певні умови та обмеження щодо вступу до неї. За ст. 570 Митного кодексу України від 13.03.2012 № 4495-VI «Особливості прийняття на службу до митних органів»:

на службу до митних органів приймаються громадяни України, які досягли 18-річного віку і здатні за своїми діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я виконувати завдання;

прийняття на службу до митних органів не можуть бути прийняті особи, визнані в установленому порядку неієздатними або обмеженими у ієздатності, особи, які мають судимість за вчинення умисного злочину, а також особи, які протягом року, що передував їх зверненню до митного органу з приводу працевлаштування, притягувалися до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією [3].

Відповідно до розпорядження Уряду № 569-р від 13 травня 2020 року, затверджений план заходів з реформування та розвитку митних органів, метою якого є тестування осіб для вакантних посад державної служби, яке відбуватиметься за наступними параметрами:

- тестування рівня знань митного та антикорупційного законодавства;
- тестування загальної здібності (абстрактне, числове, вербальне мислення);
- тестування на благонадійність, яке є психологічним тестом, призначеним виявити посадових осіб із ризиками схильності до порушення встановлених правил та непродуктивної поведінки на робочому місці [6].

Тест на загальні здібності охоплює основні групи навичок людини, вимірює вербально-гуманітарні, логічно-математичні, зорово-моторні здібності, а також просторову уяву, швидкість аналізу інформації та увагу. Здібності до логічних суджень, числового і знакового відображення інформації та оперування нею, аналізу та синтезу, міркування є універсально-важливими здібностями у будь-якій професії взагалі [5].

З огляду на існуючі нині процедури відбору кадрів до митних органів можна зробити висновок про те, що дана технологія хоча і є системною та ґрунтовною, але дещо неефективною, оскільки значну частину займає тривалість та складність. Найбільшу кількість часу займає етап прийому та розгляду заяв та документів кадровими службами митних органів.

А. Г. Маклаков розглядає професійний психологічний відбір як комплекс заходів, спрямованих на забезпечення якісного відбору персоналу організації на основі оцінки відповідності рівня розвитку необхідних психофізіологічних (індивідних) якостей і властивостей особистості вимогам професійної діяльності [4].

Стрімкий розвиток застосування сучасних комп'ютерних технологій та посилене використання можливостей глобальної мережі Інтернет, зокрема і в сфері пошуку роботи, відкриває нові можливості для вивчення дослідження обробки даних з питань відбору фахівців до державної митної служби за допомогою різноманітних прикладних комп'ютерних додатків та професійних он-лайн сервісів.

Проведений нами моніторинг найпопулярніших сучасних Інтернет-сервісів з пошуку роботи: www.rabota.ua, www.work.ua, www.ua.joblum.com, career.gov.ua та пропозицій з конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби (сайти Міністерства фінансів, Державної митної служби, НАДС) дозволив отримати інформацію щодо вивчення та оцінки професійної придатності претендента на посаду в митних органах та передбачення його можливостей щодо досягнення необхідного рівня майстерності й виконання покладених обов'язків. У процедурі відбору бралися критерії, що безпосередньо спрямовані на встановлення ціннісних орієнтирів претендента. Всього було проаналізовано 109 вакансій з сайту www.rabota.ua, 125 вакансій з сайту www.work.ua та 16 вакансій з сайту www.ua.joblum.com, а також враховувалися всі наявні вакансії на сайтах Міністерства фінансів, Державної митної служби та інших. Нами було проаналізовано розподіл найпопулярніших вимог роботодавців по вакансіях основних митних спеціальностей з позицій ціннісних орієнтирів претендентів у професійно-психологічному відборі працівників митної служби (табл. 1).

Проведені результати моніторингу у сфері ціннісних орієнтирів претендентів у професійно-психологічному відборі працівників митної служби доз-

Таблиця 1.

Оцінка вимог роботодавців ціннісних орієнтирів претендентів у професійно-психологічному відборі працівників митної служби

Повна назва посади	Ціннісні орієнтири у вимогах до претендентів
Заступник Голови Державної митної служби	➤ лідерство (вміння та досвід у визначенні стратегії, напрямів діяльності і розвитку організації та встановлення її чітких цілей і завдань, вміння розвивати професійні компетентності співробітників, здатність надихати команду та мотивувати людей на самовіддану роботу, досягнення індивідуального та командного результату, вміння ефективно делегувати задачі та управляти результативністю команди, створення культури відкритості та відповідальності); ➤ комунікація та взаємодія (вміння правильно визначати зацікавлені та впливові сторони, розбудовувати партнерські відносини, здатність ефективно взаємодіяти - дослухатися, сприймати та висловлювати думку, вміння публічно виступати, презентувати матеріал на аудиторію, здатність впливати на думку інших, використовуючи переконливі аргументи та послідовну комунікацію).

Головний державний інспектор відділу митної спеціалізованої підготовки	➤ орієнтація на професійний розвиток (здатність до самовдосконалення в процесі виконання професійної діяльності, уміння виявляти і працювати зі своїми сильними і слабкими сторонами, визначати потреби в професійному розвитку, ініціативність щодо підвищення професійних компетентностей, самовдосконалення, самоосвіта); ➤ якісне виконання поставлених завдань (чітке і точне формулювання мети, цілей і завдань службової діяльності, комплексний підхід до виконання завдань, виявлення ризиків, розуміння змісту завдання і його кінцевих результатів, самостійне визначення можливих шляхів досягнення); ➤ стресостійкість (уміння розуміти та управляти своїми емоціями, здатність до самоконтролю, здатність до конструктивного ставлення до зворотного зв'язку, зокрема критики, оптимізм); ➤ командна робота та взаємодія (розуміння ваги свого внеску у загальний результат, орієнтація на командний результат, готовність працювати в команді та сприяти колегам у їх професійній діяльності задля досягнення спільних цілей).
Начальник регіональної митниці Держмитслужби	➤ лідерство (розвиток, делегування та управління результатами, створення ефективної організаційної культури); ➤ прийняття ефективних рішень (здатність приймати вчасні та виважені рішення, аналіз альтернатив, автономність та ініціативність щодо пропозицій/рішень); ➤ комунікації та взаємодія (визначення зацікавлених та впливових сторін, розбудова партнерських стосунків, здатність ефективно взаємодіяти – слухати, сприймати та доносити думки, здатність переконувати інших завдяки переконливим аргументам та послідовній комунікації); ➤ управління організацією роботи та персоналом (вміння працювати в команді та керувати командою, мотивування, оцінка і розвиток підлеглих, вміння розв'язувати конфлікти); ➤ особистісні компетенції (самоорганізація та орієнтація на розвиток, незалежність та ініціативність, вміння працювати в стресових ситуаціях, вміння працювати при багатозадачності).
Старший державний інспектор відділу митного оформлення	➤ якісне виконання поставлених завдань (орієнтація на досягнення кінцевих результатів, вміння вирішувати комплексні завдання, вміння надавати пропозиції, їх аргументувати та презентувати); ➤ командна робота та взаємодія (вміння працювати в команді, вміння ефективно координувати з іншими, вміння надавати зворотній зв'язок); ➤ сприйняття змін (здатність приймати зміни та змінюватись); особистісні компетенції (відповідальність, уважність до деталей, наполегливість, орієнтація на саморозвиток, вміння працювати в стресових ситуаціях);

Старший державний інспектор відділу митного оформлення	➤ ястратегічне бачення (бачення загальної картини у сфері своєї відповідальності, розуміння середньо- та довгострокових цілей, здатність визначати напрями розвитку та покращень у сфері своєї відповідальності, уміння перетворювати довгострокові цілі та концептуальне бачення на конкретні задачі та показники їх виконання, чіткі та послідовні плани дій, вміння здійснювати оцінку гендерного впливу під час формування, впровадження та оцінювання державної політики); ➤ управління змінами та інновації (рішучість і наполегливість у впровадженні змін, вміння планувати, оцінювати ефективність і коригувати плани, здатність формувати концептуальні пропозиції, інноваційні ідеї та підходи); ➤ добросчесність та дотримання правил етичної поведінки (здатність застосовувати принцип добросчесності та правила етичної поведінки, недопущення поведінки, яка свідчить про нечесність, здатність розуміти вимоги щодо конфлікту інтересів).
Начальник відділу митного оформлення митного поста	➤ лідерство (вміння мотивувати до ефективної професійної діяльності, сприяння всебічному розвитку особистості, вміння делегувати повноваження та управляти результатами діяльності, здатність до формування ефективної організаційної культури); ➤ добросчесність (здатність спрямовувати власні дії на захист публічних інтересів, утримуватись від конфлікту між приватними та публічними інтересами, здатність дотримуватись правил етичної поведінки, порядності, чесності, справедливості, підзвітності, усвідомлення обмеження у виявленні переваг, прихильності та/або негативного ставлення до осіб); ➤ стресостійкість (уміння розуміти та управляти своїми емоціями, здатність до самоконтролю, здатність до конструктивного ставлення до зворотного зв'язку, зокрема критики, оптимізм); ➤ управління персоналом (делегування та управління результатами, управління мотивацією, наставництво та розвиток талантів, стимулювання командної роботи та співробітництва).
Головний державний інспектор відділу мобільних скануючих систем управління технічних засобів митного контролю	➤ відповідальність (усвідомлення важливості якісного виконання своїх посадових обов'язків, здатність брати на себе зобов'язання, чітко їх дотримуватись і виконувати); ➤ комунікація та взаємодія (вміння визначати зацікавлені і впливові сторони та розбудовувати партнерські відносини, здатність ефективно взаємодіяти - дослухатися, сприймати та викладати думку, здатність переконувати інших за допомогою аргументів та послідовної комунікації).

волили нам отримати узагальнене системне уявлення про аналіз пропозицій ринку праці України.

Висновки. На нашу думку, система відбору службовців митних органів повинна бути гнучкою та активно співпрацювати з державними та комерційними компаніями і підприємствами для формування надійних орієнтирів задля оптимізації структури професійно-психологічного відбору претендентів на підставі об'єктивних чинників.

Застосування спеціального комп'ютерного забезпечення могло б покращити та прискорити етап прийому документів шляхом виділення найбільш важливих якісних критеріїв до претендентів та процедури фільтрації за цими критеріями. Використання закордонного досвіду та імплементація в процес кадрового відбору працівників державної митної служби значно покращили б ситуацію з професійним добором та підвищенням професійних якостей працівників митного сектору.

Список використаних джерел:

1. Аналіз технологій відбору працівників на службу в органи митної служби України та шляхи їх удосконалення [Електронний ресурс]: Електронні дані. – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_04\(7\)/10casusu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_04(7)/10casusu.pdf) (дата звернення 12.11.2021) – Назва з екрана.
2. Ложкін Г.В., Волянюк Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці: навч. посібник / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Волянюк, О.О. Солтик; за заг.ред. Г.В. Ложкіна.- Хмельницький: ХНУ, 2013.-191 с.
3. Митний кодекс України. Стаття 570. Особливості прийняття на службу до органів доходів і зборів [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – kodeksy.com.ua. – Режим доступу: https://kodeksy.com.ua/mitnij_kodeks_ukraini/570.htm (дата звернення 12.11.2021) – Назва з екрана.
4. Психологічний відбір. Атестація. Експертиза та адаптація персоналу. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. Режим доступу: https://stud.com.ua/25452/psihologiya/psihologichniy_vidbir_atestatsiya_ekspertiza_adaptatsiya_personalu (дата звернення 12.11.2021) – Назва з екрана.
5. Тести на державну службу. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – test.gudswb.org. Режим доступу: <https://test.gudswb.org/dms/> (дата звернення 12.11.2021) – Назва з екрана.
6. Тестування [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Державна митна служба. – Режим доступу: <https://customs.gov.ua/en/testuvannya> (дата звернення 12.11.2021) – Назва з екрана.

Transliteration of References:

1. Analiz tekhnolohii vidboru pratsivnykiv na sluzhbu v orhany mytnoi sluzhby Ukrainy ta shliakhy yikh udoskonalennia [Elektronnyi resurs]: Elektronni dani. – Rezhym dostupu: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_04\(7\)/10casusu.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_04(7)/10casusu.pdf) (data zvernennia 12.11.2021) – Nazva z ekrana.
2. Lozhkin H.V., Volianiuk N.Iu., Soltyk O.O. Psykholohiia pratsi: navch. posibnyk / H.V. Lozhkin, N.Iu. Volianiuk, O.O. Soltyk; za zah.red. H.V. Lozhkina.-Khmelnytskyi: KhNU, 2013.-191 s.

3. Mytnyi kodeks Ukrainy. Stattia 570. Osoblyvosti pryiniattia na sluzhbu do orhaniv dokhodiv i zboriv [Elektronnyi resurs]: [Veb-sait]. – Elektronni dani. – kodeksy.com.ua. – Rezhym dostupu: https://kodeksy.com.ua/mitnij_kodeks_ukraini/570.htm (data zvernennia 12.11.2021) – Nazva z ekrana.
4. Psykholohichniy vidbir. Atestatsiia. Ekspertyza ta adaptatsiia personalu. [Elektronnyi resurs]: [Veb-sait]. – Elektronni dani. Rezhym dostupu: https://stud.com.ua/25452/psihologiya/psihologichniy_vidbir_atestatsiya_ekspertiza_adaptatsiya_personalu (data zvernennia 12.11.2021) – Nazva z ekrana.
5. Testy na derzhavnu sluzhbu. [Elektronnyi resurs]: [Veb-sait]. – Elektronni dani. – test.gudsweb.org. Rezhym dostupu: <https://test.gudsweb.org/dms/> (data zvernennia 12.11.2021) – Nazva z ekrana.
6. Testuvannia [Elektronnyi resurs]: [Veb-sait]. – Elektronni dani. – Derzhavna mytna sluzhba. – Rezhym dostupu: <https://customs.gov.ua/en/testuvannia> (data zvernennia 12.11.2021) – Nazva z ekrana.



**BERTASH M.I.,
NIZHEGORODTSEV V.O.**

University of the State Fiscal Service of Ukraine, Irpin, Ukraine
E-mail: nizhegorodcev@ukr.net

**INFORMATION AND ANALYTICAL TECHNOLOGIES AS A MONITORING TOOL IN THE
PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF STATE
CUSTOMS EMPLOYEES**

<https://doi.org/10.38014/osvita.2021.88.21>