

УДК159.99

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ НА СЛУЖБУ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ

Полозняк А.В.

Руководитель: ст. преподаватель Галай Т.А.
Белорусский национальный технический университет

Подбор требуемых сотрудников является одним из основных элементов успешной деятельности любой компании. Отбор кадров – это процесс определения коллектива, который подразумевает тщательную подготовку кадров.

Практика показывает, что квалифицированно проведенный отбор спасает организацию от ненужных сотрудников, помогает целесообразно применять профессиональные возможности человека, способствует накоплению профессионального опыта предшествующих поколений.

Таможенные органы – один из элементов обеспечения национальной и экономической безопасности страны, поэтому формирование кадрового состава таможенных органов одно из важнейших условий эффективного функционирования и успешного осуществления своей деятельности. Должностные лица таможенных органов являются представителями страны, поэтому отбор сотрудников осуществляется тщательно и последовательно.

Понятие профессионально психологического отбора в таможенные органы достаточно молодо. Методические основы психодиагностики в мире были сформированы только к концу 1950-ых годов, серьезные работы и научные дискуссии, в которых обсуждалась данная тема – весьма редкое явление.

Служба в таможенных органах - вид государственной службы в Республике Беларусь, где на должностных лиц возложена обязанности по обеспечении исполнения функций, возложенные на таможенные органы.

Служба в таможенных органах Республики Беларусь является доступной для достигших 18-летнего возраста лиц, владеющих государственными языками Республики Беларусь, способных по своим личным, моральным и деловым качествам, состоянию здоровья, уровню образования выполнять функции, возложенные на таможенные органы, а также отвечающих иным требованиям, установленным законодательством о государственной службе.

Порядок проведения профессионального психологического отбора в таможенные органы закреплён на законодательном уровне Постановлением

ГТК Республики Беларусь № 15 «Об утверждении Инструкции о порядке проведения профессионального психологического отбора».

Согласно данному постановлению, проводить профессионально психологический отбор вправе только должностные лица таможенных органов, уполномоченные на проведение такого отбора.

Психодиагностическое обследование проводится в первой половине дня, при этом обращается внимание на наличие у граждан усталости или болезненного вида. В случае наличия этих признаков, тест проводить запрещено. Психологическое обследование проходит без перерывов в течении не более двух часов, после чего гражданину предоставляется перерыв для отдыха продолжительностью не менее десяти минут [1].

Процедура психодиагностического обследования является двухэтапной. На первом этапе психолог ведет профессионально-психологическое собеседование, в форме беседы и (или) интервью с целью определения и оценки характеристик психологического состояния гражданина, которые в будущем пригодятся кандидату на службе в таможенных органах. Второй этап состоит в проведении несложного тестирования, с использованием различных методик, чтобы получить определенные данных о психологических особенностях.

Согласно постановлению ГТК, профессионально-психологическое собеседование и тестирование кандидатов должно проводиться психологом в отдельном кабинете, с использованием персонального компьютера. Также регламентируется проведение тестирования как в индивидуальном, так и в групповом порядке.

В течение десяти рабочих дней со дня проведения психодиагностического обследования психологом составляется заключение психодиагностического обследования, содержащее: результаты, характеристику гражданина и оценку индивидуальных психологических качеств, и возможность его адаптации к условиям службы в таможенных органах. Все сведения, которые были получены психологов в ходе проведения тестирования и собеседования являются конфиденциальными и запрещены к распространению.

Проведение психологических тестов должно осуществляться только опытными специалистами. Недавно появились компьютерные версии известных психологических тестов, где результаты тестирования выводятся в стандартной распечатке, где кандидату ставится «диагноз». Однако такой подход не должен использоваться специалистами кадровых служб, так как результаты теста содержат терминологию, которая понятна только профессиональным психологам. Кроме того, при проведении тестирования опытный специалист также анализирует невербальные проявления личности, чтобы получить дополнительную информации. И сделать более точные выводы о психологическом состоянии кандидата.

Корректный подбор тестов для оценки кандидатов на вакансию основан на использовании проверенных научных методик. Однако не все специалисты по кадровым вопросам обладают необходимыми знаниями для правильного подбора тестов, и могут использовать ненадежные методы. Чтобы избежать ошибок, важно доверить эту задачу только опытному психологу.

Кроме того, подбор тестов должен осуществляться с учетом конкретных требований к кандидату, которые могут быть связаны с его профессиональными навыками, социальными навыками, способностями к лидерству. Поэтому необходимо подбирать индивидуальный набор тестов для каждой вакансии, с учетом ее требований. Это поможет сформировать оптимальный набор тестов, необходимых для оценки кандидата по основным критериям вакансии.

Для работы в таможенных органах важно быть внимательным, уметь слушать и задавать вопросы, уметь работать с большими объемами информации, обладать хорошей памятью, уметь работать как в компании, так и в одиночку, быть тактичным и вежливым и стрессоустойчивым.

Для достижения надежных результатов тестирования необходимо создать подходящие условия, которые будут приемлемы для всех тестируемых. Внешние факторы, такие как обстановка, присутствие определённых людей и настрой тестируемых, могут существенно повлиять на результаты. Поэтому необходимо предпринимать меры для блокирования и уменьшения отрицательного влияния этих факторов. Место проведения тестирования и тестовые материалы должны быть заранее подготовлены.

Кандидаты должны быть осведомлены о прохождении тестирования заранее, и их внутренняя готовность и самочувствие должны быть учтены перед тестированием. Важным аспектом является правильная инструкция и процесс инструктажа. Также важно убедиться в том, что процесс оценки проводится одним и тем же персоналом, поскольку оценочные процедуры предназначены для учета различий между кандидатами, а не между проверяющими.

Психологическое тестирование в сфере кадровой деятельности имеет ряд преимуществ перед другими методами отбора персонала, так как оно позволяет оценить не только интеллектуальные, но и личностные качества кандидатов. Однако, стоит помнить, результаты тестирования не должны рассматриваться в отрыве от других данных о кандидате, таких как его резюме, рекомендации, профессиональный опыт. Оценка кандидата должна быть комплексной и учитывать все аспекты его личности. Также необходимо учитывать возможные ограничения и недостатки методик тестирования, например, они могут быть ориентированы на определенную культуру, язык или социальный контекст. Наконец, важно помнить, что психологическое тестирование не является единственным или окончательным способом

оценки кандидатов на службу в таможенные органы. Оно должно рассматриваться как один из инструментов в комплексном процессе оценки, который также может включать интервью, наблюдение за работой, анализ резюме.

Подбор кадров являлся одним из важных вопросов на протяжении всего времени существования таможенных органов. В советское время на вакантные места обычно откликались бывшие военнослужащие, пограничники, представители других силовых структур. Ведь сотрудник таможенных органов должен не только быть интеллектуально развит, но и иметь хорошую физическую подготовку. А прием на службу проводился путем личного собеседования с опытными работниками, которые могли с лёгкостью проанализировать и всесторонне оценить способности кандидатов.

Служба таможенных органов, несомненно, важна, таможенник – первый, с кем встречается иностранец на границе, и последний, с кем иностранец прощается при выезде. И от отношения лица ко службе, от его поведения, тактичности, конкретики при выполнении обязанностей зависит, какое впечатление сложится у пересекающего рубежи человека о контролирующих органах и о стране в целом.

Таким образом, проведение тестирования является важным этапом принятия кандидатов на любую государственную службу, в том числе и таможенную. Однако проведение такого метода отбора имеет определенные особенности, правила и требования, без соблюдения которых результативность проведения тестов будет ничтожна.

Литература

1. Об утверждении Инструкции о порядке проведения профессионального психологического отбора: постановление ГТК Респ. Беларусь, 03 июня.2021 г., №15// Нац. Реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2021. –Минск, 2023.

2. О возможности применения психологического тестирования в управлении кадрами государственной службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-vozmozhnosti-primeneniya-psiologicheskogo-testirovaniya-v-upravlenii-kadrami-gosudarstvennoy-sluzhby/viewer>. Дата доступа: 12.04.2023.