



ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ ДО СУДДІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**ЧЕРНОВСЬКИЙ Олександр Костянтинович - кандидат юридичних наук,
доцент, суддя Апеляційного суду Чернівецької області, заслужений юрист України**

В статті визначено поняття професійної придатності, процедуру її оцінки, проаналізовано методологію психологічного дослідження та організаційні форми її проведення. Автор обґрунтував необхідність використання достатнього набору психодіагностических методик, які дозволяють з високою достовірністю прогнозувати професійну придатність кандидата на посаду судді.

Ключові слова: професійна придатність, процедура оцінки, психологічне обстеження, психодіагностичні методики.

Ключовим поняттям для професійно-психологічного відбору є «професійна придатність», яка відображає як різні індивідуальні особливості необхідні для успішного виконання конкретної трудової діяльності, так і характеристики об'єкту праці з точки зору їх відповідності можливостям людини, тобто придатності праці для людини.

Професійна придатність є властивістю метасистеми «людина-професія» («людина-діяльність», «суб'єкт-об'єкт»), у якій виявляються властивості людини, що набуваються нею у зв'язку з реалізацією себе в діяльності. У ній також виявляється, поряд з властивостями працездатності, надійності, готовності до праці та ін., і властивість діяльності, яке відображає в її вмісті, засобах і умовах структурні і функціональні особливості організму і психіки людини.

Суть категорії професійної придатності полягає в тому, що вона відображає:

- вибір роду діяльності (професії), найпізніше відповідною схильностям і здібностям конкретної людини;

- задоволення інтересу до вибраної професії і задоволеність процесом і результатами конкретної праці;

- міру оцінки ефективності, надійності, безпеки виконання трудових функцій, індивідуальну міру результативності праці;

- один із проявів соціального (професійного) самовизначення особи, її самоствердження, самореалізації, самовдосконалення в праці;

- розвиток «Я-концепції», зародження і становлення образу «Я-професіонал» і прагнення суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала.

Значення професійної придатності, визначення її рівня і активне формування витікають із сказаного положення К.М.Гуревичем: «Кожна людина, в принципі, може опанувати будь-яку професію (або майже будь-яку), але вся річ у тому, скільки на це знадобиться сил і часу. Період трудової активності в житті людини обмежений, а непродуктивна, безрадісна діяльність не лише особисте нещастя – вона відбивається, кінець кінцем, на всьому суспільстві. Тому прогнозування професійної придатності і шляхів її формування ніколи не втратить свого актуального значення» [8].

Професійна придатність людини визначається співвідношенням вимог професії до індивідуальних особливостей людини. Вона має конкретний об'єкт реалізації

– систему «людина-професія», тобто певну категорію людей, вид діяльності, етап професіоналізації. Також відображає стан, міру розвитку сукупності індивідуальних якостей людини (меж особи, здібностей, мотивації, фізичного стану, професійній підготовленості і так далі); є динамічною властивістю системи «людина-професія» (відображає розвиток суб'єкта праці і мінливість об'єкту праці).

Отже, професійна придатність розглядається в декількох аспектах. По-перше, як сукупність якостей і властивостей особи, що зумовлюють успішність формування придатності до конкретної діяльності (видам діяльності). По-друге, як сукупність сформованих професійних знань, навиків, умінь, а також психологічних, фізіологічних і інших якостей і властивостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань. З цих позицій властивість професійної придатності обумовлюється сукупністю вихідних особливостей людини, а також формується, розвивається на етапах професійного шляху у процесі діяльності.

Істотну роль в цьому процесі, особливо у зв'язку з вивченням індивідуальних передумов придатності до праці і детермінанти становлення професіонала на подальших стадіях професіоналізації, відіграють психологічні особливості людини і, зокрема, вплив структурно-динамічних властивостей особи на формування, розвиток професійної придатності. Ця проблема, таким чином, є теоретичною підставою вивчення професійно-психологічного відбору судових кадрів та психології професійної придатності суддів.

Професійна придатність визначається також рівнем задоволеності людини процесом і результатами своєї праці. У сучасному суспільстві задоволеність людини своєю професією залежить не лише від самого процесу праці, але і від зовнішніх по відношенню до нього, але дуже істотних чинників. До них відносяться умови діяльності, соціально-психологічні особливості колективу, рівень матеріального забезпечення, престиж професії і так далі. Велике значення для формування відчуття задо-

воленості працею мають можливості самоствердження, самооцінки і самовдосконалення людини.

Професійна придатність до конкретної трудової діяльності відображає особливості процесу вибору, визначення майбутньої професії на основі діагностики і прогнозування можливостей людини успішно нею оволодіти і ефективно працювати, а також розвитку комплексу професійно значимих якостей, тобто формування професіонала.

Інколи поняття професійної придатності використовують у зв'язку з вирішенням ситуативних завдань, інколи воно ототожнюється з поняттям професійної підготовленості, яке адекватніше для подібних умов [17, 7, 5].

Наукова розробка і практична реалізація процедури визначення професійної придатності вимагають обліку і дотримання ряду принципових положень, які визначають методологію психологічного обстеження і організаційні форми його проведення, а також зв'язок результатів визначення придатності з іншими формами забезпечення успішності вчення й ефективності професійної діяльності. Деякі принципи були обґрунтовані рядом авторів у ході вивчення проблеми професійного психологічного відбору [9, 11, 13, 3, 10, 12].

Досвід роботи в області діагностики і прогнозування професійної придатності свідчить про те, що наукове обґрунтування і реалізація системи визначення придатності слід проводити з позицій системного підходу, що відображає закони взаємозв'язку і взаємообумовленості компонентів системи «людина-професія» [11, 15]. Системний характер властивості професійної придатності відповідає положенню Б.Ф.Ломова [14] про «різнопорядковість» властивостей людини і про необхідність виділення системних властивостей людини, що відображають приналежність індивіда до певної системи.

Наукова ідеологія системного підходу обумовлює необхідність вивчення професійної придатності людини як його системної властивості, яка утворюється у зв'язку і в результаті включення людини в діяль-

ність, виявляється і оцінюється в процесі виконання функцій організації, контролю, планування, коректування, досягнення заданого результату діяльності.

Системний підхід у вивченні і забезпеченні професійної придатності визначає положення про взаємозв'язок шляхів і методів досягнення необхідного рівня цієї властивості, про комплексний характер зовнішніх чинників і умов, що відображаються в його значеннях, про різноманітність рівнів і про механізми психічної регуляції придатності, про можливість взаємної компенсації і стимуляції різних компонентів психологічної системи діяльності при підтримці необхідного рівня професійної придатності [6].

Деяльнісний підхід у вивченні професійної придатності, запропонований А.Н.Леонтьєвим [13, 18], і концепції регулюючої ролі психічного віддзеркалення, розробленою Б.Ф.Ломовим [14]. Теорія діяльності дозволяє встановити характер причинно-наслідкових стосунків на різних рівнях макроструктури трудового процесу і тим самим проникнути в суть явищ, що визначають особливості формування і прояв професійної придатності людини. Закономірності психічного віддзеркалення наочного світу, співвідношення образних конструкцій в процесі діяльності, адекватність психічних і фізіологічних ресурсів вимогам діяльності, можливість мобілізації функціональних резервів в екстремальних умовах визначають особливості придатності людини у зв'язку з конкретним характером її діяльності.

Положення про особовий підхід у вивченні професійної придатності людини реалізує уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності і їх ролі в регуляції процесів формування і реалізації цієї системної властивості суб'єкта діяльності. Є багато чисельні експериментальні дані, що свідчать про те, що професійна придатність людини обумовлюється не лише його професійними характеристиками, але також особливостями мотиваційною, когнітивною, психомоторною, емоційно-вольовою і характерологічною сферою особи [9, 12, 16].

Перераховані компоненти, що визначають рівень професійної придатності людини, обумовлюють необхідність використання комплексного підходу до визначення і формування цієї системної властивості.

Одним з важливих принципів професійно-психологічного відбору – це комплексний підхід, який вимагає обліку особливостей компенсації окремих професійно важливих якостей і функцій, їх взаємозв'язок, мінливість і динамічність. Це їх властивість визначає можливість індивідуального пристосування до конкретної трудової діяльності, у ході якої виробляється індивідуальний стиль.

Принцип комплексного підходу відображає також положення про те, що для думки про рівень професійної придатності потрібна оцінка сукупності професійно важливих якостей особи за допомогою набору (комплексу, батареї) надійних методичних прийомів.

Розробка і використання рекомендацій за визначенням професійної придатності мають бути обґрунтовані з урахуванням ряду наукових положень теоретичного і методичного характеру, а також особливостей конкретного виду діяльності (принцип наукової обґрунтованості). Методичні рекомендації за визначенням придатності, розроблені для конкретної професії (діяльності), не можуть бути використані для інших, навіть близьких по зовнішніх ознаках, професій без спеціальної наукової перевірки і адаптації.

Дане положення визначається більшменш істотними психологічними відмінностями в характері різних видів діяльності (у їх вмісті, умовах) і, відповідно, в особливостях професійних вимог до особи, методах оцінки професійно важливих якостей, категоріях придатності і так далі.

Наступним важливим теоретичним принципом професійно-психологічного відбору є принцип динамічності, який передбачає раціональну послідовність проведення цієї процедури, що забезпечує не лише накопичення і уточнення інформації про індивідуально-психологічні особливості особи і, відповідно, підвищення надій-

ності прогнозу придатності, але і можливість диференційованого її прогнозування на етапах професійної діяльності [5].

Важливим теоретичним принципом є і принцип активності оцінки професійної придатності, який визначає положення про те, що заходи профвідбору не повинні обмежуватися констатацією «діагнозу» або «прогнозу», але в разі негативних висновків результати психологічного обстеження слід використовувати для рекомендації по корекції професійних планів, орієнтації на адекватніші професійні вибори.

Даний принцип означає можливість за результатами обстеження вирішити завдання раціонального розподілу фахівців, обґрунтувати рекомендації по розвитку недостатньо виражених професійно важливих якостей і індивідуалізувати процес навчальної і трудової діяльності і так далі.

Крім того, обґрунтування, розробка і проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності повинні відповідати вимогам економічної, організаційної, технічної доцільності і прийнятності (принцип практичності) [4].

Як відомо, основним інструментом профвідбору є психологічні і психофізіологічні тести, що володіють такими характеристиками, як надійність, валідність, диференційованість, практичність. Під надійністю розуміється відтворюваність результатів при повторному тестуванні в одних і тих же обстежуваних.

Валідність тесту показує наскільки за результатами тестування можна судити про прогнозований аспект діяльності в майбутньому. Як відомо, валідність характеризується коефіцієнтом кореляції між показниками тестів (прогностичною оцінкою) і реальною оцінкою успішності діяльності (зовнішнім критерієм). Розрізняють валідність концептуальну і критерійну. Частенько в літературі термін «валідність» ототожнюють з поняттями «прогностичність» і «інформативність». Диференційованість тесту має на увазі спрямованість на оцінку тієї або іншої психофізіологічної властивості або якості особи.

Послідовність розробки критеріїв оцінки професійно придатності на ко-

ристь профвідбору в загальному вигляді зводиться до наступного. На першому етапі після обґрунтування мети і завдань цієї оцінки обґрунтовують професійні вимоги до фахівця; для чого проводять дослідження і оцінку умов його майбутньої професійної діяльності, аналіз трудового процесу.

На основі професіографічного аналізу визначають професійно важливі психологічні і психофізіологічні якості, необхідні для успішного навчання або професійної діяльності за фахом. Потім проводиться експериментальна перевірка надійності, диференційованій і прогностичною валідності методик, що дозволяють оцінити комплекс професійно-важливих якостей (ПВЯ) фахівця, і розробляються критерії професійно придатної. На цьому етапі оцінюють кореляцію між успішністю вчення (діяльності) і результатами оцінки фахівця з кожної методики, а також результатами оцінки його професійно придатної за допомогою всієї сукупності методик.

З метою вибору найбільш адекватних і виключення мало інформативних методик застосовують різні методи одновимірної (кореляція, не параметричні і параметричні критерії) і багатовимірної статистики (регресійний, дискримінант аналіз і ін.). Після цього проводиться розробка алгоритму (вирішального правила) оцінки професійно придатної. Найчастіше для цих цілей використовують множинний регресійний аналіз, заснований на зв'язках психофізіологічних властивостей з «зовнішніми критеріями», під якими розуміються якість (успішність) вчення або діяльності. Рідше – аналіз дискримінанта, заснований на відмінностях показників психологічних якостей в різних групах.

Підсумком цієї роботи є обґрунтування необхідного і достатнього набору психодіагностичних методик, що дозволяють з достатньою вірогідністю прогнозувати професійну придатність кандидата на посаду судді. У подальшому проводиться оцінка ефективності розробленого алгоритму і критеріїв оцінки професійно придатності і виробляються рекомендації по їх практичному використанню.

Класифікація методів психологічної діагностики за критерієм об'єктивності отриманих даних

| Назва методу | Короткий зміст |
|---------------------------------------|---|
| Бесіда | Цей метод є найсуб'єктивнішим. Дані, отримані при використанні бесіди, багато в чому залежать від майстерності і досвіду фахівця. Фахівець отримує зведення за допомогою спостереження за безліччю параметрів: вербальних і невербальних реакцій випробовуваного, одночасно відбувається й інтерпретація отриманої інформації. |
| Спостереження, включене спостереження | Дані, отримані в результаті спостереження, можуть представляти значну цінність. Здобуття й інтерпретація даних у дуже великій мірі залежать від досвіду і особових особливостей фахівця. Зробити процедуру спостереження об'єктивнішою допомагає виділення окремих фактів у поведінці випробовуваного, які фіксуються в спеціальному протоколі. Аналізується порівняльна частота появи тих або інших проявів у поведінці. Така процедура називається стандартизоване спостереження. |
| Аналіз документів | Аналіз документів дозволяє зібрати інформацію про біографічні дані кандидата. Це може бути корисним для попередньої побудови гіпотез про міру вираженості тих або інших якостей, а також використовується для здобуття додаткової інформації. Корисним може виявитися також аналіз непрямих ознак: письменність, акуратність заповнення документів і так далі |
| Анкетування | Анкетування використовується як метод збору первинних даних... індивідуальних особливостях випробовуваного. Суб'єктивність даного методу полягає в тому, що фахівець, провідний анкетування по загальних відповідях випробовуваного будує попередню гіпотезу. Часто для побудови такої гіпотези використовується не лише прямі, але і непрямі ознаки (письменність, акуратність, кількість нейтральних або закритих відповідей, стилістика мови і так далі) |
| Проектні методики | Проектні методики це група методик, у яких поняття «відповідь» може бути трактоване досить широко, це може бути, наприклад, тест або малюнок. Як правило, процедура проведення досить жорстко регламентована, проте, інтерпретація багато в чому залежить від досвіду фахівця. |
| Тести-опитувальники | До цієї категорії методик відносяться всі тести, які передбачають задані варіанти відповіді. Ця група методик застосовується для діагностики особових меж, установок, ціннісних орієнтацій, самооцінки. Норми і «ключі» розробляються за допомогою особливих психометричних процедур. |
| Об'єктивні тести з вибором відповіді | Ця група методик призначена, як правило, для діагностики рівня розвитку пізнавальних функцій і інтелекту. Чим менше можливостей для вербального виконання первинної обробки різними виконавцями, тим більш об'єктивною є конкретна методика. |
| Психофізіологічні апаратурні методики | Характерною особливістю цієї групи методик є те, що вимірюваний показник реєструється за допомогою спеціального пристрою. Показником можуть служити фізіологічні індикатори (частота дихання, пульс і так далі), а також швидкість реакції і так далі |

У практиці профвідбору використовуються різні методики оцінки професійної придатності, серед них спостереження, бесіда і експертна оцінка. Вказані методи дають можливість глибокої, але переважно якісної, описової оцінки професійно-важливих якостей особи. Крім того, одні з них вимагають тривалого обстеження, інші – різносторонніх знань про кандидата, про його поведінку в реальних, у тому числі, і в екстремальних умовах. І, нарешті, оцінка, що отримується за допомогою цих методів, залежить від досвіду, кваліфікації й інших суб'єктивних характеристик обстежуваного, або експерта.

Перераховані особливості традиційних методів дослідження індивідуально-типологічних і індивідуально-психологічних властивостей особи істотно звужують їх практичну корисність при проведенні професійно-психологічного відбору. У той же час вони досить широко і обґрунтовано використовуються на стадії розробки тестів, наприклад, для здобуття відомостей про успішність професійної діяльності, поведінку людини в природних умовах або модельованих ситуаціях.

У даний час в практику профвідбору широко упроваджуються психодіагностичні тестові методи, які можна розділити на наступні групи: тести для дослідження основних властивостей ВНД, психодіагностичні методики для дослідження емоційно-вольових і характерологічних особливостей особи, інтелектуальні і психометричні тести.

Відомі різні класифікації психологічних методик, наприклад, класифікації методик профвідбору за критерієм рівня об'єктивності – суб'єктивності, по критерію якості, що діагностується

При класифікації методів за критерієм об'єктивності – суб'єктивності можна виділити декілька груп методів. Розділення проводиться, починаючи з тих методів, де міра суб'єктивності надзвичайно висока і висновки залежать від досвіду і особливостей фахівця, провідного тестування до тих методів у яких навпаки особа фахівця має мінімальний вплив на результати тестування і висновок про особливості

випробовуваного. При такій класифікації слід підкреслити, що йдеться саме про методи, тобто про цілі класи методик, що володіють певною спорідненістю, а не про конкретні методики (таблиці № 1).

У другому варіанті класифікації методик професійного психологічного відбору методик як критерій використовується психологічна сфера особи, для діагностики особливостей розвитку якої використовується та або інша діагностична методика [17].

На нашу думку, така класифікація більшою мірою представляє конкретні методики, тобто конкретні діагностичні процедури, призначені для здобуття інформації про предмет обстеження (властивості, що діагностується).

Література

1. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. – К., 1996. – 46 с.
2. Закон України «Про судоустрій і статус суддів»: чинне законодавство зі змінами та допов. : (офіц. текст). – К.: Паливода А.В., 2010. – 172 с.
3. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А. Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М.: ИПК ГС, 1995. – 112 с.
4. Бодров В.А. и др. Психологический отбор летчиков и космонавтов. – М.: Наука, 1984.-264 с.
5. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность человека в системах управления техникой. М.: ИП,1998. – 285с.
6. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. Серия «Теория и практика менеджмента».- СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
7. Глушко А.Н. Основные этапы подбора и адаптации психологических методик в целях профессионального психологического отбора – М.: ЦВМУ, 1991. – 119 с.
8. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Наука. 1970. – 271 с.
9. Дикая Л.Г., Занковский А.Н. (ред.) Психологические проблемы профессиональной деятельности. М.: Наука, 1991.- 166 с.

АНОТАЦІЯ

У статті визначено поняття професійної придатності, процедуру її оцінки, проаналізовано методологію психологічного обстеження й організаційні форми його проведення. Автор обґрунтував необхідність використання достатнього набору психодіагностичних методик, що дозволяють з високою вірогідністю прогнозувати професійну придатність кандидата на посаду судді.

SUMMARY

The article defines the notion of competence adequacy, procedure of its evaluation, analyses methodology of psychological examination and organizational forms of his conduction. The author substantiated the necessity of using sufficient set of psikhodiagnostic methods allowing to forecast the competence adequacy of the nominees for judge with high accurancy

10. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М: МГУ, 1987. – 342 с.

11. Климов Е.А. Психология профессионала.- М., 1996.- 168с.

12. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики.- Л.: Медицина, 1984.-250 с.

13. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М., 1975.

14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. -М.: Наука, 1984. – 443 с.

15. Никифоров Г.С. Надежность про-

фессиональной деятельности. СПб., 1996.

16. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности // Психология. Учебник.- М.: Проспект, 1999.- С.484 – 497.

17. Психологическая оценка и прогнозирование профессиональной пригодности военных специалистов.// Под редакцией Ю.М. Забродина, И.Д .Кудрина .-М.: Воениздат, 1988. – 262 с.

18. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М. Академия, 2003. – 477 с.