

9. Тихомиров О. К. Психология мышления : [учебное пособие] / Тихомиров О. К. – М. : МГУ, 1984. – 272 с.

УДК 159.9

*Тогобицька В.Д., к. психол. н., доцент кафедри прикладної психології
Національного університету цивільного захисту України*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ДО ПРОФЕСІЙ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОБЛЕМА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

У статті проведено аналіз стану психологічного відбору пожежних-рятувальників ДСНС України, аналіз законодавчої бази, що його регламентує, надано порівняння рекомендованих методик.

Ключові слова: психологічний відбір, професійна придатність, професійний відбір.

В статье проведены анализ состояния психологического отбора пожарных-спасателей ГСЧС Украины, анализ законодательной базы, которая его регламентирует, предоставлен сравнительный анализ рекомендованных методик.

Ключевые слова: психологический отбор, профессиональная пригодность, профессиональный отбор.

Постановка проблеми. Як відомо, різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, якими не всі володіють однаковою мірою. Якість спеціалістів у першу чергу забезпечується ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім інтенсифікацією підготовки, всією системою навчання та виховання.

Однак вирішення цієї державної справи на сучасному етапі потребує розв'язання низки протиріч. Так, скорочується загальний приріст трудових ресурсів і значно зросло усвідомлення відповідальності професійного самовизначення юнаків; на фоні ускладнення техніки, збільшення інтенсивності праці зросли вимоги до людини, до її психофізіологічних та особистісних якостей; якісно змінюється і сама молодь – зростає рівень інформованості й особиста самовизначеність, самостійність та критичність суджень. Крім того, в останні роки спостерігається тенденція до зниження загального рівня здоров'я юнаків, зростання рівня нервово-психічних розладів.

Тим більше важливість професійного відбору пожежних-рятувальників ДСНС України зростає в сучасний період, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів ДСНС спеціалістами набуває все більшого професійного рівня.

В останні роки в сучасному світі спостерігається становлення низки значних науково-практичних проблем, пов'язаних із всебічним обліком фізіологічних, психофізіологічних і психологічних особливостей та можливостей людини. Однією з таких проблем у психології є професійний відбір. Постановка проблеми професійного відбору відбиває соціальні потреби сучасного суспільства в сферах виробництва, оптимального розміщення кадрів, економії матеріальних ресурсів, досягнення високої продуктивності праці при збереженні здоров'я та всебічному розвитку особистості людини. Основною метою професійного відбору є визначення здібності індивіда до навчання та прогнозування ефективності його діяльності в реальній обстановці, забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик, особливостей і можливостей людини тим загальним і специфічним вимогам, які висуває до нього той або інший вид професійної діяльності.

Досягнення цієї мети, з одного боку, дозволяє з більшим успіхом вирішувати завдання підвищення продуктивності праці, заощаджувати фінансові й матеріально-технічні ресурси, знизити число аварій і травм на виробництві, підвищити ефективність складних систем «людина-машина», з іншого боку - за рахунок раціонального використання людей, що розрізняються за своїми психофізіологічними можливостями, досягти найбільшої задоволеності своєю працею сприяти всебічному розвитку особистості та зменшити ймовірність виникнення професійних захворювань.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняний та закордонний досвід використання професійного відбору свідчить про його високу виробничу, економічну ефективність. Таким чином, ефективність професійного відбору має декілька основних вимірів:

підвищення працездатності та безпечної діяльності спеціалістів, а значить підвищення працездатності;

значний економічний ефект, який дає професійний відбір;

збереження та раціональний розподіл трудових ресурсів держави (соціально-психологічний ефект).

Головні завдання професійного відбору спеціалістів такі:

◆ визначити здатність кандидатів до виду праці за станом здоров'я;
◆ виявити ступінь здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності;

◆ довгостроковий прогноз ефективності діяльності спеціаліста.

Зрозуміло, що виконати означені завдання та досягти ефективності професійного відбору можливо з вирішенням відповідних завдань усіх видів професійного відбору.

На практиці умовно розрізняють такі види професійного відбору: медичний, соціально-психологічний, психофізіологічний та освітній.

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно та у відведені чітко рег-

ламентовані терміни опанувати тією спеціальністю, для якої проводиться відбір, а також надійно і ефективно працювати за даною спеціальністю в плині тривалого часу без шкоди для здоров'я.

Освітній відбір спрямований на виявлення осіб, рівень знань яких може забезпечити успішне навчання за обраною професією або безпосереднє виконання професійних обов'язків. Він дозволяє забезпечити необхідний стартовий рівень підготовки фахівців.

Соціально-психологічний відбір призначений для визначення тих соціально обумовлених психологічних властивостей особистості, а також моральних і моральних якостей, які відбивають його готовність і прагнення виконати виробничі завдання, свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, у тому числі й екстремальних, і які необхідні для успішної роботи людини в колективі, а також сприяють прояву почуття задоволеності своєю працею.

Психофізіологічний відбір, будучи складовою частиною професійного відбору, істотно відрізняється від всіх інших, перерахованих вище. Його основне завдання - визначити стан, ступінь розвитку сукупності тих психофізіологічних, психічних й особистісних якостей і здібностей людини, які найбільшою мірою відповідають вимогам обраної професії, сприяють використанню професійних навичок у реальних умовах.

Теоретичною основою професійного відбору за психофізіологічними показниками є теорія про типологічні індивідуальні особливості вищої нервової діяльності людини [4]. Відповідно до цієї теорії, придбання в процесі навчання і виховання якостей, необхідних людині для успішного оволодіння тією чи іншою професією, залежить не тільки від соціального середовища, але й від уроджених психофізіологічних якостей людини [2].

Професійний відбір здійснюється шляхом визначення професійно-значущих якостей. Він повинен забезпечувати структурний підхід до вивчення індивідуальних особистісних якостей, ступінь відповідності яких вимогам даної діяльності визначає професійну придатність людини. Цей підхід, з одного боку, вимагає теоретичного аналізу природи якостей особистості, а з іншого – структурного аналізу діяльності, придатність до якої визначається.

Методологічною основою професійної придатності служить поняття професійних здібностей та динамічна функціональна структура особистості. Вона поєднує чотири головні та дві „накладені” підструктури:

I підструктура - соціально зумовлені особисті якості, які відображають мотиваційну направленість особистості;

II підструктура - елементи професійної підготовки: досвід, знання, навички, уміння;

III підструктура - індивідуальні особливості психічних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, уява, увага, пам'ять, мислення, емоції, почуття, воля);

IV підструктура - біологічно зумовлені якості особистості (темперамент, вік, статура) [1].

Характер як „накладена” підструктура складається з найбільш виражених та тісно взаємопов’язаних властивостей. Це особистість в її своєрідності.

Здібності, також професійно значимі в якості „накладеної” підструктури, виражають ступінь відповідності особистості в цілому вимогам конкретної професійної діяльності.

З урахуванням уявлення про методологічні основи професійного відбору можна сформулювати *принципи*, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору спеціалістів [3].

Головний принцип - *комплексний характер професійного відбору*, який визначається різнобічністю завдань та його мети. Реалізація принципу базується на всебічному вивченні особистості кандидатів, а вирішення щодо професійної придатності - з урахуванням психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та стану здоров’я.

Принцип етапності відбору полягає в послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору, а також узагальнюючого висновку (результату).

Принцип динамічного (продовженого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також оцінки здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та змін в процесі виховання, навчання, тренування, роботи за спеціальністю. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста в період навчання.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів професійного відбору, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей. Диференційний прогноз передбачає розробку засобів відбору не на одну, а на групи спеціальностей, які об’єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості.

Критерії професійної придатності можуть змінюватись під впливом різних факторів (соціальних: престиж та значимість професії; економічних: затрати, ціна помилкових дій; технічних: модернізація, введення нових взірців техніки і зброї та ін.) [1].

У відповідності до принципу зміни критеріїв передбачається їх корекція після аналізу даних щодо ефективності навчання та роботи з конкретної спеціальності. Особливо це стосується спеціалістів різних підрозділів ДСНС, діяльність яких пов’язана з особливими умовами праці.

Проведення професійного відбору сприяє виявленню професійно-значущих якостей особистості, що у результаті призводить до підвищення успішності діяльності.

Показаннями для проведення професійного відбору є такі:

- ◆ екстремальні умови та складна діяльність;
- ◆ високі вимоги професії до людини;
- ◆ якщо є небезпека як для самого спеціаліста, так і для оточуючих в результаті помилкових дій однієї людини (тобто висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки);
- ◆ якщо навчання дороге, складне, повинно проходити в стислі строки умов масових наборів;
- ◆ якщо на практиці є учні, що відраховуються за професійною непридатністю або випускаються неповноцінні кадри.

На сьогодні професійний відбір у ДСНС України є такою процедурою, в результаті якої приймається рішення щодо придатності кандидата на службу і складається, як правило, з декількох послідовних етапів (які відповідають вище перерахованим видам відбору), на кожному з яких вирішується питання щодо придатності кандидата на службу за визначеними критеріями відбору. Рішення щодо непридатності кандидата, прийняте на будь-якому етапі, як правило, закінчує подальшу процедуру обстеження кандидата, таким чином, кожний етап професійного відбору є цілком самостійним відносно прийняття рішення щодо професійної придатності.

Першим етапом професійного відбору є *соціально-правовий аспект*, який заключається в перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в збройних силах, реєстрація за місцем проживання і т. ін.), правовим і морально-етичним нормам (лояльність до вибраної професії, відсутність негативних біографічних даних, дій та зв'язків, які компрометують і т. ін.).

Другим рівнем відбору є *медичний відбір*, направлений на виявлення явної чи прихованої патології, яка перешкоджає здійсненню професійної діяльності в ДСНС України. В медичному відборі, у зв'язку з його особливою значимістю, виділилися психофізіологічний та психіатричний аспекти, які заключаються в поглибленому обстеженні психічної сфери кандидата, з метою виявлення в основному прихованих, стертих форм нервово-психічної патології. За статистичними даними, число осіб, визнаних непридатними до служби в ДСНС України, складає близько 15% від всіх кандидатів на службу і 10% від тих, які бажають навчатися у відомчих навчальних закладах.

Наступним етапом професійного відбору є *психологічний відбір*, який значною мірою орієнтований на виявлення психопатології, а не на виявлення професійно важливих якостей.

Психодіагностичне обстеження, яке в обов'язковому порядку проходять кандидати на службу, ґрунтується на основі тестової батареї, затвердженої відповідними наказами ДСНС України. Результати психодіагностичного обстеження служать в основному для виявлення латентної психічної патології.

Кожний вид професійного відбору проводять відповідно чотири різних групи експертів: кадрові апарати ДСНС України, військово-медична комісія, практичні психологи ГУ ДСНС України в областях, служби психологічного забезпечення та екзаменаційні комісії навчальних закладів ДСНС України.

Невисокий ступінь ефективності та відсутність чутливості системи відбору до помилок у визначенні придатності/непридатності кандидата на службу, на наш погляд, визначається існуючою вузькою орієнтацією кожного рівня відбору та відсутністю чіткого їхнього взаємозв'язку. Так, соціально-правовий аспект націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних; медичний – на виявлення соматичної та психічної патології; конкурсно-екзаменаційний – на виявлення рівня знань, отриманих в загальноосвітній середній школі; психологічний відбір, в прямому значенні, в кращому випадку, знаходиться на стадії становлення, не маючи достатньої самостійності, цільової установки, критеріїв та правового забезпечення.

Наразі, стосовно психологічного відбору існує помилкова думка, що він може вирішити багато кадрових проблем, які пов'язані з плінністю кадрів, професійною деформацією, створенням професійного ядра служб. Схема думок приблизно така: відібрати тих, хто може стійко переносити всі тяготи та негоди служби, відданих професійному обов'язку, нечутких до професійної деформації і т. ін. Якщо в процесі відбору реалізувати подібні критерії, то й не буде ніяких кадрових проблем.

Проведений аналіз існуючих наказів та інструкцій показав, що вони визначають порядок, механізми, методологічну базу проведення професійного відбору в ДСНС, але в той же час існують протиріччя. Так, на теперішній час не враховуються при проведенні професійного відбору кваліфікаційні вимоги кандидатів на службу в різні підрозділи ДСНС, не всі з приведених документів пройшли реєстрацію в Міністерстві юстиції і тому не мають юридичної сили.

Проведений теоретичний аналіз стану розробленості проблем професійного відбору показав, що різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, якими не всі володіють однаково. Тим більше важливість професійного відбору зростає в період демографічного дисбалансу в Україні, реформи та розвитку ДСНС України, в той час, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів ДСНС спеціалістами все більше набуває професійного рівня.

Вивчаючи проблеми професійного відбору в системі ДСНС ми приходимо до висновку, що на сучасному етапі він проводиться без урахування специфіки професійної діяльності працівників різних підрозділів, відсутні наукові розробки по визначенню професійної успішності за кваліфікатором спеціальностей рятувальників, що не дає перспективи визначення якомога доцільного використання на службі особистості.

Найбільш актуальними, на наш погляд, є такі проблеми професійного відбору в системі ДСНС:

- вироблення єдиної концепції професійної орієнтації та відбору;
- визначення організаційних форм, напрямків, етапів та методик професійного відбору в ДСНС України, законодавчої бази, що його регламентує;
- аналіз особливостей діяльності спеціалістів в екстремальних умовах;
- розробка і практична перевірка нових інформативних критеріїв прогнозу успішності професійної діяльності.

Висновки. Проведений аналіз стану розробленості проблем професійного відбору показав, що різні види професійної діяльності потребують від людини різних якостей та властивостей, якими не всі володіють однаково. Тим більше важливість професійного відбору зростає в період демографічного дисбалансу в Україні, реформи та розвитку ДСНС України, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів ДСНС спеціалістами все більше набуває професійного рівня.

Вивчаючи проблеми професійного відбору в системі ДСНС ми приходимо до висновку, що на сучасному етапі він проводиться без урахування специфіки професійної діяльності працівників різних підрозділів, відсутні наукові розробки по визначенню професійної успішності за кваліфікатором спеціальностей рятувальників, що не дає перспективи визначення якомога доцільного використання на службі особистості.

Найбільш актуальними, є проблеми визначення організаційних форм, напрямків, етапів та методик професійного відбору в ДСНС України, законодавчої бази, що його регламентує; аналіз особливостей діяльності спеціалістів в екстремальних умовах; розробка і практична перевірка нових інформативних критеріїв прогнозу успішності професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Екстремальна психологія: [підручник] / [О.П. Євсюков, А.С. Куфлієвський, Д.В. Лебедев та ін.] ; за ред. О.В.Тімченка. – К. : ТОВ “Август трейд”, 2007. – 502 с.
2. Кокун, О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» / О. М. Кокун. – К., 2004. – 31 с.
3. Корольчук, М.С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності / М. С. Корольчук . - К. : МОУ, 1996. – 285 с.
4. Медведев, В.И. Применение лингвистического теста при массовом физиологическом отборе для работы в экстремальных условиях / В.И. Медведев // Физиология человека. – 1985. – Т. 11, № 5. – С. 861 – 862.