

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДО МНС УКРАЇНИ

У статті розглядаються питання професійно-психологічного відбору працівників МНС України. Визначені головні завдання, сутність, етапи, вимоги, механізми, методологічну базу проведення професійного відбору працівників до МНС України. Теоретично розкриті види: медичний, соціально - психологічний, психофізіологічний, психологічний відбір. Обґрунтовується важливість системного підходу до психологічного відбору, що значною мірою сприятиме істотному поліпшенню їх кадрового складу.

Ключові слова : "людина - технічні засоби - середовище", професійно - психологічний, медичинський, соціально - психологічний відбір, екстремальні умови, професія, непридатність,

В статье рассматриваются вопросы профессионально-психологического отбора работников МЧС Украины. Определенные главные задания, сущность, этапы, требования, механизмы, методологическую базу проведения профессионального отбора работников МЧС Украины. Теоретически раскрыты виды: медицинский, социально - психологический, психофизиологический, психологический отбора. Обосновывается важность системного подхода к психологическому отбору, который в значительной степени будет способствовать существенному улучшению их кадрового состава.

Ключевые слова: "человек - технические средства - среда", психофизиологический, медицинский, социально - психологический отбор, экстремальные условия, профессия, непригодность.

The questions of vocational and psychological selection of workers of Ministry emergency of measures of Ukraine are examined in the article. Set main tasks, essence, stages, requirements, mechanisms, methodological base of realization of professional selection of workers of Ministry emergency of measures of Ukraine. Kinds exposed in theory: medical, socially is a psychological, psychophysiological, psychological selection. Importance of approach of the systems is grounded to the psychological selection which will assist the substantial improvement of their skilled composition largely.

Keywords: a "man is hardwares is an environment", psychophysiological, medical, socially is a psychological selection, extreme terms, profession, uselessness.

Постановка проблеми. За останні роки зміст діяльності фахівців служби пожежогасіння пожежної охорони суттєво змінився, а її складність значно зросла у зв'язку із застосуванням різних синтетичних, легкозаймистих матеріалів, пожежонебезпечних технологій у виробництві і складних архітектурних форм, з одного боку, та сучасних знарядь праці й технічних засобів захисту пожежника - з іншого. При цьому діяльність фахівця пожежної охорони проходить не тільки у звичайних умовах (профілактика пожеж, пожежно - технічне обстеження об'єктів), а й в екстремальних - на пожежах різної категорії складності. Істотні зміни змісту й умов діяльності пожежників потребують від них не лише фізичної та професійної підготовки, а й сформованості комплексу певних психологічних професійно важливих якостей (ПВЯ).

Слід зауважити, що сучасна пожежна охорона має на озброєнні значну кількість різних технічних засобів, пристроїв, машин, систем зв'язку, і тому діяльність пожежників, особливо під час гасіння пожеж, необхідно розглядати в системі "людина - технічні засоби - середовище". Ось чому інженерно - психологічне, ергономічне забезпечення діяльності необхідно враховувати в процесі професійного психологічного відбору до пожежної охорони.

Треба відзначити, що системний підхід до вирішення проблеми професійного відбору до пожежної охорони використовувався лише незначною мірою. Були вивчені тільки окремі спеціальності, які входять до цієї служби. Такі дослідження відображені в працях Л.О. Гонтаренко, В.І. Дутова, М. А. Кришталя, Д.В. Лебедева, С.М. Миронця, І.О. Полякова, Ю.О. Приходька, А.П. Самонова, О.І. Скленя, А.Г. Снисаренка, Ю.Л. Трофімова, А. І. Черкашина та ін.

Незважаючи на те, що при прийомі кандидатів на служби в МНС України реалізуються лише певні заходи професійно - психологічного відбору, відсутність єдиної системи відбору, підготовки та атестації кадрів значно знижує ефективність і надійність функціонування пожежної охорони в цілому. Методики, які сьогодні застосовуються при проведенні професійного відбору кандидатів пожежної охорони МНС України, не повною мірою відображають специфіку майбутньої діяльності пожежників, її інженерно - психологічне забезпечення, а не розробленість шкали оцінок і критеріїв не дозволяють прослідкувати динаміку ПВЯ у процесі професійного становлення та скласти прогноз професійної придатності кандидатів до майбутньої спеціальності.

Мета: проаналізувати існуючі етапи та підходи щодо організації та проведення

психологічного відбору кандидатів на службу до підрозділів пожежної охорони.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом багатьох років формувалися та застосовувалися різні підходи до вивчення професійної діяльності та проведення професійного психологічного відбору. У сучасній психології розроблена ціла низька концепцій діяльності, методологічних підходів до її вивчення, які відображені в працях загальнотеоретичного характеру Б. Г. Ананьєва, О. М. Леонтєва, К. К. Платонова, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова, В. Д. Шадрикова та ін. Питання психофізіологічної сутності трудової діяльності знайшли своє відображення в працях П. К. Анохіна, І. П. Павлова, І. М. Сеченова, А. А. Ухтомського та ін. Дослідження щодо психології праці та інженерній психології відображені в працях В. П. Зінченка, Б. Ф. Ломова, В. Д. Небиліцина, Ю. П. Горго, Ю. Л. Трофімова, М. С. Корольчука, П. П. Криворучка та ін. Психологічному вивченню професійної діяльності пожежників присвячені праці В. І. Дутова, М. А. Кришталева, В. П. Самонова, Ю. Л. Трофімова [1; 2; 3; 5].

Сучасний професійний психологічний відбір розглядається як система, що має свою структуру і складається з визначених послідовних етапів (В. О. Бодров, А. О. Крилов, Б. Ф. Лом, М. В. Макаренко, К. К. Платонов та ін.). Він базується на вивченні конкретної спеціальності та виду діяльності, виявленні сукупності основних професійно важливих якостей, які є необхідними для досягнення ефективності праці й визначення рівня їх розвитку в особистості.

Що стосується спеціальності фахівця служби пожежогасіння пожежної охорони, то в літературі, окрім праць В. І. Дутова та А. П. Самонова, питання профвідбору не розглядається. Але професійно важливі якості пожежників знаходять своє відображення в працях М. А. Кришталева, Ю. Л. Трофімова, А. І. Черкашина [3; 5].

Виклад основного матеріалу. Теоретичний аналіз проблеми дослідження показав, що професійний відбір є складною комплексною науковою проблемою, яка розробляється у рамках екстремальної та кризової психології, педагогіки, медицини та ін. Це зумовило виокремлення в структурі відбору чотирьох відносно самостійних компонентів: медичного, соціально-психологічного, психофізіологічного, психологічного.

Медичний відбір (військово-лікарська експертиза) полягає у виявленні таких

кандидатів, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно і в строго регламентовані терміни опанувати службову спеціальність, а з призначенням на вакантну посаду, для якої проводиться відбір, - надійно і ефективно працювати упродовж тривалого часу без шкоди для здоров'я.

Цей вид професійного відбору проводиться лікарями-фахівцями відповідно до наказу МНС України від 09.03.2006 №126 (у редакції наказу МНС від 16.12.2009 № 845). Медичними критеріями непридатності до служби є протипоказання для конкретної професійної діяльності [1]. Завданнями медичного відбору є оцінка психічного здоров'я, стану нервової системи, основних систем (слух, зір) аналізаторів, серцево-судинною і дихальною систем, рухового апарату, м'язової системи, стану ЛОР-органів, зокрема, вестибулярної функції, розвитку мови. Для деяких видів діяльності можуть бути додаткові вимоги до тактильної чутливості, гостроти зору і сприйняття кольорів, а також і до інших медичних показників. В деяких випадках враховуються антропометричні показники і фізична тренуваність (зростання, сила і витривалість). Особлива увага в медичному відборі приділяється виявленню осіб з ознаками нервово-емоційної нестабільності.

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.

Психологічний відбір дозволяє вибрати з групи кандидатів на конкретну посаду тих людей, від яких з найбільшою вірогідністю, завдяки індивідуально-психологічним якостям, можна чекати успішної професійної діяльності.

Психофізіологічний відбір спрямований на оцінку у кандидата індивідуальних якостей, обумовлених фізіологічними системами організму, передусім, вищою нервовою діяльністю.

Психофізіологічний відбір визначає міру розвитку сукупності тих індивідуальних здібностей і психофізіологічних властивостей, якостей і можливостей організму людини, які відповідають вимогам цієї професії до особи в процесі опанування професійних знань, навичками і уміннями, які визначають успішність навчання у встановлені терміни і

ефективність подальшої діяльності по конкретній спеціальності. Психофізіологічний відбір в системі професійного відбору займає особливе місце. Це пов'язано з тим, що психофізіологічне обстеження і випробування тестовими навантаженнями дозволяють швидко і об'єктивно "вимірювати" порівняно велику кількість психофізіологічних властивостей, виявляти тонку структуру індивідуальних особливостей, які іншими методами можна визначити лише в процесі тривалих спеціально організованих спостережень. Особливо важливим є те, що психофізіологічні властивості людини, у тому числі професійно значущі, піддаються кількісній оцінці, що дозволяє об'єктивно і в стислі терміни визначити здібності кандидата до навчання і до діяльності.

Отже, професійний відбір (англ. vocational selection) - спеціалізована процедура вивчення і імовірнісної оцінки придатності людей до опанування спеціальності, досягнення певного рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків в типових і специфічно ускладнених умовах. Суттю психологічного компонента професійного відбору, так само як і його теоретичною основою, являються діагностика і прогнозування здібностей. З цієї причини, зокрема, поняття "Професійний відбір" і "Психологічний відбір" часто ототожнюються.

Професійний відбір до МНС України - це комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально - психологічними якостями та здібностями до подальшої діяльності за конкретною спеціальністю [2].

Сутність професійного відбору кандидатів до роботи в небезпечних умовах праці полягає в комплексній оцінці їх фізичних та психологічних властивостей за допомогою певної системи заходів

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.

З урахуванням уявлення про методологічні основи професійного відбору можна сформулювати *принципи*, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору спеціалістів [1].

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 (продовжаного) 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.

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 доладна 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 дорозі, складень, повинне проходити в стислі рядки умів масових наборів;
- ✓ якщо на практиці є учні, що відраховуються за професійною непридатністю або випускаються неповноцінні кадри.

З 14.01.2004 вступивши в дію наказ МНС України № 14 (зарєстровано в Міністерстві юстиції України 14 квітня 2004 р. за № 479/9078) "Про удосконалення порядку

Питання психології

вивчення та відбору кандидатів на службу на посади рядовий і начальницького складу МНС України" (із змінами, внесеними згідно з Наказом МНС № 180 від 23.04.2004) в якому регламентується, що вивчення кандидатів для прийняття на службу на посади рядовий і начальницького складу здійснюється в три етапи:

- ◆ професійно - психологічний відбір;
- ◆ соціально - правовий відбір (попереднє вивчення та вивчення за обліками МНС України);
- ◆ медичний відбір (проводиться за соматичними, психіатричними, психофізіологічними показниками) [1; 2].

На сьогодні професійний відбір у МНС 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 шкірному 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.

Проведень аналіз існуючих наказів та інструкцій показав, що існує порядок, механізми, методологічна база проведення професійного відбору в МНС, 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 МНС, не всі з приведених документів пройшли реєстрацію в Міністерстві Юстиції і тому не мають юридичної сили.

Висновок. 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. Тім більше важливість професійного відбору зростає в період демографічного дисбалансу в Україні, реформи та розвитку МНС України, в той час, коли змінюється законодавство, пріоритети у молоді, комплектування підрозділів МНС спеціалістами усе більше набуває професійного рівня.

Вивчаючи проблеми професійного відбору в системі МНС 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 працівників МНС, що не дає перспективи визначення якомога доцільного використання на службі особистості.

Найбільш актуальними, на наш погляд, є розв'язання в подальшому таких проблем професійного відбору в системі МНС, як:

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

Література

1. **Вареник В. В.**, Аспекти професійного відбору пожежарних / В. В. Вареник // Матеріали III науково-практичної конференції "Пожежна безпека". – К. : УкрНДІПБ. – 1997. – С. 57-58.
2. **Корольчук М. С.**, Теорія і практика професійного психологічного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
3. **Кришталь М. А.**, Особливості ергономічного забезпечення підготовки пожежників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.03 „Психологія труда, інженерна психологія” / М. А. Кришталь. – К., 1997. – 18 с.
4. **Макаренко Н. В.**, Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / Н.В. Макаренко. – К. : НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии, 1996. – 336 с.
5. **Трофімов Ю. Л.**, Інженерна психологія : [підручник] / Ю. Л. Трофімов. – К. : Либідь, 2002. – 264 с.
6. **Черкашин А. І.**, Формування емоційної стійкості фахівця пожежної охорони до впливу стресс-факторів підвищеної інтенсивності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 „Загальна психологія, історія психології” / А. І. Черкашин. – Харків, 1995. – 24 с.