

ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ ТА ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ У ПОВІТРЯНІ СИЛИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

В статті розглядається сутність визначення професійної придатності при проведенні професійно-психологічного відбору. Проаналізовані засади визначення професійної придатності та пропонуються шляхи покращення її діагностування.

Ключові слова: професійна придатність, надійність, професійно-психологічний відбір, діагностинка.

В статье рассматривается суть определения профессиональной пригодности при проведении профессионально-психологического отбора. Проанализированы принципы определения профессиональной пригодности и предлагаются пути улучшения ее диагностирования.

Ключевые слова: профессиональная пригодность, надежность, профессионально-психологический отбор, диагностика.

The paper considers the essence of defining professional suitability in conducting professional and psychological selection. Analyzed the principles of determining professional suitability and proposed ways to improve its diagnostic.

Keywords: professional competence, reliability, professional and psychological selection, diagnostics.

Постановка проблеми. Повітряні Сили Збройних Сил України є єдиним видом Збройних Сил, що постійно несе бойове чергування, захищаючи повітряний простір нашої держави. Виконання завдань бойового чергування вимагає від кожного учасника точного та швидкого виконання своїх функціональних обов'язків. Велика "ціна" помилки фахівця, що діє в екстремальних умовах із дефіцитом часу, враховуючи впровадження новітніх технічних рішень, зразків озброєння, робить надзвичайно актуальною проблему психологічної діагностики професійної придатності кандидатів на військову службу за контрактом у Повітряні Сили Збройних Сил України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відповідно до «Попередніх результатів оборонного огляду» передбачається орієнтовний розподіл Збройних Сил України за функціональними компонентами на Сили бойового чергування, Об'єднані сили швидкого реагування, Основні сили оборони [5, С.25]. Начальник Генерального штабу – Головнокомандувач Збройних Сил України зазначив, що нові функціональні структури ЗСУ будуть створені в основному на базі спеціальних підрозділів та Об'єднаних сил швидкого реагування [2].

На цей час завдання протиповітряної оборони важливих об'єктів держави

покладені на Повітряні Сили Збройних Сил України, які виконують бойове завдання у мирний час. Особливості функціонування відповідних фахівців характеризуються впливом особливих умов діяльності.

Отже, питання визначення професійної придатності до певної діяльності, передбачення успішності опанування навчальним матеріалом на етапі первинної підготовки та надійності виконання функціональних обов'язків має важливе значення на етапі проведення професійного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Повітряні Сили Збройних Сил України.

Сутністю психологічного компонента професійного відбору є діагностика професійної придатності майбутнього фахівця. Між тим у роботах різних вчених поняття "професійний відбір" і "психологічний відбір" найчастіше ототожнюються [8, С.8]. І хоча проблема професійної придатності до діяльності в особливих умовах має достатньо розроблені теоретичні основи та практичні результати завдяки дослідженням С.П. Бочарової, Л.Ф. Бурлачука, В.М. Крайнюк, В. С. Компанця, М. С. Корольчука, Б. Ф. Ломова, С.Б. Олексієнка, К. К. Платонова, Б.М. Теплова, В.А. Шимка і багатьох інших авторів, її не можна вважати вирішеною остаточно. Така ситуація обумовлює необхідність постійного дослідження та врахування аспектів

взаємодії в системі «людина-машина». Різноманітність та унікальність властивостей людей, що включені до діяльності в особливих умовах, роблять актуальними питання про їх придатність до такої важливої діяльності.

Метою статті є визначення сутності професійної придатності та пошук напрямків діагностування при проведенні професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом.

Виклад основного матеріалу. Професійно-психологічний відбір – складова частина професійного відбору, він містить комплекс заходів, що сприяють раціональному розподілу кандидатів за певними спеціальностями, комплектуванню навчальних закладів із відповідними психологічними якостями, що забезпечують адекватність властивостей особистості фахівців вимогам професійної діяльності. Метою визначення професійної придатності на етапі професійного-психологічного відбору є передбачення «позитивного» чи «негативного» наслідку прийому кандидата на певний вид діяльності; вирішення питання, чи відповідає він за своїми індивідуально-психологічними особливостями вимогам професії, чи успішно він оволодіє спеціальністю під час навчання, чи буде в змозі виконувати функціональні обов'язки на належному рівні. Визначення професійної придатності за своєю суттю відображає як різні індивідуально-психологічні особливості людини, що необхідні для успішного виконання трудової (навчальної) діяльності, її придатність для конкретної діяльності, так і характеристики об'єкта праці (зміст, засоби, умови, організацію діяльності) з погляду їхньої відповідності можливостям людини (або професійної сукупності осіб), тобто відповідні праці особливостям людини [1, С.5].

Професійна придатність визначається сукупністю індивідуально-психологічних особливостей людини, що впливають на успішність освоєння якої-небудь трудової діяльності й успішність її виконання. Вона відображає реальний рівень розвитку професійно важливих якостей для конкретної діяльності, які формуються й проявляються на етапах життєвого та професійного шляху. До їхнього числа відносяться якості, що характеризують

особливості трудового виховання й навчання, професійної підготовленості, психологічної структури особистості, стану здоров'я й фізіологічних функцій, фізичного розвитку, які визначаються вимогами професії.

Професійна придатність розглядається, по-перше, як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до конкретної діяльності (видам діяльностей) і, по-друге, як сукупність наявних, сформованих професійних знань, навичок, умінь, а також психологічних, фізіологічних й інших якостей і властивостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань [1, С.6].

Для проведення діагностики професійної придатності необхідно знати професіограму, професійно важливі якості та індивідуально-професійні характеристики. Необхідно звернути увагу на обмежену кількість досліджень у цьому напрямку стосовно військовослужбовців військової служби за контрактом. Сьогодні у Класифікаторі професій не існує затвердженого переліку професій, за яким проводиться підготовка такої категорії військовослужбовців. Тому підготовка здійснюється відповідно до затверджених програм підготовки. Саме аналіз цих програм та особливостей професійної діяльності може допомогти у формуванні сукупності професійно-важливих якостей та критеріїв професійної придатності.

Слід відмітити, що при визначенні професійної придатності необхідно особливу увагу звертати на ті якості, що погано піддаються тренуванню, змінам в процесі навчання та професійної діяльності. Виявлено, що в процесі навчання менш за все піддаються змінам характеристики психічних процесів та функцій, а також психологічний тип людини, моральні якості, деякі риси характеру (відповідальність, добросовісність, акуратність, скромність, дисциплінованість) [12, С. 281].

Існує критерій, що є спільним для усіх військових професій та який має принципову важливість при визначенні придатності для проходження служби у Збройних Силах України - це критерій нервово-психічна стійкість. Адже військовослужбовці несуть службу зі зброєю, і збереження їх власного життя, життя товаришів та оточуючих є

одним з основних завдань діяльності у мирний час. Тому діагностування нервово-психічної стійкості є вкрай актуальним. Необхідно використовувати психодіагностичні методики, які були б стандартизовані та адаптовані в Україні.

Первинним етапом формування професійної придатності є початкова підготовка (навчання), терміни якої суворо регламентовані. Тому визначення сукупності індивідуальних професійно-важливих якостей для належного засвоєння програми навчання і, таким чином, успішної подальшої професійної діяльності є сутністю професійно-психологічного відбору.

Останнім часом поряд із поняттям професійна придатність активно застосовуються поняття «компетентність» та «компетенція». Українські науковці, вивчаючи співвідношення таких понять, схиляються до думки, що, незважаючи на їхню близькість, ототожнювати їх аж ніяк не можна. В.А. Савченко у своїй роботі здійснює ґрунтовний аналіз цієї проблеми [9, С.328]. Погоджуючись з думкою автора статті, розуміємо професійну придатність як таку, що виражає відповідність психофізіологічних і соціально-психологічних особливостей особистості вимогам професії (спеціальності, робочого місця, посади), відповідність людини цим вимогам з погляду стану її здоров'я та фізичного розвитку, рівень відповідності оволодіння особистістю загальними й професійними знаннями, уміннями й практичними навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність працівника до продуктивної роботи в організації.

В.А. Савченко зазначає, що професійна придатність може бути потенційною й фактичною [9, С.328]. Висновки про професійну придатність працівника роблять за наступними ступенями придатності: абсолютна, абсолютна з необхідністю тренування окремих якостей (тих, що піддаються такому тренуванню), відносна, відносна з необхідністю тренування окремих якостей, непридатність до професії (посади чи робочого місця).

Варто зазначити про існування мотиваційного аспекту професійної діяльності. Дійсно наявність високої мотивації може призводити до підвищення показників діяльності. Проте для тривалого

підтримання такого рівня залучаються резервні можливості людини і надійність діяльності все рівно знизиться. Тому результати тих людей, хто має більш сприятливі індивідуально-психологічні особливості для конкретної діяльності будуть кращими.

Як зазначав К.М. Гуревич, «Кожна людина, в принципі, може оволодіти будь-якою професією (чи майже будь-якою), але уся справа в тім, скільки їй знадобиться для цього сил і часу [4, С. 5]. Він розподіляв професії на два типи. Професії першого типу висувають такі вимоги, яким можуть задовольнити люди, що володіють спеціальними індивідуальними рисами. Вимоги професій другого типу такі, що з ними може впоратися кожна нормальна людина.

Різницю між двома типами професій можна звести до єдиної ознаки. До одних професій може пристосуватися будь-яка людина, до інших - лише деякі люди. Чітко усвідомлюючи, що строки первинної професійної підготовки суворо регламентовані, передбачається, що кандидат вже володіє певними знаннями, що допоможуть оволодіти програмою, або має здібності до специфічних вимог професійної діяльності. Таким чином, пристосування до діяльності буде проходити із меншими перешкодами (ускладненнями). В основі ускладненого пристосування - індивідуальні особливості особистості, які цьому перешкоджають. Таким чином, успішність, ефективність, надійність, результативність діяльності людей із складнощами пристосування будуть нижче, порівняно із тими, хто краще пристосовується до вимог професії. При цьому обидві категорії людей можуть мати навіть рівний рівень знань та вмінь. Ключовим елементом є сукупність індивідуально-психологічних особливостей, що сприяють пристосуванню до діяльності.

Поряд з терміном «придатність» використовується поняття «надійність». Надійність визначається як спроможність здійснювати (безпомилково, з відповідною точністю, темпом) діяльність протягом певного часу. Б.Ф. Ломов визначає надійність наступним чином: «Як якісна одиниця надійність є здатність системи (чи її ланки, деталі) виконувати необхідні функції у заданий інтервал часу» [6, С.78]. В.Д. Небиліцин під надійністю розуміє таке:

«Надійність роботи людини-оператора може бути визначена як здатність до збереження необхідних робочих якостей в умовах можливих ускладнень обстановки чи, коротше, як підтримання, стійкість оптимальних робочих параметрів індивіда» [7]. На нашу думку, важливим елементом цього визначення є звертання до ускладнень обставин діяльності, які характерні для військової діяльності. Через втомлюваність та вплив відволікаючих факторів зростає вірогідність виникнення помилок, відмов. Задля надійної діяльності робочі якості фахівця мають залишатися незмінними при будь-якому ускладненні обстановки. Треба розуміти, що психофізіологічні функції не залишаються незмінними. Навпаки, робочі параметри (якості) будуть стійкими саме через зміну психофізіологічних функцій. Тому на цьому етапі «вмикаються» резервні можливості людини – це можна назвати адаптаційний синдром [10, 3]. Але його можливості не безмежні і на певному етапі ускладнення діяльності (індивідуальному для різних людей) він не забезпечить оптимальні робочі параметри.

В принципі, професійна придатність у її індивідуальних варіаціях й складає основу надійності. Надійний кожен лише у міру своїх індивідуальних можливостей. Діагностування професійно-важливих якостей, їх рівня розвитку, може дати відповідь на питання визначення надійності діяльності. Хоча поняття «придатність» і «надійність» є досить близьким, їх ні в якому разі не можна ототожнювати. На нашу думку, визначення придатності до діяльності є механізмом прогнозування її надійності. В той самий час перевірка надійності є шляхом визначення кількісних характеристик критеріїв придатності. З огляду на викладене вище, ефективним способом визначення специфічних особливостей людини є психофізіологічний відбір, що може ставати складовою частиною (етапом) визначення професійної придатності.

Визначення професійної придатності і надійності, у межах психологічної теорії діяльності, пов'язують із вивченням ролі стану психічних і фізіологічних функцій людини. Численні дослідження показали, що стан функціональних систем організму, ступінь розвитку й особливості реактивності професійно-важливих функцій й якостей людини прямо або опосередковано

впливають на рівень її працездатності. Між функціональним станом і надійністю (отже й придатністю) діяльності існує безпосередній причинно-наслідковий зв'язок, що й визначив використання поняття "функціональна надійність" людини [1, С56]. Ця властивість проявляється в адекватному вимогам діяльності рівні розвитку професійно-важливих психологічних і фізіологічних функцій і механізмів їхньої регуляції в нормальних й екстремальних умовах. Особливість функціональної надійності обумовлюється з одного боку стійкістю, стабільністю, так і певною мінливістю (здатністю пристосовуватися до факторів діяльності).

Одним із найважливіших завдань Збройних Сил України у мирний час є бойова підготовка. Від кожного військовослужбовця вимагається виконання ним програми бойової підготовки. В основі належного виконання поставлених завдань (на рівні особистості) лежать індивідуальні психологічні, психофізіологічні, особливості фізичного розвитку людини. Враховуючи специфічність завдань, що виконують Збройні Сили України, існують чіткі нормативи (вимоги) їх виконання. Саме вчасність, безпомилковість виконання завдань протягом певного часу визначається терміном «надійність». В.В. Сідаш у науковій статті проводить аналіз індивідуальних професійних якостей та їх вплив на надійність виконання бойових завдань [11]. На основі аналізу досліджень з вивчення управлінської діяльності ним були виділені основні причини, що можуть знижувати професійну та функціональну надійність військового фахівця, а саме: організаторські – висока суб'єктивна складність завдань, небезпечність ситуації, невизначеність (невідомість) оперативної ситуації, суперечливість інформації; операційні – дефіцит інформації, надлишковість інформації, низька ймовірність появи значущої інформації, порушення ритму надходження інформації; управлінські – безвідповідальність, недбалість, невірний вибір вірного рішення; професійні – низький рівень знань, недоліки в розвитку навичок та вмінь, недоліки у професійному відборі; в умовах служби – несприятливий психологічний клімат у підрозділі, міжособистісні конфлікти. [11, С.163]. В статті також йдеться про створення

Питання психології

методики вивчення професійної надійності та формування її оптимального рівня у військовослужбовців при виконання навчально-бойових завдань.

Проблема визначення професійної придатності на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом, обумовила як основну задачу необхідність розробки алгоритмів, технологій її психологічної діагностики, щодо задач яких саме валідність тестів здебільшого визначається як ступінь відповідності дійсності тих висновків (рішень), що приймаються на основі тестових оцінок. Таким чином, валідність стосується не стільки самих тестів, скільки процесу їхнього використання та інтерпретації отриманих результатів.

З метою обґрунтування системи психологічного відбору доцільно перевіряти прогностичну валідність, причому порівнювати необхідно результати тестування до початку професійної підготовки із оцінками успішності навчання з певним інтервалом. Варто зазначити, що вимоги до психодіагностичних тестів

(методик) передбачають проведення процедури стандартизації із плином часу.

Враховуючи викладене вище, вважаємо за доцільне проведення ґрунтовного дослідження щодо визначення валідності тестових методик, що застосовуються зараз у практиці професійно-психологічного відбору. Разом із тим варто перевірити існуючі алгоритми визначення професійної придатності та створення нових технологій її визначення. Мається на увазі оцінка рівня окремих індивідуально-психологічних якостей, професійно важливих для служби на конкретних військових посадах (за класами споріднених військових посад). Перелік класів та їхніх необхідних якостей також потребує розробки.

Висновки. Отже, для створення адекватного алгоритму та технології діагностики професійної придатності необхідне проведення досліджень у цьому напрямку та врахування специфічних вимог конкретного виду Збройних Сил так і специфічних характеристик професій у відповідності до профілю підготовки.

Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. / В.А. Бодров. Учебное пособие для вузов – М.: ПЕР СЭ, 2001 – 511 с.
2. В Україні будуть створені Сили бойового чергування та спеціальних операцій. [Електронний ресурс]: Інформаційне агенство «УНІАН» - Режим доступу: <http://www.unian.net/ukr/news/news-413043.html> - Назва з домашньої сторінки інтернету.
3. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики. / Л.П. Гримак — М.: Политиздат, 1989 – 319 с.
4. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения. / К.М. Гуревич, В.Ф. Матвеев // Вопросы пригодности оперативного персонала энергосистем. М.: Просвещение, 1966. – 220 с.
5. Корендович В.С. Попередні результати оборонного огляду. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.defpol.org.ua/site/files/Prezentacija.ppt> - Назва з екрану.
6. Ломов Б.Ф. Человек и техника. / Б.Ф. Ломов – М. 1966. – 464 с.
7. Небылицын В.Д. К изучению надёжности работы человека-оператора в автоматизированных системах / В.Д. Небылицын // Вопросы психологии. - 1961. - №6. - С. 9-18.
8. Приходько І.І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України: Монографія. / І.І. Приходько. – Х.: Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.
9. Савченко В. А. Про співвідношення понять «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність» / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 2. – С. 322–330.
10. Селье Г. Нариси про адаптаційний синдром. / Г.Селье. М.: Медицина, 1960. - 254 с.
11. Сідаш В.В. Чинники професійної надійності військовослужбовців, від яких залежить рівень бойової підготовки та способи її діагностики. / В.В. Сідаш // Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил. – Харків, ХУПС, 2010. – № 2(24). - С. 163-165.
12. Татаурова-Осика Г.П., Технологія визначення професійної придатності та професійно важливих якостей особистості. / Г.П.Татаурова-Осика // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України 2010, випуск 6(2) С.274-283.