

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ КАДРІВ

Теоретично проаналізовано проблеми професійно-психологічного відбору. Розглянуто мету, завдання та види професійно-психологічного відбору. Визначено показники його проведення; досліджено, що основи професійно-психологічного відбору становлять два основні аспекти – індивідуально-психологічні особливості майбутнього фахівця та специфіку діяльності. Вирішення проблеми раціонального розподілу кадрів неможливе без розроблення алгоритмів диференційованого прогнозування професійної придатності за різними видами професійної діяльності.

**Ключові слова:** професійно-психологічний відбір, психофізіологічний відбір, медичний відбір, освітній відбір, соціально-психологічний відбір, раціональний розподіл кандидатів.

*O.V. Stelmakh*

## FEATURES OF PROFESSIONAL AND PSYCHOLOGICAL SELECTION OF PERSONNEL

The article deals with the theoretical analysis of the personnel's professional and psychological selection. Goals, objectives and types of professional and psychological selection are studied. Indicators of professional selection are determined. Two main aspects of professional and psychological selection are: individual psychological characteristics and specific future professional activities. Solving the problem of rational distribution of personnel is impossible without the development of forecasting algorithms for differential proficiency on various types of professional activities.

**Key words:** professional and psychological selection, psycho-physiological selection, medical selection, educational selection, social and psychological selection, rational distribution of candidates.

**Постановка проблеми.** Становлення інноваційного суспільства орієнтує всі галузі економіки на модернізацію відповідно до сучасних наукових підходів. Це висуває нові вимоги до підготовки виробничого персоналу. Якість фахівців, передусім, забезпечується ефективною професійною орієнтацією молоді, професійним відбором, а вже потім – інтенсифікацією підготовки в цілісній системі навчання та виховання. Проте вирішення цієї важливої проблеми потребує розв'язання низки суперечностей. Так, у зв'язку з ускладненням техніки, технології та інтенсивності праці підвищились попередні вимоги до фахівців, їхніх соціально та професійно значущих якостей. В останні роки значно зріс рівень професійного самовизначення молоді, проте знизився рівень загального здоров'я населення. Тому вирішення цієї проблеми неможливе без утвердження єдиної концепції професійно-психологічного відбору (ППВ).

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Використання професійного відбору в нашій країні та за кордоном свідчить про його високу економічну та виробничу ефективність. Проблемою ППВ займалось багато вітчизняних і зарубіжних науковців. Це питання віддавна перебуває в полі зору таких українських дослідників, як В. Барко, М. Козяр, М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Кривуша, М. Макаренко, Є. Мілерян, Р. Сірко. Хоча багато аспектів цієї проблеми вже досліджено, проте чимало важливих питань не знайшли належного вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Вперше інтерес до науки про організацію праці з'явився у 1911 році, коли вийшла у світ книга Ф. Тейлора «Принципи наукового управління». Ф. Тейлор вважав, що для того, щоб досягти високої продуктивності праці необхідно

поєднати дві моделі: модель робочого місця (основні вимоги до працівника), модель фахівця (рівень потреб до робочого місця), а також його індивідуально-психологічні здібності. Учений зазначав, що виробнича діяльність буде продуктивнішою, якщо модель робочого місця відповідатиме моделі працівника, його психофізіологічним особливостям та здібностям [3].

Науковець М. Макаренко досліджує поняття професійного відбору як систему заходів, яка допомагає визначити осіб, найбільш придатних до навчання та подальшої професійної діяльності відповідно до їхніх індивідуальних якостей [5]. Для досягнення цієї мети потрібно використовувати різноманітні методи і процедури, характерні для різних етапів розвитку організації та конкретних завдань управління діяльністю.

Професійно-психологічний відбір – це спеціально організований дослідницький процес із метою прогнозування професійної придатності людини (кандидатів), на основі наявних у неї психологічних властивостей. Це комплексне дослідження особистості, яке дає змогу визначити та виявити ступінь і можливість психофізіологічної соціально-психологічної придатності кандидатів за допомогою науково обґрунтованих методів [4], що проводиться як для відбору абітурієнтів для навчання на певні напрями та спеціальності, так і під час добору кандидатів на конкретні посади, що потребують особливих якостей особистості фахівця (переважно для роботи в екстремальних умовах).

В основі професійного психологічного відбору виділяють два важливі аспекти – індивідуально-психологічні особливості майбутнього фахівця та специфіку діяльності, яка вимагає від нього конкретних професійно важливих якостей, характерних для певної спеціальності. Відповідно, метою професійного психологічного відбору є визначення рівня відповідності індивідуальних рис майбутнього фахівця до вимог, які висуває певна професія, і прогнозування успішності подальшої професійної діяльності особистості.

На думку М. Корольчук і В. Крайнюк, до показників, що вимагають обов'язкового проведення професійного відбору належать такі:

- екстремальні умови і складна діяльність;
- підвищені професійні вимоги;
- якщо є небезпека як для самого фахівця, так і оточення, у результаті помилкових дій (тобто, висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки);
- коли навчання дороге, складне, проходить у стислі терміни;
- якщо на практиці є фахівці, які відраховуються за професійною непридатністю або випускники навчальних закладів залишаються незатребуваними [6].

Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій.

Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість і т. ін.

Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як в процесі навчання, так і в процесі праці. Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших [7].

ППВ охоплює психофізіологічний відбір, освітньо-кваліфікаційний, медичний, соціально-психологічний та фізичну підготованість.

*Психофізіологічний* відбір дає можливість оцінити в кандидата на навчання індивідуальні якості, зумовлені фізіологічними системами організму, передусім вищою нервовою діяльністю.

*Освітньо-кваліфікаційний* відбір спрямований на виявлення в кандидата рівня знань, навичок і умінь традиційним методом, а також з'ясування рівня розвитку психічних пізнавальних процесів та інтелекту за допомогою тестів.

*Медичний* відбір визначає рівень фізичного розвитку кандидата та стан його здоров'я, необхідні для діяльності в певних умовах.

*Соціально-психологічний* відбір призначений для визначення спрямованості особистості, типу спілкування та поведінки в колективі.

Також проводять відбір за рівнем *фізичної підготованості*, який допомагає вивчити функціональний потенціал кандидата та його фізичні можливості [9].

Відповідно, до завдань професійно-психологічного відбору кадрів належать такі:

- визначення психологічної придатності кандидатів на навчання чи роботу;
- забезпечення раціонального розподілу кандидатів на навчання за профілями підготовки і відповідними посадами;
- поглиблене психологічне вивчення кандидатів для виявлення осіб з ознаками утрудненої адаптації до навчання, з метою внесення пропозицій керівництву щодо проведення індивідуальної роботи з ними;
- участь у комплектуванні підрозділів для врахування психологічної сумісності [7].

Досягнення мети ПВ забезпечує високу ефективність праці, заощаджує фінансові та матеріальні ресурси, зменшує кількість аварій і травм, підвищує роль людського фактора в системі «людина – техніка – середовище».

І. Баклицький зазначає, що всі підходи до оцінювання працівників, незважаючи на їх велику кількість, мають загальний недолік — суб'єктивність, оскільки кінцеве рішення залежить від того, хто використовує певний метод. Для вирішення проблеми підвищення об'єктивності оцінки вчений пропонує дотримуватись основних вимог до оцінювальної технології, які допоможуть підібрати персонал:

а) об'єктивно – незалежно від чиеїсь окремої думки або окремих суджень;

б) надійно – достатньо вільно від впливу ситуативних факторів (настрою, погоди, миттєвих успіхів і невдач);

в) достовірно стосовно діяльності – має розцінювати реальний рівень володіння навичками – наскільки успішно людина виконує свою справу;

г) з можливістю прогнозування – оцінювання повинне давати інформацію про те, до яких видів діяльності та на якому рівні людина потенційно здатна;

г) комплексно – оцінюється не лише кожний із членів організації, а й зв'язки і ставлення всередині організації, а також можливість структури в цілому;

д) процес оцінювання та його критерії оцінки повинні бути доступні не лише вузькому колу спеціалістів, а зрозумілі і тим, хто оцінює, та спостерігачам, і тим, кого оцінюють (тобто, володіти властивостями внутрішньої очевидності);

е) проведення оцінювальних заходів має вбудовуватися в загальну систему кадрової роботи в організації так, щоб реально допомогти її розвитку й удосконаленню [1].

Тому під час розроблення системи психологічного відбору необхідно дотримуватися принципу наукової обґрунтованості організаційно-методичних рекомендацій. Це передбачає визначення питань, які стосуються актуальності відбору, його завдання та методів. Потреба створення системи професійного відбору зумовлена залежністю успіху підготовки фахівців від рівня професійно значущих якостей особистості, а також наявністю чіткої диференціації між хорошими і поганими студентами або фахівцями, в основі якої лежать індивідуальні особливості. Добір методів оцінювання та критерії професійної придатності визначається конкретними завданнями відбору, відповідно до яких суттєво відрізняються і вимоги до кадрів.

За характером завдань розрізняється відбір на навчання та для певної діяльності (у протиставленні екстремальних умовах). Процедура проведення дослідження кандидатів під час психологічного відбору передбачає оцінювання професійно значущих якостей особистості.

Для вивчення індивідуально-психологічних особливостей кандидатів застосовується широкий арсенал методичних прийомів, з якого експериментальним шляхом виокремлено комплекс, найбільш інформативних і прогностично цінних для вирішення завдання відбору на конкретну професію [8].

Нині здійснюється поступовий перехід від практики відбору на окремі професії до системи раціонального розподілу трудових ресурсів за групами подібних спеціальностей. Провівши раціональний розподіл, на відміну від заходів власне профвідбору, прогнозується професійна придатність кандидата не лише за однією спеціальністю, а оцінюється його відповідність вимогам декількох основних груп спеціальностей. Це дає змогу знайти для кожного кандидата саме ту спеціальність, в якій він може працювати найбільш ефективно.

Нині в світі існує понад три тисячі спеціальностей тому створювати для кожної з них свої методи профвідбору нераціонально. З огляду на це проводяться дослідження, спрямовані на розроблення психологічної класифікації спеціальностей із визначенням основних груп професій, створених за критерієм подібності психологічних і психофізіологічних вимог, що висуваються до кандидатів. Дослідження з вивчення й класифікації спеціальностей можуть проводитись у таких напрямках: об'єктивне вивчення діяльності фахівців із використанням усього арсеналу професіографічних методів; аналіз експертних оцінок значимості професійно значущих якостей; оцінювання подібності спеціальностей за допомогою порівняльного аналізу. У результаті досліджень із використанням методу експертного оцінювання, значимості професійно важливих якостей складена психологічна класифікація спеціальностей, що зіставляється з результатами, отриманими за допомогою інших методів аналізу.

Таким чином, розв'язання проблеми раціонального розподілу кандидатів і фахівців потребує також розроблення сукупності тестів для прогнозування придатності до основних груп спеціальностей. Натомість тести, які застосовано з метою профвідбору, як правило, прогнозують придатність тільки до одного виду професійної діяльності. У випадку їх застосування завжди утвориться група, так званих, «непридатних» осіб, професійне призначення яких залишається невизначеним. Методики, які використовуються з метою відбору, найчастіше спрямовані на оцінювання відповідності індивідуальних особливостей кандидата до специфічних професійних вимог. У методиках для раціонального розподілу обстежуваних осіб необхідно сполучати тести, що дають змогу виявити загальні та особливі здібності, властивості особистості та нервово-психічної нестійкості. Потрібно прагнути до того, щоб методики якнайменше повторювали одна одну. Поділ методик на слабкорелюючі групи досягається в результаті факторного аналізу їх інтеркореляцій [2].

Висновки. В умовах ринкової конкуренції актуальність підбору кадрів стали одними з найголовніших факторів, що визначають виживання і економічний стан підприємств. Підбір персоналу — найбільш відповідальний етап в управлінні персоналом.

Основним завданням системи професійно-психологічного відбору є створення необхідних умов для того, щоб кожен фахівець, якого приймуть на роботу, якісно виконував свої функції, отримував задоволення від своєї діяльності та приносив якнайбільшу суспільну користь, а кожний абітурієнт, вступивши в навчальний заклад, обрав, ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуально-психологічним особливостям, здобував знання з тієї професії, яка задовольнятиме його особисті запити та потреби на користь Держави. Розв'язання проблеми раціонального відбору і розподілу кадрів неможливе без розроблення алгоритмів диференційованого прогнозування професійної придатності за різними видами професійної діяльності, спеціалізованих комп'ютерних програм та стандартизації прийомів і методів первинної обробки результатів обстеження кандидатів.

До подальших завдань наукового пошуку відносимо дослідження психолого-педагогічних методик професійної орієнтації та професійного відбору персоналу за різними напрямками діяльності.

### Список літератури:

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): монографія / Барко В. І. – К. : Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
2. Блінов О. А., Шатило Ю. П. Особливості професійного відбору в організації / О. А. Блінов, Ю. П. Шатило // Психологія праці та управління : зб. наук. пр. VIII Наук.-практ. конф. – К. : ПК ДСЗУ, 2011. – С. 279-284.
3. Кісіль З. Р. Професіоналізація – основа державної кадрової політики в Україні / З. Р. Кісіль // Вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2006. – № 2. – 111–120 с.
4. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях / Козяр М. М.– Львів: «СПОЛОМ», 2004. – 376с.
5. Макаренко Н. В. Основы профессионального психофизиологического отбора / Н. В. Макаренко, Б. А. Пухов, Н. В. Кольченко. – К. : Наук. думка, 1987. – 244 с.
6. Марцинкевич А. М. Методика професійно-психологічного відбору кандидатів на посади суддів [Електронний ресурс] — Режим доступу : [http://file:///C:/Users/User/Downloads/Nzlubp\\_2013\\_11\\_58.pdf](http://file:///C:/Users/User/Downloads/Nzlubp_2013_11_58.pdf).
7. Маришук В. Л. Психологические основы формирования профессионально значимых качеств : дис. докт. психол. наук. – Л., 1982. – 418 с.
8. Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб : Наказ № 89 від 23.02.2004 [Електронний ресурс] / Офіційний вісник України. – 2004. – №16. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0323-04>
9. Сірко Р. І. Медико-психологічні аспекти професійно-екстремальної підготовки фахівців до професійної діяльності у надзвичайних ситуаціях / Сірко Р. І., Бейзим І. Х., Слободяник В. І. // Збірник тез круглого столу : 28 січня 2010 / Психологія комунікації і впливу в управлінській діяльності / Львів: ВЦ ЛьДУВС, 2010. С –164-166.

### References:

1. Barko V.I. Professional training for the selection of the Interior (psychological aspect) : monohrafiya / Barko V. I. – K.: Nika-Tsentr, 2002. – 296 s.
2. Blinov O. A., Shatylo Yu. P. Features a selection of professional organizations / O. A. Blinov, Yu. P. Shatylo // Psykholohiya pratsi ta upravlinnya : zb. nauk. pr. VIII Nauk.-prakt. konf. – K. : IPK DSZU, 2011. – S. 279-284.
3. Kisil' Z.R. Professionalization - the basis of personnel policy in Ukraine / Z.R. Kisil' // Visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav, 2006. – № 2. – 111–120 s.
4. Kozyar M.M. Extremely-training activities to emergency / Kozyar M.M.– L`viv: «SPOLOM», 2004. – 376 s.
5. Makarenko N. V. Fundamentals of professional psycho-physiological selection. / N. V. Makarenko, B. A. Pukhov, N. V. Kol'chenko. – K. : Nauk. dumka, 1987. – 244 s.
6. Martsinkevich A. M. Methods of professional and psychological selection of candidates for judges [Elektroniy resurs] — Rezhim dostupu : [http://file:///C:/Users/User/Downloads/Nzlubp\\_2013\\_11\\_58.pdf](http://file:///C:/Users/User/Downloads/Nzlubp_2013_11_58.pdf).
7. Maryshchuk V.L. Psychological foundations of the formation of professionally significant qualities : dys. dokt. psykhol. nauk. – L., 1982. – 418 s.
8. On approval of Instruction on organization of psychological support service activities emergency services : Nakaz № 89 vid 23.02.2004 [Elektronniy resurs] / Ofitsiyniy visnik Ukraïni. – 2004. – №16. – Rezhim dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0323-04>
9. Sirko R.I. Medical and psychological aspects of extreme vocational training specialists for professional work in emergencies / Sirko R.I., Bejzy`m I.X., Slobodyany`k V. I./ Abstracts Roundtable: January 28, 2010 / Psychology of communication and influence in management / L`viv: VCz L`vDUVS, 2010. S –164-166.

