

УДК 159.9 : 331

ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА

Н.П. Мещерская

Тверской государственный университет

Реализация мероприятий профессионально-психологического отбора (ППО) должна осуществляться в системе, последовательно и поэтапно. Система ППО базируется на четких принципах, имеет цель, решает конкретные задачи в определенных условиях при помощи имеющихся средств.

Ключевые слова: *профессионально-психологический отбор (ППО), профессионально психологическая пригодность, система ППО, этапы ППО.*

Профессионально-психологический отбор (ППО) сотрудников – это комплекс мероприятий, методов и процедур, направленный на выбор лиц, пригодных по своим личностным качествам и подготовленности для работы в особых условиях.

Профессионально-психологический отбор, осуществляемый той или иной организацией, можно рассматривать как систему и как процесс. Процесс представляет собой практическую реализацию системных положений ППО.

Применение системы ППО позволяет кроме основной задачи – отбора наиболее подходящих для данной профессии сотрудников – решить ряд сопутствующих задач, которые способствуют совершенствованию процессов управления и развития организации. Опираясь на положения теории управления персоналом, сформулируем те дополнительные возможности, которые получает организация, внедряя систему ППО [3]. Содержание сопутствующих возможностей дано в табл. 1.

Таблица 1

Сопутствующие возможности реализации системы ППО

<i>№ п/п</i>	<i>Направление</i>	<i>Содержание</i>
1	Информационное – получение информации:	<ul style="list-style-type: none">– о конкурентах, их планах и действиях;– рынке труда, требованиях и процессах отбора в других компаниях;– уровне заработной платы;– восприятии компании общественностью, клиентами и конкурентами;– реакции потенциальных сотрудников на систему отбора компании и ее систему компенсации;– об оригинальных идеях по различным вопросам деятельности компании
2	Рекламное	<ul style="list-style-type: none">– реклама компании;– реклама продукции
3	Мотивирующее	<ul style="list-style-type: none">– проходя этапы жесткого отбора, кандидат получает моральное удовлетворение, больше ценит работу,

№ n/n	Направление	Содержание
		которая досталась нелегко
4	Ориентирующее	– создание представления у будущего сотрудника о том, что от него ожидается и каким его хотят видеть
5	Развивающее	– с помощью своей системы отбора, предъявляя жесткие требования и предлагая очень привлекательный компенсационный пакет, компания заставляет потенциальных кандидатов развиваться и повышать свой уровень, стремясь к соответствию с требованиями компании

Все цели, которые ставятся перед разрабатываемой системой ППО, должны быть сформулированы письменно и согласованы между собой.

В рамках системы ППО практическое осуществление ее мероприятий, проводимых последовательно, по времени их выполнения можно разделить на три этапа. В обобщенном виде структура мероприятий ППО представлена на рис. 1.

Первый этап разработки системы ППО можно назвать исследовательским. Он предназначен для разработки методологии ППО при замещении конкретных вакантных должностей. На этом этапе ППО носит характер научно-исследовательской работы и включает следующие направления:

- определение уровня развития индивидуально-типологических качеств личности и составление перечня профессионально важных качеств (ПВК), соответствующих требованиям профессии, на основе изучения профессиональных стандартов (разрабатываются профильными министерствами и ведомствами РФ, утверждаются Министерством труда и социальной защиты РФ на основании постановления Правительства РФ от 22.01.2013 г. [12]);

- определение критериев успешности профессиональной деятельности (наличие профессионального образования, опыт работы по данной профессии, наличие профессиональных наград и т. п.);

- формирование банка психологических методик, позволяющих оценить уровень развития ПВК, соответствующих профессии;

- апробация психологических методик в тестовом режиме и определение критериев профессиональной пригодности;

- выстраивание последовательности процедуры ППО кандидатов.

Мероприятия, входящие в структуру первого этапа ППО, представляют собой самостоятельные направления работы специалистов службы управления персоналом и психологов.



Рис. 1. Последовательность этапов ППО

Второй этап ППО – практический. На данном этапе осуществляется непосредственный отбор кандидатов с учетом развития их ПВК. Данный этап включает:

- психологическое обследование кандидатов;
- обработку результатов обследования;
- проведение дополнительного (углубленного) обследования и индивидуальной беседы (в случае необходимости);
- вынесение итогового заключения о профессионально-психологической пригодности (ППП) на основе сформулированного ранее алгоритма.

Наиболее сложным элементом этого этапа является последний, который обусловлен качеством организации мероприятий ППО и опытом специалистов, осуществляющих отбор. Для квалифицированного проведения психологического обследования психологу необходимо иметь практические навыки и определенные личностные качества: уметь организовывать и контролировать работу относительно большого количества людей, волевые черты характера, задавая обследуемым определенный темп работы и мотивируя их на необходимость выполнения соответствующих тестов.

По итогам второго этапа дается заключение о ППП с использованием следующих формулировок: «рекомендуется», «рекомендуется условно», «не рекомендуется», «соответствует», «не полностью соответствует», «соответствует частично», количество используемых формулировок может быть различным. Использование конкретной формулировки может определяться выбранной методологией профессионального отбора, требованиями профессиональных стандартов [12].

Количество используемых формулировок о профессиональной пригодности должно соответствовать количеству групп, на которые разделены все кандидаты в зависимости от уровня развития ПВК. Формулировка о ППП должна иметь однозначный смысл о пригодности или непригодности кандидата.

Третий этап ППО – оценочный, определение эффективности мероприятий ППО и системы в целом. Третий этап включает:

- сопоставление информации о результативности труда лиц, прошедших профотбор, с результатами ППО;
- оценку эффективности мероприятий ППО;
- корректировку критериев ППП и структурных компонентов процедуры ППО;
- выявление направлений совершенствования системы ППО.

Поскольку критерии эффективности применяемой системы ППО, ее сильные и слабые стороны определяются практикой, необходимость третьего этапа не вызывает сомнений. Поскольку с течением времени изменяются условия осуществления ППО, необходимо определять задачи по совершенствованию системы ППО. Например, повышение требований к уровню развития ПВК кандидатов; введение дополнительных методов исследования и т. п.

Структура мероприятий ППО может иметь определенные специфические черты в зависимости от характера решаемых задач.

Методология системы ППО базируется на совокупности основных теоретических положений, представленных на рис. 2.

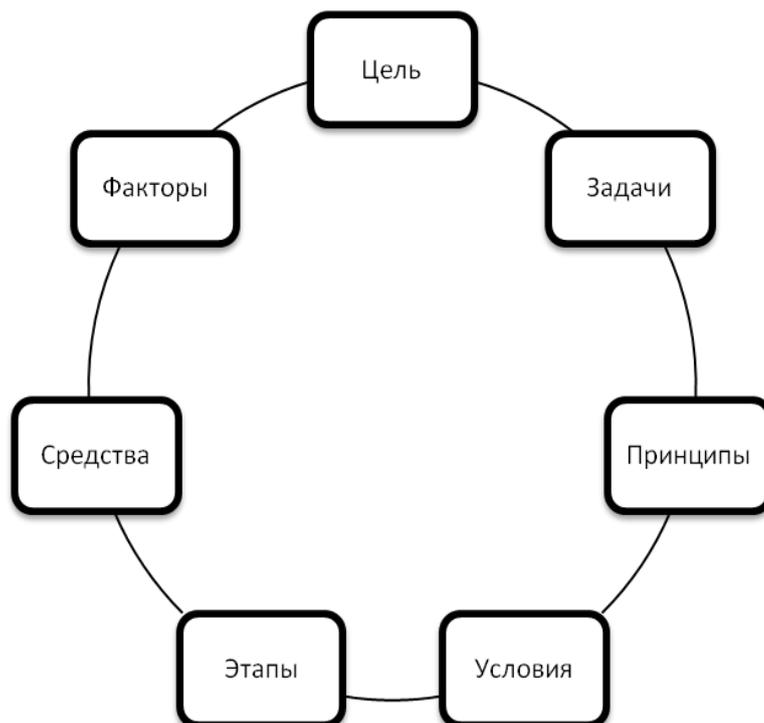


Рис. 2. Структура системы профессионально-психологического отбора

Рассмотрим содержание каждого базового элемента системы ППО подробнее.

Психология труда формулирует цель отбора следующим образом: «Цель ППО – выявление ППП кандидатов к определенной профессии» [7].

Теория управления персоналом понимает основную цель ППО как привлечение работников с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способных решать поставленные перед ними задачи максимально эффективно. Отмечая при этом, что в широком смысле эффективность труда работника это мера достижения не только производственных целей, но и социально-личностных, включая сохранение здоровья, удовлетворение потребностей творческого роста, развития его как личности [8].

В рамках проведенного исследования цель ППО понималась как выявление ППП кандидатов к работе в особых условиях, осуществляемого кадровыми службами топливно-энергетической компании.

Изучив позиции ведущих отечественных и зарубежных специалистов по проблемам ППО (В.А.Бодров, Б.А. Душков, Б.В. Кулагин, Д. Купер, А. Робертсон, А.Г. Маклаков, А.Я. Кибанов и др.), можно сформулировать его основные задачи, которые обеспечивают достижение как тактических, так и стратегических целей организации [1-6]:

- 1) оценка уровня развития необходимых профессиональных качеств кандидатов для успешного обучения и деятельности по выбранной специальности;

- 2) выявление индивидуально-психологических качеств и свойств личности кандидата;
- 3) вынесение итогового заключения о пригодности к обучению или практической деятельности по соответствующей специальности;
- 4) сохранение структуры кадров с одновременным притоком новых работников;
- 5) сохранение и обеспечение благоприятного психологического климата в коллективах организации;
- 6) воплощение в жизнь личных ожиданий кандидатов;
- 7) экономия издержек, связанных с привлечением рабочей силы.

Создание системы ППО организации должно базироваться на следующих принципах:

- соответствие отбора и найма кадров стратегии и целям организации;
- методическое обеспечение процесса ППО (мониторинг рынка труда; использование инновационных технологий кадрового отбора; анализ результатов закрепляемости, адаптации и результативности вновь принятых сотрудников; разработка программного обеспечения);

- финансово-экономическое обеспечение ППО (оценка соответствия затраченных на ППО средств и экономического эффекта, полученного компанией вследствие найма отобранных кандидатов);

- материально-техническое обеспечение процесса ППО (помещения, современные средства оргтехники и документирования обработки информации);

- нормативно-правовое обеспечение (соблюдение требований Трудового кодекса РФ, общероссийских классификаторов должностей и профессий, тарифно-квалификационных справочников, профессиональных стандартов и других законодательных актов, регламентирующих процесс ППО);

- нацеленность диагностических методик на выявление ведущих и наиболее устойчивых компонентов ПВК в их функциональной взаимосвязи;

- адекватная и равнозначная оценка всех кандидатов по заранее утвержденным критериям;

- конфиденциальность (осуществление отбора и найма в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных», неразглашение сведений о кандидатах посторонним лицам и организациям [9]).

Условиями эффективности и целесообразности ППО являются следующие:

- 1) объективная социально-экономическая необходимость организации ППО;

- 2) круг вакансий по профессиям, в которых профессиональная пригодность работника имеет большое значение для обеспечения высокой эффективности труда (труд оператора, напряженная и стрессовая деятельность в особых условиях, работа вахтовым методом);

- 3) апробированная система отбора, ориентированная на достижение стратегических целей организации («батарея» диагностических методик,

обеспечивающих валидность, надежность, взаимодополняемость и взаимозаменяемость);

4) укомплектованность кадровых служб квалифицированными специалистами, имеющими подготовку в области ППО и практический опыт в организации и реализации процедур профессионального отбора.

Наиболее полно этапы ППО представлены в «Рабочей книге психолога организации» [10]:

- создание кадровой комиссии;
- формирование требований к рабочим местам;
- объявление о конкурсе в средствах массовой информации;
- собеседование в отделе кадров;
- оценка кандидатов на соответствие психологическим критериям;
- медицинское обследование здоровья и работоспособности кандидатов;
- комплексная оценка кандидатов по рейтингу и формирование окончательного списка;
- заключение кадровой комиссии по выбору кандидатуры на вакантную должность;
- утверждение в должности, заключение контракта;
- оформление и сдача в отдел кадров кадровых документов кандидата.

Реализация ППО возможна с помощью определенных методических средств: тестов и опросников, аппаратурных методик, проективных методик, собеседования, наблюдения, профессиографирования и др. Однако мероприятия ППО не должны превращаться в механический процесс тестирования кандидатов.

Методология ППО разрабатывается в рамках психологии труда. Научная основа эмпирической части системы ППО базируется на исследованиях дифференциальной психологии, психологии способностей, а именно [6]:

- теории индивидуальных различий;
- социально-биологической сущности человека и соотношения его врожденных и приобретенных качеств;
- свойств личности, формирующих профессиональные способности;
- свойств нервной системы и их проявлений в профессиональной деятельности;
- проблемы надежности и валидности тестов и др.

Комплекс диагностических методик системы ППО должен включать:

- набор обоснованных и экспериментально проверенных технических средств;
- стандартизованную процедуру обследования;
- приемы обобщения, интерпретации исходной диагностической информации и составления прогнозов;
- показатели профессиональной эффективности и критерии оценки успешности деятельности;
- логические и математические аппараты верификации прогнозов.

Также следует отметить, что ППО – это весьма сложный и трудоемкий комплекс мероприятий, на который влияют, как отмечает А.Г. Маклаков, объективные и субъективные факторы [6]. В обобщенном виде факторы, определяющие эффективность ППО, представлены в табл. 2.

Поскольку система ППО представляет собой комплекс сложных и трудоемких мероприятий, ее эффективность зависит от разнообразных факторов, перечисленных выше. Однако реальная практическая деятельность может выявить и другие причины. Поэтому специалисты, занимающиеся вопросами ППО, должны предупреждать те факторы, которые негативно отражаются на эффективности мероприятий системы ППО.

Таблица 2

Факторы эффективности профессионально-психологического отбора

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование фактора</i>	<i>Содержание</i>
1	Руководство	– уровень профессиональной подготовленности руководителя; – характер отношения руководителя к использованию достижений психологической науки на практике
2	Рынок труда	– конкуренция на рынке труда; – престижность профессии; – наличие конкурса на замещение вакантных должностей; – характер кадровой политики организации
3	Уровень подготовки специалистов-психологов	– качественная разработка эффективной системы ППО; – экономия ресурсов при разработке системы и проведении ППО
4	Профессия	– характер и сложность будущей профессиональной деятельности
5	Степень психологической грамотности общества	– отношение общества, властных структур и должностных лиц к проблеме использования достижений психологии в практической деятельности; – доверие к объективности информации, получаемой с помощью психологических тестов

Необходимо отметить, что осуществлению мероприятий ППО предшествуют подготовительные операции, выполняемые в определенной последовательности (рис. 3).

Социально-экономическая оправданность, наличие обоснованной, апробированной, систематизированной практики и специалистов-психологов определяет практическую целесообразность ППО.

При создании системы ППО необходимо соблюдать правило научной и практической обоснованности организационно-методических рекомендаций по отбору. Это предполагает исследование таких вопросов, как актуальность отбора, его задачи и методы.

Суть мероприятий ППО в большинстве случаев заключается в оценке развития индивидуально-психологических и личностных особенностей

кандидатов, определяющих успешность их профессиональной деятельности, т. е. их соответствия требованиям конкретной профессии.



Рис. 3. Последовательность подготовительных операций ППО

Разрабатывая систему ППО, нельзя не остановиться на морально-нравственных и этических проблемах отбора, который учитывает интересы как конкретной организации, так и общества в целом. Вместе с тем можно говорить, что интересы человека также учтены, поскольку ППО обеспечивает возможность найти ту сферу деятельности, где он сможет реализовать себя с наибольшим успехом. Поэтому заключение о ППП или непригодности должно быть взвешенным и ответственным.

При проведении процедуры ППО психологу необходимо соблюдать этические нормы и правила поведения, способствующие достижению наибольшей достоверности результатов обследования и достижения наивысшей результативности мероприятий ППО, а именно:

– не допускать навешивания ярлыков, унижающих личное достоинство кандидата и снижающих авторитет самого психолога;

– действия психолога и принимаемые им решения должны быть аргументированными и понятными как соискателю, так и руководству организации.

Ю.М. Шейнисом сформулированы следующие морально-этические принципы работы психолога [10], которые представлены в табл. 3.

Таблица 3

Содержание морально-этических принципов работы психолога

<i>№ n/n</i>	<i>Наименование принципа</i>	<i>Содержание</i>
1	Уважение личности	– недопустимость дискриминации кандидата по полу, возрасту, социальному статусу, вероисповеданию; – отказ от психологического вмешательства в решения кандидата; – ненанесение ущерба кандидату
2	Компетенция	– научность применяемых методов; – взаимодействие с заказчиком о пределах своей компетенции; – правило повышения профессиональной квалификации
3	Конфиденциальность	– запрещение открытого обсуждения и передачи психологической информации; – ограничение распространения информации личного характера
4	Ответственность	– применение безопасных для кандидата методов исследования; – предотвращение необоснованных ожиданий; – невовлечение в профессионально неопределенную ситуацию
5	Независимость	– пересмотр результатов психологического обследования только экспертной комиссией; – максимальная объективность; – независимость заключения от идеологических, религиозных, политических убеждений психолога

В книге «Психодиагностика личностных черт» доктора психологических наук А.Г. Шмелева, кроме перечисленных выше, дополнительно названы следующие принципы [11]:

- обеспечения суверенных прав, согласно которому человек не должен подвергаться обследованию обманным путем, права отказаться от участия в обследовании;
- психопрофилактического изложения результатов, который состоит в том, что испытуемый должен иметь возможность комментировать содержание своих результатов и в случае необходимости изменить

или исправить полученную информацию.

Таким образом, представленная общая структура системы ППО может иметь определенные специфические черты в зависимости от особенностей деятельности организации, ее целей и характера решаемых задач, но принципы и подходы к осуществлению мероприятий ППО сохраняются.

Список литературы

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2005. 349 с.
2. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: словарь / под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной. 3-е изд. М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. 848 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. 4-е изд., доп. и перераб. М.: 2010. 695 с.
4. Кулагин Б.В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984. 216 с.
5. Купер Д., Робертсон А. Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003. 240 с.
6. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. СПб.: Питер, 2008. 480 с.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Академия, 2003. 476 с.
8. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / под ред. Т.С. Кабаченко. СПб.: Питер, 2003. 400 с.
9. Федеральный закон от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» от 27 июля 2006 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>
10. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. Самара: Бахрах-М, 2001. 224 с.
11. Шмелёв А.Г. Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002. 480 с.
12. <http://www.rosmintrud.ru>

FEATURES OF SYSTEM OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION

N.P. Mescherskaya

Tver State University

Implementation of the measures of professional psychological selection (PPS) must be executed in the system consistently and step by step. The PPS system is based on clear principles, has an objective, solves specific problems in certain conditions using available resources.

Keywords: *professional psychological selection (PPS), professional psychological suitability, PPS system, PPS stages.*

Об авторе:

МЕЩЕРСКАЯ Наталья Петровна – аспирантка, специальность «Психология труда, инженерная психология и эргономика», ГОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), e-mail: natasha21051987@mail.ru