

УДК 159.9: 331.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА

Н.П. Мещерская

Тверской государственный университет

Первым шагом в процессе изучения аспектов профессионально-психологического отбора является анализ теоретических положений, терминов и определений, характеризующих это явление. Рассмотрению этих вопросов посвящается данная статья.

Ключевые слова: *отбор, профессиональный отбор, медицинский отбор, психологический отбор, физиологический отбор, педагогический отбор, направления, объект, предмет профессионального отбора.*

Проблемы профессионально-психологического отбора (ППО) являются объектом исследования психологии труда и организационной психологии. Как отмечает А.Г. Маклаков, «в отечественной психологической науке накоплен достаточно большой опыт и существуют разработки, которые по своему уровню не только не уступают, но и превосходят аналогичные разработки зарубежных исследований. Однако в полной мере достижения научной психологии пока еще не нашли своего отражения на практике. Наибольшее распространение профессиональный психологический отбор нашел в вооруженных силах и силовых министерствах, а также в некоторых государственных структурах» [11, с. 25].

Опираясь на авторитетное мнение ученого и практические возможности анализа реальной ситуации, можем отметить, что в системе отбора кадров, как государственных, так и коммерческих организаций ППО применяется очень ограниченно. С одной стороны, это объясняется произошедшими в стране социально-экономическими реформами, с другой – нежеланием руководителей и владельцев предприятий нести дополнительные трудовые и финансовые затраты на организацию труда специалистов-психологов, осуществляющих ППО. В данной работе на основе анализа экономических результатов деятельности предприятия топливно-энергетической компании делается вывод о том, что введение в деятельность служб управления персоналом процедуры ППО рабочих буровых установок не только не увеличивает, но, наоборот, сокращает затраты организации.

Для систематизации и разграничения основных положений ППО рассмотрим содержание таких понятий, как отбор, профессиональный

отбор, психологический отбор, профессионально-психологический (профессиональный психологический) отбор.

Толковый словарь по психологии определяет отбор в широком значении как выбор. Этот термин используется свободно в отношении любой операции, посредством которой отбираются некоторые индивиды, группы, субъекты, пункты и т. д. для включения их в выборку, эксперимент, группу и т. д. [17].

Большая психологическая энциклопедия дает следующее определение: «Отбор – выделение чего-либо, кого-либо из некоей среды, общего числа, из некоего множества на основе неких критериев, признаков» [2].

Словарь-справочник по управлению персоналом определяет отбор как латентную функцию, осуществляемую организацией для выявления из списка заявителей лиц, наилучшим образом подходящих для вакантной должности [19, с. 259].

А.Я. Кибанов относит отбор персонала к процессу изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого [10, с. 436].

Необходимо также отметить, что отбор персонала – процесс билатеральный, т. е. право выбора имеет как работодатель, так и работник, и в процессе отбора формируется компромисс интересов обеих сторон.

В.А. Толочек в курсе современной психологии труда определяет профессиональный отбор как процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач [18, с. 148].

Актуальность задачи отбора определяется избытком претендентов, высокой стоимостью профессиональной подготовки, предъявлением высоких требований к определенным психологическим свойствам человека особенностями профессиональной деятельности (особые условия труда, работа с технически сложным оборудованием и др.) [18].

Профессиональный отбор в редакции О.Г. Носковой – это определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (должности) в соответствии с нормативными требованиями [13, с. 178].

А.К. Маркова определяет профессиональный отбор как комплекс мероприятий, направленных на выделение лиц, которые по своим психологическим и физиологическим качествам, состоянию здоровья и физического развития, уровню базового образования наиболее пригодны к обучению и последующей трудовой деятельности по конкретной профессии, специальности [12, с. 151].

«Большой психологический словарь» под редакцией Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко дает следующее определение: «Профессиональный отбор (англ. *vocational selection*) – специализированная процедура изучения и вероятностной оценки пригодности людей к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях» [4, с. 325].

Для выявления степени тождественности приведенных выше определений понятия «профессиональный отбор», с помощью контент-анализа выделим объект, предмет отбора и содержание действия, при помощи которого осуществляется отбор (табл. 1).

Таблица 1

Содержание понятия «профессиональный отбор»

№ п/п	Автор	Объект ПО	Предмет ПО	Действие ПО
1	Толочек В.А.	Кандидат	Способность эффективно выполнять возложенные задачи	Практическое выделение
2	Носкова О.Г.	Человек	Степень пригодности к конкретной профессии в соответствии с нормативными требованиями	Определение
3	Маркова А.К.	Лицо	Пригодность к обучению и последующей трудовой деятельности по конкретной профессии, специальности	Выделение
4	Мещеряков Б.Г., Зинченко В.П.	Люди	Пригодность к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в типовых и специфически затрудненных условиях	Изучение и оценка
5	Головин С.Ю. [7, с. 412]	Человек	Пригодность к овладению специальностью и успешному выполнению профессиональных обязанностей по достаточно жестким критериям	Изучение и вероятностная оценка

Контент-анализ систематизированной в таблице информации показывает, что общим, по мнению большинства авторов, в профессиональном отборе является определение (оценка) пригодности индивида к профессиональной деятельности.

Профессиональный отбор изучает и практически использует не только психология труда, организационная психология, но и другие отрасли знания (табл. 2).

Таблица 2

Профессиональный отбор в различных отраслях знания

№ п/п	Отрасль знания	Тезаурус
1	Медицина [3]	Совокупность мероприятий, имеющих целью выбор наиболее подходящих кандидатов для выполнения определенного вида трудовой деятельности по анатомо-физиологическим и психологическим особенностям личности, а также по состоянию здоровья
2	Управление персоналом [19]	Процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей
3	Экономика [5, с. 459]	Оценка кандидатов на вакантные должности или рабочие места
4	Безопасность и гигиена труда [8]	Отбор лиц, наиболее пригодных к профессиональной подготовке и дальнейшей деятельности в системе «человек – машина» по определенной специальности
5	Охрана труда [15]	Отбор лиц, пригодных (или наиболее пригодных) к определенным профессиям. Задачи: – отсев лиц, непригодных для данной работы; – выбор наиболее пригодных среди желающих приступить к работе; – советы по перспективности трудоустройства
6	Профессиональное образование [6, с. 361]	Система средств, обеспечивающая вероятностную оценку пригодности человека к овладению специальностью, достижению требуемого уровня мастерства и успешному выполнению профессиональных обязанностей в специфических затрудненных условиях
7	Космонавтика [16, с. 112]	Мероприятия, методы и процедуры, позволяющие выбрать для работы на пилотируемых космических объектах лиц, в наибольшей степени соответствующих по своим индивидуальным качествам и подготовленности требованиям профессиональной деятельности космонавта

В статье «Большого психологического словаря», посвященной профессиональному отбору, отмечается, что «в профессиональном

отборе выделяются четыре стороны, или компонента: медицинский, физиологический, педагогический и психологический» [4, с. 257]. Содержание каждого компонента профессионального отбора с точки зрения психологии представлено в табл. 3.

Таблица 3

Направления (компоненты) профессионального отбора

№ п/п	Компонент	Цель
1	Медицинский	Определение состояния здоровья на основе медицинских процедур – измерение уровня развития и сформированности организма человека и его отдельных функциональных систем
2	Физиологический	Учет конкретного функционального состояния человека: – степень его усталости и работоспособности; – уровень подверженности стрессогенным факторам; – развитость способности эффективно функционировать в условиях риска, ночных смен, информационной неопределенности
3	Педагогический	Оценка сформированности специальных знаний у работника, развитости его конкретных умений и практических профессиональных навыков
4	Психологический	Выявление и оценка задатков и способностей человека, его ценностных ориентации, профессиональной направленности, мотивации, интересов и предпочтений

Как отмечает А.Г. Маклаков, количество видов (направлений) профессионального отбора может быть различным и определяется спецификой предстоящей трудовой деятельности [11, с. 256].

Характерной особенностью большей части отраслей народного хозяйства является высокое нервное и эмоциональное напряжение работающих. В современных производствах требуются повышенное внимание, быстрота и точность двигательных реакций и ряд других психофизиологических качеств. В связи с этим особую актуальность приобретает специальный подбор людей, обладающих необходимым уровнем адаптационных возможностей организма к специфическим факторам производственной среды.

Психофизиологический отбор является составной частью профессионального отбора, он направлен в первую очередь на выявление лиц, которые по профессиональным способностям и индивидуальным психофизиологическим качествам соответствуют конкретным требованиям их будущей профессиональной деятельности.

При работе, связанной с высокой ответственностью, значительным нервным и эмоциональным напряжением (операторы

автоматизированных систем атомных электростанций, водители транспорта и др.), высокие требования предъявляются к таким показателям, как внимание, оперативная память, скорость переработки информации, эмоциональная устойчивость и др.

Для горнорабочих, рабочих литейных цехов и др., трудовая деятельность которых характеризуется значительной физической нагрузкой и протекает в условиях повышенной запыленности воздушной среды, наибольшее значение имеют состояние сердечно-сосудистой и дыхательной систем и уровень физической работоспособности.

Врачи, проводящие работу по профессиональному отбору, должны быть знакомы с санитарно-гигиеническими условиями профессии, для которой отбирают людей, знать профессиональные вредности и особенности действия профессиональных факторов. Это необходимо для оценки состояния органов и систем организма, являющихся критическими для каждого производственного фактора.

Существуют медицинские противопоказания к приему на работу, которые отражают действительную невозможность выполнения данного профессионального труда при определенном состоянии здоровья [9, с. 458]. Противопоказания разделены на два вида:

- 1) обусловленные требованиями к состоянию тех или иных органов и систем человека, предъявляемыми данной профессией;
- 2) нарушения в состоянии здоровья, которые могут значительно усугубиться под влиянием условий труда.

Перечень медицинских противопоказаний для приема на работу с вредными условиями труда содержится в приказе МЗ СССР № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (1989) [3].

Определение состояния здоровья регламентируется приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии».

Профессиональный отбор включает в себя изучение социальных характеристик человека и уровня его общеобразовательной и специальной подготовленности, а также медицинское и психологическое обследование. Эти направления изучения человека часто выступают как самостоятельные виды отбора, которые, однако, тесно связаны и взаимно дополняют друг друга [1, с. 145].

Психологический отбор – это процедура изучения и оценки степени развития, психических и психофизиологических качеств человека, требуемых конкретной профессией, что способствует успешному овладению профессией и последующей эффективной деятельности [14, с. 235].

В процессе психологического отбора в зависимости от характера контингента и предъявляемых профессиональных требований, может быть предусмотрена оценка:

- биологически устойчивых психофизиологических качеств (пороги ощущения и восприятия, типологические свойства высшей нервной деятельности, психомоторные качества и т. д.);
- социально-психологических характеристик (направленность личности, коммуникативность, склонность к лидерству, конформизм и т. д.);
- особенностей психических процессов, состояний и свойств.

В практическом отношении психологический отбор может разрабатываться и проводиться либо в полном своем объеме (по всем трем направлениям) для всестороннего изучения личности, либо только в виде психофизиологического отбора (водители, связисты и т.п.) или социально-психологического отбора (на руководящие должности) [1, с. 145].

А.Я. Кибанов отмечает, что психологическое направление профессионального отбора состоит в диагностике и прогнозировании способностей. Поскольку понятие «способности» является категорией психологической, происходит отождествление понятий «профессиональный отбор» и «психологический отбор» [10, с. 175].

Информация о кандидатах социально-психологического порядка существенно расширяет возможности личностно-структурного и динамического анализа всей совокупности информации и тем самым позволяет повысить степень вероятности и надежности прогнозов. Основными характеристиками для этого служат:

- ценностные ориентации личности;
- мотивационная стабильность выбора профессии;
- личностные черты и особенности жизненного опыта.

Практическая целесообразность психологического отбора определяется доказанностью его экономической и социальной необходимости. Обязательным условием психологического отбора является наличие подготовленных и имеющих опыт практической деятельности специалистов-психологов.

Последовательность процесса психологического отбора можно представить схематично (рисунок).

А.Г. Маклаков ППО рассматривает как комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора персонала организации на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности [11, с. 45].

Анализируя приведенные определения, можем заключить, что профессиональный отбор по своей сути и критериям является социально-экономическим мероприятием, а по методам – медико-биологическим и психолого-педагогическим.



Этапы психологического отбора

Обобщая описание понятия ППО, можем сформулировать определение, наиболее полно отражающее проблему нашего исследования: ППО рабочих буровых установок – это комплекс мероприятий, методов и процедур, направленный на выбор лиц, пригодных по своим личностным качествам и подготовленности для работы в особых условиях.

Список литературы

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2005. 349 с.
2. Большая психологическая энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.academic.ru>
3. Большой медицинский словарь. [Электронный ресурс]. URL: http://gufo.me/bigmedslov_a
4. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. 3-е изд., доп. и перераб. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. 672 с.
5. Большой экономический словарь: 25000 терминов / под ред. А.Н. Азрилияна. 7-е изд., доп. М.: Институт новой экономики, 2010. 1472 с.
6. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь: ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М. НМЦ СПО, 1999. 538 с.
7. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. Минск.: Харвест, 1998. 799 с.
8. ГОСТ 26387-84. Система «человек–машина». Термины и определения. [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/gost-26387-84>

9. Душков Б.А., Смирнов Б.А., Королев А.В. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: словарь / под ред. Б.А. Душкова. 3-е изд. М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. 848 с.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. 4-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М 2010. 695 с.
11. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. СПб.: Питер, 2008. 480 с.
12. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.
13. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред. Е.А. Климова. М.: Академия, 2004. 384 с.
14. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / под ред. Т.С. Кабаченко. СПб.: Питер, 2003. 400 с.
15. Российская энциклопедия по охране труда: в 3 т./ рук. проекта М.Ю. Зурабов; отв. ред. А.Л. Сафонов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: НЦ ЭНАС, 2007. Т. 2. 408 с.
16. Справочник по безопасности космических полетов / Береговой Г.Т., В.И. Ярополов, И.И. Баранецкий и др. М.: Машиностроение, 1989. 336 с.
17. Толковый словарь по психологии [Электронный ресурс]. URL: http://psychology_dictionary.academic.ru/5270
18. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2006. 479 с.
19. Управление персоналом: словарь-справочник. [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/personal0.htm>

THEORETICAL BASIS OF THE PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION

N.P. Mescherskaya

Tver State University

The first step in the process of studying aspects of professional psychological selection is the analysis of theoretical positions, the terms and definitions that characterize this phenomenon. This article is devoted to consideration of these issues.

Keywords: *selection, professional selection, medical selection, psychological selection, physiological selection, teachers selection, direction, object, object of professional selection.*

Об авторе:

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