

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР ЯК ОСНОВА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПРИДАТНОСТІ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

На сьогодні процес професійного психофізіологічного відбору до служби в підрозділах МНС України вивчений недостатньо, відсутні дослідження його особливостей, його механізмів, чинників, що впливають на його успішність. Все це вимагає глибшого розгляду як теоретичних, так і практичних аспектів професійного психофізіологічного відбору, який зрештою визначає подальшу успішність служби працівників МНС. Актуальність подібних досліджень сьогодні зростає у зв'язку зі становленням системи психологічного супроводу служби в системі МНС України.

Вітчизняний та закордонний досвід використання професійного відбору свідчить про його високу виробничу, економічну ефективність. За даними М. С. Ко-рольчука, відбір дозволяє зменшити відсів кандидатів із навчальних закладів у зв'язку з їхньою професійною непридатністю на 30-50%, підвищити надійність роботи систем управління на 10-25%, знизити аварійність на 40-70%, скоротити фінансові затрати на підготовку спеціалістів на 30-40% [3]. Американські вчені стверджують, що завдяки введеному професійному відбору в навчальних закладах ВПС США тільки зниження відсіву курсантів з 75 до 36% дозволяє зекономити біля 6 млн. доларів на підготовці кожного 100 льотчиків. Таким чином, ефективність професійного відбору має декілька основних напрямів:

- ◆ підвищення працездатності та безпечної діяльності спеціалістів, а значить підвищення працездатності;
- ◆ значний економічний ефект, який дає професійний відбір;
- ◆ збереження та раціональний розподіл трудових ресурсів держави (соціально-психологічний ефект).

Професійний відбір – це комплекс засобів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями та здібностями до навчання та подальшої діяльності за конкретною спеціальністю. Сутність професійного відбору кандидатів до роботи в небезпечних умовах праці полягає в комплексній оцінці їхніх фізичних та психологічних властивостей за допомогою певної системи заходів [2].

Головними завданнями професійного відбору спеціалістів є:

- ◆ визначення здатності кандидатів до виду праці за станом здоров'я;
- ◆ виявлення ступеню здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності;
- ◆ довгостроковий прогноз ефективності діяльності спеціаліста.

Зрозуміло, що виконання означених завдань та досягнення ефективності професійного відбору можливо з вирішенням відповідних завдань усіх видів професійного відбору.

На практиці умовно розрізняють такі види професійного відбору: медичний, соціально-психологічний, психофізіологічний та освітній.

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно та у відведені чітко регламентовані терміни опанувати тією спеціальністю, для якої проводиться відбір, а також надійно і ефективно працювати за даною спеціальністю в плінні тривалого часу без шкоди для здоров'я.

Освітній відбір спрямований на виявлення осіб, рівень знань яких може забезпечити успішне навчання за обраною професією або безпосереднє виконання професійних обов'язків. Він дозволяє забезпечити необхідний стартовий рівень підготовки фахівців.

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, та які є необхідними для успішної роботи людини в колективі, а також сприяють прояву почуття задоволеності своєю працею.

Психофізіологічний відбір, будучи складовою частиною професійного відбору, істотно відрізняється від усіх інших, перерахованих вище. Його основне завдання – визначити стан, ступінь розвитку сукупності тих психофізіологічних, психічних і особистісних якостей та здібностей людини, які найбільшою мірою відповідають вимогам обраної професії, сприяють використанню професійних навичок у реальних умовах.

Теоретичною основою професійного відбору за психофізіологічними показниками є теорія про типологічні індивідуальні особливості вищої нервової діяльності людини [6]. Відповідно до цієї теорії, надбання в процесі навчання і виховання якостей, необхідних людині для успішного оволодіння тією чи іншою професією, залежить не тільки від соціального середовища, але й від уроджених психофізіологічних якостей людини [4].

Професійний відбір здійснюється шляхом визначення професійно-значущих якостей. Він повинен забезпечувати структурний підхід до вивчення індивідуальних особистісних якостей, ступінь відповідності яких вимогам даної діяльності визначає професійну придатність людини. Цей підхід, з одного боку, вимагає теоретичного аналізу природи якостей особистості, а з іншого — структурного аналізу діяльності, придатність до якої визначається.

Методологічною основою професійної придатності служить поняття професійних здібностей та динамічна функціональна структура особистості. Вона поєднує чотири головні та дві "накладені" підструктури:

- I підструктура – соціально зумовлені особисті якості, які відображають мотиваційну направленість особистості;
- II підструктура – елементи професійної підготовки: досвід, знання, навички, уміння;
- III підструктура – індивідуальні особливості психічних пізнавальних процесів (відчуття, сприйняття, увага, пам'ять, мислення, емоції, почуття, воля);
- IV підструктура – біологічно зумовлені якості особистості (темперамент, вік, статура) [5].

Характер як "накладена" підструктура складається з найбільш виражених та тісно взаємопов'язаних властивостей. Це особистість в її своєрідності.

Здібність, також професійно значимі як "накладена" підструктура. Вони виражають ступінь відповідності особистості в цілому вимогам конкретної професійної діяльності.

З урахуванням уявлення про методологічні основи професійного відбору можна сформулювати принципи, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору спеціалістів [5].

Головним принципом є комплексний характер професійного відбору, який визначається різноманітністю 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 (продовженого) 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.

Критерії професійної придатності можуть змінюватися під впливом різних факторів (соціальних: престиж та значимість професії; економічних: затрати, ціна помилкових дій; технічних: модернізація, введення нових візрів техніки і зброї та ін.) [1].

У відповідності до принципу зміни критеріїв передбачається їх корекція після аналізу даних щодо ефективності навчання та роботи з конкретної спеціальності. Особливо це стосується спеціалістів різних підрозділів МНС, діяльність яких пов'язана з особливими умовами праці.

Проведення професійного відбору сприяє виявленню професійно-значущих якостей особистості, що в результаті призводить до підвищення успішності діяльності.

Показаннями для проведення професійного відбору є такі:

- ◆ екстремальні умови та складна діяльність;
- ◆ високі вимоги професії до людини;
- ◆ якщо є небезпека як для самого спеціаліста, так і для довколишніх у результаті помилкових дій однієї людини (тобто висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки);
- ◆ якщо навчання дороге, складне, – повинно проходити в стислі строки умов масових наборів;
- ◆ якщо на практиці є учні, що відраховуються за професійною непридатністю або випускаються неповноцінні кадри.

З 2003 року в реформованому МНС професійний відбір проводиться відповідно до "Інструкції з організації та порядку здійснення професійно-психологічного відбору на службу до ГУ(У)МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі, УкрНДПП, Вінницького училища, навчання до вищих навчальних закладів та професійної орієнтації населення "в якій визначено, що професійно-психологічний відбір здійснюється з метою забезпечення якісного комплектування підрозділів, профілактики передчасної втрати здоров'я під впливом різноманітних факторів професійної шкідливості психологічно-деформуючого характеру та виявлення девіантної поведінки в працівників, курсантів і слухачів. Професійно-психологічний відбір громадян здійснюється відповідно до Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі, який затверджується у встановленому порядку Кабінетом Міністрів України.

Наказом МНС України № 104 від 10.04.03 затверджена "Інструкція про професійно-психологічний відбір кандидатів на навчання до вищих пожежо-технічних навчальних закладів МНС України на 2003 рік", в якій визначено порядок та етапи психологічного обстеження, надається перелік методик, які використовуються для відбору: діагностика рівня інтелекту, оцінювання рівня нервово-психічної стійкості, психодіагностика особистісних якостей кандидата. Визначення підсумкового рівня психологічної готовності до навчання пропонується за групами:

- група А – висока готовність до навчання;
- група Б – проміжна готовність до навчання;
- група В – знижена готовність до навчання;
- група Г – низька готовність до навчання.

З 14.01.2004 вступив у дію наказ МНС України № 14 (зарєстровано в Міністерстві юстиції України 14 квітня 2004 р. за № 479/9078) "Про вдосконалення порядку вивчення та відбору кандидатів на службу на посади рядового і начальницького складу МНС України" (зі змінами, внесеними згідно з Наказом МНС № 180 від 23.04.2004) в якому регламентується, що вивчення кандидатів для прийняття на службу на посади рядового і начальницького складу здійснюється в три етапи:

- професійно-психологічний відбір;
- соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та вивчення за обліками МВС України);
- медичний відбір (проводиться за соматичними, психіатричними, психофізіологічними показниками).

Визначення професійно важливих психологічних якостей особистості та їх відповідності вимогам професійної діяльності (спеціальності) здійснюється працівниками служби психологічного забезпечення.

У 2006 році з метою оптимізації вивчення індивідуальних психофізіологічних особливостей вступає в дію наказ МОЗ України № 464 від 11.07.06 "Про затвердження Методичних вказівок" Проведення психофізіологічного професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи ", в основу якого також закладено вимоги наказу МОЗ України і Держнаглядохоронпраці від 23.09.1994 № 263/121 "Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному доборі", зарєстрованого Міністром України 25.01.1995 за № 18/554, а також наказу МНС України "Про затвердження Умов прийому та порядку відбору до вищих навчальних закладів МНС України" від 08.03.2006 № 126, зарєстрованого в Міністерстві України 29.03.2006 за № 342/1221 Б.

Методичні вказівки регламентують проведення професійного відбору кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів МНС та призначені для медичних комісій, медсанчастин МНС, лікарів, фізіологів і психологів, що працюють у санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних закладах і установах МОЗ та МНС України, науково-дослідних інститутах і здійснюють у встановленому порядку психофізіологічний професійний відбір.

Психофізіологічна професійна придатність - це цілісний комплекс фізіологічних, індивідуально-типологічних і психологічних особливостей особистості, що є умовою ефективного та надійного опанування навчального плану, оволодіння професією, засвоєння та виконання професійних обов'язків. Вона виявляється шляхом психофізіологічних обстежень при вступі до ВНЗ і дозволяє визначити, наскільки індивід за своїми фізіологічними та психічними властивостями тривкий до стресу, орієнтується у складній ситуації, швидко і міцно засвоює нову інформацію, особливо в напружених і екстремальних умовах праці.

Робота людини у надзвичайних ситуаціях пов'язана з мобілізацією її функціональних резервів, певним рівнем розвитку психофізіологічних властивостей і психоемоційної стійкості, що дозволяють надійно та ефективно здійснювати професійну діяльність в екстремальних і аварійних ситуаціях при забезпеченні особистої та колективної безпеки. Переважно операторський і керівний характер праці фахівців МНС з вищою спеціальною освітою, специфічні умови роботи у вибухово- та пожежонебезпечному середовищі пред'являють підвищені вимоги до психофізіологічних і

вищих психічних функцій, рухливості нервових процесів, сенсорно-перцептивних якостей, уваги, пам'яті, оперативного мислення, психоемоційної стійкості, високої розумової працездатності.

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 кожному 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.

Першим етапом професійного відбору є *соціально-правовий аспект*, який полягає в перевірці відповідності кандидата визначеним формальним соціально-демографічним (вік, освіта, служба в збройних силах, реєстрація за місцем проживання і т. ін.), правовим і морально-етичним нормам (лояльність до вибраної професії, відсутність негативних біографічних даних, дій та зв'язків, які компрометують і т. ін.).

Другим рівнем відбору є *медичний відбір*, направлений на виявлення явної чи прихованої патології, яка перешкоджає здійсненню професійної діяльності в МНС України. У медичному відборі, у зв'язку з його особливою значимістю, виділилися психофізіологічний та психіатричний аспекти, які полягають у поглибленому обстеженні психічної сфери кандидата, з метою виявлення в основному прихованих, стертих форм нервово-психічної патології. За статистичними даними, число осіб, визнаних непридатними до служби в МНС України, складає близько 15% від всіх кандидатів на службу і 10% від тих, які бажають навчатися у відомчих навчальних закладах.

Наступним етапом професійного відбору є *психологічний відбір*, який значною мірою орієнтований на виявлення психопатології, а не на виявлення професійно важливих якостей. Психодіагностичне обстеження, яке в обов'язковому порядку проходять кандидати на службу, ґрунтується на основі тестової батареї, затвердженої відповідними наказами МНС України. Результати психодіагностичного обстеження служать в основному для виявлення латентної психічної патології.

Кожний вид професійного відбору проводять відповідно чотирьох різних груп експертів: кадрові апарати МНС України, військово-медична комісія, практичні психологи ГУ МНС України в областях, служби психологічного забезпечення та екзаменаційні комісії навчальних закладів МНС України.

Невисокий ступінь ефективності та відсутність чутливості системи відбору до помилок у визначенні придатності/непридатності кандидата на службу, на наш погляд, визначається існуючою вузькою орієнтацією кожного рівня відбору та відсутністю чіткого їхнього взаємозв'язку. Так, соціально-правовий аспект націлений, головним чином, на чистоту анкетних даних; медичний – на виявлення соматичної та психічної патології; конкурсно-екзаменаційний – на виявлення рівня знань, отриманих в загальноосвітній середній школі; психологічний відбір, у прямому значенні, у кращому випадку, знаходиться на стадії становлення, не маючи достатньої самостійності, цільової установки, критеріїв та правового забезпечення.

Наразі, стосовно психологічного відбору існує помилкова думка, що він може вирішити багато кадрових проблем, які пов'язані з плінністю кадрів, професійною деформацією, створенням професійного ядра служб. Схема думок приблизно така: відібрати тих, хто може стійко переносити всі тяготи та негоди служби, відданих професійному обов'язку, нечутких до професійної деформації і т. ін. Якщо в процесі відбору реалізувати подібні критерії, то й не буде ніяких кадрових проблем.

Фактично, сучасний психологічний відбір націлений лише на виявлення латентної психопатології (іншими словами, на допомогу психітрам). Тому, на цей час точно оцінити ефективність психологічного відбору в МНС України важко, тим більше, що вся нормативно-правова база, регламентуюча діяльність психологічної служби в МНС на сьогодні застаріла. Понад те, документи (накази, інструкції), які існують, визначають порядок проведення того чи іншого виду професійного відбору (зокрема психофізіологічного і психологічного) і між собою не узгоджені. Це призводить і до неузгодженої діяльності різних служб (медичної, психологічної, кадрової), і до зниження ефективності їх роботи (психологи використовують ті ж психодіагностичні методики, що і психофізіологи, при цьому частіше всього вони не мають доступу до результатів психофізіологічного обстеження; а психофізіологи не мають інформації щодо динаміки психічних станів і процесів працівників МНС, що особливо важливо для своєчасного виявлення негативних психічних станів, попередження розвитку професійної деформації та аутоагресивної поведінки).

Проведений аналіз існуючих наказів та інструкцій показав, що вони визначають порядок, механізми, методологічну базу 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 наведених документів пройшли реєстрацію в Міністерстві Юстиції і тому не мають юридичної сили.

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

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

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

Найбільш актуальними, на наш погляд, є проблеми визначення організаційних форм, напрямків, етапів та методик професійного відбору в МНС України, законодавчої бази, що його регламентує; аналіз особливостей діяльності спеціалістів в екстремальних умовах; розробка і практична перевірка нових інформативних критеріїв прогнозу успішності професійної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бодров В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В. А. Бодров, Л. Д. Сыркин // Психологический журнал. - 2003. - Том 24, № 1. - С. 73-82.
2. Экстремальна психологія: [підручник] / [О.П. Євсюков, А. С. Куфлієвський, Д. В. Лебедєв та ін.]; за ред. О.В.Тімченка. – К. : ТОВ "Август трейд", 2007. – 502 с.
3. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : спец. 19.00.02 "Психофізіологія" / О. М. Кокун. – К., 2004. – 31 с.
4. Корольчук М. С. Актуальні проблеми психофізіології військової діяльності / М. С. Корольчук. - К. : МОУ, 1996. – 285 с.
5. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
6. Медведев В. И. Применение лингвистического теста при массовом физиологическом отборе для работы в экстремальных условиях / В. И. Медведев // Физиология человека. – 1985. – Т. 11, № 5. – С. 861 – 862.

Подано до редакції

РЕЗЮМЕ

У статті представлено результати аналізу проблеми професійного психологічного відбору в сучасних умовах. Висвітлено основні етапи, цілі та напрями професійного психологічного відбору. Також проведено аналіз керівних документів згідно з якими проводиться професійний психологічний відбір до МНС.

Ключові слова: професійний психологічний відбір, керівні документи, екстремальні умови, психологічна придатність.

А.Ю. Побидаш

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАК ОСНОВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРИГОДНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ РЕЗЮМЕ

В статье представлены результаты анализа проблемы профессионального психологического отбора в современных условиях. Освещены основные этап, цели и направления профессионального психологического отбора. Также проведен анализ руководящих документов, согласно которых проводится профессиональный психологический отбор в МЧС.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, руководящие документы, экстремальные условия, психологическая пригодность.

А. Yu. Pobydash

PROFESSIONAL SELECTION AS A BASIS OF PSYCHOLOGICAL SUITABILITY FOR ACTIVITY IN EXTREME CONDITIONS SUMMARY

The article presents some results of analysis on the problem of professional psychological selection in modern conditions. It highlights the main stage, aims and directions of professional psychological selection. It also analyzes supervising documents due to which professional psychological selection in the Ministry of Emergency Measures is held.

Keywords: professional psychological selection, supervising documents, extreme conditions, psychological suitability.