

СЕКЦІЯ 5. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.938 + 35.08:351.746.1

ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБОРУ

Бондаренко В.В., к. психол. н.,
доцент кафедри психології та морально-психологічного забезпечення
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

У статті викладені результати теоретичного аналізу наукових підходів до професійно-психологічного добору персоналу, обґрунтовано необхідність і важливість таких заходів у прикордонному відомстві. Викладено головні завдання та узагальнено основні фактори ефективності проведення цих заходів, визначено можливі морально-етичні проблеми, пов'язані з добором.

Ключові слова: особистість, персонал, професія, професійно-психологічний добір, прикордонник, організація.

В статье изложены результаты теоретического анализа научных подходов к профессионально-психологическому отбору персонала, обоснована необходимость и важность таких мероприятий в пограничном ведомстве. Изложены главные задачи и обобщены основные факторы эффективности проведения этих мероприятий, определены возможные морально-этические проблемы, связанные с отбором.

Ключевые слова: личность, персонал, профессия, профессионально-психологический отбор, пограничник, организация.

Bondarenko V.V. THEORETICAL RESEARCH OF SCIENTIFIC APPROACH TO THE APTITUDE SCREENING

The article provides results of the theoretical analysis of scientific approach to the aptitude screening, justifies the need and importance for such measures in the Border Guard Service. It also provides primary goals and generalizes main efficiency factors of such measures, indicates possible ethical issues related to the selection.

Key words: individual, staff, profession, aptitude screen, border guard, institution.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку суспільства важливе значення отримують завдання з забезпечення надійної охорони кордонів держави. Сучасні військові конфлікти та нові «гібридні війни», численні загрози прикордонній безпеці спонукають усю спільноту до пошуку та запровадження нових дієвих механізмів реалізації політики у сфері забезпечення прикордонної безпеки. Державна прикордонна служба України зацікавлена в тому, щоб на службу приходили молоді спеціалісти, які в умовах підвищених фізичних та психоемоційних навантажень повинні відповідати належним критеріям психологічної професійної придатності до служби та високої функціональної працездатності, а також мати великий вантаж професійних знань, умінь та навичок.

У центрі уваги вчених, роботодавців, керівників та інших зацікавлених осіб як в Україні, так і за кордоном завжди була проблема прогнозування надійності діяльності персоналу. А стосовно професії прикордонника необхідність надійності й ефектив-

ності професійної діяльності підвищується в декілька разів, оскільки ціна помилки прикордонника може бути занадто високою.

Підвищуються також вимоги до персоналу, адже завдання прикордонників стають все більш складними, багатограними та відповідальними. Посилення негативних процесів у соціально-економічному житті України зумовлює серйозні зміни в якісній характеристиці правопорушень на кордоні, які набувають щоразу зухваліших форм прояву.

Правильний добір персоналу дає змогу втілити принцип «кожна людина на певному місці і кожне місце – для певної людини», що підтверджує актуальність теми дослідження, оскільки без потрібних людей жодна правоохоронна структура чи організація не зможе досягти своїх цілей.

Будь-який спеціаліст забезпечує максимальний результат, якщо виконує посильну роботу, що відповідає його нахилам, здібностям, рівню загальної і спеціальної підготовки. Нехтування цими вимогами на практиці призводить до плинності керівних



кадрів і зниження показників діяльності, зумовлене організаційними і психологічними причинами внаслідок складності праці і тривалого періоду становлення на посаді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Закордонні фахівці (Х. Морріс, Г. Кац, Р. Таннехілл, Дж. Страттон, Я. Уествуд та ін.) пропонують вирішення проблеми підвищення ефективності професійної діяльності за рахунок покращення системи добору кадрів та їх спеціального навчання. Діяльність прикордонника є складною, оскільки пов'язана з постійним ризиком виникнення раптових позаштатних ситуацій, в яких доводиться реагувати миттєво, прискорено оцінюючи обстановку і реалізуючи високий рівень саморегуляції та самоконтролю. Особливо несприятливими є позаштатні ситуації, що не передбачаються відповідними нормативними документами і в яких прикордонникам доводиться позбавлятися стереотипних реакцій.

Те, що люди відрізняються один від одного, було зрозуміло вже давно. Система добору юнаків для навчання військовій справі існувала й у Стародавній Греції, і в Римі. Звичайно, ці системи насамперед були орієнтовані на оцінку фізичних якостей юнаків, а не на їх психологічні характеристики. Проте вже давні системи добору виходили з того, що люди відрізняються один від одного за певними характеристиками. Однак як наукова дисципліна професійний добір почав розвиватися лише на початку ХХ ст.

З'явилися праці Ф. Тейлора, які стали передумовою виникнення наукового управління персоналом. І хоча в роботах Ф. Тейлора уявлення про персонал вельми далекі від сучасних поглядів, проте його дослідження та роботи його учнів зробили певний внесок у зародження і розвиток професійного психологічного відбору. Ф. Тейлор наводить результати впровадження його системи на підприємстві: роботу, яку раніше виконували 500 робочих, змогли виконувати 140 осіб. При цьому витрати виробництва зменшилися більш ніж у два рази, а заробітна плата працівників зросла більш ніж в 1,6 рази. Його співробітник Станфорд Е. Томпсон [1] вивчив психофізичні умови роботи 120 жінок-контролерів, склав нові режими праці та відпочинку, зокрема, зменшив час зміни, відібрав особливим чином 35 робітниць зі 120 тих, що були, і в результаті отримав збільшення продуктивності праці майже в 2 рази.

Англійський вчений Ф. Гальтон [2] наприкінці ХІХ століття провів масове обстеження 10 тисяч відвідувачів Лондонської міжнародної виставки за сімнадцятьма антропометричними, медичними та психоло-

гічними показниками. Дані засвідчили, наскільки значними є відмінності між людьми навіть одного віку.

Німецький психолог Г. Мюнстерберг [3] уперше став розробляти і використовувати психологічні тести для оцінки професійних здібностей людини. Основна його заслуга полягає у доказі переваг наукового експериментально-психологічного підходу до добору професійних кадрів порівняно з традиційними методами, заснованими на життєвому досвіді або інтуїції роботодавця.

Г. Мюнстерберг зазначав, що наукова робота зосереджена на вивченні машин, тоді як не береться до уваги те, що ніяка господарська робота не може бути виконана без участі людини, а психофізичний апарат останньої потребує докладного дослідження з погляду господарських інтересів. У таких працях, як «Психологія і економічне життя», «Основи психотехніки», Мюнстерберг виокремлює соціальну, господарську, медичну, правову психотехніку, а також вказує на можливості використання експериментальної, диференціальної психології в різних сферах практичного життя. Це сприяло тому, що згодом термін «психотехніка» закріпився за тією галуззю прикладної психології, яку називають психологією праці. Основними проблемами психотехніки Мюнстерберг вважав:

- вибір найбільш придатних людей для певних економічних дій;
- досягнення продуктивності праці за допомогою психотехнічних засобів;
- досягнення бажаних психічних ефектів за рахунок економічних процесів, в яких найважливіше місце посідає психічний вплив на особистість.

Окремим ученим-психологам вдалося здолати деяку обмеженість традиційної психології, що досліджувала в основному загальні закономірності психічних процесів і властивостей, і вони впритул підійшли до створення нової гілки психології – диференціальної психології або психології індивідуальних відмінностей. Ця галузь психології стала своєрідною науковою основою досліджень з професійно-психологічного добору.

Проблему професійного відбору науково обґрунтував американський вчений Ф. Парсонс, що у 1908 році визначив такі принципи:

- 1) людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значущими здібностями, оптимально підходить для однієї професії;
- 2) професійна успішність та задоволення професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

3) професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх із вимогами професій.

Серед характеристик професійного добору Ф. Парсонс виділяв усвідомленість та раціональність; останню він розумів як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда і можливістю їх реалізації у різних професіях [4]. У наступні роки істотний внесок у розвиток професійно-психологічного відбору внесли такі дослідники: Г. Айзенк [5], Р. Амтхауер, А. Анастасі, Д. Векслер, Р. Кеттелл, С. Розенцвейг, Л. Сонді, Дж. Тейлор та інші [6].

Після завершення Першої світової війни в більшості розвинених країн дослідження в області професійного психологічного відбору продовжилися. У 1920-1930-х роках у Росії ці завдання вирішувалися в десятках інститутів та в наукових центрах, розташованих у Москві, Ленінграді, Харкові та інших містах.

Якщо під час Другої світової війни в США потреби армії забезпечували понад 2000 психологів, які здійснювали відбір новобранців і розробляли програми їх прискореної підготовки, то в Росії дослідження почали поновлюватися лише після Московської наради з психології праці в 1957 році [7]. На цій нараді було поставлене завдання наукової розробки проблем психології праці [8].

Якість спеціалістів передусім забезпечується ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім – інтенсифікацією підготовки, всією системою навчання та виховання. Враховуючи особливе суспільне значення проблеми професійного добору, чимало уваги приділяється висвітленню цього питання. Професійним психологічним доббором в Україні в різні роки займалися такі вчені, як Є. Мілерян (1974), А. Карпукіна (1987), М. Макарєнко (1985, 1996), В. Крайнюк (1999), О. Макарович (2000), М. Корольчук (1987, 1997, 2004).

Постановка завдання. Метою статті є визначення теоретико-методологічних засад професійно-психологічного добору персоналу на основі аналізу психологічних праць, наукових досліджень з питань професійно-психологічного добору. Узагальнюючи проблематику добору, яка розглядається в різних аспектах, ставимо завдання проаналізувати літературу і визначити можливі проблеми, пов'язані з доббором.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема управління людьми в тій чи іншій формі існувала завжди там,

де виникала необхідність об'єднати зусилля двох чи більше людей для досягнення важливої для всіх мети. Навіть у первісних племенах були особи, які направляли і координували діяльність одноплемінників з метою виживання спільноти, контролювали їх роботу, стежили за здійсненням різних ритуалів тощо.

Завдання психологічної науки і практики полягає в тому, щоб допомагати людині отримувати задоволення від трудового процесу та найбільш повно і ефективно реалізовувати себе в праці. Вирішення цієї задачі можливе лише на основі вивчення психологічних закономірностей трудової діяльності, ролі психічних функцій і їх індивідуальних особливостей, характеристик процесу взаємної адаптації людини і різних компонентів діяльності [9, с. 15].

Результати аналізу авіаційних катастроф в Англії і США свідчать, що у 55–90% випадків їх причиною є помилки пілота. Польський військовий психолог Ю. Смерек дослідив, що водії, які пройшли психофізіологічне обстеження, спричиняють на 73% менше аварій [10].

Наведені дані дають підстави для висновку про те, що добір людей до певних спеціальностей за психофізіологічними показниками позитивно впливає на їх професійну адаптацію, отже, на успішність діяльності.

Професійний добір – це комплекс заходів, спрямованих на виявлення осіб, які найбільшою мірою відповідають вимогам конкретної спеціальності за своїми індивідуальними якостями. Професійний добір включає в себе вивчення соціальних характеристик людини і рівня її загальноосвітньої та спеціальної підготовленості, а також медичне та психологічне обстеження. Психологічний добір – це процедура вивчення і оцінки ступеня розвитку психічних і психофізіологічних якостей людини, необхідних для конкретної професії, що сприяє успішному оволодінню професією та подальшій ефективній діяльності. У процесі психологічного добору залежно від його задуму, характеру контингенту та професійних вимог може бути передбачена оцінка, по-перше, біологічно стійких психофізіологічних якостей (пороги відчуття і сприйняття, типологічні властивості вищої нервової діяльності, психомоторні якості тощо), по-друге, соціально-психологічних характеристик (спрямованість особистості, комунікативність, схильність до лідерства, конформізм тощо), по-третє, особливостей психічних процесів, станів і властивостей.

Професійний психологічний добір військових фахівців – це система заходів, що



надає можливість виявляти осіб, психологічні властивості та професійні здібності яких відповідають вимогам конкретних спеціальностей, тобто це система відбору найпридатніших для навчання за обраною спеціальністю. Основною метою професійного добору військових фахівців є забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик, особливостей і можливостей людини вимогам військово-професійної діяльності.

У своїй діяльності психологи, що займаються добором, стикаються з низкою проблем суб'єктивного й об'єктивного характеру. Суб'єктивні труднощі пов'язані з науковими аспектами професійного добору і стосуються розробки кваліфікаційних характеристик і професіограм професій прикордонників, критеріїв оцінки рівня психологічної придатності до служби у підрозділах, методик дослідження рівня професійної придатності особистості, ступеня психологічної готовності до навчання у навчальних закладах, прогнозування професійної деформації. Об'єктивні труднощі полягають у тому, що більшість професій з охорони кордону важко піддається формалізованому опису, характеризується багатофункціональністю, різноманітністю соціальних відносин, відсутністю стереотипів, тісним контактом із різними категоріями людей [11, с. 115; 12, с. 205]. Існує ціла група об'єктивних і суб'єктивних факторів, що обумовлюють імовірність високої ефективності заходів професійно-психологічного добору. Серед них одним з найбільш значущих є фактор керівництва.

Цей фактор по праву можна віднести до числа суб'єктивних. Він включає в себе не тільки рівень професійної підготовленості керівництва підрозділу чи організації, але і ставлення керівника до використання досягнень психологічної науки. Якщо він не вірить у те, що можливості психологічної науки можуть бути використані в правоохоронній діяльності, то навряд чи він буде звертати увагу на результати професійного психологічного добору [13].

Як правило, причин такого ставлення з боку керівництва декілька. По-перше, в більшості випадків це пов'язано з переоцінкою своєї ролі як керівника і приниженням значущості персоналу у вирішенні завдань. Зайва самовпевненість і віра в непогрішність власних рішень не дозволяє такому керівнику не тільки адекватно оцінювати існуючий стан справ, але і бачити шляхи подальшого розвитку структурного підрозділу.

Наступною причиною негативного ставлення керівника до проведення добору

може бути низький рівень власної професійної підготовки як керівника. Відсутність знань або навичок грамотного адміністрування не дозволяє такому керівникові зв'язано підходити до оцінки ролі персоналу, відповідно професійний добір для нього є неактуальним.

Для того, щоб провести якісний відбір персоналу, необхідно як мінімум мати можливість вибирати. У свою чергу, можливість вибору передбачає наявність певної кількості кандидатів на заміщення вакантних посад. Навряд чи вдасться здійснити якісний відбір, якщо на одне вакантне місце претендує всього одна людина. Для того, щоб здійснити відбір, потрібно не менше двох осіб на одне місце, хоча найоптимальнішим є співвідношення 1:10. Наприклад, у військову академію США Вест-Пойнт щорічно зараховують близько 1300 чоловіків і 170-200 жінок, але для якісного відбору до вступних іспитів залучають близько 10 тис. чоловіків і 2 тис. жінок [14].

Ще одна група чинників, що обумовлюють ефективність заходів професійного добору, пов'язана з рівнем професійної підготовки фахівців-психологів, які безпосередньо здійснюють добір кандидатів. Якісно здійснити весь комплекс заходів добору на практиці можуть лише люди, які мають відповідну підготовку.

Фактори професії. Ця група факторів пов'язана з характером і складністю професійної діяльності. Чим складніша діяльність, яку виконує людина, тим складніше вирішувати завдання добору фахівців на виконання певного виду роботи. Якщо діяльність жорстко структурована і виконується за алгоритмом, наприклад, операторська діяльність, то розробити систему психологічного добору істотно простіше порівняно з неструктурованими видами діяльності, коли трудові операції не мають чіткої структури. Подібна діяльність характерна для слідчого, певних військових спеціальностей, хірурга, журналіста, психолога та ін. [13].

Ступінь психологічної грамотності суспільства не тільки впливає на ефективність заходів професійного психологічного добору, але і визначає можливість розвитку професійно-психологічного добору в цілому.

Суть морально-етичної проблеми професійного психологічного добору можна сформулювати питанням: наскільки моральними або аморальними є організація та здійснення заходів професійного психологічного добору?

На перший погляд, це питання позбавлене сенсу. Оскільки психологічний добір

забезпечує зростання продуктивності праці і економічно доцільний, то не виникає сумніву, що здійснення заходів добору є вигідним як для конкретної організації, так і для суспільства в цілому. Однак цілком справедливе й інше твердження, згідно з яким психологічний добір проводять в інтересах організації, а не людини. Так, якщо заходи професійної орієнтації призначені для того, щоб допомогти людині вибрати для себе найбільш підходящу професію, допомогти зорієнтуватися на ринку праці, то професійний психологічний відбір насамперед забезпечує потреби організації в якісному комплектуванні персоналом. Виходячи з цього твердження, можна вважати, що інтереси конкретної людини в структурі таких заходів, імовірно, відходять на другий план.

Висновки з проведеного дослідження. Професійний психологічний добір має власну історію виникнення і розвитку. Його поява була обумовлена загальним соціально-економічним розвитком суспільства, що і призвело до виникнення потреби у комплектуванні організацій і правоохоронних органів фахівцями, які з максимальною ефективністю могли б виконувати професійні обов'язки. Науковим напрямком психологічний добір персоналу став завдяки розвитку диференціальної психології, психології здібностей і широкому поширенню психотехніки.

У наш час професійний психологічний добір являє є комплексом заходів, спрямованих на забезпечення якісного добору персоналу організації на основі оцінки відповідності рівня розвитку необхідних психофізіологічних (індивідуальних) якостей і властивостей особистості вимогам професійної діяльності. Основними завданнями професійного психологічного добору є оцінка розвитку якостей, необхідних для успішного навчання та виконання роботи,

пов'язаної з вибраною спеціальністю. Методичне забезпечення професійно-психологічного добору, зв'язок його результатів з успішністю засвоєння курсантами та слухачами програми професійної освіти має бути одним із перспективних напрямків для подальшого дослідження цієї проблеми.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Спивак В. Организационное поведение и управление персоналом / В. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
2. Гальтон Ф. Наследственность таланта, ее законы и последствия / Ф. Гальтон. – пер. с англ.; СПб.: [Б. и.], 1875. – 299 с.
3. Мюнстерберг Г. Основы психотехники / Г. Мюнстерберг. – М., 1996. – 135 с.
4. Климов Е. Как выбрать профессию / Е. Климов. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
5. Айзенк Г. Структура личности / Г. Айзенк. – СПб.: Ювента. М.: КСП+, 1999. – 464 с.
6. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
7. Лисина М.И. Психология труда / М.И. Лисина // Вопросы психологии. – 1957. – № 3. – С. 165.
8. Гурьянов Е. Сучасний стан і завдання психології праці / Е. Гурьянов, Д. Ошанин, В. Чебишева // Вопросы психологии. – 1957. – №3. – С.3–14.
9. Побегайло Е. Выбор профессии [Текст] / Е. Побегайло. – Минск, Росток, 2006. – 378 с.
10. Макаренко Н. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов / Н. Макаренко. – К.: УВМА, 1996. – 336 с.
11. Фрумкин А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А. Фрумкин. – СПб.: Речь, 2004. – 210 с.
12. Корольчук М. Психофізіологія діяльності / М. Корольчук. – К.: Ніка-Центр, 2004. – 310 с.
13. Маклаков А. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика / А. Маклаков. – СПб.: Питер.: 2008. – 480 с.
14. Сальков В. Система отбора для поступления в военную академию США Вест-Пойнт // Зарубежное военное обозрение. – 1993. – №12. – С. 30–32.