

Калениченко Р. А. кандидат психологічних наук,
доцент, Київський національний університет
будівництва і архітектури

<https://orcid.org/0000-0001-9222-317X>

Коханець А. С. здобувач, власник Digital маркетинг
агентства, спеціаліст з підтримки ділової репутації
в мережі Інтернет, Нью-Йорк, США

<https://orcid.org/0000-0002-7050-5616>

Берташ М. І. викладач кафедри психології, педагогіки
та соціології, Державний податковий університет, Ірпінь
<https://orcid.org/0000-0002-5554-2531>

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В СКЛАДНИХ ТА ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

У статті представлено результати дослідження особливостей організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах.

Ключові слова: професійно-психологічний відбір; діяльність в складних та екстремальних умовах; професійна діяльність спеціалістів; професійна придатність.

Вступ. На сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання до різних спеціалістів стають все більш складними, різносторонніми та відповідальними, підвищуються і вимоги до відповідного персоналу. Особливо коли професійна діяльність людини проходить не тільки у звичайних, а в складних та екстремальних умовах. Спеціаліст потребує не тільки професійної освіти, але й сформованості комплексу професійно важливих якостей для здійснення своєї діяльності на межі можливостей. Тому проблеми вдосконалення професійного психологічного відбору потребують постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог функціонування сучасного суспільства.

Метою статті є: висвітлення особливостей організації та проведення заходів професійно-психологічного відбору спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах.

Теоретичне підґрунтя. На сьогодні дослідженням різних аспектів проблеми професійного психологічного відбору фахівців екстремальних професій займалися багато вітчизняних вчених (М.В. Макаренко, М. С. Корольчук, В.М.

Корольчук, О. Р. Малхазов, С. І. Корсун, С.М. Миронець, О.А. Блінов, В.В. Стасюк зі співавторами та багато ін. [2; 4-8; 10; 11]) та закордонних фахівців (В. О. Бодров, О. Г. Караяні, І. І. Лебедовська, А. Г. Маклаков, А. Anastasi, L. M. Banks, L. Genoni, M. F. Lenzenweger, F. Summers, T. J. Williams та ін. [1; 3; 9]). Ними розкриті цілі, завдання, принципи, зміст, методи відбору й умови його проведення.

Згідно вивчення праць вищезазначених дослідників можна зробити наступні узагальнення. Професійний відбір ґрунтується на індивідуально-психологічних відмінностях між людьми. Існування відмінностей за станом здоров'я, фізичного і загального розвитку, наявним рівнем знань, умінь та навичок, психологічної спрямованості особистості (мотивації), психологічних і психофізіологічних властивостей (уваги, пам'яті, мислення, основних властивостей нервової системи, сенсомоторики) дозволяє вирішувати завдання професійного відбору.

Сутність профвідбору полягає у визначенні придатності претендентів на навчання чи роботу за конкретною професією на основі визначення норм і критеріїв для оцінки стану здоров'я,

фізичного і загального розвитку, підготовки, психологічних і психофізіологічних якостей. Тобто, у структурі професійного відбору виділяються декілька складових: соціально-психологічний, освітньо-кваліфікаційний, медичний і професійно-психологічний види відбору, кожен з яких має свою регламентацію, відрізняється специфікою мети і завдань, особливостями методології і методів дослідження, а також змістом підсумкового висновку.

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

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.

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.

При дослідженні спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах, проводять відбір за рівнем фізичної підготованості, який допомагає вивчити функціональний потенціал кандидата та його фізичні можливості [11].

Остаточний висновок про придатність до навчання і професійної діяльності виноситься саме за результатами

медичного і професійно-психологічного відбору.

Методи дослідження. Для досягнення мети був використаний набір теоретичних методів: аналіз літератури; систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

Результати і обговорення. Як зазначав К.М. Гуревич, “кожна людина здатна опанувати будь-яку професію. Вся справа в тому, скільки на це буде потрібно сил і часу” [8].

М. В. Макаренко визначає поняття професійного відбору як систему заходів, яка допомагає визначити осіб, найбільш придатних до навчання та подальшої професійної діяльності відповідно до їхніх індивідуальних якостей [7]. Для досягнення цієї мети потрібно використовувати різноманітні методи і процедури, характерні для різних етапів розвитку організації та конкретних завдань управління діяльністю. Тобто провести комплексне дослідження особистості, яке дає змогу визначити та виявити ступінь і можливість психофізіологічної соціально-психологічної придатності кандидатів за допомогою науково обґрунтованих методів, які 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) [11].

На думку М. С. Корольчука і В.М. Корольчук, до показників, які 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 [4].

Для більшості складних видів професійної діяльності спеціалістів, які працюють в екстремальних умовах, здібності до навчання можуть бути успішно прогнозовані на підґрунті вивчення елементів структури особистості. Але це не виключає можливості дослідження комплексних властивостей чи поєднання цих двох форм дослідження [5].

Сутність професійного відбору полягає в тому, що у процесі відбору вивчаються професійно важливі якості системи ознак цілісної особистості: *соціальні* (патріотизм, моральність, духовність, дисциплінованість, колективізм та ін.); *психологічні* (відчуття, сприйняття, уявлення, увага, емоції, почуття, пам'ять, мислення); *психофізіологічні* (сила, урівноваженість, рухливість, динамічність нервової системи та ін.); *фізичні параметри* (здатність укладатись в нормативні показники фізичної підготовки); *фізіологічні резерви організму* (здатність організму адекватно адаптуватись до екстремальних умов діяльності).

Розробка і проведення системи професійно-психологічного відбору повинна будуватись з урахуванням низки принципів. Одним з них є принцип відносності критеріїв придатності індивідуума для виконання професійних обов'язків чи навчання. Ці критерії не можуть бути чітко фіксовані, а повинні змінюватись залежно від певних умов: характеристик системи управління, факторів навколишнього середовища, допустимого терміну (часу) тренувань, навчання й соціально-економічних можливостей вибору.

Звідси впливає необхідність розподілення всього контингенту, що відбираємо, на три групи: безумовно придатні, умовно придатні і непридатні. До розряду перших належать особи, які мають високий рівень *професійно важливих якостей (ПВЯ)*, можуть успішно виконувати свої професійні обов'язки на певних видах бойової техніки при існуючих режимах навчання і тренувань.

До другої групи належать особи, які мають середній рівень ПВЯ за двома категоріями: такі, що виконують свої обов'язки з незначним збоєм, і такі, які потребують збільшення термінів навчання та зміни режимів тренувань. До третьої групи належать особи, які мають низький рівень ПВЯ і праця яких може знижувати загальну продуктивність діяльності за зміни режиму навчальних тренувань [10].

Формулювання вимог до психологічного профіля фахівців, діяльність яких здійснюється в екстремальних умовах, здійснюється шляхом професіографічного аналізу [3-5; 7; 10].

Професіографія – технологія вивчення вимог, що висуваються фахом (професією) до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних властивостей людини. Професіографія застосовується для розробки інформаційних, діагностичних, корекційних та формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємовідповідності людини та професії, забезпечує постановку практичного завдання та організацію його розв'язання з метою оптимізації і підвищення ефективності професійної діяльності.

Сутність аналізу виконуваної професійної діяльності полягає у розкладенні робочого процесу на якісно елементарні складові, визначенні їх логічного взаємозв'язку та визначенні переліку заходів, які мають певний психофізіологічний сенс.

Стосовно певного фаху чи професійної групи повинна бути розроблена конкретна система відбору:

перший етап – аналіз професійної діяльності в екстремальних умовах;

другий етап – відокремлення тих характеристик властивостей структури особистості, які пов'язані з психологічними та фізіологічними особливостями робочого процесу, тобто з визначення мети і критеріїв відбору;

третій етап – підбір методів відбору;

четвертий етап – аналіз результатів відбору та корекція критеріїв та методів.

Питання психології

Аналіз професіограми (повного опису особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною) полягає у виявленні домінуючих психологічних і фізіологічних характеристик діяльності спеціалістів. Ці дані необхідні для складання психофізіограм складної роботи. Їх основний зміст полягає у визначенні тих фізіологічних і психічних властивостей людини, які безпосередньо виникають і впливають на ефективність даної діяльності.

Цікаві рішення в цьому напрямку були запропоновані В. П. Бабаком, О. Р. Малхазовим та В. П. Харченком: вивчати середовище фізичне, в якому спеціаліст функціонує, далі – психофізіологічне, соціальне та соціально-психологічне. З цих позицій і пропонується проводити розробку методології використання спеціальних психофізіологічних технологій, методів та методик діагностування спеціалістів. Ключовими у вирішенні зазначеної проблеми є декілька напрямків: створення професіограми, психограми, правової бази, визначення психологічного змісту професійних завдань, що вирішує спеціаліст, розробка сучасних приладів, методів та методик для проведення спеціальних психофізіологічних досліджень[6].

Для спеціалістів, діяльність яких проходить в складних та екстремальних умовах, професіограми можна пропонувати розробляти за описаним далі планом В. П. Бабака, О. Р. Малхазова та В. П. Харченка.

I. Загальні описові характеристики:

1) професії:

- предмет праці (з чого виробляють, і над чим і з чим працюють);
- за допомогою яких засобів виконується робота (інструмент, машини, допоміжні засоби, апаратура, засоби управління);
- назва і зміст роботи (опис суттєвих характеристик та видових особливостей праці);

- мета роботи (продукція, послуги, значення, цінність та важливість продукції);

- яким способом виконується робота (технологічний процес, трудовий процес, операція, завдання);

- яка кваліфікація потрібна для роботи (рівень освіти, необхідний практичний досвід, майстерність, спеціалізація).

2) організації праці:

- організація праці (організація виробничого процесу, графік роботи та розклад змін, режим праці та відпочинку, баланс робочого часу);

- на підставі чого здійснюється робота (виробнича документація, креслення, вказівки, детальні технологічні інструкції, плани, розрахунки, опосередкована інформація);

- критерії оцінки результатів праці (норми, ліміт затрат часу, кваліфікаційні розряди);

- рівень кооперації праці (розподіл виробничих завдань, прав і обов'язків у трудовому колективі; встановлена субординація; система керівництва та управління первинними виробничими колективами;

- характеристика соціального середовища та мікроклімату на виробництві).

3) техніки безпеки:

- умови виконання роботи (виробниче середовище: умови праці та параметри робочого місця);

- інтенсивність праці (кількість роботи, її складність, темп, норми часу, тривалість навантажень, варіабельність змісту праці);

- монотонність, систематичність, рівномірність, циклічність, ритмічність);

- можливість ситуації небезпеки і відповідальності на виробництві (неполадки, матеріальні втрати, штрафи за низьку якість чи порушення термінів поставки продукції; аварії обладнання, травми, професійні захворювання, збиток для народного господарства);

- характер впливу роботи на працюючих (позитивний і негативний вплив матеріальних, організаційних та соціальних факторів на особистість);

– умови, вимоги та обмеження, характерні для роботи (адміністративно-правові, політичні, медичні, психологічні, психофізіологічні та інші нормативи).

4) мотивації:

– яку користь приносить робота працюючому (заробітна платня, премія, натуральні видачі, різноманітні пільги, моральне задоволення від роботи, її суспільне значення і таке ін.);

– основними структурними компонентами трудової діяльності є: мета, як ідеальне уявлення результату; спосіб та засоби її досягнення; певні особистісно-сміслові утворення.

II. Міра пристосування психофізіологічних

функцій до видів праці:

– тяжка фізична праця з великими м'язовими зусиллями та значними енергозатратами (вимагає високого рівня саморегуляції обмінних процесів);

– праця помірної тяжкості з виконанням простих одноманітних рухів (вимагає вироблення в корі головного мозку рухових координацій);

– робота підвищеної точності, пов'язана з контрольно-вимірювальними операціями (розвинений кортикальний цикл саморегуляції аналізаторів); розумова праця (кортикальні цикли управління розумовими діями).

Відповідно до кожної з виділених груп треба формулювати ключові психофізіологічні функції. Визначивши ці функції, необхідно за допомогою відповідних статистичних процедур відібрати "тестові батареї" і довести їх валідність, надійність та репрезентивність [6].

Одним з базових понять психології праці є "професійна придатність" – сукупність сформованих у процесі трудової діяльності психологічних і психофізіологічних особливостей людини, які необхідні для досягнення нею на основі знань, умінь і навичок потрібної ефективності праці.

В основі прийняття експертного рішення в професійному відборі лежить оцінка професійної придатності, тобто ймовірна характеристика, яка визначає можливості людини в оволодінні певною професією. У професійному відборі професійна придатність може оцінюватися

за декількома критеріями: за медичними показниками, в тому числі за показниками фізичної підготовленості; за даними освітнього цензу або конкурсних екзаменів; за допомогою психологічного обстеження (психологічний відбір); з урахуванням деяких показників, які характеризують соціальне обличчя претендента (соціальний відбір); з урахуванням досягнутого рівня професійної адаптації тощо.

Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією в процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а в сприятливих умовах удосконалюють саму професію.

Дослідники розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну та відносну. Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини (у тому числі і спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах). Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості.

При обґрунтуванні висновку про професійну придатність треба враховувати дані про стан здоров'я та фізичного розвитку, соціально-психологічні якості, рівень знань, умінь і навичок, психологічні властивості і професійні здібності.

Для визначення рівня професійної придатності на момент проведення дослідження використовуються різні психологічні засоби: тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій, методики вивчення мотивації.

При оцінюванні професійної придатності під час професійного відбору існує два підходи – "по максимуму" і "по мінімуму". Перший підхід характерний тим, що частина науковців орієнтуються на виявлення осіб з високим рівнем розвитку певних якостей, які необхідні для досягнення успіхів у навчанні конкретній спеціальності. На відміну від них, інші автори намагаються, головним чином, визначити осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей.

Питання психології

Ймовірно, більш ефективним є підхід “по мінімуму”, тому що, виявивши осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей, можна прогнозувати їх невдачі та рекомендувати їм спеціальну психофізіологічну підготовку або вибір іншої професії.

Аналіз матеріалів з даної проблеми свідчить, що весь контингент, що відбирається в процесі професійного психологічного відбору, поділяється на чотири групи: придатні в першу чергу (безумовно придатні), придатні в другу чергу, з невизначеним прогнозом (умовно придатні), професійно непридатні.

До першої групи відносять осіб, які здатні успішно оволодіти конкретною спеціальністю в установлені строки й успішно виконувати в подальшому свої професійні обов'язки. У цих осіб є повна відповідність психологічних властивостей і функціональних можливостей вимогам, які ставляться до них конкретною спеціальністю.

До другої групи відносять осіб, які в процесі роботи за спеціальністю можуть допускати незначні помилки, які суттєво не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки можуть бути пов'язані зі змінами умов діяльності, появою нових функцій тощо. Для них характерне деяке зниження резервних можливостей організму.

До третьої групи відносять осіб, яким необхідні збільшення строків підготовки і коригування програми навчання, а також спеціальні тренування. Призначення таких осіб на відповідні посади небезпечно через значну ймовірність виникнення помилок у роботі та допускається лише при дефіциті кадрів.

До четвертої групи відносять осіб, які мають повну невідповідність психологічних та фізіологічних характеристик і, як наслідок, не в змозі

оволодіти конкретною спеціальністю в установлені строки.

За результатами проведення заходів професійно-психологічного відбору і має здійснюватися відсів непридатних осіб.

Висновки. 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 заклад освіти, 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.

Проблема професійного психологічного відбору спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах, вимагає постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог життя сучасного суспільства. Дослідження повинні спрямовуватися на встановлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у практиці складних та екстремальних умов, удосконалення психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення основних індивідуально-психологічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною спеціальністю, визначення сукупності професійно важливих якостей особистості на основі вивчення специфічних особливостей конкретних спеціальностей.

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

Список використаних джерел

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – Спб.: Питер, 2006. – 688 с.
2. В. П. Бабак, О. Р. Малхазов, В. П. Харченко. Впровадження спеціальних психофізіологічних технологій у систему профвідбору фахівців для авіаційної галузі України // Наука та інновації. 2007. Т 3. № 5. – С. 36–52.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: [учебное пособие для вузов] / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. – К.: НікаЦентр, 2012. – 532 с.

Питання психології

5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
6. Малхазов О.Р. Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / О.Р. Малхазов, О.М. Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4(12). – С. 84-90.
7. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Микола Васильович Макаренко. – К.: Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. – 395 с.
8. Основи професійної освіти: Підручник / М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз, Г.Л. Корчова. – К.: КНУБА, 2018. – 613 с.
9. Приходько І. І., Гунбін К. Ю., Безбавна Г. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. Причорноморські психологічні студії. – 2017. – С. 79 – 84.
10. Стасюк В.В., Василенко С.В. Сутність професійно-психологічного відбору військово-службовців до діяльності в екстремальних умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.8. – С.137-145.
11. Стельмах О. В. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів // Вісник ЛДУ БЖД №15, 2017. – С.243-247.

References

1. Anastazy A. Psykholohycheskoe testyrovanye [Psychological testing] / A. Anastazy, S. Urbyna. – Spb.: Pyter, 2006. – 688 s. (in Russian)
2. V. P. Babak, O. R. Malkhazov, V. P. Kharchenko. Vprovadzhenia spetsialnykh psykholohichnykh tekhnolohii u systemu profvidboru fakhivtsiv dlia aviatsiinoi haluzi Ukrainy [Introduction of special psychophysiological technologies in the system of professional selection of specialists for the aviation industry of Ukraine] // Nauka ta innovatsii. 2007. T 3.№ 5. – S. 36–52. (in Ukrainian)
3. Bodrov V. A. Psykholohiya professyonalnoi pryhodnosti: [uchebnoe posobyе dlia vuzov] [Psychology of professional suitability] / Viacheslav Alekseevych Bodrov.– M.: PER SЭ, 2001. – 512 s. (in Russian)
4. Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Teoriia i praktyka profesiino-psykholohichnoho vidboru. [Theory and practice of professional and psychological selection.] – K.: NikaTsentr, 2012. – 532 s. (in Ukrainian)
5. Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia diialnosti v zvychnykh ta ekstremalnykh umovakh: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv. [Socio-psychological support of activities in normal and extreme conditions: A textbook for students of higher educational institutions] – K.: Nika-Tsentr, 2006. – 580 s. (in Ukrainian)
6. Malkhazov O.R. Profesiinyi vidbir ta vprovadzhenia novitnikh tekhnichnykh zasobiv u roboti z personalom / O.R. Malkhazov, O.M. Kokun [Professional selection and implementation of the latest technical means in working with staff] // Sotsialna psykholohiia. – 2005. – № 4(12). – S. 84-90. (in Ukrainian)
7. Makarenko M. V. Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykholohichnykh vidminnostei mizh liudmy [Fundamentals of professional selection of military specialists and methods of studying individual psychophysiological differences between people] / Mykola Vasylovych Makarenko. – K.: In-t fiziolohii im. O.O. Bohomoltsia NAN Ukrainy, Naukovo-doslidnyi tsentr humanitarnykh problem Zbroinykh Syl Ukrainy, 2006. – 395 s. (in Ukrainian)
8. Osnovy profesiinoi osvity: Pidruchnyk [Fundamentals of vocational education: Textbook] / M.V. Rudenko, R.A. Kalenychenko, H.V. Kaposloz, H.L. Korchova. – K.: KNUBA, 2018. – 613 s. (in Ukrainian)
9. Prykhodko I. I., Hunbin K. Yu., Bezbavna H. I. Profesiinyi psykholohichnyi vidbir viiskovosluzhbovtiv u zarubizhnykh krainakh. Prychornomorski psykholohichni studii. [Professional psychological selection of servicemen in foreign countries. Black Sea psychological studies.] – 2017. – S. 79 – 84. (in Ukrainian)
10. Stasiuk V.V., Vasylenko S.V. Sutnist profesiino-psykholohichnoho vidboru viiskovosluzhbovtiv do diialnosti v ekstremalnykh umovakh [The essence of professional and psychological selection of servicemen to work in extreme conditions] // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. 2010. Vyp.8. – S.137-145. (in Ukrainian)
11. Stelmakh O. V. Osoblyvosti profesiino-psykholohichnoho vidboru kadriv [Features of professional and psychological selection] // Visnyk LDU BZhD №15, 2017. – S.243-247. (in Ukrainian)

Summary

Kalenichenko R. Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Professional Studies of Kyiv National University of Civil Engineering and Architecture

Kokhanets A. Applicant, Owner of Digital Marketing Agency, Internet Reputation Specialist

Bertash M. Lecturer at the Department Psychology, Pedagogy and Sociology, State Tax University (Irpin)

PECULIARITIES OF THE ORGANIZATION OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION OF SPECIALISTS FOR ACTIVITIES IN COMPLEX AND EXTREME CONDITIONS

Introduction. At the present stage of development of society, when the tasks for different specialists become more complex, diverse and responsible, the requirements for the relevant staff increase. Especially when a person's professional activity takes place not only in ordinary, but in difficult and extreme conditions. The specialist needs not only professional education, but also the formation of a set of professionally important qualities to carry out their activities to the limit. Therefore, the problems of improving professional psychological selection require constant study, scientific analysis and improvement, taking into account the requirements of the functioning of modern society.

Purpose. Coverage of the peculiarities of the organization and conduct of activities of professional and psychological selection of specialists whose activities take place in difficult and extreme conditions.

Methods. To achieve this goal, a set of theoretical methods was used: analysis of the literature; systematization, structuring, generalization of the obtained results.

Originality. As noted by K. Gurevich, "Everyone is capable of mastering any profession. It's all about how much effort and time it will take".

Professional selection is a system of activities that helps to determine the people most suitable for training and further professional activity according to their individual qualities. To achieve this goal you need to use a variety of methods and procedures specific to different stages of development of the organization and specific tasks of management. That is, to conduct a comprehensive study of personality, which allows to determine and identify the degree and possibility of psychophysiological socio-psychological fitness of candidates using scientifically sound methods, which are conducted for the selection of applicants for certain areas and specialties and during the selection of candidates for specific positions that require special personality traits of the specialist (mainly for work in extreme conditions).

For most complex professional activities of professionals working in extreme conditions, learning abilities can be successfully predicted based on the study of elements of personality structure.

Data on health and physical development, socio-psychological qualities, level of knowledge, skills, psychological characteristics and professional abilities should be taken into account when substantiating the conclusion on professional suitability.

To determine the level of professional suitability at the time of the study, various psychological tools are used: achievement tests; tests that diagnose the level of development of professionally important qualities and mental functions, methods of studying motivation.

Conclusions. The main task of the system of professional and psychological selection is to create the necessary conditions for each specialist who will be hired, perform their functions well, enjoy their work and bring the greatest public benefit, and each entrant, entering the educational institution, chose the specialty that best suits his individual psychological characteristics, acquired knowledge of the profession that will meet his personal needs and requirements for the benefit of the state.

The problem of professional psychological selection of specialists, whose activities take place in difficult and extreme conditions, requires constant study, scientific analysis and improvement, taking into account the requirements of modern society. Research should be aimed at establishing such psychological qualities of personality that are most valuable in the practice of complex and extreme conditions, improving psychodiagnostic tools aimed at identifying the basic individual psychological qualities necessary for successful mastery of a particular specialty, determining a set of professionally important personality traits. features of specific specialties.

Key words: professional and psychological selection; activity in difficult and extreme conditions; professional activity of specialists; professional suitability.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Received/Поступила: 08.05.22.