

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

<https://orcid.org/0000-0002-5554-2531>

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ДОБІР У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ

У статті представлено результати дослідження місця та ролі професійного відбору та професійного добору фахівців у профорієнтаційній діяльності.

Ключові слова: професійний відбір; професійний добір; профорієнтаційна діяльність; професійна придатність.

Вступ. На сучасному етапі розвитку суспільства, у нинішніх умовах розвитку ринку праці зростання вимог до якості підготовки сучасного фахівця визначає необхідність якісного покращення усієї системи професійної підготовки кадрів. Країни гостро потребують високоосвічених людей, вільних, ініціативних, творчих, таких, що володіють складними виробничими технологіями, особливо наукоємними. Тому в цих країнах багато уваги й засобів приділяється розробці проблем професіології (науки про професії) в її теоретичному і практичному аспектах. Одним із важливих напрямів реалізації таких завдань є розвиток і вдосконалення системи роботи з професійної орієнтації молоді в умовах набуття нею середньої освіти. Цю проблематику досліджують наукові інститути, державні й приватні служби зайнятості, бюро по працевлаштуванню.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різноманітні професії, що вивчаються методами соціології, психології, фізіології, гігієни, медицини, педагогіки; предметом – їх взаємодія з працівниками та колективами; задачами – їх раціоналізація та проектування з метою покращення трудової експертизи, професійної підготовки, оздоровлення умов та режиму

праці, підвищення її продуктивності та задоволеності нею. У професіології розрізняють поняття професії, спеціальності та кваліфікації [1, с.13].

Професія – це певний вид трудової діяльності, що виникає в процесі суспільного розподілу праці і потребує для її виконання певних здібностей, спеціальних теоретичних знань і практичних навичок. Професія визначається характером створюваного продукту, використовуваних знарядь та специфічними умовами виробництва в даній галузі народного господарства (наприклад, вчитель, лікар, менеджер, токарь, фрезерувальник, шліфувальник, слюсар, коваль, швачка).

Спеціальність являє собою підвид професії, що визначається подальшим розподілом праці в межах однієї професії (наприклад, слюсар-складальник, слюсар-інструментальник, слюсар-ремонтник).

Часто спостерігається ототожнення понять професія та спеціальність. У кращому разі лише мається на увазі, що професія ширше за спеціальність. Поза сумнівом, професія – більш широке поняття, ніж спеціальність. Спеціальність – це певний ступінь розподілу праці в межах професії.

Неважко помітити, що розбіжності між професією та спеціальністю зрештою

зводяться до кількісного аспекту. Але кількість знань і навичок, які складають професію, є невизначеною величиною. Відомо лише, що вона більша за суму знань і навичок, які складають спеціальність. Природно, що в такій ситуації той чи інший обсяг знань і навичок можна назвати і професією, і спеціальністю – це залежить від об'єктивної оцінки дослідника.

Кваліфікація працівника визначається рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності виконуваного ним даного конкретного виду роботи. До кваліфікованих робочих кадрів належать працівники, які володіють теоретичними знаннями та практичними навичками, що потребують відповідного навчання та атестації.

Кваліфікаційні вимоги, що висуваються до службовців, визначаються «Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників», який забезпечує єдність у визначенні посадових обов'язків даної категорії і працівників і кваліфікаційних вимог до них [2].

Особливе місце у сучасному суспільстві посідає професійна діяльність. Як і всі види діяльності, вона виникла та розвивається на основі праці. Професійна діяльність – це форма суспільної діяльності людей. У вузькому розумінні професійна діяльність – процес виконання фахівцем завдань, вивчення техніки і технології.

Діяльність – це взаємодія людини, групи людей для свідомої та цілеспрямованої зміни світу та самих себе. За своєю сутністю діяльності – це вища форма активності людини. Її психологічна структура схематично виглядає так: ЗАСОБИ-РЕЗУЛЬТАТ.

Метою статті є: висвітлення місця та ролі професійного відбору та професійного добору фахівців у профорієнтаційній діяльності.

Теоретичне підґрунтя. Професійний добір – визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності,

який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності. Часто профдобір збігається з фінальною частиною профконсультації. Такий збіг визначається спільністю методик, що застосовуються в цих двох системах. Але виділення системи профдобору в окремий структурний елемент професійної орієнтації необхідне через специфічну мету професійного добору. Його метою є не підготовка учня до професійного самовизначення з відстроченим фіналом, а вирішення питання про реалізацію професійного самовизначення.

Проблемами профдобору займалися Тімошина Д.П., Лубянова І.П., Шевцова В.М, Єна А.І., Кальниш В.В., Кравчук В.В. та ін. [3].

Вводячи поняття «професійний добір» у систему понять професійної орієнтації, дослідники розкривали його як процес добору професії для людини, такої професії, що найбільшою мірою відповідає інтересам особистості цієї людини. Система профдобору є органічною складовою системи професійної орієнтації. За своїм змістом і своєю метою профдобір протистоїть профвідбору.

Ідеться про зіставлення двох полюсів; на одному – люди, на другому – професії. У разі профдобору це зіставлення полюсів набуває такого змісту: з одного боку – конкретна людина з її інтересами, потребами, домаганнями, з іншого боку – множина професій, з яких потрібно виділити (підібрати) одну, що найбільше відповідає інтересам особистості, а всю решту відсіяти. У разі ж профвідбору з одного боку розташована конкретна професія зі своїми вимогами до психологічної сфери особистості, з іншого – певна множина людей, з яких потрібно відібрати лише тих, хто задовольняє вимоги даної професії, а всіх інших людей відсіяти. Тобто, у першому випадку фільтруються і певною мірою дискримінуються професії, у другому – фільтруються й дискримінуються люди [4].

Дослідженням різних аспектів проблеми профвідбору 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. [5; 6; 7; 8; 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. [5; 8; 11]). 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.

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

Результати і обговорення. У

профорієнтаційній роботі професійний добір практикується в тих випадках, коли кількість бажаючих одержати конкретну професію або працевлаштуватися на певному робочому місці значно перевищує потребу в таких робітниках або фахівцях, а види діяльності, на які претендують бажаючі, не пред'являють особливих психофізіологічних вимог до особистісних якостей людини. Іншими словами, профдобр має місце в тих випадках, коли характер і зміст праці не накладають обмеження на професійну придатність особистості. Але сьогодні конкуренція на ринку праці дуже висока, а втрати роботодавців від плинності кадрів через їхню професійну невідповідність настільки високі, що 80 % компаній при підборі кандидатів на робочі місця й при розгляді питань професійного просування своїх співробітників практикують різні види тестування. Вони дозволяють більш, об'єктивно, на науковій основі формувати уявлення про особистісні особливості претендентів на наявні робочі місця й роблять більш ефективною ситуацію їхнього оцінювання й вибору.

Як правило, професійний добір здійснюють фахівці й психологи служб Центрів зайнятості або кадрових агентств на основі заявок підприємств, фірм й організацій або їхніх менеджерів по персоналу. Процедури профдбору в цей час добре пророблені й описані в літературі й посібниках для фахівців кадрових служб [9]. Тому зупинимося на розгляді загальних правил, дотримання яких забезпечує ефективне проведення процедур профдбору. Як правильно відзначає В. Шатун, прийом на роботу нових співробітників – важливий і відповідальний момент як для підприємства, так і для особистості кандидата, що претендує на вакантну посаду або робоче місце [10]. За сталою традицією кандидат для зарахування на роботу повинен завчасно представити для ознайомлення або принести із собою на співбесіду своє кадрове резюме або спеціальну анкету, що розробляє кадрова служба або менеджер по персоналу.

У резюме включають узагальнені

відомості про освіту, професійний досвід, навички й особисті дані. Ціль його складання – дати загальне уявлення про майбутнього працівника й тих його особистісних якостях, наявність яких забезпечує людині успішне працевлаштування на вакантне місце. Тому в резюме рекомендується включати тільки ті дані, які необхідні для конкретної діяльності.

Основні вимоги до стилю написання й змісту резюме: стислість, конкретність, чесність.

Компоненти резюме:

1. Відправні дані (прізвище, ім'я, по батькові, дата й рік народження, сімейний стан, домашня адреса, номер телефону для підтримки ділового контакту).

2. Освіта (закінчені навчальні заклади із зазначенням дати вступу й закінчення, отриманої професії або спеціальності. Якщо навчання не завершене, то вказується очікуваний строк його закінчення, назва професії й рівень кваліфікації по майбутньому диплому).

Для молодих фахівців і випускників, що мають досвід стажування за кордоном або на великих фірмах, пов'язаного з майбутньою діяльністю, бажано відобразити ці факти в даному розділі резюме.

3. Професійний досвід. Цей розділ є найважливішим. У ньому відбиваються у зворотному хронологічному порядку назви всіх підприємств колишніх місць роботи, займані посади із зазначенням коротко функціональних обов'язків і тривалості роботи з кожного. Якщо попередній досвід не відповідає змісту робіт, які доведеться виконувати на новому місці, то варто пояснити, чим викликане прагнення зміни діяльності. У цьому ж розділі рекомендується викладати додаткові професійні навички, якими володіє особа, що працевлаштовується (робота на комп'ютері, знання іноземних мов, наявність водійських прав), тому що така інформація значно підвищує шанси на працевлаштування.

Якщо доводилося міняти кілька місць роботи, то варто короткої викласти причину цього. Правильно складене

резюме є добрим початком для подальшого етапу професійного добору, що звичайно проводиться у формі співбесіди з менеджером по персоналу.

Співбесіда при профдобрі вимагає відповідної психологічної підготовки як того, хто претендує на одержання роботи, так і фахівця, що представляє інтереси роботодавця. Невипадково 90% менеджерів по персоналу найбільших корпорацій США відзначають, що саме перша бесіда з людьми при прийомі на роботу є самим складним елементом у їхніх функціональних обов'язках.

А. Губенко у своєму дослідженні для вивчення особистості з метою профконсультування і навчального профдоброру в сфері творчої технічної діяльності розглядає п'ять груп особистісних проявів:

- 1) інтереси, нахили;
- 2) наміри;
- 3) здібності (загальні та спеціальні);
- 4) типологічні прояви;
- 5) темперамент.

Кожну з них автор пропонує визначати за допомогою відповідних тестів, в яких міра вияву того чи іншого особистісного прояву чи властивості, міра його відповідності вимогам, які ставить перед особистістю творча діяльність, відображається за допомогою коефіцієнтів [11].

В останні роки служби по роботі з персоналом багатьох вітчизняних і закордонних фірм стали у своїй практиці *поєднувати профдобрі і профвідбір*. Для цих цілей використовуються такі методи психодіагностики, як графологічний аналіз почерку осіб, прийнятих на роботу й детектори неправди (поліграфи). Графологічне тестування дуже широко використовується в Ізраїлі, де кожен працівник, бажачий поступити на державне підприємство або у велику компанію, здає для аналізу зразки свого почерку. Їхня розшифровка проводиться з використанням комп'ютерних технологій. Ключі таких тестів становлять ноу-хау й утримуються в секреті. Завдяки тестуванню на поліграфі можна досить швидко встановити, наскільки щира

людина, чи достовірна інформація, що міститься в її анкетних даних, які мотиви його вступання на роботу

Як показує практичний досвід, сучасна молодь виявилася недостатньо підготовленою до нових вимог політичної та соціально-економічної ситуації. Як правило, багато хто з них не володіє інформацією про вимоги до особистості в тій чи іншій сфері діяльності, не враховує своєї відповідності щодо обраної професії. Профільне навчання не лише допомагає розв'язати ці проблеми, але й дає більш глибокі знання з предметів певної спрямованості.

Завдання психолога і класного керівника полягає в тому, щоб допомогти учням дізнатися про свої психологічні особливості, які й забезпечать вибір професії школярем, а саме вивчити:

1. психічні прояви властивостей нервової системи;
2. схильність, інтереси, пов'язані з вибором професії;
3. риси характеру, що проявляються в діяльності, щодо інших людей, себе самого тощо;
4. типові для особистості емоційні стани, а також рівень розвитку вольових якостей;
5. сформованість інтелектуальних здібностей;
6. комунікативні якості особистості, що проявляються в процесі спілкування і взаємодії з людьми [10].

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію.

Придатність людини до певної діяльності розглядається на двох рівнях: як потенційна, зумовлена наявними

властивостями особистості, яку можна виявити за допомогою адекватних методик, і як актуалізована, що виявляється в процесі виконання діяльності. Рівень професійної придатності та успішність її формування зумовнюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини.

Професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею.

Серед цих складових такі психофізіологічні характеристики, як властивості нервової системи є найменш адаптивними до змін і можуть розглядатися як обмежуючі щодо вибору певних професій.

Загалом професійна придатність визначається рівнем відповідності індивідуальних психофізіологічних якостей конкретному виду діяльності.

Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій.

Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість тощо [6].

Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як у процесі навчання, так і в процесі праці [7].

Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості.

Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших.

Виключне значення профвідбір має для професій, які вимагають абсолютної професійної придатності. З цією метою вивчаються професії, для яких необхідний такий відбір, а потім здійснюється сама процедура відбору, тобто виявляється відповідність певних якостей працівника вимогам і особливостям професії.

Для професій, які ставлять підвищені або особливо високі вимоги до окремих психофізіологічних властивостей, встановлюється так званий прохідний бал – ознаку професійної придатності або непридатності.

Психологічна професійна непридатність може бути зумовлена не тільки недостатністю тих чи інших здібностей, а й наявністю в структурі особистості негативних для даної трудової діяльності рис (наприклад, емоційно-моторна нестійкість, розсіяна увага, схильність до невиправданого ризику).

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.

Остаточний висновок про придатність до навчання і професійної діяльності виноситься саме за результатами медичного і професійно-психологічного відбору [8].

Загальна схема організації процесу профвідбору така:

І. Підготовчий етап (ще до роботи з претендентами на вакансії даної фірми) включає в себе:

1) уточнення, за яким вакансіям (навіть не по професіям, а по конкретних трудових постах) потрібен профвідбір. Справа в тому, що для «масових професій» (придатних для більшості «нормальних», здорових людей) суворого профвідбору не потрібно;

2) складання аналітичних професіограм за цими вакансіями і виділення на цій основі адекватних психодіагностичних засобів (тестів, апаратурних методик тощо), а також бажано збір коректних психометричних норм за цими методиками відповідно до кожної вакансією, природно, така робота вимагає багато часу і сил і в реальності навряд чи це можна виконати в повному обсязі;

3) розробка критеріїв відбору претендентів (разом з керівництвом та представниками кадрових служб) з тим, щоб ці критерії могли використовувати

комісії, які вирішують питання про прийом на роботу;

4) пошук претендентів, організація потоку претендентів, для чого використовуються: реклама в ЗМІ, звернення в «рекрутингове» агентство, звернення до служби зайнятості населення, використання особистих контактів; ярмарки вакансій, школи, гімназії, вузи тощо.

II. Робота з самими претендентами передбачає етапи:

1) Збір бази даних про претендентів – підготовка списку кандидатів на вакантні посади;

2) збір попередньої інформації від кандидатів – попередня співбесіда, заповнення стандартної форми анкети (типу «Відомості про кандидата»); прийом резюме від самих кандидатів тощо;

3) перевірка інформації, отриманої від кандидатів – інформації з колишніх місць роботи та навчання; перевірка рекомендацій (цим зазвичай займаються працівники кадрових служб в тих організаціях, де особливі вимоги до співробітників). Зауважимо, що часто немає формальних підстав для відмови в прийомі на роботу більшості претендентів, але є деяка реальність, згідно з якою керівники не хочуть брати на роботу «проблемних» співробітників (тих, що перебувають на обліку в різних диспансерах, колишніх ув'язнених, наркоманів тощо). У цивілізованих країнах на фірми, які влаштовують у себе таких людей, поширюються значні пільги, адже ці фірми беруть участь у вирішенні важливої соціальної проблеми – працевлаштування людей групи ризику;

4) тестування кандидатів – особистісні опитування; тести інтелектуальних здібностей, тести спеціальних здібностей, групові (в тому числі і ігрові) методи відбору, вирішення проблемних ситуацій тощо;

5) медичне обстеження – запит до поліклініки за місцем проживання; запит в шкірно-венерологічний диспансер; запит в наркологічний диспансер; запит в психоневрологічний диспансер;

6) серія послідовних інтерв'ю – з

фахівцем відділу персоналу (з менеджером по персоналу). З керівником підрозділу, в якому є вакансія, із спеціально створеною комісією («панельне інтерв'ю»). Якщо претендент в цілому влаштовує роботодавців, то такі співбесіди поступово перетворюються в профвідбір. При цьому принципова відмінність профвідбору від профпідбору полягає в тому, що профвідбір – це більш жорстка процедура, коли людину або беруть на цю роботу, або відмовляють у прийомі, профпідбір – це більш м'яка процедура, коли людині фактично підбирається більш підходяща робота, а може, і створиться нове робоче місце, аби не втрачати такого цінного і потрібного організації спеціаліста;

7) остаточне рішення про зарахування на роботу.

III. Випробувальний термін, протягом якого визначається практично, успішним виявився відбір даного кандидата чи ні.

Формально випробувальний термін обмежений кількома місяцями, але фактично він визначається строком трудової угоди (контракту).

У випадку, якщо претендент себе ніяк не проявить, контракт просто не продовжують [10].

Відмітимо, що досвідчені психологи та працівники кадрових служб більше довіряють своїй професійній інтуїції і досвіду, ніж стандартизованим процедурам, а тести є лише підстрахуванням і джерелом для збору додаткової інформації. Початківці психологи надають тестам більшого значення – тести як би компенсують недостатній досвід психолога.

При профвідборі часто доводиться враховувати і те, в якому колективі доведеться працювати претенденту. Наприклад, можливі ситуації, коли за всіма об'єктивними критеріями претендент підходить до роботи («придатний»), але за людськими якостями він просто не вписується в сформовані неформальні взаємини і не ладнає з керівництвом. Особливі проблеми виникають при профвідборі у творчі колективи, адже відомо, що творчі керівники часто мають нестерпний характер або просто одержимі

роботою, що створює особливі проблеми для підлеглих. Але без такої одержимості і робота перестає бути творчою, тому доводиться вибирати. Нарешті, в ряді організацій співробітники змушені працювати, фактично порушуючи деякі правові норми (у зв'язку з недосконалістю і суперечливістю окремих законодавчих актів, про що всюди офіційно заявляється вже не перший рік), тому при профвідборі важливо враховувати готовність претендента до такої ризикованої діяльності.

Можливі помилки при оцінці кандидатів:

1) помилка центральної тенденції (коли частина кандидатів оцінюються середнім балом, тобто всіх підганяють під «норму», хоча можна очікувати, що хтось із кандидатів краще, а хтось гірше);

2) помилка поблажливості (коли більшість кандидатів оцінюються високим балом, що може привести до прийому на роботу невідповідних працівників);

3) помилка завищеної вимогливості (більшість отримують дуже низькі оцінки, що призводить до відмови потенційно придатним працівникам);

4) ефект ореолу (коли інтерв'юер оцінює кандидата, орієнтуючись лише на якусь одну, саму «головну» його характеристику, тобто втрачається комплексність оцінки);

5) помилка контрасту (коли середній кандидат оцінюється високо, якщо він йде після декількох досить слабких кандидатів, або, навпаки, оцінюється низько, якщо йде після сильних кандидатів);

6) стереотипізація в оцінці (тенденція порівнювати кандидата зі стереотипом «ідеального працівника», який у кожного свій і може сильно відрізнятись від реальних вимог роботи).

Конкретні методи традиційного профвідбору описані в численній літературі. Наприклад, В. Бодров виділяє наступні групи методів професійної діагности, де обстеження проводиться за різними параметрами [5]:

1) оцінка основних властивостей нервової системи: сила, рухливість і

врівноваженість нервових процесів;

2) оцінка пізнавальних процесів.

3) оцінка психомоторних процесів.

4) вивчення властивостей особистості;

а) особистісні опитувальники;

б) проєктивні методи ;

в) оцінка темпераменту.

г) оцінка інтелектуальних здібностей;

д) оцінка мотиваційної сфери;

е) оцінка нервово-психічної (емоційної) напруженості;

5) тести досягнень. На відміну від тестів здібностей ці методики орієнтовані не на виявлення загальних характеристик претендента, а на його готовність виконувати конкретну діяльність. Зауважимо, що для виконання конкретної діяльності часто важливі не стільки окремі здібності, скільки їх сукупність, де не дуже розвинуті здібності можуть компенсуватися більш розвиненими;

б) нетестові методи вивчення особистості (аналіз документів претендента, бесіда, анкетування, спостереження, біографічний метод).

В. Бодров спеціально розводить показники оцінки професійної придатності учнів і оцінки готовності фахівців, оскільки для тих, що навчаються більш важлива їх здатність виконувати навчальні плани та програми, які не завжди відповідають реальній роботі. Тому для більшої прогностичності профвідбору на етапі професійного навчання автор пропонує більший акцент робити на оцінку готовності учнів при виконанні практичних завдань, коли вони можуть продемонструвати свою готовність співвідносити отримані знання з майбутньою роботою [5].

Висновки. В ході роботи ми показали місце та роль професійного відбору та професійного добору фахівців у профорієнтаційній діяльності.

Вводячи поняття «професійний добір» у систему понять професійної орієнтації, дослідники розкривали його як процес добору професії для людини, такої професії, що найбільшою мірою відповідає інтересам особистості цієї людини. Система профдобору є органічною складовою системи професійної орієнтації. За своїм змістом і своєю метою

профдобрі протистоять профвідбору. Ідеться про зіставлення двох полюсів; на одному – люди, на другому – професії. У разі профдобрі це зіставлення полюсів набуває такого змісту: з одного боку – конкретна людина з її інтересами, потребами, домаганнями, з іншого боку – множина професій, з яких потрібно виділити (підібрати) одну, що найбільше відповідає інтересам особистості, а всю решту відсіяти. У разі ж профвідбору з одного боку розташована конкретна професія зі своїми вимогами до психологічної сфери особистості, з іншого – певна множина людей, з яких потрібно відібрати лише тих, хто задовольняє вимоги даної професії, а всіх інших людей відсіяти.

При проведенні профорієнтаційної роботи потрібно розводити показники

оцінки професійної придатності учнів і оцінки готовності фахівців, оскільки для тих, що навчаються більш важлива їх здатність виконувати навчальні плани та програми, які не завжди відповідають реальній роботі. Тому для більшої прогностичності профвідбору на етапі професійного навчання потрібно більший акцент робити на оцінці готовності учнів при виконанні практичних завдань, коли вони можуть продемонструвати свою готовність співвідносити отримані знання з майбутньою роботою

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

Список використаних джерел

1. Блажкун Т.Д. Професійне «Я» старшокласника в реаліях сучасного ринку / Т.Д. Блажкун // Педагогічного процес: теорія і практика. – Вип. 2. – К.: Вид-во П/П «ЕКМО». 2003. – С. 224-234
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Доступ: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va024203-98#Text>
3. Тімошина Д.П., Лубянова І.П. Професійний добір – як соціально вагома складова медичних оглядів працівників. // ACTUAL PROBLEMS OF TRANSPORT MEDICINE. - №3 (13). 2008 - Доступ: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/22884/14-Timoshyna.pdf?sequence=1>
4. Основи охорони праці. Доступ: <https://library.if.ua/book/86/6066.html>
5. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: [учебное пособие для вузов] / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. – К.: НікаЦентр, 2012. – 532 с.
7. 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.
8. Р. Калениченко, А. Коханець, М. Берташ. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. – К.: НУОУ, 2022. – Вип. 3 (67). – С. 63–71.
9. Баріхашвілі І.І. Психологічні основи профорієнтації та професійного самовизначення: навчальний посібник / І.І. Баріхашвілі, М.П. Ворона, Г.В. Грищенко, І.М. Старіков. – К.: Професіонал, 2009. – 208с.
10. Штифурак В.С. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник / В.С. Штифурак, Г.В. Коліжук, І.М. Мельник; заг. ред. В.С. Штифурака. – Вінниця, ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. – 418 с.
11. Губенко А.В. Формирование у учащихся старших классов готовности к выбору профессий в сфере творческой технической деятельности (психологический аспект) :дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / А.В.Губенко. – К., 1999. – 213 с.

References

1. Blazhkun T.D. Profesiine «Ya» starshoklasnyka v realiiakh suchasnoho rynku [The professional "I" of a high school student in the realities of the modern market] / T.D. Blazhkun // Pedagogichnoho protses: teoriia i praktyka. – Vyp. 2. – K.: Vyd-vo P/P «EKMO». 2003. – S. 224-234 (in Ukrainian)
2. Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv. [Handbook of qualification characteristics of employees' professions] Dostup: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va024203-98#Text> (in Ukrainian)

3. Timoshyna D.P., Lubianova I.P. Profesiyni dobir – yak sotsialno vahoma skladova medychnykh ohliadiv pratsivnykiv. [Professional selection - as a socially significant component of medical examinations of employees.] // ACTUAL PROBLEMS OF TRANSPORT MEDICINE. - №3 (13). 2008 - Dostup: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/22884/14-Timoshyna.pdf?sequence=1> (in Ukrainian)
4. Osnovy okhorony pratsi. [Basics of labor protection] Dostup: <https://library.if.ua/book/86/6066.html> (in Ukrainian)
5. Bodrov V. A. Psykholohiya professyonalnoi pryhodnosti: [uchebnoe posobyе dlia vuzov] [Psychology of professional suitability: [textbook for universities]]/ Viacheslav Alekseevych Bodrov.– M.: PER SЭ, 2001. – 512 s. (in Russian)
6. 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)
7. Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia diialnosti v zvychaynykh ta ekstremalnykh umovakh: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. [Social and psychological support of activities in normal and extreme conditions: Study guide for students of higher educational institutions.] - K.: Nika-Tsentr, 2006. – 580 s. (in Ukrainian)
8. R. Kalenychenko, A. Kokhanets, M. Bertash. Osoblyvosti orhanizatsii profesiino-psykholohichnoho vidboru spetsialistiv do diialnosti v skladnykh ta ekstremalnykh umovakh. [Peculiarities of the organization of professional and psychological selection of specialists for activities in difficult and extreme conditions.] – K.: NUOU, 2022. – Vyp. 3 (67). – S. 63–71. (in Ukrainian)
9. Barikhashvili I.I. Psykholohichni osnovy proforiientatsii ta profesiinoho samovyznachennia: navchalnyi posibnyk [Psychological foundations of career guidance and professional self-determination: a study guide] / I.I. Barikhashvili, M.P. Vorona, H.V. Hryshchenko, I.M. Starikov. – K. : Profesional, 2009. – 208s. (in Ukrainian)
10. Shtyfurak V.S. Proforiientatsiina diialnist: teoriia ta praktyka: navchalnyi posibnyk [Vocational guidance activity: theory and practice: study guide] / V.S. Shtyfurak, H.V. Kolizhuk, I.M. Melnyk; zah. red. V.S. Shtyfuraka. – Vinnytsia, TOV «Lando LTD», 2013. – 418 s. (in Ukrainian)
11. Hubenko A.V. Formyrovanye u uchashchykhsia starshykh klassov hotovnosti k vьboru professyi v sfere tvorcheskoi tekhnicheskoi deiatelnosti (psykholohycheskyi aspekt) :dys... kand. psykol. nauk: 19.00.07 [Formation of readiness for the choice of professions in the field of creative technical activity among high school students (psychological aspect): dissertation ... cand. psychol. Sciences: 19.00.07] / A.V.Hubenko. – K., 1999. – 213 s. (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*

PROFESSIONAL SELECTION AND PROFESSIONAL HELP IN PROFESSIONAL ORIENTATION WORK

Introduction. *At the current stage of the development of society, in the current conditions of the development of the labor market, the growth of requirements for the quality of training of a modern specialist determines the need for qualitative improvement of the entire system of professional training. Countries are in dire need of highly educated people, free, initiative, creative, those who possess complex production technologies, especially science-intensive ones. Therefore, in these countries, a lot of attention and resources are devoted to the development of the problems of professionology (the science of professions) in its theoretical and practical aspects. One of the important areas of implementation of such tasks is the development and improvement of the system of work on professional orientation of young people in the conditions of their acquisition of secondary education with the help of professional selection and professional consultation (assistance).*

Purpose. *Highlighting the place and role of professional selection and professional assistance of specialists in career guidance activities.*

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

Originality. Professional career guidance assistance - is defined as a system of work for providing advice and assistance to a person in making a decision about the choice of a specific type of professional activity, which would maximally correspond to the subjective and objective conditions of professional self-determination, the prospects for the further development of this individual and its successful implementation in professional activity. Often, professional career guidance assistance coincides with the final part of professional counseling. Such a coincidence is determined by the commonality of techniques used in these two systems. But the separation of the system of professional guidance assistance into a separate structural element of professional guidance is necessary due to a specific purpose. Its purpose is not to prepare the student for professional self-determination with a delayed final, but to resolve the issue of realizing professional self-determination.

Introducing the concept of "professional career guidance help" into the system of concepts of professional orientation, researchers revealed it as a process of choosing a profession for a person, such a profession that corresponds to the interests of the personality of this person to the greatest extent. The system of professional guidance assistance is an organic component of the system of professional guidance.

In career guidance work, professional career guidance assistance is practiced in those cases when the number of those wishing to obtain a specific profession or employment at a certain workplace significantly exceeds the need for such workers or specialists, and the types of activities for which applicants apply do not present special psychophysiological requirements for personal human qualities. In other words, professional selection takes place in those cases when the nature and content of the work do not impose restrictions on the professional suitability of the individual.

Conclusions. In the course of the work, we showed the place and role of professional selection and professional career guidance assistance of specialists in career guidance activities.

Introducing the concept of "professional career guidance help" into the system of concepts of professional orientation, researchers revealed it as a process of choosing a profession for a person, such a profession that corresponds to the interests of the personality of this person to the greatest extent. The system of professional guidance assistance is an organic component of the system of professional guidance. In terms of its content and purpose, professional guidance assistance is opposed to professional selection. It is about the juxtaposition of two poles; on one - people, on the other - professions. In the case of professional career guidance assistance, this juxtaposition of poles acquires the following content: on the one hand, a specific person with his interests, needs, and demands, on the other hand, a set of professions, from which it is necessary to single out (select) one that most closely matches the interests of the individual, and all sift the rest. In the case of professional guidance assistance, on the one hand, there is a specific profession with its requirements for the psychological sphere of the individual, and on the other, a certain set of people, from which only those who meet the requirements of this profession should be selected, and all other people should be weeded out.

When conducting vocational guidance work, it is necessary to dilute indicators of assessment of the professional suitability of students and assessment of the readiness of specialists, because for those who are studying, their ability to carry out educational plans and programs, which do not always correspond to real work, is more important. Therefore, for greater predictability of professional selection at the stage of professional training, more emphasis should be placed on assessing the readiness of students when performing practical tasks, when they can demonstrate their readiness to correlate the knowledge gained with future work.

Further tasks of scientific research include the study of psychological and pedagogical methods of professional personnel selection in various fields of activity..

Key words: professional selection; professional career guidance assistance; career guidance activity; professional suitability.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 10.08.22.