

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ
ПРЕДСТАВНИКІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ПРОФЕСІЙ**

Тептюк Ю. О. кандидат психологічних наук,
викладач кафедри психології, Уманський державний
педагогічний університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0002-2918-112X>

У статті описано особливості застосування психологічних і психофізіологічних методів обстеження представників екстремальних професій в інтересах їхнього професійно-психологічного добору. При цьому зазначається, що ефективний психологічний добір має мати комплексний характер, відповідати принципам диференційованості (тобто кожна методика має бути спрямована на оцінювання певної психічної функції) та динамічності, а методики, що його складають, мають відповідати вимогам надійності та прогностичності.

Ключові слова: методи обстеження; представники екстремальних професій; професійно-психологічного відбір; надійність; прогностичність.

Вступ. Характерною особливістю професій, пов'язаних з екстремальними умовами праці, є висока психофізіологічна напруженість персоналу. Крім того, для успішного виконання діяльності в екстремальних умовах у багатьох випадках потрібні підвищена увага, висока швидкість і точність рухових реакцій, а також низка інших психологічних і психофізіологічних якостей. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває спеціальний добір людей, що володіють необхідним рівнем адаптаційних можливостей до специфічних чинників впливу. Психологічний добір, включно з його психофізіологічною складовою, - складова частина професійного добору. Він спрямований насамперед на виявлення осіб, які відповідають конкретним вимогам майбутньої діяльності як за своїми професійно значущими здібностями, так і за індивідуальними психофізіологічними якостями. При цьому ефективний психологічний добір має мати комплексний характер, відповідати принципам диференційованості (тобто кожна методика має бути спрямована на оцінювання певної психічної функції) та динамічності, а методики, що його складають, мають відповідати вимогам надійності та прогностичності.

Мета дослідження – опис особливостей застосування психологічних і психофізіологічних методів обстеження

осіб екстремальних професій в інтересах їхнього професійно-психологічного добору.

Теоретичне підґрунтя. Проблема професійно-психологічного добору фахівців виникла більше століття тому. Вимоги науково-технічного прогресу на початку ХХ ст. поставили перед психологічною наукою завдання професійного добору з врахуванням психологічних особливостей людини. Поняття «професійний добір» було вперше запроваджено Г.Мюнстербергом (Munsterberg, 2015), який спирався на тоді ще новаторські роботи у галузі психології індивідуальних відмінностей. Цей напрям психології і став науковою базою для створення системи професійно-психологічного добору. Ще однією важливою передумовою досліджень у сфері психологічного добору був розвиток концепції наукової організації праці, яка брала до уваги як об'єктивні чинники трудового процесу, так і людський чинник.

У праці Ф.Тейлора (Taylor, (2017) «Принципи наукової організації праці» поряд із завданням пошуку найкращих варіантів механізації процесу праці ставилося завдання психологічного добору людей, здатних працювати у монотонних умовах. Згодом координацію знань у сфері прикладної психології та наукової організації праці було покладено в основу особливого наукового напрямку -

психотехніки, а потім і психології праці.

Розвиток психотехніки тісно пов'язаний з іменами В.Штерна, Ф.Гізе і низки інших дослідників, але головна роль у її становленні, безумовно, належала Г.Мюнстербергу, який взявся за моделювання найвідповідальніших функцій та операцій професійної діяльності. При цьому основоположники нового наукового напрямку поряд із теоретичним розробленням проблеми активно конструювали тести, призначені для профвідбору, зокрема для виявлення «спеціальних» здібностей. У підсумку психологічний аналіз професії завершувався підбором блоку тестів, спрямованих на оцінку певних якостей людини, які необхідні для конкретної професії. Таким чином, психологічний професійний добір ставав одним з основних напрямів психотехніки.

Широкого поширення психологічний добір набув під час Першої світової війни, що було пов'язано із постачанням у війська нової бойової техніки та зброї. Якщо радянські фахівці, не без впливу ідеології, що утвердилася у країні, надавали перевагу чинникам середовища і розвитку, то на відміну від них багато зарубіжних дослідників цього періоду виявляли підвищений інтерес до чинника вроджених якостей особистості, включно із темпераментом, здатністю до логічного мислення, інтуїцією, комунікабельністю, психологічною стійкістю та ін. Розв'язання проблеми добору вони вбачали насамперед у вивченні кореляційних зв'язків саме цих якостей з оцінкою ефективності діяльності. Однак опора лише на вроджені якості особистості під час добору для широкого кола професій зумовила тривалий період невдач, які нерідко дискредитували саму ідею психологічного добору. Дійсно, успіх такого підходу означав би, що професійними фахівцями народжуються, і, отже, процес формування особистості (соціальні умови середовища проживання, освіта, виховання тощо) практично не відбивається на успішності людини у будь-якій професійній діяльності. Як

показала практика, це не відповідає дійсності. Так, деякі дослідники припускали існування універсального стилю керівництва, який пізніше отримав назву «авторитарного». Він охоплює дистанціювання у відносинах із підлеглими, прагнення до жорсткого контролю їхніх дій, одноосібне ухвалення рішень. Проте подальші дослідження показали, що важливість і набір ознак, що відрізняють «ефективність керівництва» змінюються залежно від ситуації. При цьому було підтверджено прямий зв'язок ефективності керівництва зі здатністю до здорових суджень і успішного їхнього застосування для розв'язання поставленої задачі, з рівнем емоційної зрілості (здатністю керувати почуттями й емоціями) і з наявністю установки на лідерство і досягнення цілей (Ірхіна, 2007).

Методи дослідження – контент-аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація.

Результати та обговорення. Нині професійний добір розглядають як процедуру визначення відповідності людини обраній професії, придатності до оволодіння спеціальністю, успішного виконання професійних обов'язків у штатних і специфічних позаштатних умовах. З врахуванням результатів професійного психологічного добору (як частини профвідбору загалом) ухвалюється рішення про відповідність людини певному виду діяльності. У професійному психологічному доборі використовуються критерії, що формуються за допомогою аналізу діяльності фахівців з різним рівнем ефективності. Крім психологічного, у професійному доборі застосовуються також медичний, фізіологічний і педагогічний види добору.

У більшості професій немає потреби у дуже суворому професійному доборі, тому що ці професії допускають широкий спектр різних психологічних характеристик, багато з яких людина може набувати протягом життя. Професійний добір необхідно застосовувати там, де професія вимагає специфічних даних, що

мало піддаються розвитку з роками. Це професії, пов'язані з діяльністю максимальної складності, що вимагають високої швидкості рухових і мисленнєво-мовленнєвих процесів, оперативності ухвалення рішень у ситуаціях зі зміненими умовами діяльності, з різкими коливаннями обсягу інформації, що надходить. У цьому разі професійний добір здійснюється не лише для підвищення результативності виконуваної діяльності, а й для зменшення відсіву в процесі подальшої роботи, а також для захисту самого виконавця від аварій і травм і, зрештою, для того, щоб захистити інших людей від наслідків професійних помилок.

Розв'язання усієї сукупності цих завдань може бути забезпечено лише на основі багатостороннього (комплексного або системного) підходу, що містить оцінку професійно значущих психологічних якостей, загального стану здоров'я, освітнього рівня людини, соціально-морального аспекту її особистості.

Високий рівень здоров'я і фізичного розвитку дозволяє успішно і у короткі терміни опанувати екстремальну професію, а також надійно та ефективно працювати протягом тривалого часу. Відбір за рівнем знань може забезпечити успішне навчання обраної спеціальності. Соціально-психологічний добір призначений для визначення тих соціально зумовлених психологічних властивостей особистості, моральних і етичних якостей, які необхідні для успішної роботи людини і які відображають її готовність виконувати роботу в складних умовах, у тому числі й екстремальних.

У разі запровадження чіткої системи професійного психофізіологічного добору виробничий травматизм, як показує статистика, знижується на 40-70%. У цьому разі зводиться до мінімуму вплив т.зв. людського чинника. Вітчизняний і зарубіжний досвід психофізіологічного добору показав його високу доцільність. У 75% випадків психофізіологічний прогноз успішності роботи підтверджується

практикою. Професійний добір кандидатів на роботи у небезпечних умовах праці скорочує відсів непридатних осіб з 23-30% до 5-8%, підвищує надійність роботи систем управління на 10-25%, знижує витрати на навчання на 30-40%, призводить до зниження аварійності через помилки персоналу на 40-70%.

Для того щоб психофізіологічне обстеження було максимально ефективним, воно має проводитися із дотриманням стандартних умов:

- реєстрація обстежуваного за встановленою формою;
- долікарський огляд;
- інструктаж обстежуваного про порядок виконання тестів;
- безпосереднє психофізіологічне тестування.

У системі психофізіологічного добору також необхідно передбачити дотримання прав людини, конфіденційність під час проведення експертизи, а також обмеження кола осіб, які мають доступ до її результатів. Нині процедура психофізіологічного обстеження, як правило, містить:

- аналіз характеристики обстежуваної особи, поданої керівництвом;
- аналіз відомостей про стан здоров'я обстежуваного;
- аналіз результатів попередніх психофізіологічних обстежень (якщо такі проводилися);
- детальну індивідуальну клініко-психологічну бесіду;
- психодіагностичне обстеження за допомогою експериментально-психологічних методик;
- обстеження із застосуванням комп'ютеризованих психофізіологічних методик;
- підготовку висновку про професійну придатність;
- видачу рекомендацій щодо організації праці та відпочинку, щодо професійної та психологічної підготовки (за необхідності - щодо додаткових психологічних і медичних обстежень, реабілітаційних заходів, а в окремих випадках - щодо працевлаштування). Для отримання

найбільш достовірної картини можна використовувати моделювання реальних ситуацій як під час добору, так і під час подальшого навчання.

Сучасна психологія має у своєму розпорядженні низку методичних прийомів дослідження властивостей і особливостей особистості та оцінки ступеня їхньої вираженості. При цьому блок психологічних тестів дозволяє проводити обстеження за кількома напрямками: загальне обстеження особистості із виявленням рис характеру, темпераменту, соціальних, мотиваційних особливостей тощо; поглиблене обстеження осіб, загальне обстеження яких показало наявність пограничних станів; виявлення спеціальних властивостей та якостей, необхідних для успішного оволодіння професією. За такого підходу найприйнятнішими для розв'язання завдання розроблення критеріїв професійного добору можна вважати такі методики: стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості (СМДО - модифікація тесту ММРІ); метод колірних виборів (МКВ - модифікований колірний тест Люшера); тест Айзенка; тест Стреляю; тест Тейлора; вербальний фрустраційний тест (ВФТ).

Для дослідження мотиваційної сфери та психічної працездатності людини застосовано блок тестів, розроблений у межах методології системного підходу: методика «Системний профіль мотивації» («М-тест»), а також методики «Р-тест» і «С-тест», призначені для дослідження типу психічної працездатності. Зазначений набір методик охоплює практично усі особливості особистості, хоча може змінюватися залежно від професії, компонуватися і доповнюватися іншими методиками на розсуд дослідника.

Одним із важливих завдань фахівця, який проводить психологічне та психофізіологічне обстеження, є встановлення довірчих стосунків з обстежуваним, що є необхідним для розкриття інтимних психологічних характеристик і механізмів адаптації, що можуть маскуватися через наявність

високої мотивації отримання роботи або збереження свого статусу. Індивідуальна клініко-психологічна бесіда виявляється одним із найефективніших засобів виявлення та оцінки подібних характеристик. Не менш значущою вона є і для виявлення деяких стертих форм психічних і психосоматичних розладів або тих, що є прихованими.

Бесіді має передувати підготовча робота, яка полягає в ознайомленні із загальними анкетними даними і, якщо можливо, з особистою справою і медичною картою обстежуваного. Необхідно також визначити загальні та часткові завдання, які передбачається вирішити в процесі бесіди; скласти приблизний план бесіди; визначити основні напрямки розмови, формулювання основних ключових прямих і непрямих запитань, які планується поставити під час бесіди.

Успіх бесіди значною мірою залежить від вміння фахівця розташувати співрозмовника до себе, викликати довіру, вести невимушену розмову. Проте фахівцеві необхідно дотримуватися певної схеми, щоб не упустити найсуттєвіше і найкращим чином систематизувати отримані дані. Крім того, слід звертати увагу на ставлення обстежуваного до того чи іншого питання, яке може бути байдужим, розумово позитивним або негативним, емоційно забарвленим. Дуже важливо з'ясувати причини такого ставлення, чи можуть вони бути пов'язані з особливостями особистості або стали результатом випадкового збігу обставин.

Дуже обережно необхідно ставитися до постановки прямих запитань про наявність або відсутність у обстежуваного тієї чи іншої якості. Практика показує, що відповіді на такі запитання найчастіше залежать від мотивації, бувають ситуативними і не завжди відповідають дійсності. У таких випадках краще ставити непрямі запитання або запитувати думку людини щодо ймовірної ситуації. Порівняння відповідей на прямі і непрямі запитання дозволяє збагатити дані про особливості характеру обстежуваного.

Нижче наведено типову схему розгорнутої клініко-психологічної бесіди.

Біографічні дані: заняття батьків, склад сім'ї, матеріальне становище батьків, стосунки у батьківській родині, особливості шкільного періоду.

Медичний анамнез. В процесі бесіди особливу увагу слід приділити збору даних про психічні, соматичні та спадкові захворювання в сім'ї та перенесені обстежуваним, їхній зв'язок зі способом життя, яскравими подіями, конфліктами, критичними ситуаціями, про вживання алкоголю та інших психоактивних речовин та індивідуальну реакцію на них.

Характеристика трудової діяльності: професійні інтереси, зацікавленість у роботі, стомлюваність, заохочення, стягнення, частота і мотиви зміни роботи. Стиль, якому надається перевага, та особливості стосунків у трудовому колективі.

Спрямованість особистості: схильності, захоплення, предмет захоплення. Які цілі ставить перед собою у житті. Участь у громадській діяльності. Способи проведення дозвілля.

Характерологічні особливості за самооцінкою: поведінка у повсякденному житті та у небезпечних, стресових ситуаціях, емоційні особливості, швидкість настання фізичного та розумового стомлення за різних видів діяльності, особливості сприйняття навколишнього світу, потреба у спеціальних умовах для продуктивного виконання діяльності.

Темп роботи: швидкий або повільний, постійний або мінливий.

Настрій: переважає піднесений, знижений, рівний або часто мінливий.

Конфлікти з оточенням: їхня частота, причини, форми поведінки під час конфлікту.

Ставлення до монотонії: як переносить вимушене очікування: спокійний, нетерплячий, дуже роздратований необхідністю очікування.

Переключення з одного виду діяльності на інший: проходить легко або насилу.

Поведінка під час виконання відповідальної роботи: схвильований, спокійний, байдужий. У чому проявляється хвилювання: мобілізований, загальмований, метушливий, порушуються вироблені навички. Як швидко заспокоюється після хвилювання. Наявність специфічних страхів (боязнь висоти, швидкості тощо) Уміння зберігати внутрішньо і зовнішній спокій (зосередженість, концентрація думки тощо).

Критичність щодо себе: як оцінює свої схильності, достоїнства, недоліки. Ставлення до особистих успіхів.

Особливості пам'яті та мислення: як краще запам'ятовує матеріал: наочно, на слух, записуючи. Що краще запам'ятовується і зберігається в пам'яті: числа, імена, смислові повідомлення. Способи встановлювати причинно-наслідкові зв'язки. Склад мислення - практичний або абстрактно-абстрактний, асоціативний.

Під час проведення бесіди фахівець має спостерігати за поведінкою обстежуваного. Насамперед слід звернути увагу на те, як обстежуваний входить (сміливо, рішуче, надмірно розв'язно, боязко тощо). Які у нього риси обличчя, міміка, поза, моторика (ознаки тривоги, рівень активності - збудження або загальмованість, манірність, гримасиння, тики, тремор тощо). Слід звертати увагу на зовнішній вигляд, одяг. Має значення його ставлення до навколишнього оточення (уважний, зосереджений у бесіді, роздивляється навколишнє оточення тощо).

В процесі бесіди фахівець зазначає, чи легко обстежуваний входить у розмову, чи охоче відповідає на запитання, чи намагається відповісти повно, надміру докладно або лаконічно, чи доводиться повторювати запитання і у зв'язку з чим. Також необхідно звертати увагу на граматичну і стилістичну побудову мови; адекватність відповідей, наявність таких особливостей мови, як обмовки, застереження, запинання, повтори, заїкання; інтонаційний лад фрази, багатство лексики, образність мови. Які під час бесіди міміка і жестикуляція. Чи

швидко розуміє запитання, чи відволікається від бесіди за сторонніх подразників (стукіт у двері, дзвінок, падіння предметів тощо). Чи легко переходить з однієї теми розмови на іншу, чи немає «в'язкості», «застрявання». Чи ставить під час бесіди зустрічні запитання, і якщо ставить, то якого вони характеру (поглиблення предмета бесіди, сторонні теми, що відображають скептичне ставлення до бесіди, тощо). Має значення наявність вегетативних реакцій під час обговорення значущих тем - пітливість, колір обличчя, тремор тощо.

Результати бесіди зіставляються з іншими об'єктивними відомостями і з даними психодіагностичних і психофізіологічних методик. Отримавши уявлення про здоров'я і психологічні якості особистості, можна переходити до оцінки професійно важливих якостей. Ці якості виявляються під час дослідження таких психічних функцій, як увага, пам'ять, здатність до переробки інформації, рухливість сенсомоторних реакцій, емоційна стійкість, здатність до прогнозування ситуацій тощо. Результати оцінюються у контексті виконуваної діяльності. Можна використовувати такі методики, що дають найбільш повне уявлення про досліджувані якості: метод визначення рівня пильності або готовності до екстреної дії; визначення рівня пильності в спокійній обстановці; визначення пильності на тлі перешкод; оцінка слідкувальної діяльності, оцінка розподілу і перемикання уваги; оцінку особливостей оперативної пам'яті можна проводити із використанням запам'ятовування числових рядів.

Крім оцінки власне психологічних показників під час виконання тестової діяльності важливо враховувати і психофізіологічні дані (частоту серцевих скорочень, частоту дихання, шкірно-гальванічну реакцію тощо), що дає змогу встановити психофізіологічну «ціну» виконуваної діяльності і тим самим підвищити достовірність інтерпретації отриманих даних. При цьому, як показано у низці досліджень, доцільно

застосовувати більш надійні та зручні для інтерпретації інтегральні методи оцінки психофізіологічного стану обстежуваного.

Системний аналіз результатів психологічного та психофізіологічного обстеження і зіставлення їх з успішністю роботи є підставою для оцінки придатності кожного кандидата. Ґрунтуючись на численних дослідженнях у сфері професійного добору, можна виокремити такі групи профпридатності.

Перша група - безумовно професійно придатні. До них належать працівники, здатні успішно оволодіти конкретною спеціальністю у короткі строки та успішно виконувати запропоновані обов'язки. За своїми психофізіологічними властивостями і можливостями вони повністю відповідають вимогам, що висуваються відповідною професією.

Друга група - професійно придатні. Особи, які входять до цієї групи, у процесі роботи можуть припускатися незначних помилок, які не чинять істотного впливу на ефективність виконання діяльності. Ці помилки можуть бути пов'язані зі зміною умов діяльності або ускладненням обстановки. У таких фахівців може відзначатися деяке зниження резервних можливостей організму.

Третя група - особи з невизначеним прогнозом придатності (умовно придатні). Для осіб цієї групи необхідне збільшення термінів підготовки та навчання нової спеціальності. Допуск таких людей до певних видів діяльності можливий за дефіциту кадрів, зі здійсненням повторного психофізіологічного контролю через рік. Працівники, які належать до перелічених вище груп, рекомендуються до робіт в умовах підвищеної небезпеки з різним ступенем ризику.

Четверта група - професійно непридатні особи. До них належать кандидати, які мають повну невідповідність психофізіологічних характеристик вимогам конкретної професії. Такі особи до роботи в екстремальних умовах вважаються непридатними.

Поділ на групи, що різняться за ступенем придатності, дозволяє прогнозувати ефективність роботи в

Питання психології

екстремальних умовах, вибудовувати тактику тренінгів і професійної перепідготовки і, як наслідок, знижувати ризик порушення здоров'я працівників.

Узагальнюючи усі підходи до психологічного добору осіб небезпечних

професій, можна скласти формалізовану анкету, що дозволяє оцінити кожну людину з погляду її придатності до екстремальних видів праці. Така анкета заповнюється фахівцем-експертом (табл. 1).

Таблиця 1

Анкета для оцінювання якостей кандидата за ступенем їхньої вираженості

п/п	Якості, що оцінюються	Ступінь вираженості	Бали
1	Рівень професійної підготовки	Достатній, потребує лише підтримання	1
		Недостатній, потребує вдосконалення	2
		Низький	3
2	Швидкість засвоєння професійних навичок	Засвоює швидко	1
		Швидкість засвоєння невисока	2
		Засвоює повільно	3
3	Зриви в роботі	Не допускав за весь час роботи	1
		Поодинокі зриви (не характерно)	2
		Систематичні (неодноразово)	3
4	Помилки в роботі	Допускає рідко	1
		Іноді допускає	2
		Допускає часто	3
5	Дотримання робочих правил та інструкцій	Порушень не відзначалося	1
		Поодинокі вимушені порушення (ситуаційні)	2
		Неодноразові порушення, зокрема без достатніх підстав	3
6	Прагнення вдосконалити професійні навички	Активно вдосконалює	1
		Ініціативи не виявляє	2
		Підвищувати кваліфікацію не прагне	3
7	Досвід роботи в надзвичайних ситуаціях	Великий	1
		Відносно невеликий	2
		Практично відсутній	3
8	Розумова працездатність в екстремальних умовах	Здатний витримувати тривалу напругу	1
		Втомлюється при великих навантаженнях	2
		В екстремальній ситуації працездатність різко падає	3
9	Фізична працездатність в екстремальній ситуації	Витримує тривалі навантаження	1
		Сильно втомлюється при інтенсивному навантаженні	2
		Легко втомлюється при невеликих навантаженнях	3
10	Поведінка в складній оперативній ситуації	Енергійний, швидко орієнтується в ситуації	1
		Не прагне до прийняття активних рішень	2
		Ухиляється від прийняття рішень	3
11	Фон настрою	Переважає рівний, спокійний настрій	1
		Відзначаються різкі перепади настрою	2
		Переважає знижений настрій або невпевненість	3

Питання психології

12	Прояв емоцій у поведінці	Відповідають ситуації	1
		Не завжди відповідають ситуації	2
		Часто неадекватні прояви	3
13	Особливості темпераменту	Живий, активний, рухливий	1
		Помірний	2
		Повільний, млявий, пасивний	3
14	Інтелект	Високий, здатний знаходити нові рішення	1
		Невисокий, розв'язання складних завдань може бути недоступним	2
		Здатний вирішувати тільки легкі завдання	3
15	Самооцінка	Адекватна або дещо занижена	1
		Дещо завищена	2
		Самовдоволений, зарозумілий	3
16	Вихованість	Уважний, коректний, тактовний у спілкуванні	1
		Недостатньо вихований	2
		Настирливий, балакучий, нетактовний, нескромний	3
17	Характеристики контролю поведінки	Урівноважений, вміє стримуватися	1
		Недостатньо контролює свою поведінку	2
		Різко дратується, неврівноважений	3
18	Ставлення до службових обов'язків	Сумлінне, неформальне	1
		Формальне	2
		Потребує постійного контролю	3
19	Моральні якості	Розвинене почуття обов'язку, чесний, принциповий	1
		Розвинені недостатньо	2
		Кар'єрист, догідливий, безпринципний тощо	3
20	Ставлення до керівництва	Дисциплінований, чуйний, сприймає критику правильно	1
		Допускає прорахунки	2
		Невиконавчий, недисциплінований, погано керований, не сприймає критику	3
21	Відносини з колективом	Доброзичливий, чуйний	1
		Можлива деяка напруга	2
		Байдужий, стоїть поза колективом, індивідуаліст	3
22	Схильність до вживання алкоголю	Вживає рідко	1
		Вживає помірно	2
		Зловживає	3
23	Порушення дисципліни	Не відзначалися	1
		Рідко	2
		Неодноразово	3
24	Стан здоров'я	Практично не хворіє	1
		Іноді стан здоров'я впливає на працездатність	2
		Часто хворіє, заважає роботі	3
25	Потреба в медичній реабілітації	Як правило, не потребує	1
		Потребує після особливо важких ситуацій	2
		Потребує інтенсивної реабілітації	3

Висновки. У більшості професій немає потреби у дуже суворому професійному доборі, тому що ці професії допускають широкий спектр різних психологічних характеристик, багато з яких людина може набувати протягом життя. Професійний добір необхідно застосовувати там, де професія вимагає специфічних даних, що мало піддаються розвитку з роками. Це професії, пов'язані з діяльністю максимальної складності, що вимагають високої швидкості рухових і

Питання психології

мисленнево-мовленнєвих процесів, оперативності ухвалення рішень у ситуаціях зі зміненими умовами діяльності, з різкими коливаннями обсягу інформації, що надходить. У цьому разі професійний добір здійснюється не лише для підвищення результативності виконуваної діяльності, а й для зменшення відсіву в процесі подальшої роботи, а також для захисту самого виконавця від аварій і травм і, зрештою, для того, щоб захистити інших людей від наслідків професійних помилок.

Розв'язання усієї сукупності цих завдань може бути забезпечено лише на основі багатостороннього (комплексного або системного) підходу, що містить оцінку професійно значущих психологічних якостей, загального стану здоров'я, освітнього рівня людини, соціально-морального аспекту її особистості. Загалом, використання описаних психологічних і психофізіологічних методів обстеження дозволяє дати розгорнутий висновок про професійну придатність осіб екстремальних професій.

Список використаних джерел

1. Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органи внутрішніх справ України: навч. посіб.. Київ : Київ. нац. ун-т внутр. справ, 2007. 168 с.
2. Munsterberg, H. (2015) Psychology and Industrial Efficiency. Createspace Independent Pub, 148 p.
3. Taylor, F. (2017) The Principles of Scientific Management. New York: Productivity Press. 112 p.

References

1. Irhina, S. M. (2007) Proforijentacija ta profesijno-psychologichnyj vidbir v organy vnutrishnih sprav Ukrai'ny [Vocational guidance and professional and psychological selection to the internal affairs agencies of Ukraine]: navch. posib.. Kyi'v : Kyi'v. nac. un-t vnutr. sprav. 168 s. (in Ukrainian)
2. Munsterberg, H. (2015) Psychology and Industrial Efficiency. Createspace Independent Pub, 148 p.
3. Taylor, F. (2017) The Principles of Scientific Management. New York: Productivity Press. 112 p.

Summary

FEATURES OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION OF REPRESENTATIVES OF EXTREME PROFESSIONS

*Teptyuk Y. Candidate of Psychology Sciences,
Lecturer at the Department of Psychology,
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University*

Introduction. *A characteristic feature of professions associated with extreme working conditions is the high psychophysiological stress of personnel. In addition, successful performance in extreme conditions in many cases requires increased attention, high speed and accuracy of motor reactions, as well as a number of other psychological and psychophysiological qualities. In this regard, a special selection of people with the necessary level of adaptive capabilities to specific factors of influence becomes particularly relevant. Psychological selection, including its psychophysiological component, is an integral part of professional selection. It is aimed primarily at identifying individuals who meet the specific requirements of future activities both in terms of their professionally relevant abilities and individual psychophysiological qualities. At the same time, an effective psychological selection should be comprehensive, comply with the principles of differentiation (i.e., each method should be aimed at assessing a specific mental function) and dynamism, and the methods that make up it should meet the requirements of reliability and predictability.*

The purpose *is to describe the peculiarities of the use of psychological and psychophysiological methods of examination of persons of extreme professions in the interests of their professional and psychological selection.*

Methods: *content analysis, comparison, generalisation, systematisation.*

Originality. *A systematic analysis of the results of psychological and psychophysiological examinations and their comparison with work performance is the basis for assessing the suitability of each candidate. Based on numerous studies in the field of professional selection, it is possible to identify groups of professional suitability. Dividing into groups that differ in their degree of suitability allows us to predict the effectiveness of work in extreme conditions, build tactics for training and professional*

retraining, and, as a result, reduce the risk of health problems among employees. Summarising all approaches to the psychological selection of people in hazardous occupations, a formalised questionnaire can be drawn up to assess each person in terms of their suitability for extreme work.

Conclusion. *In most professions, there is no need for very strict occupational selection, because these professions allow for a wide range of different psychological characteristics, many of which can be acquired over the course of a person's life. Occupational selection should be used where the profession requires specific data that are not easily developed over the years. These are professions associated with activities of maximum complexity, requiring high speed of motor, thought and speech processes, prompt decision-making in situations with changed conditions of activity, with sharp fluctuations in the amount of incoming information. In this case, professional selection is carried out not only to increase the effectiveness of the activities performed, but also to reduce the dropout rate in the course of further work, as well as to protect the performer from accidents and injuries and, ultimately, to protect other people from the consequences of professional errors.*

The solution to all these problems can only be achieved through a multilateral (comprehensive or systemic) approach that includes an assessment of professionally important psychological qualities, general health, educational level, and the social and moral aspects of a person's personality. In general, the use of the described psychological and psychophysiological methods of examination allows us to give a detailed conclusion about the professional suitability of individuals in extreme professions.

Keywords: *methods of examination; representatives of extreme profession; professional and psychological selection; reliability; prognosticity.*

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 08.04.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 30.05.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.