

*Н. М. Ковальова*  
*магістр спеціальності «Психологія»*  
*ФПСР ОНУ імені І. І. Мечникова*  
*Науковий керівник:*  
*к. психол. н., доц. О. С. Данілова*

## **ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР ЯК ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ В ПСИХОЛОГІЇ**

У зв'язку зі значними змінами, які відбуваються в соціально-економічному житті суспільства, відбувається радикальна зміна взаємодії між людьми. Завдяки технологічному розвитку виникає велика кількість нових професій, а також відбуваються значні зміни у вже існуючих. Оскільки, ці зміни ставлять перед учасниками трудової діяльності нові завдання, питання професіонального відбору постає перед психологічною наукою з особливою гостротою.

Професіональний відбір представляє собою спеціальну процедуру оцінки значущих професіональних та особистих якостей робітника відповідно до вимог, встановлених підприємством. Тільки після проходження процедури професіонального відбору можливо приймати рішення про зачислення претендента на вакантну посаду.

В процесі відбору, залежно від його задач, характеру контингенту та професіональних вимог, може бути наявною оцінка біологічно стійких психофізіологічних якостей (такі, як сенсорні порогови, типологічні особливості вищої нервової діяльності, психомоторні якості та ін.) та соціально-психологічних характеристик (спрямованість особистості, комунікативні навички, конформізм та ін.).

Оскільки, найважливішою умовою підвищення ефективності праці є раціональне використання трудових ресурсів, розробка критеріїв їх відбору являється першочерговим завданням

для теоретичної психології. Теоретичний аналіз вітчизняних досліджень з проблеми професійної діяльності дає можливість виділити основні напрями, за якими проводиться вивчення: процесів професійної діяльності в руслі загальних вимог до вибору професії; місця й ролі здібностей та інтересів у процесах професійної діяльності; формування людини як суб'єкта професійної діяльності; професійна адаптація особистості, психологічний супровід суб'єкта професійної діяльності тощо.

В нашій роботі були розглянуті наступні аспекти професіонального відбору: виділення критеріїв відбору, гендерні ознаки працівників та недоліки професійного відбору.

Виділення значущих критеріїв професії залежить від уявлення про структуру особистості професіонала. Ми знаходимося на позиції ринявого уявлення про структуру особистості, в якому вся сукупність професійних якостей складається з ієрархічно пов'язаних рівнів: від первинних рухомих актів, на яких базуються професійні акти до рівня професійної свідомості особистості. На цьому базується структура складання психологічного портрета особистості:

- Індивідуально-виконавчий, або інструментальний рівень – рівень, пов'язаний зі здатністю користуватися інструментами та виконувати визначені дії.
- Індивідуально-психологічний рівень – який пов'язаний з усвідомленням значущих особливостей конкретної діяльності.
- Соціально-психологічний рівень – входження робітника до робочого колективу та їх взаємний вплив.

Аналіз гендерних особливостей та відмінностей свідчить про те, що серед чоловіків та жінок існують психологічні та фізіологічні відмінності. Однак, ці відмінності не являються значущими стосовно професійної діяльності та спеціального стану в суспільстві представників обох статей. Жінки успішно займаються тими ж видами діяльності, що і чоловіки. В рамках системного підходу професійний розвиток людини виступає результатом

розвитку теоретико-методологічного рівня, коли людина стає інтегральною ланкою системи професійної діяльності. Вивчення професійної діяльності як цілісного об'єкту дослідження неможливе без виділення суб'єкта професійної діяльності – «людини-професіонала», як ланки, що організує систему та спрямовує її на досягнення певного, заздалегідь визначеного результату.

Також, для дослідження професіонального відбору важливим є виявлення недоліків системи. Головним із них є одноразовий характер обстеження, тобто, оцінки наявного рівня розвитку професійноважливих якостей кандидата на навчання, або роботу за певною спеціальністю. Це унеможливує розгляд динаміки розвитку професійної придатності, що значно знижує ефективність професіонального відбору. Можливим рішенням даної проблеми є перехід до супроводження професійної кар'єри особи для визначення рівня відповідності заданим параметрам на кожному етапі професійного шляху та надання своєчасних заходів корекції окремих індивідуальних особливостей в разі необхідності.

Таким чином, теоретична розробка підходів до професіонального відбору потребує подальшого вивчення як сукупність виявлення актуальних та потенційних характеристик особи як суб'єкта трудової діяльності.

### ***Список використаної літератури***

1. *Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : НікаЦентр, 2006. – 536 с.*
2. *Морозова Т. Р. Психологічна експрес-діагностика працівників підрозділів спеціального призначення МВС України : метод. рек. / Морозова Т. Р. – К. : НДІ НАВСУ, 2002. – 174 с.*
3. *Небылицин В.Д. Психофизиологические исследования индивидуальных различий. – М. : Наука, 1976. – 336 с*