

About the author:

GEFELE Olga Fridrikhovna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: helga2003@mail.ru

УДК 159:9

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ПОДХОДОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ОТБОРУ

О.В. Захарова

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Захарова О.В., 2023

DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-59-63

Аннотация. В статье рассматривается проблема профессионального психологического отбора. Анализируются несколько теоретических подходов к изучению данной темы. Раскрываются такие основные понятия как «профессиональная пригодность», «профессиональные способности» и «профессионально важные качества». Обозначаются основные группы профессионально важных качеств, составляющие структуру профессиональной пригодности. Рассматриваются главные подходы к профессиональному отбору и его уровни. Описывается содержание семи основных этапов профессионально-психологического отбора, указываются задачи каждого этапа.

Ключевые слова: профессиональный психологический отбор, профессиональная пригодность, профессионально важные качества, профессиональные способности.

Проблема профессионального психологического отбора как никогда актуальна, так как не каждый человек может быть морально и психологически подготовленным к избранной профессии. Грамотно проведенный психологический отбор не только экономит время и финансы организации, затраченные на подготовку персонала, но и влияет на качество выполняемой им работы и на профессиональное здоровье сотрудников. Автор настоящей статьи предполагает, что при более глубоком изучении особенностей проведения профессионально-психологического отбора можно уменьшить текучесть кадров в организации, что приведет к формированию устойчивого коллектива и «отсеиванию» неподходящих сотрудников на этапе приема на работу. Таким образом, важно постоянно модернизировать систему профессионально-психологического отбора, опираясь на результаты новых исследований в этой области. Изучением проблемы профессионального отбора занимались многие ученые, среди них Е.А. Климов, В.А. Бодров, А.В. Карпов, А.Г. Маклаков, К.М. Гуревич, В.Н. Дружинина и др. За рубежом эту тему изучали Г. Мюнстерберг, Ф. Парсонс, В. Штерн, Ф. Тейлор, Е. Томпсон и др. При анализе литературных источников можно заметить, что во многих трудах описываются лишь отдельные вопросы, связанные с указанной проблемой. В данной статье автор попытается систематизировать и обобщить результаты имеющихся исследований.

А.Г. Маклаков в своей работе «Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика» определил профессиональный психологический

отбор как «комплекс мероприятий, направленных на обеспечение качественного отбора персонала организации на основе оценки соответствия уровня развития необходимых психофизиологических (индивидуальных) качеств и свойств личности требованиям профессиональной деятельности» [4, с. 69]. Близко к определению профотбора такое понятие, как «профпригодность». Как писал В.А. Бодров: «Профессиональная пригодность человека определяется соотношением требований профессии к индивидуальным особенностям человека; имеет конкретный объект реализации – систему "человек – профессия", то есть определенную категорию людей, вид деятельности, этап профессионализации; отражает состояние, степень развития совокупности индивидуальных качеств человека (черт личности, способностей, мотивации, физического состояния, профессиональной подготовленности и т. д.); является динамическим свойством системы "человек – профессия" (отражает развитие субъекта труда и изменчивость объекта труда)». [1, с. 10]. Значение профессиональной пригодности К.М. Гуревич в своих трудах определил следующим образом: «Каждый человек, в принципе, может овладеть любой профессией (или почти любой), но все дело в том, сколько на это понадобится сил и времени. Период трудовой активности в жизни человека ограничен, а непродуктивная, безрадостная деятельность не только личное несчастье – она отражается в конечном счете на всем обществе. Поэтому прогнозирование профессиональной пригодности и путей ее формирования никогда не утратит своего актуального значения» [2, с. 5].

После тщательного анализа книг (как отечественных, так и зарубежных авторов), посвященных проблеме профессионального отбора, было выявлено пять теоретических подходов в этой области: профессионально важные качества (ПВК) личности, психологические основы профотбора, расстановки и аттестация кадров, психология профессиональной работоспособности, а также профессиография, профессиограмма и психограмма. В рамках заявленной темы нас интересуют первые два, поэтому остановимся на них.

Профессионально важные качества личности – это те качества сотрудника, которые влияют на эффективность его работоспособности. Они могут быть как предпосылками, так и новообразованиями, потому что в процессе профессиональной деятельности ПВК совершенствуются и преобразуются. К ПВК мы можем отнести такие психические процессы, как мыслительные, сенсорные, мнемические и речевые. Сюда можно также включить психические состояния, отношение непосредственно к труду и другим людям.

По мнению А.В. Карпова, ПВК делятся на четыре основные группы, составляющие структуру профессиональной пригодности: «абсолютные ПВК – свойства для выполнения деятельности на минимальном или среднем уровне; относительные ПВК – определяют возможность достижения количественных, качественных показателей мастерства; мотивация готовности к определенной деятельности; анти-ПВК – те свойства, которые противоречат конкретному виду профессиональной деятельности. Предполагается их минимальный уровень развития или они полностью отсутствуют» [3, с. 56]. В сравнении с предыдущими группами анти-ПВК носят значимый отрицательный показатель.

В проблеме профессионального психологического отбора важны такие личностные характеристики, как профессиональные способности. Это индивидуально-психологические свойства личности, которые отличают ее от других людей, отвечают требованиям профессии и являются условиями успешного выполнения заданной работы. Личность может переходить от одного вида деятельности к другому, при этом формируя новые профессиональные способности и сочетая их. Именно

профессиональные способности могут быть условием и результатом профессиональной деятельности. Рассмотрим общечеловеческие, общие профессиональные и специальные способности.

Общечеловеческие способности – психологические свойства каждого человека для начала любой трудовой деятельности. К ним относят жизнеспособность, трудоспособность, способность к активности и саморегуляции, способность к общению и сотрудничеству с другими людьми, способность к профессиональной этике, к ответственности за результаты своего труда, способность к стрессоустойчивости. С точки зрения В.Д. Шадрикова, «все люди от природы наделены общими способностями» и любая профессия осваивается на базе именно этих способностей. По мнению автора, «можно считать, что "специальные" способности есть общие способности, приобретшие черты оперативности под влиянием требований деятельности» [1, с. 150–151]. Таким образом, чем сильнее развиты общие способности, тем больше создается условий и предпосылок для развития специальных способностей.

Что касается профессиональных способностей, то они характеризуют «индивидуально-психологические возможности человека успешно осваивать и выполнять трудовую деятельность на всем протяжении профессионального пути. В этом случае учитываются особенности развития личности и изменения требований конкретной деятельности. Помимо уровня развития познавательных процессов, на эффективность трудовой деятельности не меньшее влияние оказывают такие качества сотрудника, как особенности темперамента, характера, эмоционально-волевой сферы, мотивации» [1, с. 151–152]. Изучением психологической структуры профессиональных способностей занимались Б.М. Теплов, К.К. Платонов, Л.И. Уманский, В.А. Крутецкий и др.

Психологическую quintessence профотбора составляют организация, сам профессиональный отбор, его задачи и основные этапы, а также психологическая специфика вопросов расстановки кадров, задачи и этапы аттестации.

Выделяют семь основных этапов профессионально-психологического отбора:

1. Предварительная отборочная беседа с кандидатами. Акцент делают на внешнем виде, образовании и личных качествах. На данном этапе происходит первичный «отсев» неподходящих сотрудников.

2. Заполнение бланка заявления и анкеты теми, кто прошел первый этап. Анализ анкетных данных выявляет соответствие образования, наличие практического опыта работы, готовность к возможным нагрузкам. Анализ анкеты тоже предполагает «отсев» и помогает сузить круг претендентов на должность.

3. Беседа по найму. На данном этапе интервьюер создает у кандидата положительный образ организации, а сотрудник знакомится с будущим местом работы. Вопросы в ходе такой беседы направлены на выявление творческой деятельности будущего сотрудника и раскрывают его отношения с коллективом и начальством на предыдущем месте работы.

4. Тестирование кандидатов. На этом этапе претенденту на должность предлагается пройти ряд психодиагностических методик, направленных на выявление у него наличия и степени выраженности профессионально важных качеств.

5. Наведение справок у руководителя и сотрудников на прошлом месте работы кандидата. Приветствуется наличие служебной характеристики.

6. Проверка отзывов и рекомендаций. Человек, хорошо знающий профессиональные качества кандидата, составляет рекомендательное письмо.

7. Медицинский осмотр. Данный этап необходим, чтобы получить информацию о состоянии здоровья кандидата и удостовериться в его физической возможности выполнять заявленную работу.

Как уже было сказано ранее, профессиональный отбор в первую очередь нацелен на оценку профессиональной пригодности будущего сотрудника. В профессиональном отборе выделяют четыре уровня: медицинский, физиологический, психологический и педагогический. В данную оценку входят ответы на следующие вопросы: *имеет ли кандидат необходимый потенциал, чтобы овладеть выбранной им профессией? сможет ли достичь в ней определенного мастерства? под силу ли ему те задачи, которые предполагает данная деятельность?* Отсюда и задачи, которые стоят перед профессиональным отбором. Выделим основные: 1) оценка потребности в кадрах; 2) оценка и прием кандидатов на работу; 3) конкурсный отбор персонала с целью повышения престижности должности.

Система профессионального психологического отбора включает в себя множество специальных диагностических методик, технических средств и стандартизированных процедур. Полученную информацию интерпретируют и составляют прогноз успешности кандидата в будущей деятельности. Таким образом, грамотно организованное и проведенное психологическое исследование в рамках профессионального отбора может помочь отобрать наиболее подходящих для заявленной профессии кандидатов.

Библиографический список

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2006. 511 с.
2. Гуревич К.М., Матвеев В.Ф. О профессиональной пригодности операторов и способах ее определения // Вопросы профессиональной пригодности оперативного персонала энергосистем: сборник статей. М.: Просвещение, 1966. С. 3–96.
3. Карпов А.В. Психология труда. М.: Юрайт, 2022. 364 с.
4. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. СПб.: Питер, 2008. 479 с.

RESEARCH OF THE MAIN APPROACHES TO PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL SELECTION

O.V. Zakharova

Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article deals with the problem of professional psychological selection. Several theoretical approaches to the study of this topic are analyzed. Such basic concepts as "professional suitability", "professional abilities" and "professionally important qualities" are disclosed. The main groups of professionally important qualities that make up the structure of professional suitability are outlined. The main approaches to professional selection and its levels are considered. The content of the seven main stages of professional-psychological selection is described, and the tasks of each stage are specified.*

Keywords: *professional psychological selection, professional aptitude, professionally important qualities, professional abilities.*

Об авторе:

ЗАХАРОВА Ольга Викторовна – старший преподаватель кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: olga.zakharova.71@list.ru

About the author:

ZAKHAROVA Olga Viktorovna – Senior Lecturer of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: olga.zakharova.71@list.ru

УДК 658.310.823-057.177(048.83) (1-87)

СТРАТЕГИЧЕСКИ ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

В.В. Сизова, А.Е. Шабанова

Тверской государственной технической университет, г. Тверь

© Сизова В.В., Шабанова А.Е., 2023
DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-63-69

***Аннотация.** Статья представляет собой обзор зарубежных исследований в области стратегического управления человеческими ресурсами. Рассматриваются некоторые прошлые этапы эволюции данной области, включая эпохи концептуальных моделей, эмпирических исследований и эмпирической критики, на фоне экономического и социального развития зарубежных стран. Анализируются воззрения зарубежных авторов на взаимосвязь между системой стратегического управления человеческими ресурсами и такими организационными концептами, как производительность, соответствие и гибкость.*

***Ключевые слова:** стратегическое управление человеческими ресурсами, эффективная организация труда, зарубежный опыт, производительность, соответствие и гибкость.*

В соответствии с тенденциями развития современных систем управления стратегическое управление человеческими ресурсами (УЧР) организации заключается в создании конкурентного кадрового ресурса компании. При этом принимаются во внимание имеющиеся изменения во внешней среде и внутри организации. Наличие ресурса ведет к «выживанию» компании, ее развитию и успешному достижению долгосрочных целей. Настоящая статья является логическим продолжением предыдущего исследования авторов [1], в котором рассматривался процесс трансформирования я-концепта «управление персоналом» в «управление человеческими ресурсами», и представляет собой обзор зарубежной литературы по вопросу стратегического УЧР в странах Западной Европы, США, Японии и Китая за последние годы. Очевидно, что основная часть исследований в данной области посвящена теме связи управления трудовыми ресурсами (иными словами, высокопроизводительными и высокоэффективными рабочими системами) с организационной эффективностью. Как упоминалось ранее [1, с. 95–97], развернулась широкая дискуссия относительно