

ТРАНСЛІТЕРАЦІЙНИЙ ПЕРЕКЛАД СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Andrienko E. V. Social'naja psihologija: uchebnoe posobie dlja studentov ped.vuzov. Moskva: Prosveshhenie, 2000. 339 s.
2. Krys'ko V. G. Social'naja psihologija: slovar'-spravochnik. Minsk: Harvest, 2004. 688 s.
3. Mal'cev L. S. Dejatel'nost' organov voennogo upravlenija po podderzhaniju i ukrepleniju voinskoj discipliny. Minsk: Voenizdat, 1998. 339 s.
4. Robber M. A. Psihologija individa i gruppy. Moskva: Progress, 1988. 374 s.
5. Semechkin N. I. Social'naja psihologija: uchebnik dlja vuzov. Sankt-Peterburg: Piter, 2004. 376 s.
6. Smit Dzh. Liderstvo v sfere professional'nyh uslug. Per. s angl. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks, 2005. 288 s.
7. Il'ina Ju. Ju., Kudrjavceva N. O. Osoblivosti chasovoї perspektivi ta її зв'язok z psihologichnoju bezpekoju osobistosti. Problemi ekstremal'noї ta krizovoї psihologії. Zb. nauk. prac'. Vip. 19. Harkiv: NUCZU, 2016. S. 90–102.

УДК 796.07+612.821:159.9]:614.8+355.233

Герасимчик А.П., канд. психол. наук, доцент, первый заместитель начальника Университета гражданской защиты МЧС Беларуси;
Богданович А.Б., канд. истор. наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных наук Университета гражданской защиты МЧС Беларуси;
Сергеев В.Н., канд. истор. наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных наук Университета гражданской защиты МЧС Беларуси.

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА РАБОТНИКОВ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА РАННИХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Стаття присвячена розгляду специфіки професійного психологічного відбору в системі МНС Республіки Білорусь. Акцент зроблений на дослідженні відбору на ранніх етапах професіоналізації, що здійснюються у вищому навчальному закладі міністерства. Підкреслюється роль і значення відбору в зв'язку з особливими вимогами, що пред'являються характером професійної діяльності майбутніх офіцерів-рятувальників. Розкрито принципи відбору, застосування яких гарантує високу достовірність результатів: цілеспрямованість, комплексність, об'єктивність, актуальність, особистісний підхід, особистісно-діяльнісний принцип. Проаналізовано критерії, зміст і інструментарій відбору. Вказані його етапи: психодіагностичне обстеження, що складається з двох-трьох стадій, а також психофізіологічне дослідження для ряду категорій. Разом з тим підкреслюються і складності: неповне правове регулювання процедури, рекомендаційний характер висновків, превалювання кількісних методик. Вказано на необхідність подальшого вдосконалення і розвитку системи професійного психологічного відбору.

Ключові слова: професійний відбір, психологічний відбір, органи і підрозділи з надзвичайних ситуацій, показники особистості, професійна придатність, професіоналізація.

Стаття посвящена розгляду специфіки професійного психологічного відбору в системі МЧС Республіки Беларусь. Акцент зроблено на дослідженні відбору на ранніх етапах професіоналізації, здійснюваних в вищому навчальному закладі міністерства. Підкреслюється роль і значення відбору в зв'язі з особливими вимогами, пред'являються характером професійної діяльності майбутніх офіцерів-рятувальників. Розкрито принципи відбору, застосування яких гарантує високу достовірність результатів: цілеспрямованість, комплексність, об'єктивність, актуальність, особистісний підхід, особистісно-діяльнісний принцип. Проаналізовані критерії, зміст і інструментарій відбору. Вказано етапи: психодіагностичне дослідження, що складається з двох-трьох стадій, а також психофізіологічне дослідження для ряду категорій. Разом з тим підкреслюються і складності: неповне правове регулювання процедури, рекомендаційний характер висновків, переважання кількісних методик. Вказано на необхідність подальшого вдосконалення і розвитку системи професійного психологічного відбору.

Ключевые слова: професійний відбір, психологічний відбір, органи і підрозділи по надзвичайним ситуаціям, показники особистості, професійна придатність, професіоналізація.

Постановка проблеми. В зв'язі з відродженням ролі антропогенних факторів в різних сферах життя суспільства, проблема людини стає однією з центральних в системі сучасної науки. В її розв'язанні особливу роль належить психології. Вивчаючи людину як суб'єкт праці, пізнання і спілкування, вона неминуче стає зв'язуючим ланкою між гуманітарними і технічними науками. Психологія управління, психологія праці, психофізіологія, психодіагностика і інші галузі психологічної науки тісно пов'язані з системою управлінського знання, педагогічної і професійної діяльності.

То є всіма цими сферами, вдосконалення яких передбачає опору на знання про людину, закономірності її діяльності і поведінки, можливостях і здібностях, психологічних відмінностях між людьми, об їх взаємодії в трудових колективах. Серед найбільш важливих завдань, що стоять перед психологією як прикладною дисципліною слід згадати про проблему відбору і розстановки кадрів. Незалежно від того, які функції в системі буде виконувати кандидат, справа завжди йде про психологічний відбір осіб, здатних забезпечити найбільш ефективне виконання завдань. Володіти методами відбору в тій або іншій мірі повинні не тільки спеціалісти, але і керівники всіх рівнів при оцінці своїх підлеглих, висуненні їх на більш високу посаду, при прийомі на роботу нових співробітників і т.д.

Значення відбору обумовлено і економічної доцільністю. Так, багаторічний досвід застосування методик відбору в промисловості і силових структурах США показав, що ефективність його явля-

ется чрезвычайно высокой. В частности, отсеб непригодных в процессе обучения снижается с 30-40 до 5-8 процентов, аварийность по вине персонала уменьшается на 40-70 процентов, надежность систем управления повышается на 10-25 процентов, затраты на подготовку специалистов уменьшаются на 30-40 процентов [1; 7; 10]. Однако применительно ко многим сферам проблема до сих пор заключается в том, что психологический компонент профотбора зачастую сводится к тестированию и играет явно подчиненную роль.

Особое звучание данный вопрос приобретает в процессе комплектования органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям (далее ОПЧС).

Проблема профессионального психологического отбора (далее ППО) специалистов опасных профессий (работников МЧС, сотрудников МВД, военнослужащих, космонавтов, летчиков, подводников и др.) является значимой в рамках основных проблем психологии труда, психологии безопасности, экстремальной психологии [4; 6].

И хотя проблема психологического отбора специалистов экстремальных видов деятельности имеет достаточно проработанные теоретические основы и практические результаты, благодаря исследованиям В.А. Бодрова, Р.М. Грановской, Г.М. Зараковского, А.А. Крылова, П.А. Корчемного, И.Б. Лебедева, Б.Ф. Ломова, В.Л. Марищука, А.Г. Маклакова, В.Н. Машкова, В.А. Пономаренко, К.К. Платонова, Ю.П. Платонова, Я.В. Подоляка, В.А. Пухова, В.Ю. Рыбникова, В.П. Третьякова и др., ее нельзя считать решенной.

Содержательные аспекты ППО. Профессиональная пригодность (соответствие человека в целом требованиям определенной профессиональной деятельности) практически чаще всего оценивается по отсутствию соответствующих особенностей («противопоказаний»), определяющих профнепригодность. Отсутствие у освидетельствуемого человека всех свойств, предусмотренных соответствующими статьями «расписания болезней», определяет заключение о его профпригодности как организма, хотя он как личность может не иметь никаких способностей к данной профессии. Следовательно, под профпригодностью иногда понимают отсутствие соматических противопоказаний к данной профессиональной деятельности.

Определение профессиональной пригодности является задачей экспертизы, которая не имеет права противопоставлять психологические способности человека физическим. Эти две ее стороны нельзя отрывать и от третьей – медицинского отбора. Четвертая сторона отбора – выявление уровня знаний. То есть, получается своеобразный квадрат форм профессионального отбора, стороны которого составляют: психологический отбор, педагогический отбор, отбор по физической подготовленности, медицинский отбор [8]. Отсюда вытекает необходимость ре-

ализации принципа единства отбора, включающего теоретическое изучение и практическое проведение психологического отбора согласованно со всеми другими его формами [9].

Уровень ППО не одинаков для различных профессий, и критерии его оценки различны. На наш взгляд, можно дать следующую сводку критериев, которые говорят об актуальности отбора по способностям: ответственность и опасность как для самого работника, так и для окружающих возможных результатов ошибочных действий; наличие на практике обучаемых, отчисляемых по профессиональному несоответствию или выпускаемых неполноценными специалистами; высокая стоимость профессионального обучения и его сложность; необходимость, в отдельных случаях, сокращенных сроков подготовки специалистов [9].

Разработка новых инструментальных методик ППО, а также подбор наиболее адекватных из числа существующих, позволяют надежно оценить профессиональную пригодность будущего специалиста, сделать прогноз успешности его обучения и эффективности последующей профессиональной деятельности; выработать дифференцированные подходы и рекомендации по формированию и коррекции важных психологических качеств курсантов в период обучения в вузе.

Для объективизации результатов ППО необходимы методики, опирающиеся на осуществление предметной деятельности на основе сформированных психических образов, являющихся результатом психического отражения динамики различных объектов или процессов.

Принципы ППО как фактор обоснованности результата. Точность и практическая значимость оценки профессиональной пригодности специалиста во многом зависят от того, насколько полно учитываются основные принципы профотбора, среди которых особое значение имеют следующие.

Принцип целенаправленности изучения личности, в соответствии с которым в ходе оценки профессиональной пригодности выявлению должны подлежать, прежде всего, те индивидуально-психологические особенности человека, которые, главным образом, будут определять успешность его подготовки к конкретной практической работе и ее эффективность [7; 12; 13].

Принцип комплексности оценки профессиональной пригодности требует всестороннего анализа и сопоставления всех данных о человеке, проявляющихся в различных видах деятельности и характеризующих его на уровне частных психологических свойств и отдельных психических процессов: время реакции, особенности внимания, памяти, мышления и т.д. [10; 11].

Личностно-деятельностный принцип, являющийся одним из основных методологических принципов профотбора, требует разработки критериев оценки профессиональной пригодности по результатам профессиографического исследования деятельности с учетом конкретных

спеціальностей. В ході професіографії виявляють особливості професійної діяльності спеціаліста, обґрунтовують вимоги до його професійно важливим психологічним якостям [15].

Принцип об'єктивності оцінки профпридатності вимагає врахування всіх необхідних даних про спеціаліста і ретельної їх перевірки (уточнення) [2].

Обґрунтованість оцінки профпридатності – принцип, в відповідності з яким профотбір повинен проводитися тільки для тих спеціальностей, для яких встановлена достовірна залежність успішності навчання і наступної професійної діяльності від рівня розвитку у кандидата психологічних якостей, необхідних для успішної діяльності по даній спеціальності [7; 12].

Принцип актуальності психологічного відбору не слід відокремлювати від принципу його відносності. Так, критерії військово-медичного відбору різні для мирного і воєнного часу.

С позицій принципу особистісного підходу в основі психологічного профотбору лежить всебічне вивчення динамічної функціональної структури особистості освідомлюваного. Тому профотбір повинен будуватися з можливо більшим врахуванням принципу динамічності, т. є. оцінки здібностей в їх розвитку, динаміці [9].

Общие требования к работникам в контексте профессиональных задач ОПЧС. Основними завданнями ОПЧС є: реалізація державної політики в сфері запобігання і ліквідації надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру, управління громадянської обороною, здійснення державного нагляду, контрольних, дозволових і інших спеціальних функцій в області захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, громадянської оборони і забезпечення пожежної безпеки, забезпечення функціонування державної системи запобігання і ліквідації надзвичайних ситуацій, координація діяльності інших республіканських органів державного управління, місцевих виконавчих і розпорядчих органів по запобігання і ліквідації надзвичайних ситуацій, виконання інших завдань відповідно до законів Республіки Білорусь і рішеннями Президента Республіки Білорусь.

Многочисленність завдань, що вирішуються міністерством вимагає багатифункціональної підготовки випускників вузів МЧС до різних видів діяльності, в тому числі (як до основної) – оперативно-тактичними діями по ліквідації надзвичайних ситуацій, що, крім іншого, вимагає вміння приймати ефективні і грамотні рішення.

Професійна діяльність працівників МЧС характеризується впливом значущого числа стресогенних факторів і пред'являє підвищені вимоги до професіоналізму і психологічним якостям особистості, що забезпечують ефективність діяльності

в экстремальных условиях.

Экстремальный характер деятельности работников МЧС, значительные физические и нервно-психические нагрузки при ликвидации аварий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций обуславливают актуальность и практическую необходимость разработки мероприятий и средств психологического отбора специалистов опасных профессий.

Опасная профессия требует от человека специальной психологической готовности к работе в экстремальных условиях, тем самым, предопределяя ведущее значение личностных характеристик индивидуума (мотивы, потребности, целевые установки, характер, воля); наличие достаточно выраженных врожденных задатков, обеспечивающих высокий уровень поддержания гомеостатических функций различных систем организма; исключительно пластичной нервной системы и т.д. [3; 6]. Разумеется, перечисленные качества складываются в процессе профессионализации, однако максимально эффективным их формирование будет в случае постоянной и системной работы по профессиональной диагностике и отбору на всех этапах.

Задачи и специфика процедуры ППО на ранних этапах профессионализации. Первым этапом профессионального становления будущих работников МЧС является их обучение в вузе министерства. Высокая стоимость подготовки курсантов, значительный процент их отчисления по профессиональному и психологическому несоответствию (отчисляется около 10% от числа поступивших), высокие требования к мотивационной сфере личности, ее эмоционально-волевым качествам и когнитивным способностям определяют необходимость совершенствования профессионального психологического отбора среди абитуриентов вуза МЧС. Важным и определяющим этапом этой работы является разработка психодиагностического инструментария комплексной оценки профессиональной пригодности кандидатов на учебу в вуз МЧС, адекватного их предстоящей деятельности.

В Республике Беларусь ППО кандидатов на поступление в учреждения образования, осуществляющих подготовку специалистов для подразделений по чрезвычайным ситуациям, не имеет твердой юридической базы, поэтому и результаты отбора носят рекомендательный характер. Вывод о профессионально-психологической пригодности кандидата отражается в протоколе установленного образца. Протокол завершается одним из следующих выводов по результатам обследования:

А – «в основном соответствует требованиям». Данный вывод выносится в отношении лиц, у которых предполагают наличие личностных, интеллектуальных и психофизиологических качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессиональных обязанностей;

Б – «не полностью соответствует требованиям». Данный вывод выносится в отношении лиц, для которых не могут с уверенностью про-

гнозировать успешное выполнение служебных задач в связи с личностными, поведенческими особенностями, уровнем интеллекта и индивидуальными резервными возможностями.

В некоторых учреждениях образования перед зачислением на обучение психологи дополнительно проводят психодиагностику кандидатов с целью выявления важных познавательных психических процессов личности, а также мотивационных и эмоционально-волевых качеств, необходимых для успешного обучения, овладения выбранной специальностью и эффективного закрепления знаний, навыков и умений в практической деятельности.

ППО, как отмечалось, зачастую базируется на тестах, позволяющих дать лишь ориентировочное заключение о пригодности кандидатов к обучению опасным профессиям и последующей профессиональной пригодности без проведения специального углубленного инструментального психологического обследования. По результатам тестирования все кандидаты разбиваются на три группы: рекомендуемые, нерекондуемые и условно рекомендуемые. Группа условно рекомендуемых необходима в том случае, если количество вакантных мест остается большим по сравнению с числом кандидатов, попавших по результатам тестирования в группу рекомендуемых.

Профессиональный психологический отбор в вуз МЧС Республики Беларусь основывается на специфике деятельности органов внутренних дел и включает:

определение индивидуальных психологических и психофизиологических качеств с целью оценки степени профессиональной пригодности к службе;

выявление признаков нарушений адаптации и скрытых форм нервно-психических расстройств.

Основными критериями в оценке психологической пригодности кандидатов на службу в МЧС в настоящее время являются:

1. Гармоничность и стабильность личностных характеристик кандидатов, что подразумевает зрелость жизненных установок, заинтересованность в службе в сочетании с готовностью принимать ее условия, достаточность интеллектуального уровня и развитые навыки применения предметных знаний на практике.

2. Способность к выполнению «оперативных задач», переносимость эмоционального напряжения, способность как подчиняться, так и действовать самостоятельно, сохранять достаточную устойчивость жизненных позиций, способность противостоять воздействию хронического стресса и переносить импульсное воздействие экстремальных внешних факторов.

3. Устойчивость к социально значимым формам профессиональной деформации, к употреблению психоактивных веществ (алкоголь,

наркотические средства) как средствам решения «проблемы хронического стресса».

4. Осознание социальной значимости статуса сотрудника органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, как представителя силовых структур при контактах с гражданскими лицами как «по долгу службы», так и вне ее, отсутствие утилитарно-потребительского отношения (стремления получить личную выгоду) к предстоящей службе, что находится в прямой взаимосвязи с уровнем правонарушений среди сотрудников ОПЧС.

5. Готовность принять и переносить тяготы службы, связанные с ее военизированным характером (регламентированность отношений в коллективе, необходимость подчиняться приказу и т.п.).

При проведении профессионального психологического отбора кандидатов на службу (учебу) в МЧС используется, как правило, психодиагностическое обследование. Психодиагностическое обследование состоит из двух-трех этапов.

Первый – групповое психологическое обследование с целью получения формализованных данных о психологических особенностях личности с использованием основных психологических методик. Завершается обработкой бланков тестов и формированием пакета первичных материалов по каждому освидетельствуемому.

Второй – индивидуальное психологическое обследование и собеседование с целью получения уточненной и развернутой психологической характеристики.

Третий – проводится при наличии признаков нарушений адаптации и иных требующих уточнения случаев с применением дополнительных методик, требует более длительного по времени индивидуального исследования. На всех трех этапах психодиагностического обследования основным методом исследования является использование тестов-опросников. Прогностичность и достоверность данного метода исследования весьма низкие. В отдельных случаях выносятся заключение о пригодности кандидата на службу (учебу) на основе математической обработки тестовых испытаний.

В отдельных случаях психодиагностическое обследование завершается одним из следующих выводов о пригодности освидетельствуемого к конкретному виду служебной деятельности с обоснованием:

«рекомендуется в первую очередь» (полностью соответствует требованиям к конкретному виду деятельности);

«рекомендуется» (в основном соответствует);

«рекомендуется условно» (минимально соответствует);

«не рекомендуется» (не соответствует).

«Рекомендуется в первую очередь» – выносятся на лиц, в отношении которых специалисты предполагают наличие таких индивидуаль-

ных, интеллектуальных, психологических и функциональных качеств, которые обеспечивают адаптацию организма к условиям и характеру предстоящей деятельности даже в экстремальных ситуациях. Предполагается низкая вероятность развития отклоняющегося поведения и профессиональных заболеваний. Эффективность и надежность служебной деятельности этих лиц ограничивается только уровнем и качеством профессиональной подготовленности.

При этом качественные показатели личности должны соответствовать следующим характеристикам:

- интеллектуальные качества способствуют пониманию специфики предстоящей служебной деятельности;
- развита способность к самоконтролю и самостоятельной коррекции поведения в обычных и экстремальных ситуациях;
- мотивационная направленность обеспечивает достаточную адекватность поведения;
- коммуникативные качества обеспечивают стиль общения адекватный специфике конкретной служебной деятельности;
- уровень физического развития и состояние функциональных систем обеспечивают физическую и психическую работоспособность, определяемую условиями служебной деятельности.

«Рекомендуется» – выносятся на лиц, в отношении которых предполагается наличие таких индивидуально-характерологических особенностей, которые могут затруднить адаптацию к условиям и характеру предстоящей деятельности, особенно в наиболее ответственных или экстремальных ситуациях. Однако после прохождения периода адаптации эффективность и надежность служебной деятельности этих лиц будет достаточно успешной. Для данной категории лиц наиболее важным моментом предупреждения отклоняющегося поведения или нарушения адаптации является выработка устойчивых профессиональных навыков.

«Рекомендуется условно» – выносятся на лиц, у которых индивидуально-характерологические особенности, интеллектуальные психофизические и функциональные качества даже при достаточной профессиональной подготовке не позволяют прогнозировать успешность в конкретном виде деятельности.

При высокой мотивации к службе эффективная деятельность таких кандидатов на протяжении длительного периода, как правило, невозможна в связи с быстрым истощением функциональных резервов вследствие постоянного напряжения. Как компенсаторные реакции могут наблюдаться диссимуляция либо жалобы на тяжесть службы, плохое самочувствие, настроение. Как декомпенсаторные могут отмечаться злоупотребление алкоголем, межличностные конфликты, аутоагрессия и другие.

В связи с тем, что отклоняющееся поведение, нарушение адаптации и болезненные состояния у таких лиц могут проявиться даже в шта-

тних ситуаціях, в більшості випадків вони належать до «групи ризику» і вимагають постійного нагляду.

«Не рекомендується» – вносяться на ліч, маючих виражені ознаки порушення психическої адаптації, високу ймовірність розвитку захворювань і низьку мотивацію до служби, негативні особистісні особливості, асоціальні форми поведінки, перешкоджаючі успішному здійсненню службової діяльності.

Дана категорія свідчуваних не відповідає вимогам до конкретних видів службової діяльності, має низький рівень психологічних професійно значимих якостей, обмежені адаптаційні можливості. У таких свідчуваних можуть відзначатися ознаки порушення адаптації в звичайних ситуаціях, виявлятися пограничні відхилення в стані здоров'я, в зв'язі з чим їх прийом на службу нецелесообразен.

Методи, що використовуються для психодіагностического дослідження, включають в себе три блоки: методики, спрямовані на діагностику рівня розвитку інтелекту і когнітивних функцій; тести здібностей; методики, спрямовані на діагностику особистісних якостей. Безумовно, ця класифікація є неповною, а лише описує найбільш часто використовувані в цілях профотбору методики.

Діагностика рівня розвитку інтелекту належить до найбільш часто використовуваних видів діагностики в різних областях психології і, в частині, часто використовується в сфері психології праці (вибору персоналу).

Частина методик, що досліджують інтелект, спрямована на вивчення окремих когнітивних здібностей випробуваного, а загальний показник виводиться як сума або середнє результатів по окремих здібностям. Такий підхід до дослідження інтелекту зв'язують з іменем Ф. Гальтона, який створив психометрическі тести, що оцінюють рівень умственого розвитку. Той же підхід був використаний при створенні шкал Векслера, Стенфорд-Біне, в роботах Терстоуна. Основними когнітивними здібностями, що досліджуються в методиках цього класу, є: здібність до логіческого мислення, вербальний інтелект, просторове мислення, пам'ять, увага, класифікація, рішення завдань за аналогією, рівень освіченості і т.д. При використанні методик цього класу можна отримати профіль когнітивних здібностей випробуваного, і, відповідно, зробити висновок про здібностях кандидата, необхідних для виконання цієї або іншої діяльності. Такими методами, наприклад, є тест Векслера, методика КР-385, розроблена для проведення профотбору в військових навчальних закладах, і др.

Інші методики для дослідження інтелекту представляють собою не набір субтестів, а набір з ряду завдань різних за своїм змістом. Вони, як правило, мають обмеження за часом. Це по-

зволяет, с одной стороны, уменьшить временные затраты на проведение исследования, т.е. позволяет оценить уровень развития интеллекта испытуемого в условиях, приближенных к условиям реальной деятельности (различные, а не однотипные задачи). С другой стороны, при использовании методик данного типа в качестве результата можно получить только общий показатель уровня интеллектуального развития, а уровень развития отдельных способностей остается скрытым. В качестве примера можно привести такие методики как КОТ (краткий отборочный тест), кадровый тест Вандерлика и др.

Еще одним типом методик, исследующих уровень развития интеллекта, являются диагностические средства, которые при помощи заданий одного типа позволяют получить информацию об общем уровне развития интеллекта. Наиболее ярким примером этого типа методик являются прогрессивные матрицы Равена. Эта методика разработана в соответствии с теорией Спирмана, которая декларирует существование такого фактора, как общая интеллектуальная способность.

Существует множество методик, которые позволяют оценить уровень развития отдельных когнитивных способностей, таких как память, внимание, способность к пространственному, логическому мышлению, уровень развития вербального интеллекта. Такие методики являются переходными между методиками, исследующими интеллект, и тестами способностей, направленными на изучение общих способностей.

Способности человека нельзя отождествлять с его интеллектом. Существуют различные классификации способностей. Наиболее общим является разделение на общие и специальные способности. К общим способностям относятся когнитивные способности. Специальные способности определяют возможность человека к выполнению какой-либо деятельности.

Диагностика способностей в большей степени, чем диагностика интеллекта, имеет отношение к решению задач профессионального психологического отбора. Зная, какие способности необходимы для достижения высокого уровня профессионального мастерства в конкретной специальности, можно говорить о том, насколько успешным будет человек в данной профессии еще даже до момента его обучения. В качестве примера можно привести такие способности, как: способность к пониманию сложных текстов (способность, важная, например, для врача), перцептивно-двигательные способности (способность, важная в спортивных профессиях), перцептивные способности (музыкальный слух) и др.

Диагностика способностей, таким образом, занимает значимое место в решении задач профессионального психологического отбора.

Важное место при решении задач профессионального психологического отбора занимает диагностика личностных черт. В качестве примера личностных особенностей, влияющих на качество выполнения

профессиональных обязанностей, можно привести такие черты как честность (правдивость), лидерство; уровень развития коммуникативных способностей. Также важным является мотивационный аспект.

Для диагностики личностных черт используются стандартизированные тесты (ММРІ, 16-факторный опросник Кеттелла и др.), а также проективные методики (рисунок несуществующего животного; «Дом, дерево, человек», тест Люшера). При использовании личностной диагностики при профотборе важным является соблюдение принципа психодиагностического минимума, т.е. важно исследовать только те личностные особенности, которые действительно влияют на эффективность профессиональной деятельности, иначе психодиагностическая процедура окажется чрезвычайно затянутой и снижается ее эффективность.

Для отдельных профессиональных групп специалистов опасных профессий (водители, работники подразделений специального назначения и некоторые другие), чьи условия труда предусматривают постоянное воздействие экстремальных условий, помимо психодиагностического отбора обязательным является психофизиологическое обследование (ПФО), проводимое индивидуально с использованием специальных методик.

В обязательную программу психофизиологического обследования входят исследования по следующим направлениям:

- оценка уровня физического развития;
- оценка уровня функциональных резервов сердечно-сосудистой системы;
- оценка уровня функциональных резервов центральной нервной системы;
- оценка уровня нервно-психологических особенностей.

Из этого следует, что данное обследование имеет в основном медицинскую направленность.

Заключение

Анализ существующей системы психологического отбора в вузы МЧС показывает, что она, в подавляющем большинстве случаев, опирается на использование различных бланковых и аппаратурных тестов, опросников, статистических методов анализа результатов и определяет, как правило, личностные качества человека.

Используемые при отборе методические средства не вытекают из доминирующих функций деятельности и выполняемых действий и применяются без учета специфики требований, предъявляемых профессией спасателя к человеку. Конечный эффект такого диагностического обследования характеризуется низкой прогностичностью, т.е. не позволяет адекватно оценить уровень профессиональной готовности будущего работника МЧС и раскрыть его потенциальные возможности. Все это требует дальнейших мер совершенствования процесса и инструментального наполнения ППО.

ЛИТЕРАТУРА

1. Guilford J.P. Personality. New York : McGraw-Hill, 1959. 562 p.
2. Анастази А. Дифференциальная психология. Индивидуальные и групповые различия. Москва: Апрель Пресс. 1997. 742 с.
3. Березин Ф. Б. и др. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения) Москва: Фолиум. 1994. 175 с.
4. Бодров В. А., Сыркин Л. Д. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора. Психол. журн. 2003. Т. 24, № 1. С. 73–82.
5. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: учеб. для вузов. Санкт-Петербург: Питер: Питер принт. 2000. 349 с.
6. Медико-психологическая реабилитация ветеранов подразделений особого риска и подводников с дезадаптивными нервно-психическими состояниями: учеб.-метод. пособие. Под ред. А. М. Никифоров [и др.]; Всерос. центр экол. и радиац. медицины М-ва по чрезвычайн. ситуациям Рос. Федерации. Санкт-Петербург, 1999. 29 с.
7. Основы профессионального психологического отбора военных специалистов. М-во обороны СССР; под ред. В. Л. Пухова. Москва, 1981. 428 с.
8. Платонов К. К. Необходимые уточнения (о методологических проблемах профессионального отбора и профессиональной ориентации). Социалист. труд. 1970. № 10. С. 94–100.
9. Платонов К. К. Проблемы способностей. Акад. наук СССР, Ин-т философии. Москва: Наука, 1972. 312 с.
10. Практикум по психодиагностике. Дифференциальная психометрика: учеб. пособие. Под ред. В. В. Столина, А. Г. Шмелева. Москва: Изд-во Моск. ун-та. 1984. 150 с.
11. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. В. С. Бабина [и др.]; редкол.: А. И. Зеличенко [и др.]. Москва: Изд-во Моск. ун-та. 1990. 160 с.
12. Психология личности: тесты, опросники, методики. Сост.: Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. Москва: Геликон, 1995. 220 с.
13. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности. Минск: Выш. шк. 1984. 176 с.

ТРАНСЛИТЕРАЦИОННЫЙ ПЕРЕВОД СПИСКА ЛИТЕРАТУРЫ

1. Guilford J.P. Personality. New York : McGraw-Hill, 1959. 562 p.
2. Anastazi A. Differencial'naja psihologija. Individual'nye i grupповые различия. Moskva: Aprel' Press. 1997. 742 с.
3. Berezin F. B. i dr. Metodika mnogostoronnego issledovanija lichnosti (struktura, osnovy interpretacii, nekotorye oblasti primenenija) Moskva: Folium. 1994. 175 с.

4. Bodrov V. A., Syrkin L. D. Diagnostika i prognozirovanie professional'noj motivacii v processe psihologicheskogo otbora. Psihol. zhurn. 2003. T. 24, № 1. S. 73–82.

5. Burlachuk L. F. Psihodiagnostika: ucheb. dlja vuzov. Sankt-Peterburg: Piter: Piter print. 2000. 349 s.

6. Mediko-psihologicheskaja rehabilitacija veteranov podrazdelenij osobogo riska i podvodnikov s dezadaptivnymi nervno-psihicheskimi sostojanijami: ucheb.-metod. posobie. Pod red. A. M. Nikiforov [i dr.]; Vseros. centr jekol. i radiac. mediciny M-va po chrezvychajn. situacijam Ros. Federacii. Sankt-Peterburg, 1999. 29 s.

7. Osnovy professional'nogo psihologicheskogo otbora voennyh specialistov. M-vo oborony SSSR; pod red. V. L. Puhova. Moskva, 1981. 428 s.

8. Platonov K. K. Neobhodimye utocnenija (o metodologicheskikh problemah professional'nogo otbora i professional'noj orientacii). Socialist. trud. 1970. № 10. S. 94–100.

9. Platonov K. K. Problemy sposobnostej. Akad. nauk SSSR, In-t filosofii. Moskva: Nauka, 1972. 312 s.

10. Praktikum po psihodiagnostike. Differencial'naja psihometrika: ucheb. posobie. Pod red. V. V. Stolina, A. G. Shmeleva. Moskva: Izd-vo Mosk. un-ta. 1984. 150 s.

11. Praktikum po psihodiagnostike. Psihodiagnostika motivacii i samoreguljaciji. V. S. Babina [i dr.]; redkol.: A. I. Zelichenko [i dr.]. Moskva: Izd-vo Mosk. un-ta. 1990. 160 s.

12. Psihologija lichnosti: testy, oprosniki, metodiki. Sost.: N. V. Kirsheva, N. V. Rjabchikova. Moskva: Gelikon, 1995. 220 s.

13. Rostunov A. T. Formirovanie professional'noj prigodnosti. Minsk: Vysh. shk. 1984. 176 s.

УДК 796.07+612.821:159.9

Гермацкая Е.И., психолог Центра кризисной психологической помощи МЧС Республики Беларусь.

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ПРОЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПАСАТЕЛЕЙ

Дана робота присвячена опису умов роботи рятувальників-пожежних, їх професійно важливих якостей і психологічним аспектам формування цих якостей. Актуальність дослідження цієї теми обумовлена тим, що професійна діяльність рятувальників пред'являє високі вимоги до їх професійно важливих якостей. Дослідження по визначенню професійно важливих якостей рятувальників, тобто тих індивідуальних психологічних властивостей, які дозволять рятувальникам швидко, ефективно і якісно виконувати свої професійні обов'язки в різних умовах, у тому числі і при ліквідації НС, проводилися неодноразово. Темі формування та прояви