

Кириченко В.В. Діагностика розвитку здібностей у процесі професійного відбору / Кириченко Віктор Васильович // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2014. – Т.ХІІ. Психологія творчості. – Випуск. 19. – С.161-169

УДК 159.9: 62

В.В. Кириченко (м. Київ)

ДІАГНОСТИКА РОЗВИТКУ ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ

Робота присвячена висвітленню основних методологічних проблем дослідження здібностей у процесі професійного відбору; розглянуто основні емпіричні підходи до проблеми діагностики професійно-важливих якостей. Вказані основні можливості використання методології суб'єктно-ціннісного аналізу у процесі організації психологічної діагностики на етапі професійного добору працівників.

Ключові слова: здібності, професійний відбір, психологічна діагностика.

Работа раскрывает основные методологические проблемы исследования способностей в процессе профессионального отбора. Рассмотрены основные эмпирические подходы к проблеме диагностики профессионально-важных качеств личности. Указанные оптимальные возможности использования методологии субъектно-ценностного анализа в процессе организации психологической диагностики на этапе профессионального отбора работников.

Ключевые слова: способности, профессиональный отбор, психологическая диагностика.

Specified on the importance of studying the development of skills in the professional diagnosis. The problem of professional development and its connectivity with social problems. Work reveals the main methodological problems of research abilities in the course of professional selection. The main empirical approaches to diagnosis professionally important qualities of the person. Given the possibility of using optimal methodology subject approach in the organization of psychological diagnosis workers.

Keywords: ability, professional selection, psychological diagnostics.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Психологічна діагностика професійної придатності особистості до виконання трудових обов'язків може обмежуватися пошуком професійно доцільного особистісного типу та «підтягування» індивідуальних особливостей реального суб'єкта праці до штучно створеного еталону. Ситуація на виробництві, іноді, повертається наступним чином: «типовий» суб'єкт праці не у всіх виробничих ситуаціях має максимальну ефективність, а показники його трудової діяльності не мають разючих відмінностей від інших працівників. Зокрема порушується сама необхідні пошуку будь-якої типології, яка виявляється суто «книжною», штучно створеною та нав'язаною особливостями науково-дослідної парадигми, у межах якої працює її автор. Вивчення професійної придатності особистості на виробництві починає відходити від тестового вивчення окремих професійно-важливих якостей суб'єкта праці – та повертається до «живої» перевірки реальної можливості працівника виконувати окремі види робіт. У цьому плані виявилися не ефективними як стандартизовані методи вивчення професійної придатності особистості так і орієнтація на освітньо-кваліфікаційний рівень працівника, досвід роботи, окремі визнані досягнення тощо. Професійна придатність – дискретна властивість і вона може якісно змінюватися під впливом різних факторів: віку, стажу роботи, своєрідних умов виробничого середовища тощо. Ситуаційна відповідність працівника певному типу, може залишатися «ситуативною властивістю», яка відповідно зміни умов виробництва (середовища, умов праці, трудових обов'язків) зміщує центр ваги професійної значущості окремих індивідуально-психологічних якостей у бік діаметрально протилежного особистісного типу, на який орієнтується дослідник. Виявилось, що практична перевірка можливості виконувати «конкретну роботу» (не узагальнену сукупність дій) за принципом «можеш – не можеш», яка була основою тестового вивчення психотехніки, є набагато ефективнішою у процесі професійного відбору.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Перші спроби науково обґрунтованого вивчення професійної придатності суб'єкта праці були зроблені в кінці XIX ст. у межах психотехніки. Відповідно до методологічних принципів, виокремлених А. Біне, Г. Мюнтсбергом, В. Штерном, Ф. Парсоном, психотехніка розв'язувала окремі завдання, пов'язані з професійним відбором та діагностикою працівників. Дослідження мали локально прикладний характер і проводилися на замовлення великих виробників, які відчули необхідність «заощадження» трудових ресурсів, які в силу використання складних технологій виробництва потребували тривалої підготовки, а тому «дорого коштували». Ситуацію змінює індустріальний вибух XX ст. та зміни у економіці європейських країн після Першої світової війни, які відчули нагальну необхідність у великій кількості кваліфікованих кадрів. Єдино можливим методом професійного добору великої кількості працівників до окремих груп професій є тестова діагностика та «сортування» працездатного населення на групи, які згодом були окреслені у певні типи на основі усередненої оцінки рівня розвитку особистісних рис і якостей, які були притаманні більшості з її представників. Професійний відбір на практиці, на думку Є.О. Клімова, «навіюється стереотипами технократичного мислення: взяти підходящий матеріал і не брати непідходящий» [5, с.8]. Подібна тенденція до «тестового відсіву» у психології професійного відбору була помітною після Другої світової війни. Зокрема, 1949 році у результаті повоєнного відродження після «великої депресії» економіки США, Р. Кеттел розробляє методику багатофакторного вивчення особистості (*Cattell test, 16 PF*), яка використовується у процесі професійного відбору працівників у групі професій «людина-людина» [8]. На початку 70-х років К.К. Платонов у виступі на XXI Міжнародному психологічному конгресі у Москві (1976) зазначає, що «...людство із ери стихійного пристосування людини до техніки та професій переходить до проектування не лише їх, але й типів людей, які їм відповідають» [223, с.197]. Таким чином встановлюється чітка диференціація професій на окремі типи, які об'єднує сукупність ознак та властивостей професійного

середовища. У роботі «Психологія професійного самовизначення» (вид. 2004) Є.О. Клімова представлено авторську типологію професій, яка утворена на основі виокремлення сукупності споріднених ознак (середовище, предмет праці, засоби та технології виробництва), які притаманні окремим професіям [3]. Автор виокремлює п'ять типів професій: «людина-природа», «людина-людина», «людина-техніка», «людина-знакова система», та «людина-художній образ». Дослідницьким інструментарієм емпіричного вивчення схильності особистості до окремого типу професій є диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО), який використовують у системі профорієнтації та профконсультації випускників ЗОШ.

Мета роботи виокремити основні проблемні моменти, які виникають у процесі організації та проведення профорієнтації роботи, та пов'язані з діагностикою професійно-важливих здібностей і аналізом професійної придатності суб'єкта праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Глобалізаційні процеси міжкультурної інтеграції, соціально-економічного розвитку та швидкого впровадження сучасних винаходів у виробничу практику окремої соціально-економічної галузі більшості європейських країн, призводить до поступового розчинення меж між професіями та їх груповими об'єднаннями. Професійна діяльність тісно пов'язана з процесами управління автоматизованими системами, які дозволяють оптимізувати виробничий процес не лише у галузі матеріального виробництва, а й у галузях, які донедавна не передбачали використання технічних засобів. Наприклад, сьогодні збільшується кількість професій, які можна віднести до групи професій «людина-техніка», а професійну діяльність їх представників можна вважати (частково чи у повній мірі) операторською. Зміст праці настільки швидко змінюється, що навіть за старої назви, професія постійно виглядає «як нова», а тому може «кочувати» від одного умовного типу до іншого [4]. Роблячи прогностичні висновки про професійну ефективність працівника у певній галузі виробництва, дослідник з

причин не пов'язаних з дослідницькою компетентністю, може припуститися кадрових помилок.

Аналіз особистісних якостей та їх відповідності професії, які представлені у професіограмі, не може відбуватися без відповідного діагностичного інструментарію та врахування сучасних підходів до проблеми професійного навчання. Здатність (функціональна можливість) займатися певним видом трудової діяльності на професійному рівні залежить від багатьох факторів, які накладають свої обмеження щодо можливості зайнятості працівника у окремій групі професій. На сьогодні, у контексті економічного розвитку, такі обмеження є умовними і легко компенсуються за рахунок використання додаткових (допоміжних) засобів виробництва, що, наприклад, уможливило професійну діяльність людей з обмеженими можливостями у галузях, донедавна недоступних для них.

Орієнтуючись на те, що особистісні якості є складними системними утвореннями, які сформувалися у результаті синтезу індивідуально-психологічних властивостей особистості та навколишнього середовища (К.К. Платонов, О.Л. Музика) ми висуваємо припущення про те, що у процесі професійного розвитку крім якості можуть змінювати «валентність» професійної доцільності, а тому негативно впливати на виконання трудової діяльності. Тривала взаємодія з професійним середовищем призводить до загострення (іноді патологічного) професійно важливих рис особистості, що перетворює їх з професійно доцільних у абсолютно не придатні та шкідливі (варто згадати анекдотичний сарказм «педантизму» педагогів, які мають значний стаж роботи у закладах освіти). У процесі діяльності професійне середовище намагається створити сприятливі умови для розвитку професійно-доцільних для даного типу професій, рис, і, навпаки, перешкоджати розвитку тих, які заважатимуть успішному виконанню діяльності. К. Леонгард, у роботі «Акцентуовані особистості» (вид. 1981) зазначав, «що так звані життєві типи, наприклад, службовця, комерсанта, вченого, учителя, офіціанта, формуються завдяки тому, що певне положення чи посада накладають відбиток на їх спосіб

життя» [7, с.11]. У роботі «Професійна орієнтація та школа» (1925) М.Д. Левітов вказував, що для різних професій існують специфічні норми обдарованості та розвитку спеціальних здібностей і професійна діяльність окремого суб'єкта не повинна їх порушувати [6]. К.К. Платонов розглядає здібності як «властивості особистості у їх відповідності або не відповідності будь-якій діяльності, для якої вони є потенційними, але можуть стати і актуальними, як системні якості цієї діяльності» [14, с.158]. У одних видах діяльності здібності позитивно впливають на її виконання («+» здібності), у інших видах – заважають її ефективному виконанню («-» здібності) [13].

Втрачаються межі компетентності фахівців окремих професій. Працедавець все більше орієнтується не на фахову підготовку працівника (освітньо-кваліфікаційний рівень), а на інтегральну особистісну властивість «досвіду». У моделі особистості К.К. Платонова підструктура досвіду пов'язана зі звичками, уміннями, знаннями особистості та має акумулятивні властивості. Досвід відображає адаптивні властивості особистості, по суті є інтегральною властивістю яка зберігає у собі унікальну історію взаємодії особистості з навколишнім середовищем. О.Л. Музика вважає, що досвід *це не те що було, а те що залишилося*, а тому він є суто індивідуальною, суб'єктною властивістю, яка не піддається процедурі стандартизованого опису (як наприклад антропометричні властивості індивіда) [10]. Орієнтація працедавця, у процесі професійного відбору, на «досвідні» формальні показники професійної придатності може мати небажані наслідки. Наприклад, врахування показника «досвіду роботи» у процесі профвідбору водія маршрутного таксі потребує доповнюючого аналізу: реальний водійський кілометраж, робота на маршруті та його специфіка (у межах населеного пункту, чисельність жителів населеного пункту), кількість аварій та ДТП (якщо такі мали місце). Саме у межах цього прикладу польова перевірка професійної придатності може «дорого» коштувати працедавцю, тому доводиться проводити детальний профвідбір до початку виконання трудових обов'язків.

Під впливом соціально-економічного розвитку змінюється глобальний ринок праці, змінюється баланс попиту та пропозиції, головне – змінюється сам формат запиту. Працедавець орієнтується на власну модель професіонала, на працівника, який, окрім усього іншого, може виконувати ще й інші види робіт, чи навпаки – з суто професійних повинні бути розвинені лише окремі уміння, проте дуже важливими є, «саме у цій професії», й інші, які виходять за межі безпосередньої компетентності фахівця. Тому, більш ефективним в плані працевлаштування, на ринку праці є такі собі «професійні кентаври», які в умовах жорсткої конкуренції та боротьби за існування еволюціонували до якісно нового професійного рівня. У дослідженні психологічних закономірностей командної роботи британських психологів S.K. Parker, H.M. Williams (2001) було виявлено, що для виконання певних посадових обов'язків необхідні не просто «менеджер» чи «дизайнер», а працівник який наділений професійно уміннями, які є релевантними для окремого виду робіт. Тому у ситуації командної діяльності межі професій та трудового посту є досить у мовними, а працівник повинен бути постійно готовим до того, що нова ситуація командної діяльності може потребувати нових умінь та здібностей. За таких умов високу конкурентну здатність матимуть працівники, які готові та можуть розвиватися у певному напрямку, зберігаючи при цьому високий рівень продуктивності праці. Ознакою ефективного пристосування до оточуючого середовища, як це зазначено у роботі «Психологія конструювання технічних систем» (1976) В.О. Моляко, є здатність суб'єкта передбачувати ситуації, які можуть виникати у майбутньому, та заздалегідь бути готовими до їх вирішення [9]. Працівник повинен бути на крок попереду від можливих змін у професійному середовищі, а тому реальна, зрима його зміна – це лише об'єктивний вияв того, до чого працівник уже суб'єктивно готовий. К.К. Платонов здатність особистості до розвитку окремих здібностей називав «здібностями другого порядку», або здібністю до розвитку здібності [14]. Готовність до змін у професії – це готовність до розвитку здібностей, яка може бути обумовленою багатьма факторами, мати різний ступінь прояву та

атрофуватися у процесі життя. Програму професійного відбору важко побудувати з урахуванням усіх вимог професії до особистості. Завжди буде чогось не вистачати, і завжди дослідник може стикнутися з тим, що той, кого шукали, і хто реально має високі досягнення у професії є різними людьми і останні довели свою професійну придатність саме за рахунок того, що змогли швидко адаптуватися до умов виробничого середовища.

Проблема діагностики здібностей у процесі професійного відбору залишається проблемою не лише у значенні окресленого кола питань, які є нагальними для розв'язання науковою спільнотою. Проблеми об'єктивного, методологічно виваженого дослідження професійних здібностей з'являються на тому етапі, коли дослідник починає ставити питання, що є об'єктом дослідження («які здібності мають професійно важливе значення?») і які методи дозволяють його вивчити. Питання «які?» є чи найбільш прагматичним. А тому – залежно від того, у межах якої науково-дослідної парадигми працює дослідник, діагностика буде орієнтована на вивчення «загальних» індивідуально-психологічних передумов ефективної трудової діяльності, чи на діагностику вузького спектру здібностей, які є ефективними саме у цій професії і саме у такому поєднанні. К.К. Платонов вважав, що залежно від того, скільки існує видів діяльності – стільки існує видів здібностей [13]. Успішність діяльності гарантує високий розвиток «основних» здібностей (основних для цієї діяльності), недостатність розвитку допоміжних можна або компенсувати, або нівелювати за рахунок високого розвитку основних. «Карта особистості» (1970) розроблялась К.К. Платоновим як спроба створення методу цілісного вивчення особистості. Структура особистості за К.К. Платоновим включає у себе як суто біологічні та фізіологічні властивості особистості так і ті, що розвиваються у процесі соціалізації. Здібності не входять у структуру особистості, проте у межах «Карти особистості», вони пов'язують соціальну (організаційно-педагогічні, морально-правові здібності) та біологічну (психомоторні здібності) природу людини. Методика дозволяє врахувати у процесі професійного відбору різні аспекти розвитку особистості.

Об'єктивність отриманих результатів забезпечується використанням процедури експертного оцінювання, у основі якого лежать реальні професійні досягнення особистості, показники динаміки професійного розвитку, умови соціальної ситуації розвитку та світоглядні уявлення, які впливають на ставлення до праці, професійного оточення, продуктів праці тощо. За виключенням кількох питань, які стосуються атеїстичної спрямованості, змістові блоки опитувальника не втратили актуальності та репрезентують об'єктивні психологічні явища. Опираючись на погляди К.К. Платонова та В.О. Моляко, у межах суб'єктно-ціннісного підходу О.Л. Музики розроблена «Методика вивчення динаміки здібностей» (МВДЗ) (2006), яка успішно адаптована до вивчення професійного розвитку особистості, зокрема І.М. Тичиною, для вивчення динамічних показників розвитку здібностей у процесі професійної переорієнтації [15]. В основі методики лежить авторський підхід до розвитку здібностей, який включає чотири компоненти: діяльнісний, операційно-когнітивний, референтний, особистісно-ціннісний [1]. На думку автора, розвиток особистості пов'язаний із розвитком його здібностей, які є ресурсом адаптації до соціального середовища, джерелом цілісно-сміслового розвитку та підтримки значимих стосунків. Синтез діялісного компоненту («що я вмю робити?»), операційно-когнітивного («як я це роблю?»), референтного («для кого?») та особистісно-ціннісного («навіщо це мені?») дає можливість конструювання унікальної моделі особистості. Це дає змогу у процесі професійного відбору орієнтуватися не на абстрактні та усереднені «технічні», «художні», «математичні» здібності, а на абсолютно конкретні види діяльності, які необхідно виконувати в умовах реального виробництва. «Різноманіття здібностей (а їх, як відомо, є стільки, скільки й діяльностей) визначає широкий пристосувальний діапазон людини і реалізовується в тисячах діяльностей, що мають суспільну і особистісну значимість» [11, с.188]. У дослідженні динаміки особистісного розвитку у процесі професійної адаптації, яке ми провели у 2011 році, було виявлено, що статус «загальних» чи «спеціальних» здібностям надають досліджувані, які вбачають їх конкретну можливість використання

лише «у цьому виді діяльності», чи у різних соціальних ситуаціях для розв'язанні широкого спектру життєвих завдань [2].

Висновки та перспективи подальшої роботи. Складність та методологічна виваженість досліджень особистісного розвитку у межах професійного середовища, перш за все, пов'язана з економічною необхідністю «ощадливого» ставлення до трудових ресурсів. Відсутність зацікавленості роботодавця у збереженні психічного та фізичного благополуччя працівника, яке напряду пов'язане з тим «чи на своєму місці він знаходиться», штовхає фахівців організацій та соціальних інституцій, які займаються профвідбором, до бюрократизації цього процесу та переведення його суто в «паперову» площину.

Варто звернути увагу на гуманістичну складову процесу професійного відбору. Будь яких результат є дискретною властивістю, а тому робити «фатальні» висновки про профнепридатність не варто, оскільки дослідження стосується конкретного «місця і часу». Навіть за умов відсутності ресурсів для успішної трудової діяльності окремого працівника не варто забувати, що здібності, які саме у цій професії заважають ефективному виконанню виробничих завдань, у іншій – є основою успішної трудової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / Валентин Олексійович Моляко, Олександр Леонідович Музика / [за ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. – Житомир : Вид-во Рута, 2006. – 320 с.
2. Кириченко В.В. Рефлексія динаміки розвитку здібностей у процесі професійної адаптації / В.В. Кириченко // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.: Видавництво «Фенікс», 2013. – Т. XII. Психологія творчості. – Випуск 16. – С. 165-173.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е. А. Климов. – М. : Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
4. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е.А. Климов / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Обнинский гор. психол. центр «Детство». – Обнинск: изд-во «Принтер», 1993. – 57 с.

5. Климов Е.А. Некоторые психологические принципы подготовки молодежи к труду и выбору профессии / Евгений Александрович Климов // Вопросы психологи. – 1985. – №4. – С. 5 – 8.
6. Левитов Н. Д. Профессиональная ориентация и школа / Н.Д. Левитов. – М. : «Новая Москва», 1925. – 148 с.
7. Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – К. : Вища школа, 1981. – 392 с.
8. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. Учебно-методическое пособие / А.Н. Капустина. – СПб.: Речь, 2007. – 100 с.
9. Моляко В. А. Психология конструирования технических систем / Валентин Алексеевич Моляко. – К. : «Знание», 1976. – 19 с.
10. Музика О. Л. Інтеграція особистісного досвіду як психологічний механізм розвитку творчої обдарованості / Олександр Леонідович Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т.12. – Вип. 3. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. – С.159 – 164.
11. Музика О.Л. Типологічний підхід у психології здібностей та обдарованості як альтернатива ситуаційно-диспозиційній антиномії / О. Л. Музика // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т.12. – Вип. 4. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С.184 – 192.
12. Платонов К. К. Модель проектируемой личности социальной группы / К. К. Платонов // Тезисы научных сообщений советских психологов к XXI международному психологическому конгрессу. – М. : [б.и.], 1976. – С. 197 – 200.
13. Платонов К. К. Проблемы способностей / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1972. – 312 с.
14. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Константин Константинович Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
15. Тичина І. М. Рефлексія здібностей у процесі професійної переорієнтації випускників з різним досвідом роботи / І. М. Тичина // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості : Збірник наукових праць / [за ред. В. О. Моляко]. – Т. 12. – Вип. 4. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – С. 284-291.
16. Parker, S.K. Effective teamworking Reducing the psychosocial risks / S.K. Parker, H.M. Williams. – Sudbury (United Kingdom): HSE Books, 2001. – Pp.132