

<https://doi.org/10.31891/PT-2024-4-18>

УДК 159.9:616

Людмила ДЖИГУН

кандидат педагогічних наук, доцент,
Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0003-3367-0716>

e-mail: dlm.757678@gmail.com

Сергій ГРАБАР

здобувач вищої освіти,
Хмельницький національний університет
e-mail: grabars@ukr.net

ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО ОСОБИСТОСТІ ПСИХОЛОГА, ЯКИЙ ПРОВОДИТЬ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВІДБІР КАДРІВ

У статті здійснено теоретичний аналіз основних вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Уточнено зміст понять «професійний відбір», «професійно-психологічний відбір», «професійна придатність»; охарактеризовано основні умови проведення професійно-психологічного відбору кадрів; розглянуто вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів; наголошено на необхідності розвитку особистісних і професійних якостей психолога, що є основою для створення системи професійно-психологічного відбору кадрів.

Ключові слова: професійний відбір, професійно-психологічний відбір, психолог, вимоги до особистості психолога, професійна діяльність.

Liudmyla DZHYHUN, Serhii HRABAR

Khmelnyskyi National University

THE MAIN REQUIREMENTS FOR THE PERSONALITY OF A PSYCHOLOGIST CONDUCTING PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL RECRUITMENT

The article investigates the main requirements for the personality of a psychologist who conducts professional psychological recruitment. The authors of the article argue that when conducting professional psychological recruitment, a psychologist receives confidential information and careless use of this information can cause problems for a person. Therefore, there are social, ethical and professional requirements for psychologists who conduct professional psychological recruitment.

The authors of the article clarify the content of such concepts as 'professional recruitment', 'professional psychological recruitment', 'professional aptitude'. It is determined that professional psychological recruitment is a comprehensive study of a personality, which makes it possible to determine the degree of its psychophysiological and socio-psychological suitability for a particular activity using scientifically sound methods. Professional aptitude is defined as a characteristic that reflects a person's ability to master a particular professional activity.

The article describes the main conditions of professional psychological recruitment. The authors of the article have found that one of the important conditions for the effective functioning of the system of professional psychological recruitment is the availability of psychologists with highly developed personal qualities and professional competence.

The authors of the article consider the requirements for the personality of a psychologist who conducts professional psychological recruitment. These requirements include: a psychologist's systematic and generalised knowledge of the psyche, psychology, etc.; a diploma in psychological education; and the use of special psychological tools and psychodiagnostic techniques by a psychologist to conduct professional psychological recruitment.

Key words: *professional recruitment, professional psychological recruitment, psychologist, requirements for a psychologist's personality, professional activity.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Діяльність психолога з професійно-психологічного відбору кадрів є надзвичайно складною і відповідальною сферою професійної діяльності, що пов'язана з пізнанням індивідуальних особливостей людей, їх глибоких внутрішніх переживань, почуттів і станів. У процесі професійно-психологічного дослідження психолог оперує конфіденційною інформацією, недбале використання якої може завдати непоправної шкоди людині. Тому до психологів, які проводять професійно-психологічний відбір кадрів висувається низка соціально-етичних і професійних вимог.

Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не допускати суб'єктивізму в оцінках, упередженого ставлення, нав'язування власних поглядів людині, яка бере участь у професійно-психологічному відборі. Психолог здійснює комплексну оцінку психофізичних якостей особистості, її освітнього рівня та придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів. Саме завдяки проведенню професійно-психологічного відбору можна спрогнозувати те, чи людина, яку приймуть на роботу, буде якісно виконувати свої трудові обов'язки, отримувати насолоду від праці та приносити користь суспільству, а також визначити те, чи абітурієнт обрав саме ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуальним якостям, знанням та здібностям з тієї професії, що в майбутньому задовольнятиме його особисті запити та потреби.

Аналіз досліджень та публікацій

Проблема професійно-психологічного відбору актуальна, багатоаспектна та розглядається науковцями у комплексі з медичним, соціальним, педагогічним компонентами професійного відбору кадрів. Так, сутність, завдання та особливості професійно-психологічного відбору кадрів розглянуті у дослідженнях М. Берташ, Р. Калениченко,

М. Козяра, М. Корольчук, А. Коханець, В. Крайнюк, Н. Оніщенко, В. Платонова, А. Побідаш, І. Приходько, Б. Прокопова, О. Сафіна, О. Стельмах, Ю. Тептюк та інших науковців.

Характеристичі індивідуально-психологічних та професійних якостей психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів присвячені праці І. Баклицького, А. Бутусевич, Л. Гуменюк, І. Дехтяренко, Т. Дуткевич, О. Савицької, І. Сулятицького та інших.

Проте, не зважаючи на значний внесок дослідників у розробку означеної проблеми, визначення основних вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів потребує більш детального розгляду.

Формулювання цілей статті

Мета статті полягає у теоретичному аналізі та характеристиці основних вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів.

Виклад основного матеріалу

Професійний відбір з'явився із розподілом праці та появою різних професій. Науковці зазначають, що обираючи собі професію, людина намагається досягти її відповідності власним фізичним можливостям, індивідуальним якостям, здібностям, інтересам. Відмінності у фізичних та інтелектуальних властивостях спонукають людей обирати доступні їм спеціальності, якими вони можуть успішно оволодіти та виконувати пов'язані з ними трудові обов'язки [10].

Професійний відбір кадрів – це комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психолого-педагогічних якостей особистості кандидата вимогам професії (спеціальності), визначення професійної придатності і прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності [10, с. 140].

Основними завданнями професійного відбору є:

- 1) визначення сукупності вимог, які висуваються до властивостей особистості певною професійною діяльністю;
- 2) вибір такої методики випробувань, яка б дозволила об'єктивно оцінити ці властивості та можливості їх подальшого розвитку [10, с. 136].

З огляду на ці завдання, професійний відбір визначається вченими ще як система професійного діагностичного обстеження особистості, що спрямована на виявлення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно нормативних вимог [10, с. 135].

Варто зауважити, що в науковій літературі поняття «професійний відбір» і «психологічний відбір» часто ототожнюються. Аналіз цих термінів дозволив вченим сформулювати та впровадити в наукову сферу його нове трактування – професійний психологічний відбір як безперервний керований процес, що включає в себе комплекс психодіагностичних методів з виявлення рівня розвитку професійно важливих якостей особистості та її професійної придатності до навчання, а також прогнозування подальшої професійної діяльності з обраної спеціальності [8].

М. Козяр додає, що професійно-психологічний відбір є комплексним дослідженням особистості, що дає змогу визначити ступінь її психофізіологічної та соціально-психологічної придатності до певної діяльності за допомогою науково обґрунтованих методів [6].

У тлумачному психологічному словнику поняття «професійна придатність» визначається як характеристика, що відображає можливість людини оволодіти певною професійною діяльністю [12, с. 375].

Для визначення рівня професійної придатності людини використовують різні психологічні методи й засоби: методики вивчення мотивації; тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій людини. При складанні висновку про професійну придатність враховують дані про стан здоров'я та фізичний розвиток людини, її індивідуально-психологічні якості, рівень знань, умінь і навичок, професійні здібності тощо [5].

О. Стельмах стверджує, що професійно-психологічний відбір спрямований на те, щоб кожен фахівець, якого приймуть на роботу, якісно виконував свої трудові обов'язки, отримував задоволення від діяльності та приносив суспільну користь, а також щоб кожний абітурієнт обрав саме ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуальним якостям та здобував знання з тієї професії, яка в майбутньому задовольнятиме його особисті запити та потреби на користь держави [11].

Усі підходи до професійно-психологічного відбору кадрів, незважаючи на їхню значну кількість, мають один загальний недолік – це суб'єктивність, адже кінцеве рішення все ж таки залежить від того, хто проводить цей відбір. Тому з метою підвищення об'єктивності оцінювання І. Баклицький пропонує дотримуватись основних вимог до проведення професійно-психологічного відбору кадрів:

– об'єктивність (незалежність від чийої думки чи окремих суджень);

- надійність (незалежність від впливу таких ситуативних факторів, як настрої, погода, минулі успіхи і невдачі);
- достовірність діяльності (фахівець повинен оцінювати реальний рівень володіння знаннями та навичками людини);
- прогнозованість (фахівець повинен оцінювати те, до яких видів діяльності та на якому рівні людина потенційно придатна);
- комплексність (фахівець повинен оцінювати не лише окрему людину, але й зв'язки її з іншими членами певної організації);
- доступність та зрозумілість (процес оцінювання та його критерії повинні бути доступні не лише фахівцю, але й зрозумілі і тим, кого оцінюють [1]).

Існують різні погляди вчених на роль, місце та вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Дослідженню цих питань присвячені праці І. Баклицького, А. Бутусевич, Л. Гуменюк, І. Дехтяренко, І. Сулятицького та багатьох інших науковців.

Так, І. Дехтяренко, досліджуючи особливості професійно-психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України зауважує, що психолог, який проводить такий відбір зобов'язаний зберігати конфіденційність інформації, яку він отримує в процесі дослідження та надавати її у формі, яка виключає її використання проти законних прав і свобод кандидата, а також збирати та використовувати інформацію про нього лише в тому обсязі, що необхідний для виконання покладених на нього службових обов'язків.

Психолог повинен організувати професійно-психологічний відбір відповідно до чинного законодавства України та професійних вимог до проведення психологічного обстеження, не допускаючи суб'єктивізму в оцінках, нав'язування власних поглядів чи упередженого ставлення до кандидата. Фахівець має пам'ятати, що несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності [4].

На підтвердження цих думок, дослідники Л. Гуменюк та І. Сулятицький вважають, що однією з важливих умов ефективного функціонування системи професійно-психологічного відбору працівників органів внутрішніх справ України є якісний склад психологів, який визначається їхніми особистісними якостями і професійною компетентністю. Особистісні та професійно важливі якості відображені у професіограмі психолога, що є основою для створення системи професійно-психологічного відбору.

Професійна компетентність психолога залежить від його базової психологічної освіти і розуміння специфіки діяльності правоохоронних органів. Тому кадрове забезпечення психологів має

складатися з методичного, матеріально-технічного забезпечення навчального процесу майбутніх фахівців з психології, розробки навчальних планів, програм і навчальних посібників, підготовки викладацького складу тощо.

Також Л. Гуменюк та І. Сулятицький стверджують, що нормативно-правове забезпечення регулює статус психолога, його права і обов'язки, характер взаємодії з іншими фахівцями і є однією з умов функціонування психологічного забезпечення органів внутрішніх справ України. Саме розвинута нормативно-правова база регламентує порядок роботи психолога, є засобом його правового захисту при звинуваченні у неправомірності дій. Дослідники додають, що професійно-психологічний відбір матиме позитивні результати за умови, якщо психолог творчо використовуватиме усі організаційно-методичні можливості вивчення кандидата на навчання та службу в органи внутрішніх справ [3].

А. Бутусевич зауважує, що на сьогоднішній день існує безліч методів відбору кадрів, але єдиної моделі відбору немає, оскільки кожне підприємство створює свої правила і критерії за якими, власне, і буде здійснюватися відбір персоналу. З огляду на це, психолог повинен чітко усвідомити та визначити, якими саме методами він буде користуватися під час проведення професійно-психологічного відбору кадрів (чи буде він застосовувати один, чи скомпоує декілька методів).

Психолог повинен також ретельно відстежувати різні нововведення в сфері відбору кадрів, щоб вчасно виправляти помилки або коригувати стратегію проведення професійно-психологічного відбору, аби своєчасно зреагувати і вжити відповідних заходів. Психолог може також бути й генератором ідей, пропонувати щось нове, нетрадиційне, тим самим відкриваючи нові методи та принципи відбору кадрів [2].

Проведення професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України також висуває свої вимоги до особистості психолога. Він повинен мати вищу освіту за спеціальностями «Соціологія», «Психологія», «Соціальна психологія» чи «Психофізіологія». До його обов'язків належить:

- проведення професійно-психологічного відбору кандидатів, які виявили бажання проходити військову службу за контрактом, кандидатів на службу у військовому резерві чи кандидатів до навчання у військових закладах вищої освіти;
- безпосередня участь у проведенні заходів професійно-психологічного відбору серед молодого поповнення і його розподіл за профілями підготовки і військовими спеціальностями;

– проведення методичної підготовки осіб, які залучаються до проведення заходів професійно-психологічного відбору [9].

Розглядаючи вимоги до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів не можливо оминати своєю увагою етичний кодекс психолога. У ньому зазначені наступні вимоги до психолога-спеціаліста (професіонала):

- наявність теоретичної бази, тобто систематизованих та узагальнених знань про психіку, психологію тощо;
- наявність диплому про психологічну освіту;
- опір на метод наукового пізнання, який дозволяє психологу орієнтуватися у різноманітних наукових проблемах;
- використання спеціально розроблених у психології засобів, психодіагностичних методик тощо [7].

Для психолога-спеціаліста важливо:

- обирати ті методики, які будуть адекватними до поставлених завдань;
- бути відповідальним самому та поступово формувати почуття відповідальності у клієнтів;
- підтримувати зв'язки із колегами, обмінюватися досвідом завдяки участі у професійних психологічних товариствах, отримувати емоційну та змістовну професійну підтримку і допомогу тощо;
- володіти професійним тактом та слідувати професійно-етичним нормам психолога-професіонала [7].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Таким чином, можемо зробити висновок, що існують різні погляди науковців стосовно ролі, місця та вимог до особистості психолога, який проводить професійно-психологічний відбір кадрів. Вчені однак у тому, що до психолога, який здійснює такий вид діяльності висуваються особливі вимоги, оскільки він несе персональну відповідальність за результати своєї діяльності. Психолог повинен не лише дотримуватися чітких професійних норм до проведення психологічного обстеження, але й не допускати суб'єктивізму в оцінках, нав'язування власних поглядів чи упередженого ставлення до людини, яка бере участь у професійно-психологічному відборі.

Перспективи подальших напрацювань в даному напрямку вбачаємо у дослідженні особистісних і професійно важливих якостей майбутніх психологів до проведення професійно-психологічного відбору кадрів.

Література

1. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.
2. Бутусевич А. Підбираємо персонал: методи і типові помилки. URL: <http://surl.li/dxugg> (дата звернення: 16.09.2024 р.).
3. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ : навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
4. Дехтяренко І. С. Теоретико-методологічні засади здійснення професійного психологічного відбору військовослужбовців до Національної гвардії України. *Юридична психологія*, 2022. № 2 (31). С.
5. Калениченко Р. А., Коханець А. С., Берташ М. І. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. *Вісник Національного університету оборони України*, 2022. № 3 (67). С. 63-70.
6. Козяр М. М. Екстремально-професійна підготовка до діяльності у надзвичайних ситуаціях. Львів : «СПОЛОМ», 2004. 376 с.
7. Колтунович Т. А. Етичний кодекс психолога : навч.-метод. посіб. Чернівці : Рута, 2007. 232 с.
8. Приходько І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України : монографія. Харків : Акад. МВС України, 2008. 190 с.
9. Про затвердження Інструкції з організації професійно-психологічного відбору у Збройних Силах України : Наказ Міністерства оборони України від 06 червня 2012 р. № 911/21223. URL: 15.08.2024 р.).
10. Скиба М. С., Коханко О. М. Теорія і практика професійно-орієнтаційної роботи з молоддю : навчальний посібник. Хмельницький : ХНУ, 2007. 322 с.
11. Стельмах О. В. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів. *Вісник ЛДУ БЖД*, 2017. № 15. С. 243-247.
12. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2005. 640 с.

References

1. Barko V. I. Profesiyniy vidbir kadrov do orhaniv vnutrishnikh sprav (psykholohichnyi aspekt) : monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsentr, 2002. 296 s.
2. Butusevych A. Pidbyraiemo personal: metody i typovi pomylyky. URL: <http://surl.li/dxugg> (data zvernennia: 16.09.2024 r.).

3. Humeniuk L. Y., Suliatytskyi I. V. Psykholohiia profesiinoi diialnosti pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav : navchalnyi posibnyk. Lviv : LvDUVS, 2011. 648 s.
4. Dekhtiarenko I. S. Teoretyko-metodolohichni zasady zdiisnennia profesiinoho psykholohichnogo vidboru viiskovosluzhbovtiv do Natsionalnoi hvardii Ukrainy. *Yurydychna psykholohiia*, 2022. № 2 (31). S. 47-53.
5. Kalenychenko R. A., Kokhanets A. S., Bertash M. I. Osoblyvosti orhanizatsii profesiino-psykholohichnogo vidboru spetsialistiv do diialnosti v skladnykh ta ekstremalnykh umovakh. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 2022. № 3 (67). S. 63-70.
6. Koziar M. M. Ekstremalno-profesiina pidhotovka do diialnosti u nadzvychainykh sytuatsiiakh. Lviv : «SPOLOM», 2004. 376 s.
7. Koltunovych T. A. Etychnyi kodeks psykholoha : navch.-metod. posib. Chernivtsi : Ruta, 2007. 232 c.
8. Prykhodko I. I. Profesiyni psykholohichni vidbir maibutnikh ofitseriv vnutrishnikh viisk MVS Ukrainy : monohrafiia. Kharkiv : Akad. MVS Ukrainy, 2008. 190 s.
9. Pro zatverdzhennia Instruksii z orhanizatsii profesiino-psykholohichnogo vidboru u Zbroinykh Sylakh Ukrainy : Nakaz Ministerstva oborony Ukrainy vid 06 chervnia 2012 r. № 911/21223. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/RE21223?an=1> (data zvernennia: 15.08.2024 r.).
10. Skyba M. Ye., Kokhanko O. M. Teoriia i praktyka profesiino-orientatsiinoi roboty z moloddiu : navchalnyi posibnyk. Khmelnytskyi: KhNU, 2007. 322 s.
11. Stelmakh O. V. Osoblyvosti profesiino-psykholohichnogo vidboru kadrov. *Visnyk LDU BZhD*, 2017. № 15. S. 243-247.
12. Shapar V. B. Suchasnyi tлумachnyi psykholohichni slovnyk. Kharkiv : Prapor, 2005. 640 s.