

Современное образование

В.А. Бодров

**Психология
профессиональной
пригодности**

Современное образование (Когито-Центр)

Вячеслав Бодров

**Психология профессиональной
пригодности**

«Когито-Центр»

2006

УДК 159.9:62
ББК 88

Бодров В. А.

Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров —
«Когито-Центр», 2006 — (Современное образование (Когито-
Центр))

Учебное пособие содержит материалы экспериментально-теоретического изучения психологических аспектов проблемы профессиональной пригодности человека. Излагаются сущность понятия и принципы создания системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности, история развития исследований в данной области. Обосновываются теоретико-методологические положения по основным вопросам проблемы. Анализируются методические приемы создания и реализации мероприятий по определению профессиональной пригодности. Рассматриваются результаты экспериментальных исследований и рекомендации автора по некоторым научно-практическим направлениям формирования и определения профессиональной пригодности. Книга предназначена для специалистов в области психологии и физиологии труда, инженерной психологии, эргономики, студентов-психологов, а также для преподавателей кафедр психологии и студентов непсихологических вузов. 2-е издание.

УДК 159.9:62

ББК 88

© Бодров В. А., 2006
© Когито-Центр, 2006

Содержание

Введение	6
Глава 1. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности	10
1.1. Профессиональная пригодность как категория системы «человек – профессия»	10
1.2. Принципы определения профессиональной пригодности	20
1.3. Разработка системы определения профессиональной пригодности	25
Глава 2. Развитие и состояние проблемы профессиональной пригодности	29
Конец ознакомительного фрагмента.	33

В. А. Бодров
Психология профессиональной
пригодности
Учебное пособие для вузов

Рецензенты:

В. Н. Дружинин, профессор, доктор психологических наук,

Ю. К. Стрелков, профессор, доктор психологических наук.

© В. А. Бодров, 2006

© «ПЕР СЭ», 2006

Введение

Социально-экономическое развитие современного общества неразрывно связано с техническим прогрессом в промышленности, сельском хозяйстве, энергетике, военном деле, на транспорте, а также с формированием людских трудовых ресурсов, воспитанием и подготовкой людей к выполнению общественно полезных и индивидуально необходимых и привлекательных трудовых функций. Неуклонно возрастают не только значимость труда для человека, но и его сложность и ответственность за выполняемую работу.

Труд в жизни человека занимает одно из важных мест. Он является не только средством, обеспечивающим существование и жизнедеятельность, но и способом познания и преобразования окружающего мира, условием развития личности, целью, потребностью и смыслом жизни. Роль труда как индивидуальной и коллективной деятельности, как формы и условий существования и развития человека, общества, ноосферы заключается в том, что он выступает как средство и способ *самореализации* человека в общественной жизни, *общения* (коммуникации, обмена информацией) в социальной среде, познания себя и окружающего мира, *развития, совершенствования и самоутверждения, создания материальных и духовных благ*.

Труд в основном рассматривается как социально-экономическая категория, но определяющая роль человека в трудовой деятельности обуславливает необходимость изучения различных психологических, физиологических, социальных и других его характеристик с точки зрения их влияния на процесс труда и особенностей взаимосвязи, взаимодействия со средствами, условиями и организацией труда.

В последние десятилетия особенно возросло значение психологического изучения различных аспектов трудовой деятельности и, соответственно, психологии как науки о психических явлениях отражения, познания, общения и деятельности. Взаимоотношения психологии и труда, как социально-экономического процесса преобразования окружающего мира, строятся на основе ряда положений, определяющих направленность психологической науки в обеспечении трудовой практики. Это:

- стремление не только облегчить труд человека, но и сделать его эффективным, надежным, безопасным, созидательным, приносящим удовлетворение от его процесса и результата (личного и общественного);
- приспособление не только труда к человеку, но и человека к труду – идея «господства» человека над природой, техникой, другими людьми спорна и непродуктивна;
- отражение значительных индивидуальных особенностей, различий, свойственных каждому человеку и проявляемых опосредованно в труде, значительной изменчивости состояния психики, особенно под влиянием факторов труда [118].

С позиций взаимосвязи человека и труда, во-первых, формируются представления о психологических закономерностях становления субъекта деятельности, развития личности профессионала, роли индивидуально-психологических особенностей в этом процессе, путях и методах его регуляции. Во-вторых, с этих позиций рассматриваются вопросы о соответствии самого труда, то есть содержания, средств, условий и организации деятельности, психологическим особенностям и возможностям человека, о закономерностях взаимодействия человека с техникой, о распределении функций между человеком и машиной и другие, основанные на изучении широкого спектра психологических, психофизиологических, физиологических особенностей человека, включенного в процесс управления сложными социо-техническими системами. И, в-третьих, особенности процесса взаимодействия человека с объектом труда определяют постановку проблемы взаимной адаптации, приспособления на основе согласо-

ния их характеристик на этапах проектирования и эксплуатации сложных систем «человек – деятельность», создания систем интеллектуальной и функциональной поддержки рациональных уровней активности субъекта деятельности, резервирования функций социо-технических систем, обеспечения их оперативного контроля и т. д.

Все эти направления изучения и обеспечения трудовой деятельности человека определяются наличием и необходимостью учета критериев соответствия между собой характеристик субъекта и объекта труда, их *пригодности* для выполнения трудовых задач. Таким образом, понятие «*профессиональная пригодность*» по своей сути отражает как различные индивидуальные особенности человека, необходимые для успешного выполнения трудовой (учебной) деятельности, его пригодность для конкретной деятельности, так и характеристики объекта труда (содержания, средств, условий, организации деятельности) с точки зрения их соответствия возможностям человека (или профессиональной совокупности лиц), то есть пригодности труда для человека.

Профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек – профессия» («человек – деятельность», «субъект – объект»), в которой проявляются свойства человека, приобретаемые им в связи с реализацией себя в деятельности (наряду со свойствами работоспособности, надежности, готовности к труду и др.), и свойством деятельности, которое отражает в ее содержании, средствах и условиях структурные и функциональные особенности организма и психики человека (например, эргономические свойства техники, рабочего места, системы подготовки и т. д.). Здесь профессиональная пригодность человека будет рассмотрена как его специфическое свойство.

Сущность категории профессиональной пригодности заключается в том, что она отражает:

- выбор рода деятельности (профессии), наиболее полно соответствующей склонностям и способностям конкретного человека;
- удовлетворение интереса к выбранной профессии и удовлетворенность процессом и результатами конкретного труда;
- меру оценки эффективности, надежности, безопасности выполнения трудовых функций, индивидуальную меру результативности труда;
- одно из проявлений социального (профессионального) самоопределения личности, ее самоутверждения, самореализации, самосовершенствования в труде;
- развитие «Я-концепции», зарождение и становление образа «Я – профессионал» и стремление субъекта деятельности к достижению эталонной модели профессионала.

Значение профессиональной пригодности, определение ее уровня и активное формирование вытекают из высказанного К. М. Гуревичем положения: «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» [71, с. 5]. Это подтверждается следующим положением древнегреческого философа Платона: «Люди рождаются не слишком похожими друг на друга, их природа бывает различна, да и способности к тому или иному делу тоже... Поэтому можно сделать все в большем количестве, лучше и легче, если выполнять какую-нибудь работу соответственно своим природным задаткам» [цит. по 165].

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).

Профессиональная пригодность рассматривается, во-первых, как совокупность качеств, свойств человека, *предопределяющих* успешность формирования пригодности к конкретной деятельности (видам деятельности) и, во-вторых, как совокупность *наличных, сформированных* профессиональных знаний, навыков, умений, а также психологических, физиологических и других качеств и свойств, обеспечивающих эффективное выполнение профессиональных задач. С этих позиций свойство профессиональной пригодности обуславливается совокупностью исходных (с точки зрения включения в деятельность) особенностей человека, а также формируется, развивается на этапах профессионального пути в процессе деятельности.

Существенную роль в этом процессе, особенно в связи с изучением индивидуальных предпосылок годности к труду и детерминации становления профессионала на последующих стадиях профессионализации, играют *психологические особенности человека* и, в частности, влияние структурно-динамических свойств личности на формирование, развитие профессиональной пригодности. Эта проблема является теоретическим основанием всех остальных аспектов психологии профессиональной пригодности, и поэтому в книге ей уделено значительное внимание.

Еще один ракурс рассмотрения проблемы тот, что с профессиональной пригодностью связаны два взаимодействующих зависимых процесса, которые содержательно существенно различаются: это процесс *определения пригодности*, ее оценки, контроля, экспертизы и процесс *формирования пригодности*, развития профессионально ориентированных качеств, характеристик человека на этапах профессионального пути (профессиональной подготовки, адаптации специалистов, реальной трудовой деятельности). Наряду с анализом теоретико-экспериментальных материалов по вопросам формирования пригодности, развития и становления профессионала большое значение имеют теоретические, методические и практические вопросы определения пригодности в связи с решением задач психологического отбора специалистов, их распределения, оценки психологической совместимости членов малых групп, психологической экспертизы лиц с функциональными расстройствами и т. п.

Значительный акцент сделан на результатах исследований в области психологического отбора специалистов и не только потому, что автор в течение 40 лет периодически возвращался к изучению этой проблемы, но и, главным образом, в связи с историческим и современным значением вопросов определения профессиональной пригодности и, в частности, разработки системы психологического отбора и его проведения. Следует отметить, что накопленный опыт в этой области позволяет решать и другие проблемы определения профессиональной пригодности, такие, как подбор персонала, его аттестация, комплектование групп, и другие перечисленные ранее практические задачи.

В основу экспериментальных и методических разделов книги положены материалы исследований в области авиационной психологии – именно благодаря развитию авиации зародились и развивались критерии оценки профессиональной пригодности специалистов; в отечественной авиации впервые был введен психологический отбор в летные училища. В авиации накоплен наиболее обширный зарубежный и отечественный опыт исследований в области психологического отбора и связанных с ним смежных вопросов, хотя и в других областях деятельности человека накоплены материалы, посвященные этой проблеме.

В отечественной литературе к настоящему времени имеется большое количество работ, посвященных различным психологическим аспектам проблемы профессиональной пригодности, многие из которых имеют ведомственное назначение и поэтому малодоступны. Из достаточно известных, фундаментальных исследований в этой области следует отметить работы Б.

Г. Ананьева, В. А. Бодрова, К. М. Гуревича, В. Н. Дружинина, Е. А. Климова, Б. В. Кулагина, Н. В. Макаренко, В. Л. Марищука, В. А. Пухова, А. Т. Ростунова, Б. М. Теплова [12, 14, 16, 44, 69, 71, 80, 115, 116, 118, 139, 165, 169, 197, 232, 264, 266]. Перечисленные издания посвящены отдельным, но очень важным проблемам, таким как роль основных свойств нервной системы и профессиональных способностей в развитии пригодности, методические приемы психодиагностики, психологический отбор конкретных специалистов.

В настоящей книге автор предпринял попытку обобщить результаты своего многолетнего изучения психологических аспектов профессиональной пригодности и, в частности, ее диагностики и прогнозирования, а также результаты теоретических и экспериментальных исследований этой проблемы.

В ряду проблем диагностики, прогнозирования и формирования профессиональной пригодности значительное место занимают вопросы профессиональной ориентации, которые имеют специфические особенности с точки зрения характера контингента, психических детерминант этого процесса, методических приемов реализации и т. д. В этой работе данная проблема не рассматривалась в виду того, что она всесторонне отражена в исследованиях Е. А. Климова, Н. С. Пряжникова, Б. А. Федоришина и других.

Автор выражает благодарность Б. Л. Покровскому за участие в подготовке материалов (главы 2, 11 и 12), а также С. Д. Бирюкову, Н. Ф. Лукьяновой, В. Б. Малкину, А. Н. Воронину, Ю. Э. Писаренко и Д. И. Шпаченко за предоставленные материалы для отдельных разделов книги.

Благодарю рецензентов книги доктора психологических наук, профессора В. Н. Дружинина и доктора психологических наук, профессора Ю. К. Стрелкова за ценные замечания и рекомендации при подготовке окончательного варианта учебного пособия.

Глава 1. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности

1.1. Профессиональная пригодность как категория системы «человек – профессия»

Развитие человечества есть непрерывный процесс его познавательной и созидательной активности, преобразования им окружающего мира, создания и совершенствования орудий труда, поиска средств и способов расширения возможностей и проявления способностей человека, преодоления ограничений в его деятельности. Этот процесс ставит перед человеком все новые и новые задачи, сопровождается воздействием на него непривычных, порой экстремальных условий деятельности, а также постоянным развитием техники и технологий, что выдвигает перед ним другие требования и открывает новые перспективы. Непрерывность этого процесса определяет то, что ожидания желательного облегчения труда, его приспособления к возможностям человека из поколения в поколение остаются пока недостаточно реализованными по целому ряду социальных, биологических, технических, экономических и других причин.

Человечество в своем развитии, в стремлении создать лучшие условия для своего существования способно прежде всего решить задачи технического прогресса и в значительно меньшей степени – социального благополучия. Что же касается биологического и, в частности, психологического совершенствования человека, то темпы этого процесса существенно ниже, и успех его адаптации к развивающемуся миру в значительной степени обуславливается как изучением и учетом его возможностей жить и работать в этом мире, так и созданием системы его социальной и технической защиты и поддержки. Нетрудно понять, что реализация этой задачи требует не только мобилизации значительных ресурсов общества, но и длительного времени.

Конкретному же человеку приходится в очень короткий промежуток времени принимать решения по выбору профессионального пути в ситуации, когда конкретные виды деятельности, их особенности предъявляют подчас повышенные требования к уровню подготовленности (общей и специальной), состоянию здоровья, функциональным (психическим, физиологическим и др.) возможностям человека. К некоторым из этих требований можно приспособиться со временем (если оно имеется) или с помощью специальной системы подготовки и адаптации, а другие становятся непреодолимым препятствием для некоторых людей на пути освоения профессии.

Именно поэтому процесс выбора профессии, определения профессионального пути, профессионального становления и экспертизы успешности усвоения и реализации трудовой деятельности предусматривает необходимость, с одной стороны, оценки уровня соответствия человека требованиям профессии, а с другой – активного формирования и подготовки его как специалиста с учетом отведенного для этого времени. Априорно известно, что некоторые лица не могут успешно завершить процесс своего профессионального становления в отведенный срок. Указанная процедура определения (оценки) соответствия требованиям конкретной трудовой деятельности и подготовки специалиста в научном и практическом отношении определяется как диагностика, прогнозирование и формирование *профессиональной пригодности конкретного человека*.

Приспособление профессиональной деятельности к возможностям и особенностям человека, а именно создание «человеко-ориентированных» образцов техники и технологий, условий и организации труда – процесс длительный, имеющий в своей реализации определенные

ограничения. Поэтому любая деятельность выдвигает определенные условия, требования с точки зрения необходимого уровня пригодности к ней, что накладывает ряд ограничений на выбор той или иной профессии.

Следует отметить также, что проблема профессиональной пригодности по своей сущности является проблемой взаимной адаптации человека к деятельности (ее средств, содержания, условий, организации), то есть обеспечения пригодности самой деятельности для человека («антропоцентрический» подход), а также оценки и формирования пригодности человека для конкретной деятельности или группы деятельностей («профессиоцентрический» подход). Первый подход предусматривает эргономические решения оптимизации деятельности, а второй – психологическое, физиологическое, медицинское и другое обеспечение процесса формирования профессионала.

Профессиональная пригодность определяется совокупностью индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо трудовой деятельности и эффективность ее выполнения. Она отражает реальный уровень развития профессионально значимых качеств для конкретной деятельности, которые формируются и проявляются на этапах жизненного и профессионального пути. К их числу относятся качества, характеризующие особенности трудового воспитания и обучения, профессиональной подготовленности, психологической структуры личности, состояния здоровья и физиологических функций, физического развития, которые определяются требованиями профессии.

Профессиональная пригодность определяется также уровнем удовлетворенности человека процессом и результатами своего труда. В современном обществе удовлетворенность человека своей профессией зависит не только от самого процесса труда, но и от внешних по отношению к нему, но очень существенных факторов. К ним относятся условия деятельности, социально-психологические особенности коллектива, уровень материального обеспечения, престиж профессии и т. д. Важное значение для формирования чувства удовлетворенности трудом имеют и возможности самоутверждения, самооценки и самосовершенствования человека.

Таким образом, понятие профессиональной пригодности используется для характеристики человека с точки зрения его соответствия требованиям трудовой деятельности. Включения человека в деятельность порождает формирование и проявление его системного свойства, отражающего степень индивидуальных возможностей выполнять трудовые функции на заданном уровне эффективности, надежности и безопасности в течение определенного времени. Это свойство, как правило, отражает интегральную характеристику субъекта труда. Иногда понятие профессиональной пригодности используют в связи с решением ситуативных задач, но в этом случае оно отождествляется с понятием профессиональной подготовленности, которое более адекватно для подобных условий [221, 246].

Свойство профессиональной пригодности следует рассматривать в двух аспектах: во-первых, как совокупность исходных индивидуальных качеств человека, предопределяющих успешность формирования пригодности к конкретной деятельности (или классу деятельностей), и, во-вторых, как систему наличных, сформированных и взаимосвязанных качеств субъекта деятельности (профессиональных, психологических и др.), обеспечивающих эффективное выполнение конкретных профессиональных задач.

Профессиональная пригодность к конкретной трудовой деятельности отражает особенности процесса выбора, определения будущей профессии на основе диагностики и прогнозирования возможностей человека успешно ее освоить и эффективно работать, а также развития комплекса профессионально значимых качеств, то есть формирования профессионала.

Оценка и формирование профессиональной пригодности представляют собой элементы единой системы подготовки человека к трудовой деятельности и обеспечения успешной ее реализации на всем протяжении профессионального пути. Понятие «система» в данном случае

подразумевает объективное единство связанных и взаимозависимых мероприятий (процедур) по управлению и контролю процесса развития и становления профессионала, обеспечения его пригодности к определенной деятельности.

Как отмечает Е. А. Климов [117], идея взаимного соответствия личных качеств человека, с одной стороны, и требований, предъявляемых ему обстоятельствами работы, деятельности, с другой стороны, является фундаментальной в контексте теоретических основ профессионального самоопределения, ориентации и отбора (оценки пригодности, трудового обучения, профессиональной подготовки и адаптации, развития личности профессионала, его физического и функционального развития и т. д.), то есть формирования пригодности.

Процесс формирования профессиональной пригодности, ее развитие на пути профессионализации субъекта деятельности, проходит ряд этапов, основными из которых являются следующие:

1) *трудовое воспитание и обучение* (подготовка к труду и выбору профессии) – воспитание у ребенка любви к труду, овладение простейшими орудиями и способами труда, формирование готовности к труду, потребности и понимания его необходимости, развитие общетрудовых навыков;

2) *профессиональная ориентация* – помощь в выборе профессии на основе профессионального просвещения, консультации, коррекции профессиональных планов;

3) *профессиональный отбор* – определение степени пригодности человека к определенному виду деятельности на основе сопоставления его индивидуальных особенностей с требованиями профессии (на этом этапе возможно также решение задач распределения специалистов, комплектование учебных и профессиональных групп, подбор специалиста к функционирующей группе и т. д.);

4) *профессиональная подготовка* – обоснование рекомендаций к программам, методикам и средствам обучения и тренировки, к объективным методам и критериям оценки уровня профессиональной подготовленности;

5) *профессиональная адаптация* – разработка средств, методов и критериев оценки особенностей приспособления субъекта труда к содержанию и условиям конкретной деятельности и обоснование рекомендаций по ускорению этого процесса;

6) *профессиональная деятельность* – обеспечение рациональной организации (регламентации), условий и процесса (содержания) трудовой деятельности, высокой эффективности, качества, безопасности труда, профессионального совершенствования, охраны здоровья, удовлетворенности трудом;

7) *профессиональная аттестация* – периодическая оценка профессиональной квалификации в целях определения соответствия занимаемой должности и обоснования рекомендаций по должностным назначениям, перемещениям, а также направлению на учебу, переподготовку;

8) *профессиональная реабилитация* – восстановление функционального состояния организма и психики после напряженной работы и перенесенных заболеваний, при развитии стойких отрицательных доминантных состояний в результате частых профессиональных неудач и т. п.

Содержание каждого из перечисленных этапов специфично с точки зрения целей, методов, средств, сроков их реализации. Общее для них – это необходимость определения тех показателей, которые являются критериями успешности процедур диагностики, прогнозирования и формирования профессиональной пригодности. Конкретное содержание этих показателей, их роль в профессиональной пригодности определяются характером (целями, методами) мероприятий на каждом из этапов формирования профессиональной пригодности. На первом этапе эта оценка проводится на основе, главным образом, качественных показателей, носящих стимулирующий, направляющий и осведомительный характер. На втором и третьем этапах (профориентация и отбор) диагностируется состояние компонентов психологической

структуры личности либо только профессионально важных качеств для конкретной деятельности. На четвертом этапе (профподготовка) используются результирующие показатели оценки выполнения конкретных заданий и психофизиологические показатели «цены» деятельности (степени напряженности выполнения заданий). Уровень профессиональной адаптации (пятый этап) определяется по показателям выполнения профессиональных нормативов и качественным оценкам психологической и социально-психологической адаптации. На этапе профессиональной деятельности (шестой этап) основными показателями пригодности служат данные об эффективности, надежности и безопасности труда и сведения о заболеваемости. На седьмом этапе (профессиональная аттестация) профпригодность оценивается с точки зрения текущих трудовых достижений и предпосылок для успешного выполнения новых профессиональных функций. На восьмом этапе (профессиональная реабилитация) оценка эффективности мероприятий производится на основании данных о скорости, полноте и устойчивости восстановления профессиональной работоспособности (пригодности).

Что касается природы профессиональной пригодности человека, то по этому поводу можно говорить о взаимосвязи двух аспектов формирования данного свойства. Первый аспект – роль в этом процессе потенциальных, скрытых индивидуальных особенностей конкретного человека, его предпосылок, качеств, определяющих формирование пригодности к конкретному труду. Выявление этих качеств, их диагностика, а также прогнозирование на этой основе успешности освоения и работы в конкретной профессиональной области являются залогом эффективного профессионального развития каждого субъекта деятельности.

Второй аспект этой проблемы – роль самой деятельности в формировании профессиональной пригодности. Случайно или осознанно выбранная деятельность через систему своих требований к субъекту актуализирует, активизирует соответствующие его свойства и качества, которые и обеспечивают определенный уровень профессиональной пригодности. Этот уровень зависит как от индивидуальных особенностей субъекта, его потенциальных возможностей, степени функционального развития, профессиональной подготовленности и т. д., так и от временного лимита на адаптацию к профессиональной деятельности. Важную роль в этом процессе, как было уже отмечено, играет и фактор удовлетворенности трудом. Она достигается в результате наиболее полной реализации человека в конкретной деятельности, в достижении жизненных и профессиональных целей. Профессиональная пригодность человека, формируясь в реальной учебной и трудовой деятельности, отражает и развивает его способности, личностные черты и профессиональные качества, предрасполагает к освоению новых видов деятельности и проявлению творчества в труде.

Профессии и их требования к индивидуальным особенностям человека чрезвычайно изменчивы, в то время как сами характеристики человека, в частности, в природной своей основе, являются относительно устойчивыми. К. М. Гуревич и В. Ф. Матвеев [71] применительно к психологическим качествам отмечает, что некоторые свойства человека остаются практически неизменными (например, свойства нервной системы, темперамент), другие изменяются на протяжении достаточно длительного периода времени (способности, черты характера, эмоциональная сфера), третьи более адаптивны, изменчивы (познавательные процессы, психомоторика, волевые качества). Но изменчивость последних качеств достаточно пролонгирована, имеет определенные закономерности и ее можно предсказать и скорректировать.

Итак, поскольку профессиональная пригодность есть свойство субъекта деятельности, постольку она, как и другие его свойства (работоспособность, профессиональная и функциональная надежность и др.), формируется в процессе деятельности. Однако вряд ли можно отрицать необходимость изучения и определения предпосылок самой профессиональной пригодности, то есть ее психологических, физиологических, медицинских и других факторов, что позволяет в каждом конкретном случае намечать прогноз и пути достижения ее необходимого уровня.

Здесь уместно обратить внимание на высказывание Е. А. Климова о том, что «... выражение «профпригодность» – условно: если принять наличные условия и средства труда и особенности человека за нечто неизменное, то можно рассматривать людей как более или менее пригодных для данной работы «здесь и сейчас». Другими словами, свойство пригодности может приписываться человеку лишь как ситуативное – присущее, строго говоря, не ему, а системе «субъект – объект»... Что касается человека, то пригодность его формируется в самой деятельности, так что до включения в активную деятельность соответствующего рода и быть не может ожидаемой пригодности в целом и «готовом» виде» [117, с. 107]. Отсюда следует подтверждение ранее обоснованного положения, что профессиональная пригодность есть системное свойство, но все же это свойство прежде всего не системы «субъект – объект», а либо «объекта», когда в нем (то есть в деятельности, ее средствах, содержании и т. д.) учитываются и отражаются особенности «человеческого звена» системы, либо свойство «субъекта», когда его формирование осуществляется в соответствии с требованиями «объекта».

Вопрос о «ситуативности» свойства пригодности тоже нуждается в уточнении. Как частный случай, это свойство может быть ситуативным, то есть определяться требованиями конкретной профессиональной ситуации, задачи, комплекса операций и т. п., которые являются, может быть, важной и специфической, но все же частью цельной профессиональной деятельности и связаны не со всей совокупностью необходимых профессионально важных качеств для этой деятельности. Но в связи с такой постановкой вопроса следует отметить, что значительно чаще категория профессиональной пригодности как свойство субъекта используется для характеристики его интегративных проявлений, отражающих соответствие субъекта достаточно широкому, как правило, основному комплексу требований конкретной трудовой деятельности к человеку, которые характеризуются совокупностью ее задач (штатных, нештатных, аварийных и т. д.). Именно в таком смысле, как правило, и используется понятие профессиональной пригодности человека (пригодности к определенной профессии).

Свойство пригодности к конкретной профессии довольно динамично в связи с постоянным развитием как самой деятельности, так и личности профессионала. Профессиональный путь субъекта связан с периодическим и частичным изменением требований деятельности в виду смены или совершенствования ее средств, постановкой новых трудовых задач, появлением экстремальных условий, нарушений в организации деятельности и т. п. Многие профессии существенно меняют свое содержание в связи с процессом автоматизационных систем, возрастанием объема трудовых задач, выполнением совмещенной и совместной деятельности, что отражается на профессиональных требованиях к человеку. Конечно, не все профессии требуют от субъекта труда каких-то особых качеств, функциональных возможностей. Многие профессии массового характера при тех или иных специальных требованиях к наличию и состоянию определенных профессионально значимых качеств могут быть освоены относительно легко. Но существует немалое и все возрастающее количество профессий, довольно сложных, динамичных в своем развитии, требующих серьезной подготовки и предъявляющих высокие требования к характеристикам личности и организма субъекта деятельности. Оценка и формирование пригодности именно к таким профессиям являются серьезной социально-экономической и личной проблемой, определяющей ее научное и прикладное содержание.

Развитие профессиональной пригодности в деятельности идет одновременно и во взаимосвязи, взаимодействии с процессом развития субъекта деятельности, психического развития личности. Изучение роли развития личности в формировании профессиональной пригодности, проведенное Л. Н. Корнеевой [125], И. С. Коном [119] и другими, позволяет считать, что, во-первых, существует определенная степень постоянства личностных черт на протяжении жизни, но оно не является абсолютным – в зависимости от условий жизни и деятельности (в том числе профессиональной) линия развития личности может измениться; во-вторых, мера постоянства и изменчивости разных личностных свойств, а также разных типов личности

неодинакова; в-третьих, разным типам личности соответствуют разные типы развития. (Основные закономерности развития личности изложены в главе 5.)

В профессиональной деятельности изменения личности происходят особенно интенсивно в связи с ее определяющей ролью в активности субъекта деятельности. В ходе длительного профессионального труда, протекающего в определенных социально-экономических условиях, формируются не только отдельные профессионально ориентированные психические и физиологические функциональные системы, но и личность субъекта деятельности; складывается социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, стилем общения и т. п.

В результате исследований установлены некоторые закономерности профессионального поведения лиц с различными акцентуациями характера [125, 144]. Так, для лиц истероидной и лабильной акцентуаций характерен очень высокий процент расхождения между истинными способностями, с одной стороны, и склонностями и интересами, с другой. Этим обусловлены нередко ошибки в выборе профессии у представителей этих типов и вероятность частой смены работы на первых этапах профессионализации. Для истероидов наиболее подходящими оказываются профессии сферы обслуживания, а также профессии актеров, секретарей и т. п. Лица с гипертимной акцентуацией имеют повышенную вероятность случайного выбора профессии в связи с неустойчивостью и разбросанностью увлечений в подростковом и юношеском возрасте и склонностью ориентироваться на внешнюю привлекательность профессии; у них повышена вероятность частой смены работы. Для гипертимнов привлекательна работа, связанная со сложными условиями и риском. Психостеническая акцентуация снижает вероятность частой смены профессий. Лица этого типа нуждаются в коррекции заниженной прогностической профессиональной самооценки, снижающей адекватность постановки профессиональных целей. Лица с шизоидной акцентуацией устойчивы к бедной стимулами среде, хорошо работают в одиночестве.

Нередко профессия накладывает свой отпечаток на внешний облик и особенности поведения человека – появляется так называемая профессиональная деформация личности, когда профессиональные привычки, стиль мышления и общения и другие особенности личности заостряются, огрубляются и переносятся вовне, осложняя взаимодействие человека с другими людьми. Наиболее известные профессиональные деформации личности отмечаются у учителей (авторитарность, категоричность суждений, поучающая манера общения и т. д.), врачей (напускная грубоватость, защитный юмор, сдержанность эмоциональных проявлений и т. д.), бухгалтеров (пунктуальность, педантичность, аккуратность и т. д.). Как отмечает Л. Н. Корнеева, нежелательные профессиональные деформации обнаруживаются у представителей практически всех видов профессиональной деятельности. Можно предположить, что подобное чрезмерное заострение специфических черт личности носит компенсаторный характер и является более вероятным для людей с недостаточным уровнем профессиональных способностей и мастерства. Сенситивным моментом для их зарождения являются периоды профессиональных кризисов, связанных с необходимостью разрешения особенно сложных профессиональных ситуаций.

Экспериментальные исследования показали, что в онтогенезе наиболее стабильными являются качества, связанные с общим типом высшей нервной деятельности – особенности темперамента, экстра-интроверсия, нейротизм, эмоциональная реактивность [115]. Однако и эти качества изменяются в процессе становления профессионала. Так, например, тревожность обычно повышается на начальных этапах профессиональной деятельности, затем начинает снижаться, а через три – пять лет повторно постепенно повышается. Собственно личностные качества подвержены большей изменчивости в ходе профессиональной деятельности, причем их динамика существенно связана с возрастным развитием личности.

По мнению Л. Тайлера и Д. Сьюпера, как пишет Л. Н. Корнеева [125], важнейшей детерминантой успешности профессионального пути человека являются его представление о своей личности («Я-концепция»), образ жизни, отношение к определенным социальным ситуациям и т. п.

В отечественной психологии профессиональный путь человека в связи с его личностными проявлениями также был предметом исследований. Е. М. Борисова [53] описала негативные образцы профессионального становления и, в частности, отметила два типа реагирования человека на свою несложившуюся профессиональную судьбу: 1) компенсация профессиональных неудач за счет мотивов и интересов, лежащих вне профессиональной деятельности, наряду со снижением уровня профессиональных притязаний, невысокой эффективностью труда и, возможно, отсутствием личностного конфликта; 2) глубокий личностный конфликт, эмоциональный дискомфорт, напряженность, рассогласование между высокими притязаниями и осознанием невозможности соответствующих профессиональных достижений. Оба типа реагирования человека на особенности профессионального становления находятся в причинно-следственных отношениях с уровнем профессиональной пригодности субъекта труда.

Как уже отмечалось выше, профессиональная пригодность характеризуется совокупностью качеств человека, отражающих его психологические, физиологические, медицинские, профессиональные и другие особенности, которые в совокупности формируют представление о субъекте деятельности на разных стадиях его профессионального становления и реализации. И в этой связи профессиональная пригодность выступает не только как свойство субъекта деятельности, как характеристика его функционального ресурса и практической готовности к деятельности, но и как мера реализации возможностей организма и психики, которая выражается через результат деятельности.

При изучении системы «человек – профессия» следует принимать во внимание целый комплекс характеристик человека, от которых в большей или меньшей степени зависит конечный успех в профессиональном становлении и которые в совокупности определяют (предопределяют) уровень профессиональной пригодности человека. Основными из этих характеристик являются следующие:

- *профессиональная мотивация*, как побудительная и направляющая активность личности на удовлетворение не только биологических потребностей, но и прежде всего потребности в труде, познании, общении, самоутверждении, самореализации, самосовершенствовании и т. д.;
- *общая и профессиональная подготовленность* в форме предварительных (для освоения профессии) и квалификационных (с учетом уровня профессионализации) знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения типовых и нестандартных трудовых задач;
- *уровень функциональной готовности* и резервов организма к трудовой деятельности, развитие профессионально важных физиологических функций анализаторов и физических качеств (сила, скорость, выносливость, ловкость);
- *состояние индивидуально-психологических функций человека* и прежде всего профессионально важных качеств для конкретной деятельности, характеризующих познавательные процессы и психомоторику, темпераментальные, характерологические и эмоционально-волевые особенности личности.

Для изучения, оценки и формирования профессиональной пригодности важное значение имеет выдвинутое Б. Г. Ананьевым положение о том, что «... в качестве предпосылок успешности какой-либо деятельности надо рассматривать не только сумму необходимых свойств, а определенную структуру способностей и одаренности, сенсомоторики, мнемических, логиче-

ских, эмоционально-волевых и других компонентов, неравномерно и своеобразно развивающихся в различных видах деятельности человека» [12, с. 15].

Из этого положения следует, что профессиональная пригодность зависит не просто от совокупности профессионально важных качеств личности, но также от степени их выраженности и характера взаимосвязи. Установлено, что одни и те же профессиональные задачи могут выполняться людьми с различным сочетанием, индивидуальным своеобразием психических свойств и качеств, с использованием разных способов достижения одного и того же результата, то есть с различными индивидуальными стилями деятельности. В известной степени этот феномен определяется механизмами взаимной компенсации различных психических функциональных систем.

По поводу компенсации различных психических функций Б. М. Теплов отмечал, что «в основе успешного выполнения всякой деятельности могут лежать чрезвычайно своеобразные сочетания способностей» [266, с. 25]. По его утверждению, значение способностей вытекает из того факта, что успешное творческое выполнение деятельности может быть достигнуто разными путями. Однако, как показано в работах Б. М. Теплова и Е. А. Климова, компенсирующие возможности индивидуального стиля ограничены, они изменяются на протяжении жизни в незначительных пределах. Небезграничны также и возможности компенсации психических процессов, профессионально важных для деятельности.

Итак, даже применительно к одной и той же деятельности нельзя говорить о каком-то однозначном перечне профессионально важных качеств, хотя индивидуальная пригодность к ней, также как и пригодность к различным видам деятельности, определяется, как отмечалось выше, не только перечнем тех или иных наличных качеств, но и степенью их выраженности и характером взаимосвязи.

В то же время при анализе профессиональной пригодности конкретного человека к данной деятельности профессионально важные для нее качества, по мнению Е. А. Климова [117], в каждом случае образуют нечто целое – систему. Он определил пять основных слагаемых этой системы:

- *гражданские качества* – идейный и моральный облик человека, его нравственные качества и т. д.;
- *отношение к труду, профессии* – мотивы, интересы, склонности, черты характера (добросовестность, трудолюбие, ответственность, критичность и т. д.);
- *дееспособность* – особенности соматического и психического здоровья, физическое развитие, общие способности;
- *специальные способности* и другие профессионально важные качества для отдельной деятельности и нескольких ее видов;
- *профессиональная подготовленность* – знания, навыки, умения, опыт.

К этому следует добавить и его высказывание о том, что «у человека не может быть полностью готовой профессиональной пригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие как гражданские качества, отношение к труду и дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно» [117, с. 83].

Опыт исследований проблемы профессиональной пригодности человека и, в первую очередь, результаты практической ее оценки свидетельствуют о возможности и необходимости выделения различных ее уровней (степеней). Эти уровни могут выделяться на основании оценки потенциальных предпосылок пригодности (по результатам обследования при проведе-

нии профориентации или профотбора) и реальных ее проявлений в процессе трудовой деятельности по конкретным показателям эффективности, надежности, безопасности.

Результаты такого рода оценок позволяют выделить несколько уровней выраженности профессиональной пригодности [44, 47]. Можно определить первый уровень как соответствующий требованиям нормативной деятельности, то есть максимальной эффективности и надежности профессиональной деятельности применительно ко всему диапазону ее возможных вариантов и условий выполнения, включая экстремальные условия; второй уровень – эффективное выполнение типовых штатных задач деятельности в условиях, исключающих нештатные (аварии, поломки, отказы) и экстремальные (опасность, высокая ответственность, интенсивные внешние воздействия) условия; третий уровень – эффективное выполнение отдельных задач профессиональной деятельности в течение определенного отрезка времени.

Е. А. Климов разработал классификацию профессиональной пригодности на основе учета характера психологических и медицинских предпосылок к успешной деятельности:

- а) *годность* к деятельности – при отсутствии каких-либо противопоказаний;
- б) *непригодность* (временная или постоянная, практически непреодолимая) – наличие отклонений в состоянии здоровья, несовместимых с требованиями профессии;
- в) *соответствие* определенной области деятельности – нет противопоказаний по здоровью и имеются некоторые личные качества, которые указывают на возможность выбора определенной профессии;
- г) *призвание* человека к конкретному виду (видам) деятельности – высший уровень профессиональной пригодности, который характеризуется наличием явных признаков соответствия человека требованиям деятельности.

Следует отметить, что определение степени пригодности основывается на учете ряда индивидуальных характеристик человека (психологических, образовательных, профессиональных, медицинских и др.), неудовлетворительное состояние каждой из которых может быть причиной недостаточной пригодности и противопоказанием для данной деятельности. Степень пригодности определяется возможностями компенсации некоторых исходных недостатков в состоянии здоровья, уровне общего образования, развитии индивидуально-психологических качеств, профессиональной подготовленности и т. д. Возможности коррекции недостаточной пригодности обуславливаются лимитом времени для проведения этих мероприятий, насыщенностью программы подготовки, наличием условий для индивидуализации системы подготовки и т. д. Важным условием естественного изменения уровня пригодности или его плановой регуляции (снижения или повышения профессиональных требований) являются, во-первых, допустимый уровень изменения профессиональных требований в связи с особенностями деятельности и, во-вторых, общая характеристика контингента (абитуриентов, кандидатов, специалистов) по медицинским, психологическим и другим показателям, из которого производится набор или который обучается, работает, а также наличие или отсутствие конкурса на обучение или замещение рабочих мест, должностей.

В практике психологического отбора в отечественную авиацию степень пригодности кандидатов определяется по результатам проведения образовательного, медицинского и психологического тестирования и обследования (в указанном порядке). При положительных результатах первых двух этапов отбора проводится психологическое обследование, на основании которого определяются следующие уровни пригодности: первая группа – отличные результаты (кандидаты принимаются вне конкурса при условии успешной сдачи вступительных экзаменов); вторая группа – хорошие результаты (кандидаты принимаются на основе общего конкурса по результатам вступительных экзаменов); третья группа – посредственные результаты (лица этой группы принимаются в порядке исключения после зачисления кандидатов первых двух групп); четвертая группа – низкие результаты (кандидаты в училище не принимаются как не сдавшие квалификационный экзамен). В настоящее время шкала окончательной оценки стала

9-балльной, что позволяет учитывать результаты психологического изучения кандидатов более дифференцированно.

Формирование профессиональной пригодности всегда является процессом *индивидуальным*, и если почти всегда можно создать условия для достижения заданного уровня трудовых успехов лицам более или менее разного уровня профессиональной подготовки и мотивации, то в отношении индивидуально-психологических профессионально важных качеств этого сказать нельзя – они остаются относительно устойчивыми в масштабе того времени, в течение которого происходят выбор профессии, подготовка специалиста и начальный этап профессионального пути. К тому же, как показывает практика, не каждый человек может в приемлемые сроки овладеть некоторыми профессиями даже при обеспечении высокого уровня его профессиональной подготовки и мотивации. Профессиональная пригодность к таким профессиям может сформироваться лишь при наличии определенной степени развития и устойчивости профессионально важных психических качеств личности.

Психологическая характеристика профессиональной пригодности в значительной мере предопределяет особенности ее формирования и проявления в будущем – в этом плане психический склад личности, ее способности, направленность и другие черты выступают как предпосылки достижения того или иного уровня профессиональной пригодности, который проявляется в успешности обучения и реальной трудовой деятельности, в удовлетворенности трудом и в стремлении к профессиональному самосовершенствованию. В этой связи особенно актуальным становится развитие системы диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности для решения задач профориентации, отбора, подбора, распределения, аттестации, экспертизы специалистов, комплектования групп и т. д.

1.2. Принципы определения профессиональной пригодности

Научная разработка и практическая реализация процедуры определения профессиональной пригодности требуют учета и соблюдения ряда принципиальных положений, которые определяют методологию психологического обследования и организационные формы его проведения, а также связь результатов определения пригодности с другими формами обеспечения успешности обучения и эффективности профессиональной деятельности. Некоторые принципы были обоснованы рядом авторов в ходе изучения проблемы профессионального психологического отбора [33, 35, 69, 204, 229].

Опыт работы в области диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности свидетельствует о том, что научное обоснование и реализация системы определения пригодности следует проводить с позиций *системного подхода*, отражающего законы взаимосвязи и взаимообусловленности компонентов системы «человек – профессия» [153, 160]. Системный характер свойства профессиональной пригодности соответствует положению Б. Ф. Ломова [158] о «разнопорядковости» свойств человека и о необходимости выделения системных свойств, отражающих принадлежность индивида к определенной системе.

Изучение профессиональной пригодности с позиций системного подхода требует ее рассмотрения в различных планах. «Когда исследуемое явление рассматривается как некоторая система (качественная единица), то главная задача здесь состоит в том, чтобы выявить «составляющие» этого явления и способ их организации. Именно в этом плане проводились (и проводятся) теоретические и экспериментальные исследования, нацеленные на вычленение процессов, из которых «складывается» психика, параметры психических состояний, свойств личности и т. д.» [158, с. 92]. В аналитическом плане представляется целесообразным рассмотреть и некоторые аспекты профессиональной пригодности человека.

Научная идеология системного подхода обуславливает необходимость изучения профессиональной пригодности человека как его системного свойства, которое образуется в связи и в результате включения человека в деятельность, появляется и оценивается в процессе выполнения функций организации, контроля, планирования, корректирования, достижения заданного результата деятельности. Данное свойство обеспечивает формирование и реализацию в трудовом процессе таких системных качеств взаимодействия человека с предметом деятельности, как стабильность и устойчивость профессиональных и функциональных процессов и показателей. Системный подход в изучении и обеспечении профессиональной пригодности человека определяет и положение о взаимосвязи путей и методов достижения требуемого уровня этого свойства, о комплексном характере внешних факторов и условий, отражающихся в его значении, о разнообразии уровней и о механизмах психической регуляции пригодности, возможностях взаимной компенсации и стимуляции различных компонентов психологической системы деятельности при поддержании требуемого уровня профессиональной пригодности.

Системообразующая роль эффективности деятельности человека при включении его в трудовой процесс отражает особенности тех системных связей, которые существуют между отдельными компонентами конкретной деятельности. Проявления трудовой активности человека зависят от совокупного влияния на нее особенностей субъекта, содержания, средств, условий и организации деятельности, их динамики в трудовом процессе. Это влияние проявляется в характеристиках профессиональной пригодности человека, в их изменении в зависимости от структурно-функциональной основы конкретной деятельности.

Деятельностный подход в изучении профессиональной пригодности основывается на положениях теории деятельности, предложенной А. Н. Леонтьевым [150, 151], и концепции регулирующей роли психического отражения, разработанной Б. Ф. Ломовым [159]. Теория

деятельности позволяет установить характер причинно-следственных отношений на разных уровнях макроструктуры трудового процесса и тем самым проникнуть в сущность явлений, определяющих особенности формирования и проявления профессиональной пригодности человека. Закономерности психического отражения предметного мира, соотношения образных конструкторов в процессе деятельности, адекватность психических и физиологических ресурсов требованиям деятельности, возможность мобилизации функциональных резервов в экстремальных условиях определяют особенности пригодности человека в связи с конкретным характером его деятельности.

Положение о *личностном подходе* в изучении профессиональной пригодности человека реализует представления об особенностях проявления внутренних факторов деятельности и их роли в регуляции процессов формирования и реализации этого системного свойства субъекта деятельности. Имеются многочисленные экспериментальные данные, свидетельствующие о том, что профессиональная пригодность человека обуславливается не только его профессиональными характеристиками, но также особенностями мотивационной, когнитивной, психомоторной, эмоционально-волевой, темпераментальной и характерологической сферой личности [33, 161, 202 и др.]. В большинстве этих работ рассматривается, главным образом, связь отдельных личностных особенностей с пригодностью при решении задач психологического отбора, то есть, как правило, при одномоментном ее определении. Меньше внимания уделяется изучению процессов формирования личности профессионала, механизмов психической регуляции профессиональной пригодности, теоретических основ взаимодействия личности и деятельности в их развитии и т. д. В широком смысле личностный подход к изучению профессиональной пригодности человека предусматривает также оценку влияния на нее и таких структурно-динамических характеристик, как особенности состояния различных систем и функций организма, обеспечивающих энергетический потенциал субъекта деятельности. Таким образом, личностный подход при психологическом изучении и формировании профессиональной пригодности определяет необходимость ориентации на психические и физиологические ресурсы и функциональные резервы человека.

Психологические вопросы профессиональной пригодности человека являются одним из аспектов этой проблемы. Важное значение в ее определении и формировании имеет также собственно профессиональный фактор, который определяется уровнем профессиональной подготовленности, то есть объемом, глубиной, устойчивостью необходимых знаний, навыков, умений, а также опытом работы в конкретной трудовой сфере. Медицинский аспект профессиональной пригодности отражает взаимное влияние особенностей трудовой деятельности и профессиональное здоровье, их причинно-следственные отношения. Физиологический фактор пригодности характеризует ее с точки зрения адаптационных возможностей организма и психики в конкретных условиях деятельности, величины энергетических ресурсов организма и функциональных резервов органов и систем при напряженной психической деятельности. Перечисленные компоненты личного фактора, определяющие уровень профессиональной пригодности человека, обуславливают необходимость использования *комплексного подхода* к определению и формированию этого системного свойства. При данном подходе к оценке субъекта деятельности требуется учитывать особенности компенсации отдельных профессионально важных качеств и функций, их взаимосвязь, изменчивость и динамичность – это их свойство определяет возможности индивидуального приспособления к конкретной трудовой деятельности, в ходе которого вырабатывается ее индивидуальный стиль.

Принцип комплексного подхода отражает также положение о том, что для суждения об уровне профессиональной пригодности требуется оценка совокупности профессионально важных качеств личности с помощью набора (комплекса, батареи) валидных и надежных методических приемов.

Разработка и использование рекомендаций по определению профессиональной пригодности должны быть обоснованы с учетом ряда научных положений теоретического и методического характера, а также особенностей конкретного вида деятельности (*принцип научной обоснованности*). Методические рекомендации по определению пригодности, разработанные для конкретной профессии (деятельности), не могут быть использованы для других, даже близких по внешним признакам, профессий без специальной научной проверки и адаптации. Данное положение определяется более или менее существенными психологическими различиями в характере разных видов деятельности (в их содержании, условиях и т. д.) и, соответственно, в особенностях профессиональных требований к личности, методах оценки профессионально важных качеств, критериях пригодности и т. д.

Надежность результатов диагностики и, особенно, прогнозирования уровня профессиональной пригодности во многом определяется степенью учета особенностей развития личности в процессе обучения и трудовой деятельности (процесс становления личности профессионала) и возможностей изменения профессиональных требований к личности (их состава и значимости отдельных требований) в связи с появлением новых характеристик в содержании трудовых задач, в условиях их решения и т. д. Данное положение определяет необходимость учета *принципа динамичности* (пролонгированности, этапности) определения профессиональной пригодности, который предусматривает рациональную последовательность проведения этой процедуры, что обеспечивает не только накопление и уточнение информации об индивидуально-психологических особенностях личности и, соответственно, повышение надежности прогноза пригодности, но и возможность дифференцированного ее прогнозирования на этапах профессионального пути. Эта цель достигается путем периодического проведения психологического обследования на этапах первичного набора будущих специалистов (выявление наиболее пригодных к обучению), перед началом практического обучения по специальности для уточнения прогноза освоения данного курса, при завершении обучения для решения задачи рационального распределения по конкретным специальностям реальной деятельности, при необходимости определения целесообразности переориентации на новый профиль деятельности, выдвижения на новую должность, перевода в особые условия профессиональной деятельности и т. д. Такого рода обследования могут носить и внеочередной экспертный характер, например, для выяснения причин ухудшения профессиональной деятельности, возможности освоения специалистом новых профессиональных задач и оборудования и т. п. Периодичность и объем подобного психологического обследования определяются, исходя из потребностей оценки уровня профессиональной пригодности в каждом конкретном профессиональном случае.

Профессиональная эффективность и надежность человека, безопасность труда в значительной мере определяются состоянием его индивидуально-психологических качеств и функций, степенью учета характеристик человека на всех стадиях проектирования, создания и реализации трудовой деятельности. Существенное место в этом процессе занимают мероприятия по определению (оценке и прогнозированию) профессиональной пригодности. Результаты психологического обследования используются, главным образом, для решения задачи профессионального психологического отбора будущих специалистов. Но опыт проведения подобных обследований свидетельствует о том, что полученные данные об особенностях психологических характеристик как конкретного человека, так и определенной совокупности людей (по профессиональному, возрастному и другим признакам) могут и должны быть использованы и при решении других задач психологического обеспечения профессиональной деятельности (*принцип активности* в использовании результатов определения профессиональной пригодности). Психологические возможности и ограничения человека являются исходной информацией для инженерно-психологического и эргономического обеспечения процесса создания технических средств труда, новых видов деятельности, способов и средств подготовки специ-

алистов, критериев оценки функционального состояния человека. Данные об индивидуальных особенностях психики служат основанием для построения субъектно-ориентированных рекомендаций по обучению и тренировке конкретного специалиста, регламентации его деятельности, индивидуальным нормам функционального состояния.

Принцип активности в формировании профессиональной пригодности определяет и то положение, что для ее поддержания на требуемом уровне необходимо использование всей совокупности мероприятий по психологическому обеспечению профессиональной деятельности, позволяющих развивать профессионально важные качества и функции человека, повышать его резервные возможности, компенсировать те или иные ограничения, корректировать функциональные нарушения и т. д. Речь идет о создании адекватных возможностей к особенностям человека средств, содержания, условий и организации деятельности, совершенствовании систем отбора и подготовки специалистов, разработки и внедрении процедур и средств управления психическим состоянием человека и т. д.

Активность мероприятий по определению профессиональной пригодности заключается также и в том, что их проведение не должно ограничиваться констатацией «диагноза» или «прогноза», но в случае негативных заключений результаты психологического обследования следует использовать для рекомендации по коррекции профессиональных планов, ориентации на более адекватные профессиональные выборы. Данный принцип означает возможность по результатам обследования решить задачи рационального распределения специалистов, обосновать рекомендации по развитию недостаточно выраженных профессионально важных качеств и индивидуализировать процесс учебной и трудовой деятельности и т. д.

Рациональной схемой определения профессиональной пригодности является построение такой системы ее диагностики и прогнозирования (методики, показатели, критерии), которая позволяет поэтапно проводить оценку пригодности к деятельности по группе профессий, объединенных по принципу общности основных характеристик деятельности и, соответственно, профессионально важных качеств личности (например, профессии летного профиля – летчики, штурманы, бортинженеры и т. п.), затем по отдельным профессиям и, наконец, по конкретным специальностям (например, летчик истребительной, транспортной, вертолетной авиации). Такая процедура отражает содержание *принципа дифференцированного прогнозирования*. Его реализация позволяет сделать систему определения профессиональной пригодности наиболее экономически целесообразной и оперативной, так как она обеспечивает не только определение степени соответствия индивидуально-психологических характеристик конкретного кандидата требованиям определенной профессии (специальности), но также возможность коррекции ее выбора на более ранних этапах прогнозирования или на этапе распределения по отдельным специальностям.

Процедура определения профессиональной пригодности должна предусматривать возможности изменения значений интегрального показателя пригодности – *принцип динамичности* (адаптивности, относительности) *критериев*. Потребность в смещении психологических критериев в сторону их повышения или снижения периодически возникает из-за меняющейся конъюнктуры набора в учебные заведения, степени успешности прохождения других видов профессионального отбора, периодических изменений профессиональных требований к специалистам в связи с развитием техники, постановкой новых профессиональных задач, изменением условий деятельности и т. д. В ряде случаев целесообразно ориентировать значения критериев пригодности в большей степени на выявление наиболее способных к данной деятельности или абсолютно непригодных, если она достаточно сложная, ответственная, опасная. Иногда допускается использование и относительно низких критериев пригодности, если есть методическая и временная возможность компенсировать недостаточно высокий уровень развития профессионально важных качеств за счет их развития или компенсации средствами профессиональной и психологической подготовки, эргономического обеспечения деятельности.

Данный принцип реализуется, например, в системе психологического отбора путем определения трех групп критериев пригодности, которые позволяют выделить:

- безусловно пригодных – лица, которые по своим способностям, степени развития профессионально важных качеств в полной мере соответствуют требованиям конкретной деятельности (или видам деятельности);
- условно пригодных – лица, обучение или трудовая деятельность которых будут связаны с незначительными нарушениями, погрешностями, либо они будут нуждаться в увеличении сроков обучения, изменения режимов тренировок и т. д.;
- непригодных – лица, успешность обучения и работы которых безусловно будет не соответствовать предъявляемым требованиям.

Обоснование, разработка и проведение мероприятий по определению уровня профессиональной пригодности должны отвечать требованиям экономической, организационной, технической целесообразности и приемлемости (*принцип практичности*).

1.3. Разработка системы определения профессиональной пригодности

Обоснование рекомендаций по психологической оценке и прогнозированию профессиональной пригодности предусматривает обязательное решение целого ряда вопросов: о необходимости создания такой системы, ее задачах, составе методического аппарата, критериях оценки пригодности и т. д. [33, 35, 44, 229].

Актуальность определения профессиональной пригодности. Необходимость и целесообразность разработки мероприятий по определению профессиональной пригодности, как правило, определяются выраженными индивидуальными различиями специалистов по уровню профессиональной эффективности и по состоянию, степени выраженности у них профессионально важных психических качеств, а также наличием зависимости между этими характеристиками. Потребность в оценке и прогнозировании пригодности особенно актуальна, когда имеет место «отсев» в процессе обучения и практической деятельности лиц, у которых отмечается неудовлетворительное развитие необходимых для конкретной деятельности психологических качеств. Например, до введения психологического отбора «отсев» из летных школ Франции за период учебы составлял в среднем 62 %, а в США – 72 %; проведение предварительного отбора по психологическим критериям позволило снизить величину «отсева» в полтора – два раза. В то же время актуальность мероприятий по определению профессиональной пригодности снижается, если в процессе обучения возможно развитие профессиональных способностей до необходимого уровня, сама деятельность не предъявляет высоких требований к состоянию психических качеств, а система обучения и реальной деятельности может обеспечить необходимый уровень профессионального развития и адаптации индивида к требованиям конкретной деятельности. С другой стороны, значение оценки, учета психологических предпосылок достижения требуемого уровня профессиональной пригодности возрастают для профессий, связанных со сложным, опасным, ответственным, напряженным характером труда, и тех, в которых «цена» ошибки, неверного решения и действия очень велика в профессиональном, социальном, экономическом отношениях как для общества, так и лично для профессионала.

Задачи определения профессиональной пригодности. Процедура оценки и прогнозирования профессиональной пригодности и, в частности, ее методический и критериальный аппарат в значительной степени зависят от содержания ее конкретной задачи. При решении задачи первичного отбора на обучение профессии основные критерии пригодности определяются успешностью приобретения специальных знаний и формирования некоторых профессиональных навыков, а достижение их высокого уровня зависит от состояния прежде всего общих способностей человека. При отборе на конкретную деятельность в качестве внешних критериев пригодности выступают показатели эффективности, надежности, безопасности трудового процесса, творческой активности личности, стремление к профессиональному совершенствованию и т. п. – при постановке этой задачи изучению и оценке подлежат специальные, профессиональные способности и другие качества личности, обеспечивающие необходимый уровень достижений в профессиональной, социальной, личностной сферах. Важно подчеркнуть, что, как правило, профессиональные требования к человеку, определяемые содержанием обучения и реальной деятельности по конкретной специальности, могут существенно различаться, а индивидуальные способности к обучению и к деятельности могут не совпадать. Довольно часто встречаются случаи, когда хороший ученик впоследствии не проявляет себя хорошим работником и наоборот. Отсюда следует, что достаточно рискованно ставить задачу психологического прогнозирования одновременно и успешности обучения, и эффективности последующей деятельности; тем более ошибочно пытаться предсказывать результативность работы по специальности только на основании оценки пригодности по критериям эффективности обучения.

При решении задачи распределения выпускников учебного заведения требуется на основе дифференцированного прогнозирования пригодности к ряду специальностей определенного профессионального профиля определить ту специальность, которая по своим психологическим требованиям к личности наиболее соответствует психологическим особенностям конкретного выпускника. Процедура прогнозирования профессиональной пригодности в этом случае основана, с одной стороны, на необходимости соотнесения индивидуально-психологических особенностей личности с набором профессиональных требований совокупности специальностей, которые могут различаться в большей или меньшей степени, а с другой стороны, в возможности использования для психологической характеристики личности выпускника, помимо результатов обследования на этапе распределения, дополнительной психологической информации, полученной при обследовании на ранних стадиях обучения, и «нетестовых» данных об особенностях проявления личностных черт, профессиональной мотивации, успешности обучения и т. п., которая полезна для повышения надежности прогноза последующей реальной деятельности.

В задачах комплектования учебных и производственных групп, оценки уровня психологической совместимости членов этих групп, подбора недостающего члена группы в уже функционирующую группу (например, подбор недостающего штурмана в экипаж пассажирского самолета) определение прогноза профессиональной пригодности производится на основе оценки профессионально значимых качеств личности, соответствующих не только конкретной индивидуальной деятельности, но и определяемых характером взаимодействия членов групп, их социальным статусом в группе, особенностями психологического климата и т. п.

Психологическая экспертиза профессиональной пригодности лиц с психосоматическими расстройствами, участников профессиональных происшествий (аварий), специалистов с жалобами на хронические профессиональные затруднения и на снижение устойчивости к возрастанию экстремальных факторов определяет необходимость в каждом конкретном случае использовать специфический методический комплекс для оценки индивидуально-психологических причин развития, появления перечисленных расстройств и нарушений, уровня развития профессионально важных качеств, наличия возможностей компенсации тех или иных нарушений степени устойчивости ремиссии, то есть ослабления проявлений отмеченных расстройств и нарушений и т. д.

Одной из важнейших задач процедуры диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности является определение того, на что она (процедура) должна быть направлена, на выявление какого контингента она должна быть ориентирована. Чаще всего ставится как бы равнозначная цель: определение наиболее пригодных для конкретной деятельности и выявление непригодных для нее. Однако в ряде случаев может быть сделан более односторонний акцент: для выявления наиболее пригодных, способных, подготовленных (существуют и другие критерии) кандидатов, для чего следует существенно повысить уровень требований к ним и, соответственно, критерии пригодности, что возможно при наборе незначительного количества специалистов из большого числа претендентов (например, отбор космонавтов). Другой вариант – когда профессиональная деятельность предъявляет повышенные требования к кандидатам, но их число (конкурс) ограничено; в этом случае задача определения пригодности заключается в выявлении тех, которые с высокой степенью вероятности проявят низкий уровень профессиональной эффективности и надежности, поэтому следует сохранить высокие критерии выявления потенциально непригодных лиц даже ценой, может быть, уменьшения общей численности набора («лучше меньше, да лучше»).

Определение профессиональных требований. Выполнение различных профессиональных задач, видов деятельности обеспечивается самыми разными психологическими качествами структуры личности и требует своеобразного, достаточно определенного их сочетания. Поэтому важным этапом в разработке системы диагностики и прогнозирования профес-

сиональной пригодности является обоснование профессиональных требований к личности, предъявляемых особенностями конкретной деятельности. С этой целью используются разные методические подходы:

- эмпирико-экспериментальный, основанный на массовом психологическом обследовании специалистов различного уровня профессиональной пригодности с последующим выявлением путем анализа корреляционных отношений наиболее информативных психологических показателей и, следовательно, профессионально важных психологических качеств;
- сбор и обобщение мнения экспертов, наиболее квалифицированных специалистов, в результате чего возможно получить перечень требований, но без достаточно строгого его обоснования;
- применение методов деятельного, алгоритмического анализа деятельности и составление на этой основе ее психогаммы (подобные процедуры весьма трудоемки и поэтому используются весьма ограниченно).

(Возможности различных методов психологического изучения трудовой деятельности и особенности обоснования профессиональных требований к личности даны в главе 7.)

Подбор и разработка психологических методик определения профессиональной пригодности. Данный этап обоснования системы оценки профессиональной пригодности является одним из наиболее сложных и ответственных. При решении вопроса о методических принципах психологического изучения профессиональной пригодности следует исходить из положения о том, что, пожалуй, любое психологическое качество не может быть описано какой-либо одной единицей измерения – различные уровни реализации качеств требуют как разных приемов описания, так и разных единиц измерения. Поэтому определяемые в какой-либо одной ситуации функциональные проявления конкретного психологического качества могут быть полностью отличными в другой ситуации. Б. М. Теплов отмечает, что «нет ничего нежизненнее и схоластичнее идеи о том, что существует только один способ успешного выполнения всякой деятельности. Эти способы бесконечно разнообразны, как разнообразны человеческие способности» [266, с. 25]. Данное положение получило свое дальнейшее развитие в гипотезе Б. Ф. Ломова [158] о том, что обеспечение любых профессиональных требований осуществляется не путем локального соизмерения с ними отдельно взятых способностей, а целостным способом организации на любом уровне активности.

Методические подходы к психологической оценке профессиональной пригодности в значительной мере определяются современными взглядами на необходимость изучения человека с позиций категории субъекта деятельности. Использование этого подхода обуславливается тем, что только включение личности в систему общественных и производственных отношений и превращение ее в субъект деятельности обеспечивает синтез психологических требований деятельности и возможностей, стремлений, способностей и активности личности [2]. С позиций включения личности в деятельность изучение субъекта должно предусматривать как оценку достаточно устойчивых, сложившихся и необходимых для осуществления деятельности качеств личности, так и учет возможного преобразования этих качеств в динамике профессионального обучения и труда, а также в связи с изменениями требований деятельности.

В оценке профессионально важных психологических качеств ведущим продолжает оставаться метод тестов, и это несмотря на то, что с момента зарождения и на протяжении всей истории существования психотехнические тесты подвергались острой критике [36].

Одним из направлений развития методов оценки профессиональной пригодности является широкое использование методических приемов изучения личности. Несмотря на сдержанное отношение к зарубежным личностным тестам, существует почти единодушное мнение, что они в принципе позволяют выявить внешне скрытые (или скрываемые) черты личности за счет моделирования разнообразных ситуаций, которые невозможно сделать объектами непосред-

ственного наблюдения в жизни. Корректность и эффективность использования зарубежных личностных тестов зависят не только от адекватного перевода текста этих методик и адаптации их содержания к социальным нормам нашей страны и к специфике обследуемого контингента, но и от правильной рестандартизации нормативных данных по шкалам опросников для соответствующей профессиональной группы.

Вопросы разработки, подбора, использования методов психологической оценки профессиональной пригодности достаточно детально изложены в ряде работ [18, 44, 224 и др.], здесь они рассмотрены в главах 8 и 9.

Разработка критериев определения профессиональной пригодности. Для обоснования дифференциальных критериев прогнозирования профессиональной пригодности применяются различные методы. Относительно редко используются такие приемы, как попарное сравнение индивидов по результатам психологического обследования, а также учет мнений экспертов о пригодности индивида методом группового обсуждения. Значительно чаще применяется метод установления ранговых мест и балльной стандартной оценки как отдельных психологических качеств, так и их совокупности, а также алгоритм, основанный на модификации последовательного статистического анализа отношения вероятностей значений психологических показателей. (Особенности использования некоторых процедур интегральной оценки прогноза профессиональной пригодности изложены в главе 10.)

Сам по себе факт широкого применения различных математических приемов обработки результатов психологического обследования и обоснования диагностических и прогностических заключений является несомненно положительным. Однако формирование представлений об индивидуальных особенностях личности и их роли в достижении требуемого уровня пригодности к конкретной деятельности должно быть основано на квалифицированном качественном анализе полученных в результате обследования и количественной обработки материалов.

Заключительным этапом создания системы определения профессиональной пригодности являются *экспериментальная проверка эффективности разработанных рекомендаций* и подготовка организационно-методического пособия по реализации разработанной системы. Проверка эффективности применения предложенных методов и критериев прогнозирования уровня профессиональной пригодности проводится путем обследования кандидатов (специалистов) и установления психологического прогноза, последующего сбора на протяжении учебы или работы сведений об их учебной успеваемости или профессиональной эффективности и надежности, выявления на основе этих показателей реального уровня их пригодности и сопоставления данных результатов с показателями психологического прогноза. В случае достижения относительно высокого уровня совпадения психологического прогноза с данными фактической пригодности (не менее 70–73 %) методические рекомендации могут быть использованы в практической работе. Для обеспечения этой работы составляются организационно-методические рекомендации, в которых детально излагаются ее цели и задачи, описание методик и критериев оценки результатов, содержание инструкций, порядок и условия проведения обследования, процедура обработки результатов, виды заключений и т. д. Четкое соблюдение предписанных требований позволяет получить объективные и сопоставимые данные, что, в свою очередь, обеспечивает аргументированность и надежность психологического заключения о прогнозируемом уровне профессиональной пригодности.

Глава 2. Развитие и состояние проблемы профессиональной пригодности (исторический очерк)

Проблема профессиональной пригодности человека возникла во второй половине XIX века как следствие особенностей развития социально-экономических процессов и научных знаний в обществе. Зарождение этой проблемы, во-первых, связано с достижениями в изучении физиологии человека и ее прикладных направлений благодаря трудам И. М. Сеченова, И. П. Павлова, В. М. Бехтерева и других, а также с появлением основных отраслей современной фундаментальной психологии – экспериментальной психологии познавательных процессов (Г. Фехнер, В. Вундт, Г. Гельмгольц, И. Мюллер и др.), дифференциальной психологии (Д. Кеттелл, Ф. Гальтон), социальной психологии (Э. Дюркгейм, В. Вундт, В. М. Бехтерев и др.), психологии способностей и психодиагностики (Ф. Гальтон). Во-вторых, предпосылки развития проблемы профессиональной пригодности были определены началом научно-технической революции в промышленности, на транспорте, в военном деле и возникновением задач по обеспечению роста производительности труда, профилактике травматизма и текучести кадров, снижения аварийности и профессиональной заболеваемости.

Идеи и своеобразные способы оценки функциональных возможностей и способностей человека к труду использовались еще в Древнем Египте, Китае и Греции много веков тому назад. Однако научно обоснованные методы измерения индивидуальных различий и predispositions к успешному обучению и труду, к которым относятся и современные психодиагностические методы, возникли в конце XIX века.

В России начало систематического изучения психологических (психофизиологических) возможностей человека, определяющих его пригодность к конкретной деятельности, было обусловлено развитием воздухоплавания. Еще в 1882 году М. А. Рыкачев первым описал качества, требующиеся от человека при управлении воздушным шаром: «Управление шаром требует ... быстроты соображения, распорядительности, сохранения присутствия духа, осмотрительности, ловкости ...» [цит. по 44, с. 30]. После гибели в 1905 году поручика Минкевича, первой жертвы русского военного воздухоплавания, Совет всероссийского аэроклуба впервые в мире поставил вопрос о специальном отборе воздухоплавателей (1909).

В 1909–1912 годах в Военно-медицинской академии (клиника В. М. Бехтерева) В. В. Абрамов первым стал проводить клинико-психологическое исследование летчиков с использованием личностных методик. В первой отечественной работе по летному праву А. С. Шор указывал, что «пилот должен удовлетворять как определенным физическим, так и умственным требованиям, помимо опыта управления аппаратом» [цит. по 111, с. 34]. Первым, кто выдвинул тезис «не всякий может стать летчиком», был теоретик авиации Н. Е. Жуковский, который в 1910 году указывал: «При современном состоянии аэропланов далеко не всякий может летать: требуется очень большое внимание, согласие всех движений, находчивость и хладнокровие» [цит. по 111, с. 43].

В 1895 году вышла монография И. И. Рихтера «Железнодорожная психология», в которой на основании материалов исследований индивидуальных различий восприятия сигналов, распознавания световых команд, оценки скорости движения и т. п. была обоснована постановка вопроса об оценке профессиональной пригодности машинистов паровозов.

Проблема психологической оценки профессиональной пригодности (профотбора) остро возникла в период Первой мировой войны, которая показала, что успехи авиации зависят в первую очередь от пилотов. По данным английской статистики, в то время «2 % летных аварий были непосредственно связаны с боевыми операциями, 8 % явились результатом дефектов

материальной части, и 90 % были вызваны непригодностью пилотов к летному делу» [цит. по 44, с. 5].

Обнаружилось, что не каждый физически здоровый человек может стать хорошим пилотом и что для успешного овладения летным делом он должен обладать определенными психофизиологическими качествами, то есть возник вопрос о необходимости практической оценки профессиональной пригодности, проведения психологического отбора летного состава. В 1917 году в Петрограде впервые создается специальная комиссия для изучения труда пилотов и планового психологического отбора кадров.

В начале XX века интерес к научным разработкам рационализации труда на производстве и транспорте значительно возрос. Этому в немалой степени способствовало зарождение в начале века и дальнейшее развитие *психотехники*. Данное направление, связанное с именем немецкого психолога В. Штерна, обуславливало и стимулировало проведение работ, направленных на изучение профессий, на разработку тестовых методик, с помощью которых стремились, в частности, определить профпригодность к различным профессиям.

Развитие сложных и ответственных форм труда, в частности в авиации, на железнодорожном транспорте, в некоторых отраслях промышленности, поставило вопрос о взаимном соответствии человека и его работы. Именно с решением этой задачи связан тот факт, что самое заметное место в психотехнике занимали проблемы профессиографии и отбора. Одна из ярких страниц вписана в этот раздел известным немецким психотехником Г. Мюнтербергом, идеи которого нашли отклик в работах отечественных психофизиологов и психологов.

В нашей стране психотехника как средство практического применения психологических знаний получила путевку в жизнь на Первой Всероссийской инициативной конференции по научной организации труда (НОТ) и производства, которая состоялась в Москве в 1921 году под руководством В. М. Бехтерева и при активном участии И. Н. Шпильрейна, который с группой энтузиастов, объединившись в лабораторию, начал проводить первые исследования в области профотбора.

Учитывая значимость проблемы психофизиологического обеспечения трудовой деятельности, в различных ведомствах появились учреждения и подразделения по НОТ, подбору персонала, изучению профзаболеваемости, охране здоровья (Центральный институт труда, Институт охраны труда, Казанский институт НОТ и др.). Создаются лаборатории психотехнического профиля: Центральная психофизиологическая лаборатория на транспорте (руководитель – А. И. Колодная), Центральная психотехническая лаборатория почты и телеграфа (руководитель – И. А. Кузьмин), Центральная психофизиологическая лаборатория РККА (руководитель – В. А. Горовой-Шалтан) и др. К 1930 году таких лабораторий насчитывалось около 150.

Для многих видов профессий и специальностей были составлены профессиограммы и психогаммы – описание своеобразия профессионально важных признаков (качеств, свойств, умений), которыми должен обладать субъект труда в отношении задач, ситуаций и профессии в целом. Наряду с текстовыми описаниями психогаммы включали перечень качеств, способностей с указанием степени важности каждого качества. Однако далеко не по всем профессиям были созданы профессиограммы, а процедуры их составления, так же как и приемы обоснования профессионально важных качеств, не всегда отвечали научным требованиям.

Практическое применение психологических тестов для определения профессиональной пригодности началось в отраслях автомобильного и железнодорожного транспорта (1922–1923 г.). К 1933 году работы по данному направлению охватили все ведущие отрасли промышленности – металлургию, машиностроение, горную и нефтяную, связь, текстильное производство и т. д. Особое внимание уделялось подбору кадров на водительские профессии: вагоновожатых, шоферов, крановщиков, машинистов подъемных машин на шахтах и т. п. Наряду с оценкой общего интеллекта как показателя общих способностей во всех случаях изучались и специальные способности, выявленные в процессе профессиографического анализа деятель-

ности. Эти способности или профессионально важные качества оценивались тестами (испытаниями), моделирующими профессиональные задачи и ситуации.

В 1927 году в Москве состоялась 1-я Всесоюзная конференция по психофизиологии труда и профотбору. Специалисты психофизиологии, профконсультанты и психотехники в том же году образовали Всероссийское общество психотехники и прикладной психофизиологии под председательством И. Н. Шпильрейна. Общество издавало журнал «Психотехника и психофизиология труда» (в 1932–1934 годах – «Советская психотехника»), провело Всесоюзный съезд и ряд ведомственных психотехнических съездов и конференций. Подготовка кадров психотехников велась в Ленинградском педагогическом институте и во Втором Московском государственном университете на отделениях педологии. Широкое применение психологического тестирования в различных областях трудовой и учебной деятельности требовало подготовки большого количества психотехнического персонала. В связи с этим были организованы краткосрочные (3–4 месяца) курсы психотехники для лиц, имеющих медицинское или педагогическое образование.

Расцвет психотехники в нашей стране пришелся на время большой безработицы – во второй половине 20-х годов ежегодно насчитывалось более полутора миллионов безработных. Отсюда повышенный спрос на работу и большие возможности для отсева менее пригодных к конкретной деятельности и выбора лучших претендентов. В последующие годы безработица сократилась, потребность в специальных методах профотбора снизилась, и к тому же выявилась недостаточная надежность и валидность ряда применявшихся тестов. В 1933–1934 годах были отменены психотехнические испытания на железнодорожном транспорте, для машинистов подъемных машин в угольной промышленности и т. д.

Назревал кризис внутри самой психотехники. Сказывались пренебрежение психотехников теорией психологических измерений, фетишизация цифровых результатов без попыток проникнуть в стоящие за ними закономерности. «Механистические» позиции в профессиональном отборе приводили к грубым ошибкам в прогнозе пригодности к деятельности.

Однако многие недостатки в работе того времени были осознаны. Пути их преодоления обосновывались в работах ведущих отечественных психологов С. Г. Рубинштейна, Б. Г. Ананьева, С. Г. Геллерштейна, А. Н. Леонтьева, Б. М. Теплова, К. К. Платонова и других.

В отечественных вооруженных силах исследовательские и практические работы по психологическому тестированию проводились особенно интенсивно в связи, во-первых, с наличием высоких требований к военным специалистам, к их психическим и психофизиологическим качествам, определяемым большой сложностью, опасностью и ответственностью профессиональной деятельности; во-вторых, массовым характером набора и распределения специалистов, необходимостью формирования сплоченных, психологически устойчивых воинских коллективов (экипажи, группы, расчеты) и, в-третьих, с тем, что идею диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности военнослужащих, их профессионального отбора в армию поддерживали крупные и авторитетные военачальники – М. В. Фрунзе, М. Н. Тухачевский, И. Э. Якир и другие. Руководство этой работой было возложено на секцию психофизиологии при Малом Академическом Совете Реввоенсовета республики. Наряду с этим в 1924 году была создана Центральная комиссия по организации психофизиологических испытаний в Красной Армии. При некоторых военно-учебных заведениях и в военных округах были созданы психофизиологические лаборатории. В 1932 году вышла в свет «Инструкция о проведении психотехнических испытаний в военно-учебных заведениях и красноармейских частях».

В этот период методическое обеспечение профессионального отбора носило выраженный эмпирический характер, ориентировалось на сугубо прагматические задачи и не базировалось на развиваемой в западных странах психодиагностике как учении о распознавании и измерении индивидуально-психологических особенностей человека и на психологической практике

использования психодиагностических методов для постановки диагноза конкретному человеку. Вместе с тем использование психотехнических тестов, которые были заимствованы из зарубежных источников и частично модифицированы в нашей стране, позволяло так или иначе оценивать различия в индивидуальных способностях и приносило определенную пользу.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.