

Блінов О. А. Можливості та обмеження сучасного професійного відбору персоналу / Соціально-гуманітарні та правові проблеми діяльності Збройних Сил України : матеріали науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2014 р.) / Міністерство оборони України, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського. – К. : НУОУ, 2014. – С. 133-135.

*Блінов О.А., кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри політології та
соціальних технологій
Національного авіаційного університету*

МОЖЛИВОСТІ ТА ОБМЕЖЕННЯ СУЧАСНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Професійний відбір персоналу – найвідповідальніший етап в управлінні персоналом та розвитком трудових відносин. Упродовж багатьох десятиріч у нас керівників призначали, а співробітників набирали та приймали на роботу. Але часи змінилися, змінилася й ситуація. Зникла влада партійно-політичного апарату та міністерської номенклатури, але з'явилися нові завдання, турботи та проблеми, які необхідно розв'язувати. В умовах сучасного вільного вибору місця роботи людиною необхідне розуміння того, що всі співробітники організації, незалежно від посади, є персоналом. Нині на кожную посаду треба знайти людину, ввести її в організацію, допомогти оволодіти специфікою роботи, потурбуватися про те, щоб вона давала максимум користі і при цьому відчувала задоволеність та шану.

Процес приймання на роботу – перший і часто найбільш відповідальний момент у кадровому менеджменті, і його сенс полягає не тільки в оформленні документів при прийманні нового персоналу організації. Його специфічна функція полягає в практичній реалізації кадрової політики, прийнятої керівництвом організації на певний період часу. Нині ефективність професійного відбору ні у кого не викликає сумніву. Вітчизняний та закордонний досвід відбору вже давно продемонстрував його високу виробничу та економічну доцільність. Якщо перевести роль «людського чинника» як основної ланки функціонування системи людина – машина, то отримуємо досить солідні цифри. Причому, в 75–80% психофізіологічний прогноз успішності навчання у вузах та учбово-бойовій діяльності у військах підтверджується практикою. Так, застосування психофізіологічного професійного відбору на навчання операторським професіям скорочує відсів непридатних (у процесі навчання) з 23–30 до 5–8%, тобто в 4 рази, знижує аварійність технічних систем через помилки персоналу на 40–70%, підвищує надійність роботи систем керування на 10–25%, а також приводить до зниження затрат на навчання військових спеціалістів на 30–40% [1].

Досвід призову громадян Російської Федерації на військову службу за контрактом свідчить, що в результаті невідповідності індивідуально-психологічних та психофізіологічних характеристик із 40%

військовослужбовців контракт припиняється достроково. За тією ж причиною із частини військовослужбовців, що залишилась на службі, 60% не бажає продовжувати контракт на наступний термін. Система відбору забезпечує зниження відсіву за льотною неуспішністю у ВПС США з 75 до 36%, в морській авіації – з 50 до 30%, у ВПС Франції – з 60 до 36%. Результати аналізу авіаційних катастроф в Англії та США свідчать, що в 55–90% випадків вони сталися з вини людського фактора, тобто через помилки пілота, у Бельгії ця цифра становить 65%, в Італії – 45%.

Нами було вивчено і проаналізовано 10 випадків парашутних інцидентів і катастроф з 1998 по 2008 рік, які були описані у відкритій літературі. Встановлено, що у трьох випадках стався раптовий збій у роботі парашутних систем (30%). У двох випадках проявив себе фактор непередбачуваності повітряної стихії (20%). У п'яти випадках зіграв роль людський чинник (50%) (у трьох випадках встановлена недостатня підготовка парашутиста, в одному випадку халатність «випускового» інструктора, а в іншому випадку парашутист-інструктор пожертвував своїм життям заради життя іншого парашутиста [2]).

Польський військовий психолог Ю. Сметек показав, що водії автотранспортних засобів, які пройшли психофізіологічне обстеження і допущені до роботи, здійснюють аварій набагато менше (на 75%), ніж особи, які профвідбір не проходили. За даними американських спеціалістів, при управлінні складними системами значна частина відмов (40% – в ракетній техніці, 63% – у ВМФ та 70% – у ВПС) виникає через помилки, які допускає людина при експлуатації цієї техніки. При цьому постійно зростає ціна помилок: збитки, яких завдають їх наслідки, стають все більш значними. Наприклад, ціна помилок, допущених диспетчерами енергосистем Нью-Йорка в 1995 р. під час прийняття оперативних рішень, сягнула збитків у розмірі декількох сотень мільйонів доларів. Усі наведені дані переконливо свідчать про очевидність залежності успішності складної професійної діяльності людини від її індивідуально-психологічних якостей та здібностей.

Проблемами професійного відбору взагалі та професійно-психологічного відбору зокрема займалися такі науковці, як Е. О. Клімов, В. А. Бодров, К. М. Гуревич, А. Г. Маклаков, Д. С. Медведєв, О. П. Булка, М. В. Макаренко, М. С. Корольчук, О. Р. Малхазов, О. М. Кокун та ін. Але, незважаючи на високу цінність отриманих дослідниками результатів, проблема організації та проведення професійно-психологічного відбору, психологічної корекції та навчання персоналу у сфері праці залишається актуальною у зв'язку з її багатовекторністю та складністю. Профвідбір використовується, зазвичай, під час рекомендації кандидатів на складні, відповідальні професії і посади, які відрізняються, по-перше, високою економічною та соціальною «вартістю» допущених помилок (значні збитки виробництву, загроза здоров'ю або життю самого виконавця, інших людей тощо), по-друге, тим, що їх успішне засвоєння не завжди і не повністю залежить від бажання людини, методів її виховання, а зумовлене психофізіологічними характеристиками (гострота зору, особливості пам'яті,

уваги тощо). Робота із професійного відбору є досить трудомісткою і складною, вимагає спеціальної підготовки у галузі фізіології, психології, медицини, педагогіки.

Основні завдання профвідбору спеціалістів полягають у визначенні здібностей кандидатів до виду праці за станом здоров'я, виявлення ступеня здатності кандидатів до навчання з конкретної спеціальності, здійснення довгострокового прогнозу ефективної діяльності спеціаліста. Зрозуміло, що виконати означені завдання та досягти ефективності професійного відбору можливо на основі вирішення відповідних завдань різних видів відбору, а саме: освітнього, медичного, за рівнем фізичної підготовленості, психологічного, соціально-психологічного та психофізіологічного [3; 4].

Основними обмеженнями організації та проведення професійного психологічного відбору військовослужбовців є відсутність:

- системи підготовки фахівців з професійного психологічного відбору;
- єдиних методичних підходів до професійного психологічного відбору військовослужбовців строкової служби, військовослужбовців служби за контрактом, курсантів військових інститутів, слухачів НУОУ, цивільного персоналу;
- методичної літератури для проведення профвідбору;
- автоматизованих комплексів з проведення професійного психологічного відбору фахівців та прогнозу їх діяльності.

Також підкреслюється невідповідність кількості та ресурсів застосовуваного психологічного інструментарію для визначення індивідуально-психологічних та психофізіологічних характеристик військовослужбовців, цивільного персоналу та ін.

Першочерговим кроком щодо удосконалення системи профвідбору повинно бути створення робочої групи фахівців для підготовки пропозицій щодо вирішення викладених проблем і розробки проектів відповідних нормативних документів.

Список використаних джерел

1. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. Інститут фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. – Київ, 2006. – С. 16–17.

2. Блінов О. А. Особливості впливу страху людини і техніки на виникнення парашутних інцидентів і катастроф // Актуальні проблеми психології діяльності в особливих умовах: Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції 20 квітня 2011 р. / За заг. ред. О. В. Петренка. – К. : НАУ, 2011. – С. 5–6.

3. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К. : Ніка-Центр, 2006. – С. 7.

4. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник для студ. вузів / О. Р. Малхазов. – К. : Центр учбової літ., 2010. – 206 с.