

Необхідність створення системи психологічного відбору

Анастасія ТИЩЕНКО, здобувач освіти

Науковий керівник – Олександр ТИНЬКОВ, канд. психол. наук, доц.

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського

«Харківський авіаційний інститут»

На сучасному етапі розвитку українського суспільства все гостріше постає проблема забезпечення надійності функціонування всіх ланок

управлінських та виконавчих структур, що перш за все залежить від готовності та спроможності персоналу на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки.

У зв'язку з цим, особливого значення набуває створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу, що полягає в здатності працівників якісно, з дотриманням вимог чинного законодавства, службової дисципліни та стандартів професійної етики, виконувати свої функціональні обов'язки. Саме відсутність такої системи, яка б урахувала особливості соціально-економічної та політичної ситуації в суспільстві й об'єктивні можливості активізації резервів «людського фактору», негативно відбивається на виконанні головного завдання кадрових органів – забезпеченні високого рівня професіоналізму персоналу.

При розробці системи психологічного відбору необхідно дотримуватися принципу наукової обґрунтованості організаційно-методичних рекомендацій по відбору. Це передбачає дослідження таких питань, як актуальність відбору, його завдання і методи. Необхідність створення системи психологічного відбору визначається залежністю успіху підготовки фахівців від вираженості професійно-значущих якостей особистості і наявністю різкої диференціації між хорошими і поганими фахівцями.

Добірка методів оцінки і критерії професійної придатності визначаються конкретними завданнями відбору, у відповідності з якими будуть суттєво відрізнятися і вимоги до спеціаліста. За характером завдань розрізняється відбір на навчання та до повсякденної діяльності (у простих або екстремальних умовах). Процедура обстеження кандидатів при психологічному відборі передбачає оцінку професійно значущих якостей особистості. В якості методик вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості використовується великий арсенал методичних прийомів. Тут психологічний відбір є одним з компонентів професійного відбору і припускає вибір кандидатів на основі оцінки їх професійно-важливих якостей (ПВЯ). Оцінка ПВЯ конкретної людини робиться на основі вивчення кількісних і якісних показників в певному виді діяльності. Шляхом співвідношення показників продуктивності праці цієї людини з певними показниками інших осіб (професійно підготовлених, зайнятих тим же видом діяльності), можна з великою точністю охарактеризувати і оцінити його ПВЯ.