

5. Кокун О.М. Теорія і практика обґрунтування вибору методичного забезпечення психологічного дослідження // Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія / За ред. С.Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держстандарту України, 2009. – Вип.9. – С.158 – 169.
6. Корніяка О.М. Сучасні підходи до вивчення комунікативної компетентності особистості // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2009. – Вип.3. – С.294 – 316.
7. Психология личности: тесты, опросники, методики / Авторы-составители: Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова . – М.: Геликон, 1995. – 220 с.

The article is presented the research results: psychological peculiarities of development of communicative competence, its basic components of psychologists and teachers in the period of their primary and secondary professional formation.

**Keywords:** communicative competence, communicative activities, communicative abilities and habits, primary professional formation, secondary professional formation.

*Отримано: 18.08.2010*

удк 159.99

*С.І. Корсун*

## **Ознайомлення підлітків з історичними засадами професійного відбору**

Стаття спрямована на розширення уявлення у підлітків про історичні передумови виникнення професійного відбору, про необхідність та практичну значимість професійного відбору до певних професій на сучасному етапі розвитку людства.

**Ключові слова:** професія, професійний відбір, профорієнтація, підліток, неповнолітній.

Статья направлена на расширение представления у подростков об исторических предпосылках возникновения профессионального отбора, о

необходимости и практической значимости профессионального отбора к определенным профессиям на современном этапе развития человечества.

**Ключевые слова:** профессия, профессиональный отбор, профориентация, подросток, несовершеннолетний.

**Постановка проблеми.** У підлітків, у старшому шкільному віці, гостро постає питання професійного самовизначення, пошуку тієї професії, яку учень хотів би освоїти і зробити справою всього свого життя. Якщо звернутись до “Класифікатора професій”, то ми побачимо, що існує понад 8200 найменувань професій. Деякі з професій висувають підвищені вимоги до кандидата і навіть велике бажання оволодіти професією, за наявності протипоказань, може обернутись відмовою і, в кінцевому рахунку, викликати психологічний стрес у кандидата. Дана стаття розглядає історичні аспекти виникнення питання професійного відбору, запровадження елементів та створення системи профвідбору. Це дасть можливість підліткам більш свідомо та раціонально підійти до вирішення проблеми вибору професії.

**Аналіз останніх досліджень.** На сучасному етапі розвитку прикладної психології, проблему професійного відбору працівників висвітлювали у своїх дослідженнях багато науковців таких, як Д. О. Александров, В. Г. Андросюк, В. І. Барко, В. О. Бодров, А. Г. Грецов, К. М. Гуревич, Л. І. Казміренко, Я. Ю. Кондратьєв, М. С. Корольчук, Ю. Л. Майдіков, М. В. Макаренко, С. А. Тарарухін, О. В. Шаповалов, Г. О. Юхновець, С. І. Яковенко та інші.

Враховуючи сучасний стан розробки даної проблеми ми ставимо перед собою **завдання** проаналізувати, узагальнити та викласти основні засади історичного розвитку професійного відбору з метою розширення уяви підлітків про існування зазначеної проблеми та використання наукових критеріїв і підходів для вирішення питань відбору.

Необхідність у професійному відборі виникла вже тоді, коли відбувся розподіл праці та з'явилась потреба у виявленні та розвитку професійно важливих якостей, тобто на зорі людської цивілізації. Вже перші письмена шумерів (V-VI ст. до нашої ери) фіксують ретельний відбір юнаків перед тим, як допустити їх до участі у військових діях. Причому перевірялись не лише функціональні характеристики (сила, швидкість, влучність), але й емоційно-вольові якості. Наприклад, необхідно було вистрілити з лука у власного коня. Людина, яка проявляла нерішучість, вибраковувалась [1, с.11].

У Давньому Єгипті жорсткому відбору піддавались майбутні жерці. Лише той навчався мистецтву жерця, хто був здатен витримати систему певних випробувань. На початку кандидат проходив співбесіду, у процесі якої з'ясовувались його біографічні

дані, рівень освіченості; оцінювались також зовнішність та уміння вести бесіду. Потім відбувалися перевірки вміння працювати, слухати і мовчати, випробування вогнем, водою, страхом подолання похмурих підземель наодинці тощо. Всі ці жорсткі випробування доповнювались погрозою смерті для тих, хто не був упевнений у тому, що зуміє витримати всі тяготи довгого періоду навчання [2, с.337]. У результаті виявлялись моральні, трудові, вольові та інтелектуальні якості кандидатів. Завершався відбір випробуванням спокусами, і лише тих, хто зумів встояти перед ними, навчали мистецтву жерців [1, с.11].

На початок нашої ери було сформовано свою школу профвідбору на теренах Китаю. Конфуцій та його послідовники створили цілу філософію відбору чиновників, взявши за основу не знатне походження, а особисті заслуги та здібності. Особи, що бажали зайняти посаду урядового чиновника, екзаменувались особисто імператором за шістьма “мистецтвами”: музикою, стрільбою з лука, верховою їздою, вмінням писати, рахувати, знанням ритуалів і церемоній. Система екзаменів була важливим засобом відбору досить здібних чиновників для державної адміністративної служби [1, с.11; 2, с.337].

Такий же суворий підхід використовувався при відборі учнів до релігійних і філософських шкіл Греції, коли оцінювались не лише знання, а й здатність користуватись ними в екстремальних ситуаціях.

Проблемами управління та підбору кадрів займались давні філософи (Аристотель, Гіппократ, Платон, Піфагор та ін.), систематизуючи якості, що необхідні для конкретної професії. Їх відкриття покладені в основу багатьох сучасних теорій та підходів [1, с.12].

Заслужує уваги той факт, що відбором займались не випадкові люди – жреці, філософи, вчені. В 1575 році іспанський лікар Хуан Урте досить чітко сформулював значення проблеми профорієнтації в державному масштабі: “Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, яка більше всього підходить до його обдарування, государю належить виділити уповноважених людей великого розуму та знання, котрі відкрили б у кожного його обдарування ще в ніжному віці; вони тоді примусили би його обов’язково вивчати ту галузь знання, яка йому підходить, і не подавали б цю справу його вибору” [3, с.19]. Хуан Урте мріяв про організацію професійного відбору в загальнодержавному масштабі.

На теренах Росії Петром Першим була створена регулярна армія. В його Указі від 20 лютого 1705 року чітко прослідковується намір при наборі до війська оцінювати не лише фізичні, але й психічні якості рекрутів. Звичайно, на той час виявляти психологічні особливості людини було значно складніше, ніж визначити її фізичний стан.

Проте ця прогресивна традиція оцінювати в сукупності фізичні та духовні якості людини стала здійснюватись лікарями в теорії та на практиці. Так, книга військово-морського лікаря А.Бахерата, присвячена, в цілому, “збереженню здоров’я морських служителів”, відкривалась розділом “Про обрання людей”, в якому перераховувались психологічні вимоги до матросів [2, с. 338].

Якщо прослідкувати еволюцію вивчення соматичного та психічного здоров’я в системі військово-лікарської експертизи, закріплену в більш ніж 50-ти наказах, настановах та інструкціях, що постійно змінювались, то чітко можна прослідкувати зростання інтересу до діагностики психічної діяльності та виявленню здібностей. Проілюструвати це може книга одного з засновників та організаторів російської військової медицини Р.С. Четиркіна, написана в 1820 році, в якій лікарям вказувалось на необхідність не лише відбирати рекрутів, але і “розподіляти їх за родом здібностей, що в одному і тому ж полку буває необхідно. Одне вимагається від гренадера або карабінера, інше – від стрілка або егеря, третє – від музиканта і т.д.” [4, с.8].

Як тільки повітряні кулі стали застосовуватись для повітроплавання та у військових цілях, одразу на перший план постає питання щодо здібностей пілота, що визначають його придатність до зазначеної діяльності. Перший перелік якостей, необхідних для цієї професії, був визначений академіком М.А. Рикачовим, який і сам здійснив декілька польотів на повітряній кулі в ХІХ ст. В 1873 році він писав: “Управління кулею потребує тих же якостей, які необхідні морякам: швидкість міркування, розпорядливість, цілковите самовладання, обачливість, спритність” [5, с.30; 6, с. 3-5].

У 1895 році вийшла монографія І.І. Ріхтера “Залізнична психологія”, в якій на підставі матеріалів дослідження індивідуальних відмінностей сприйняття сигналів, розпізнавання світлових команд, оцінки швидкості руху і т.п. було обґрунтовано постановку питання про оцінку професійної придатності машиністів паротягів [7, с.46].

Відповідні кваліфікаційні вимоги ставились і до відбору кандидатів на посаду податного інспектора та його помічника. Вони були закріплені в “Положенні про податних інспекторів і їх помічників” від 24 травня 1899 року [8, с. 99]. Стаття 6-та визначала: “На посади податних інспекторів та їх помічників призначаються особи, які закінчили повний курс наук в одному з вищих навчальних закладів імперії, набули заняттями при одній із казенних палат практичну підготовку до виконання обов’язків з податного нагляду і отримали від управляючого цією палатою посвідчення в здатності до зайняття згаданих посад” [9].

Початком наукового етапу профвідбору вважається кінець XIX ст., коли англійський вчений Ф. Гальтон провів масове обстеження 10 тисяч відвідувачів Лондонської міжнародної виставки за сімнадцятьма антропометричними, медичними та психологічними показниками. Отримані дані продемонстрували, наскільки значні відмінності між людьми навіть одного віку [1, с. 13].

Якщо ми звернемося до історії профвідбору за здібностями в цивільних професіях, то побачимо, що психолог Г. Мюнстенберг в кінці XIX ст. за завданням страхового товариства США розробив систему відбору вагоновожатих. Страхові компанії сподівались з упродовженням “психотехніки” (термін введений в 1903 році В. Штерном як синонім “індустріальної психології”) зменшити витрати по виплатах постраждалим при аваріях міського транспорту [2, с. 339].

Вперше в світі питання спеціального відбору було поставлене Радою всеросійського аероклубу щодо відбору повітроплавців. Це відбулось після трагічного випадку – загибелі в 1905 році поручика Мінкевича, першої жертви російського повітроплавання.

В 1909-1912 роках у Військово-медичній академії (клініка В.М. Бехтерева) В.В. Абрамов першим став проводити клініко-психологічні дослідження пілотів з застосуванням особистісних методик. В першій російській роботі із льотного права А.С. Шпор вказував, що “пілот повинен відповідати як певним фізичним, так і розумовим вимогам, окрім досвіду управління апаратом”.

Першим, хто висунув тезу “не всякий може стати льотчиком”, був теоретик авіації М.Є. Жуковський, котрий в 1910 році вказував: “При сучасному стані аеропланів далеко не кожен може літати: потрібна дуже велика увага, узгодженість всіх рухів, спритність і холонокровність” [10, с. 34-44].

Проблему професійного відбору науково обґрунтував американський вчений Ф. Парсонс, що в 1908 році висунув наступні принципи:

1) людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значимими здібностями, оптимально підходить до єдиної професії;

2) професійна успішність і задоволення професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

3) професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Серед характеристик професійного вибору Ф. Парсонс виділяв насамперед усвідомленість та раціональність, яку розумів як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях [1, с. 13].

Найбільш широко відбір почав застосовуватись під час першої світової війни. Так, в Німеччині в 14-ти лабораторіях було обстежено 25 тисяч водіїв. Психологічний відбір пройшли пілоти, радіотелеграфісти, артилерійські навідники та інші військові спеціалісти.

Про те, як виявлялись пілотні здібності в французькій авіації в роки першої світової війни, розповідає Мажо Марсель: “Випробування, якому вони піддавались після закінчення авіаційної школи, полягало в наступному. Молодий пілот, що налітав самостійно декілька годин, повинен був піднятися на дві тисячі метрів і вивести машину в штопор. Для того, щоб вийти зі штопора, потрібен був складний маневр – особливо складний для новачка. Якщо пілоту це вдавалось, він потрапляв у винищувальну авіацію. Невдачу відвозили на цвинтар. Якщо ж пілот, піднявшись в небо, боявся вивести машину в штопор і спускався в планерному польоті, його призначали в бомбардувальну або розвідувальну авіацію” [2, с.339].

Згідно даних англійської статистики, в той час 2% льотних аварій були безпосередньо пов’язані з бойовими операціями, 8% стались в результаті дефектів матеріальної частини, і 90% були викликані непридатністю пілотів до льотної справи [6, с.5].

Проте кардинальні зміни в системі професійного відбору відбулися лише в 20-х роках ХХ ст., коли в промисловості почала широко використовуватись “тейлорівська” система організації праці. В основу концепції Тейлора покладено думку про те, що управління людьми – наріжний камінь організації праці та підвищення її продуктивності. Особливу увагу Тейлор приділяв створенню системи пошуку та відбору персоналу, а також оцінці професійної компетенції керівника. США, Німеччина, Франція, спираючись на систему Тейлора, створили власні системи відбору кадрів [1, с.14].

Особливого змісту профвідбір набуває з розвитком державних служб працевлаштування. Їх виникнення в Європі було викликане масовим безробіттям. Біржі праці, агенції, контори з працевлаштування виконували роль посередників між працівником і роботодавцем. У Франції, наприклад, першу державну біржу праці було створено в 1897 році, в Англії закон про організацію урядових бірж праці в містах з кількістю мешканців понад 25 тисяч осіб було прийнято в 1909 році, в Росії – в серпні 1917 року.

Плановий розподіл робочої сили, на території бувшого Радянського Союзу, почався зі створення державної служби працевлаштування, основними ланками якої відповідно до декрету Раднаркому стали біржі праці в містах з населенням понад 20 тисяч осіб. Вони займались реєстрацією всіх громадян, що шукають роботу, вільних робочих місць, виплатою допомоги по безробіттю, наданням

посередницьких послуг по найму, вивченням потреб місцевого ринку праці, виданням інформаційних бюлетенів про його стан. Прийом працівників на роботу підприємства здійснювали лише через біржі праці. Послуги бірж були безкоштовними, як для працівників, так і для роботодавців. Про високий рівень посередницьких послуг свідчить вже той факт, що в 1925 році підприємства Москви не прийняли на роботу лише 3-4% від загальної кількості працівників направлених біржами. Розробкою методів і процедур професійного відбору займалися видатні вчені – Гастєв, Бехтерєв, Дунаєвський, Браїловський. Групою ентузіастів на чолі з І.М. Шпильрейном було створено лабораторію, де проводились перші дослідження в галузі профвідбору.

В 1927 році в Москві відбулась 1-ша Всесоюзна конференція по психофізіології праці та профвідбору. Спеціалісти-психофізіологи, профконсультанти та психотехніки в тому ж році створили Всеросійську спілку психотехніки та прикладної психофізіології під головуванням І.М. Шпильрейна. Спілка видавала журнал “Психотехніка та психофізіологія праці”. Закордонна преса була в захваті від унікальних методів відбору, що розроблялись Центральним інститутом праці. Лідер радянської психотехніки І.М. Шпильрейн у 30-х роках був обраний президентом міжнародної психотехнічної асоціації. Ідеї профдіагностики та профвідбору виглядали настільки переконливими, що в країні почалось масове захоплення тестуванням, яке завершилось повною профанацією, а згодом і остаточним розгромом молоді науки [1, с.14-15; 7, с.47-49].

В збройних силах дослідницькі та практичні роботи з психологічного тестування проводились особливо інтенсивно в зв'язку, по-перше, з наявністю високих вимог до військових спеціалістів, до їх психічних та психофізіологічних якостей, що визначаються великою складністю, небезпечністю та відповідальністю професійної діяльності; по-друге, масовим характером набору та розподілу спеціалістів, необхідністю формування згуртованих, психологічно стійких військових колективів (екіпажі, групи, розрахунки) та, по-третє, з тим, що ідею діагностики та прогнозування професійної придатності військовослужбовців, їх професійного відбору до армії підтримували крупні та авторитетні військові керівники – М.В. Фрунзе, М.М. Тухачевський, І.Е. Якір та інші [7, с.50].

Однак згідно Постанови ЦК ВКП(б) від 4 липня 1936 року робота з профорієнтації та профвідбору в Радянському Союзі на довгі роки була зупинена, чим було завдано значної шкоди психологічній науці, збройним силам та народному господарству [2, с.340].

Інтерес до професійного відбору за кордоном особливо виріс, коли Друга світова війна стала усвідомлюватись як неминуча. Провідні військові спеціалісти та цивільні психологи почали скоординовану програму адаптації досягнень психологічного тестування та управління персоналом для військових цілей. Були розроблені нові тести для кандидатів в офіцери, для визначення “механічних” та канцелярських здібностей, для виміру здібностей до радіотелеграфії, а також “Загальний військовий класифікаційний тест” (AGST), що поділяє рекрутів на п’ять категорій за швидкістю навчання. До кінця війни більше 9 мільйонів рекрутів США пройшли цей тест, який став основою процедур відбору та класифікації в армії [7, с. 62].

В умовах військового часу активізувався також інтерес до тестування в приватній індустрії, в тому числі і для стабілізації на підприємствах робочої сили.

З урахуванням досвіду, накопиченого в періоди Першої та Другої світових воєн, в кінці 40-х років, в США починають створюватись комплексні батареї тестів для визначення різних здібностей. Серед найбільш відомих – батарея SAT, що використовується для визначення загальної здатності до навчання, TALENT – для старших школярів (застосовується також в ВМС та ВПС США), DATB, яка в різних модифікаціях використовується більш ніж у 50 країнах для професійного відбору в промисловості та армії [11, с. 145-153; 12, с. 231-239; 13, с. 43-54].

Після Другої світової війни однією із помітних тенденцій стало зростання застосування психологічних тестів для відбору управлінського персоналу. В цей час все більшу роль у забезпеченні ефективної роботи корпорацій почали відігравати менеджери. Відповідно зросла потреба в їх відборі. В батареї включались тести на оцінку інтелекту, особистісних відмінностей, професійних інтересів.

Широке розповсюдження отримали психологічні опитувальники, основне призначення яких полягає в визначенні приналежності досліджуваного до певного психологічного типу, виявленні осіб з психіатричною патологією, вивчення інтересів і нахилів.

Найбільш масштабно та організовано психологічне тестування застосовується в збройних силах США. На відміну від періоду після Першої світової війни, по закінченні Другої світової війни роботи з удосконалення системи психологічного відбору військовослужбовців не припинились.

Проблема професійного психологічного відбору та розподілу військовослужбовців вважається в США важливою державною справою. Для наукового її рішення при Міністерстві оборони існує Комітет консультантів з питань тестування новобранців.



Кожен вид військ володіє власним науково-дослідним підрозділом, що займається питаннями психологічного відбору та розподілу персоналу. Свою роботу вони координують з цивільними науково-дослідними установами, що працюють по контракту з Міністерством оборони.

Багаторічний досвід застосування професійного відбору в промисловості та армії США показав, що його ефективність є надзвичайно високою. Зокрема відсів “непридатних” в процесі навчання знижується з 30-40 до 5-8% , аварійність з вини персонала зменшується на 40-70% , надійність систем управління підвищується на 10-25% , витрати на підготовку спеціалістів знижуються на 30-40% [6, с.63-69].

В СРСР наприкінці 50-х років з переходом до реактивної авіації різко зросла кількість катастроф, аварій, що супроводжувались загибеллю пілотів, що і стало причиною введення психологічного відбору при вступі в авіаційні училища. Цій проблемі стали приділяти особливу увагу. З 1962 року професійний психологічний відбір був запроваджений в усіх авіаційних училищах, а з 1982 року став обов’язковим для всіх військових спеціальностей [2, с.341].

У промисловості інтерес до профвідбору відроджується в 80-90-ті роки, коли виникли проблеми, пов’язані з так званим людським фактором – зростанням кількості аварій в енергетиці та на транспорті, низькою продуктивністю праці. За вирішення цих проблем взялись психологи. Служби професійного відбору почали виникати на підприємствах та в галузях промисловості [1, с.15].

**Висновки.** Отже, багаторічний досвід розробки рекомендацій та проведення професійно-психологічного відбору свідчить про досить високу його соціально-економічну ефективність. Потрібно розуміти, що в сучасних умовах існує певний перелік професій, які пред’являють підвищені вимоги до стану здоров’я кандидата, до його психологічних (психофізіологічних) якостей. Особи, які не володіють необхідними показниками здоров’я або визначеними психологічними якостями не можуть претендувати на зазначені професії. Звичайно це прикро, однак це ще не кінець світу. До того ж робота в професії, яка не відповідає психофізіологічним показникам організму з часом, у кращому випадку, призведе до перевтоми, а у гіршому – і до більш серйозних розладів здоров’я.

#### **Список використаних джерел**

1. Резапкіна Г. В. Искусственный отбор: пособие для менеджеров по работе с персоналом / Галина Владимировна Резапкіна. – М.: Генезис, 2004. – 171 с.
2. Лебедев В. И. Экстремальная психология. Психическая деятельность в технических и экологически замкнутых

- системах / Владимир Иванович Лебедев. – М.: Юнити-Дана, 2001. – 431 с.
3. Уарте Х. Исследование способностей к наукам / Хуан Уарте. – М.: Мир, 1960. – 93 с.
  4. Четыркин Р.С. Опыт военно-медицинской полиции, или Правила к сохранению здоровья русских солдат в сухопутной службе / Роман Сергеевич Четыркин. – СПб., 1834. – 114 с.
  5. Рыкачев М. А. Поднятие на воздушном шаре в Санкт-Петербурге 20 мая / М. А. Рыкачев // Записки Император. географ. общества. – 1892. – №8. – С. 7-12.
  6. Бодров В.А. Психологический отбор летчиков и космонавтов / В. А. Бодров, В. Б. Малкин, Б. Л. Покровский, Д. И. Шпаченко // Проблемы космической биологии. – М.: Наука, 1984. – Т.48. – 264 с.
  7. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 511 с. – (Современное образование).
  8. Жвалюк В. Р. Податкові органи Російської імперії в Україні у другій половині ХІХ – на початку ХХ ст. Організаційно-правові засади діяльності: монографія / Віктор Романович Жвалюк. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.
  9. Положение о податных инспекторах и их помощниках: Высоч. утв. 24 мая 1899 г. // Полн. собр. законов Рос. империи. – Собр. 3. – Т. 19. – №16939.
  10. К истории отечественной авиационной психологии: Документы и материалы / Под ред. К.К. Платонова. – М.: Наука, 1981.
  11. Решетников М. М. Профессиональный отбор в системе образования, промышленности и армии США / М. М. Решетников // Психологический журнал. – 1987. – № 3. – С. 145-153.
  12. Carmblell J.P. An overview of the army selection and classification project (Project A) // Personnel Psychology. 1990. Vol. 43. № 2. p. 231-239.
  13. Driskell J.E., Olmstead B. Psychology in the military research applications and trends // American Psychologist. 1989. Vol. 44. № 1. p. 43-54.

The article is sent to expansion of presentation for teenagers about historical pre-conditions of origin of professional selection, about a necessity and practical meaningfulness of professional selection to the certain professions on the modern stage of development of humanity.

**Key words:** profession, professional selection, vocational orientation, teenager, minor.

*Отримано: 28.07.2010*