

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОТБОР СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ПРОФЕССИЙ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ

*Н.В. Кухтова
Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*

Проблема надежного соблюдения этических и профессиональных требований специалистами, оказывающих помощь другим людям в экстремальных условиях во многом зависит от психологического отбора. При этом отбор специалистов экстремальных профессий предполагает наличие необходимых методик диагностики эмпатии, альтруизма, социальных норм, что относится к основным компонентам просоциального поведения и позволяет выявить новые резервы эффективности подготовки специалистов по специальностям в сфере «человек-человек», приобретая несомненную актуальность. Катализатором для осуществления психологического отбора может являться просоциальное поведение, которое включает в себя различные виды действий, направленных на совершение поступка для блага другого, что крайне необходимо для специалистов экстремальных профессий.

Следует отметить, что вопросы психологического отбора и сохранения здоровья лиц, выполняющих служебные обязанности в условиях воздействия экстремальных факторов, всё чаще привлекает большое число исследователей [1,2,3]. Подобное явление обусловлено тем, что растет число профессий, связанных с повышенным риском. Причем риск является не только признаком опасной профессии - но и мотивом поведения, сильным побудительным стимулом к деятельности в условиях, сопряженных с угрозой для жизни. [2]

При этом отбор имеет давнюю историю и связан, прежде всего, с трудовой, производственной деятельностью людей, в том числе в экстремальных условиях и получил широкое распространение во многих странах мира.

Также необходимо учитывать, что понятия «профессиональный отбор» и «психологический отбор» часто отождествляются, так как сущностью последнего является диагностика и прогнозирование способностей. Основные этапы психологического профессионального отбора [1]:

- 1) извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;
- 2) формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;
- 3) верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.

Система психологического профессионального отбора включает комплекс специальных диагностических методик, технических средств и стандартизованных процедур. Также используются приемы обобщения, интерпретации полученной диагностической информации и составление прогнозов успешности деятельности.

Условием, определяющим практическую целесообразность психологического профотбора, является доказанность его социально-экономической оправданности, наличие обоснованной и апробированной системы отбора, опытных специалистов-диагностов.

Задачей психологического отбора к любым профессиональным действиям, и особенно к действиям в экстремальных условиях, является определение предрасположенности кандидата к профессиональной деятельности, которая будет способствовать развитию необходимых качеств [3].

Структура заключений по результатам отбора включает в себя:

- психофизиологическую и психологическую предрасположенность к работе в экстремальных условиях;
- моральные, профессиональные особенности кандидата, мотивы для поездки в зону чрезвычайных ситуаций, жизненные интересы, потребности, личные планы, взгляды на работу, на жизнь в целом;
- личные психологические качества, такие как патриотизм, гражданская зрелость, честность, требовательность, организованность, добросовестность, ответственность, дисциплинированность, самокритичность;
- волевые качества: целеустремленность, настойчивость, упорство;
- профессионально-психологические качества: внимательность, наблюдательность, память, находчивость;
- психологическую устойчивость и надежность [1].

Как отмечает А.Н. Глушко в процедуру отбора необходимо включать не только методы оценки способности индивида усвоить определённую сумму знаний, но и методы оценки способности развивать и осваивать ценностные ориентации профессии, стремления к самосовершенствованию и самореализации личностного профессионального потенциала на практике.

Ю.Н. Кравцова указывает, что при отборе применяется батарея тестов, направленная на выявление психических заболеваний, акцентуаций характера, уровня интеллекта и особенностей, которые могут способствовать отрицательным изменениям личности в процессе службы. Фактически выявляются противопоказания к работе, а не способности к ней, а тем более способности к конкретным видам деятельности (специальности, должности). Не применяются и профиограммы разных специальностей сотрудников.

Одна из ценных особенностей позиции И. И. Рихтера по вопросу отбора работников состоит в том, что он отнюдь не рассматривает предприятие как нечто стабильное, к чему надо приспособить кадры.

Идея отбора человека для работы предполагает пусть не явно выраженную, но хотя бы подразумеваемую психограмму работы – представление о том, какими личными качествами должен быть так или иначе наделен человек, чтобы соответствовать требованиям работы, деятельности.

С.Е. Поддубный, М.В. Муконина рассматривают в качестве основной задачи отбора кадров в органы безопасности - повышение эффективности деятельности и обучения специалистов. При этом особую актуальность приобретает проблема профессионального психологического отбора кандидатов на учебу в вузы по специальностям, успешность обучения по которым зависит, главным образом, от уровня развития когнитивных качеств, креативности и интеллектуальной одаренности, а также ценностно-мотивационных особенностей.

Результатом психологического отбора должен стать выбор наиболее профпригодного работника (т.е. не самого наилучшего, а наиболее профессионально соответствующего данной деятельности). При нормальном (без специальных протекций) отборе предпочтение отдается соискателю, который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям, специалистов экстремальных профессий, ориентированных на оказание помощи.

Список цитированных источников

1. <http://psyfactor.org/personal/personal15-10.htm>
2. Сафронова, И.Н. Показатели адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в экстремальных условиях в пенитенциарных учреждениях / И.Н. Сафронова. – Автореф. дис. ...канд. психол. наук – 19.00.01 / Томский государственный педагогический университет. – Томск, 2002.
3. Смирнов, В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.Н. Смирнов. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 256 с.

ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ У СОТРУДНИКОВ МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*А.В. Леванович, С.М. Филиппович, А.И. Рыбачок
Гродно, НПЦ учреждения «ГОУ МЧС»*

Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором – внешние условия и обстоятельства