

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331

ПРОФВІДБІР ЯК СКЛАДОВА ПРОФОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

**Бабакова В.М.,
старший викладач**

*Навчально-науковий інститут права та соціальних технологій
Чернігівського національного технологічного університету*

У статті охарактеризовано теоретичний аспект профвідбору як однієї із складових професійної орієнтації. Визначені проблеми реалізації права на профвідборі та профвідбору молоді. Розкриваються основні компоненти, види, психологічні методики та форми профвідбору для молоді.

Ключові слова: профорієнтація, профвідбір, психологія праці, професійна діяльність, професія, ринок праці.

Бабакова В.М. / ПРОФОТБОР КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЁЖИ В УКРАИНЕ / Учебно-научный институт права и социальных технологий Черниговского национального технологического университета, Украина

В статье охарактеризован теоретический аспект профотбора как одной из составляющих профессиональной ориентации. Определены проблемы реализации профориентации и профотбора молодежи. Раскрываются основные компоненты, виды, психологические методики и формы профотбора для молодежи.

Ключевые слова: профориентация, профотбор, психология труда, профессиональная деятельность, профессия, рынок труда.

Babakova V.M. / PROFESSIONAL SELECTION OF THE COMPONENTS OF CAREER COUNSELING YOUTH IN UKRAINE / Educational and Research Institute of Law and Social Technologies Chernihiv National Technological University, Ukraine

Young people are the driving force of the modern world. They are the center of international, social, economic and political events. Due to their high intellectual capacity, mobility and flexibility, young people have the opportunity to influence social progress, defining the future of society, the state and the international community. Providing young people with jobs is one of the challenging areas of youth involvement in social processes of a country.

The question of training and education of the younger generation has always been the question of the state priority, but it has been solved in different ways depending on the socio-economic factors. Therefore the problem of professional self-determination of youth in modern conditions is important.

One of the most important ways to improve professional activities is properly organized and scientifically substantiated professional selection. This problem was emerged at the intersection of philosophy, psychology, sociology, medicine, ergonomics, etc. Occupational selection as interdisciplinary problem can be viewed from the standpoint of system-structural approach.

Scientific research on issues of professional selection let us define the criteria for success of professional work and select the necessary tests to predict its performance. Everyone should understand the importance of proper choice of profession, realize the necessity of coordination with the interests of society. However, everyone has the right to choose a profession, occupation and job in accordance with their inclinations, abilities and education taking into account the needs of society. Hence, the choice of a profession must be conscious and meet the interests of the individuals and society.

Occupational selection aims to determine the suitability of people to training and subsequent professional activity and is based on evaluation of various psychological and other (medical, social) indicators derived from surveys, document review, interviews, observation of behavior, competitive examinations etc.

Accumulated experience in professional selection indicates that the expected effect from physical selection can be achieved in a combination of theoretical and practical use. This integrated approach provides the basic forms of its provision, such as scientific and methodical, organizational, personnel and logistical ones.

Key words: career guidance, professional selection, work psychology, professional activity, profession, labor market.

Актуальність теми обумовлена тим, що молодь – головна рушійна сила сучасного світу. Вона перебуває у центрі міжнародних, соціальних, економічних і політичних подій. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та гнучкості молоді люди мають можливість впливати на суспільний прогрес, визначаючи майбутнє суспільства, держави та світового співтовариства. Одним із перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молоді робочими місцями.

В ринкових умовах, особливо на перехідному етапі, при виборі професії змінюються пріоритети. Домінуючим фактором вибору стає мотив досягнення матеріального достатку в майбутньому. Однак без врахування особистісних якостей він не завжди може бути достатнім в процесі навчання.

Пріоритетність навчання і залучення підростаючого покоління до практичної діяльності поставало перед державою завжди, але в залежності від соціально-економічної формації вирішувалось по-різному. Тому проблема професійного самовизначення молоді в сучасних умовах є актуальною.

Метою статті є дослідження теоретичних основ профвідбору, виявлення та розв'язання питань щодо вивчення певних видів професійної діяльності та визначення вимог, що ставляться до людини цією діяльністю.

Одним із найважливіших шляхів підвищення ефективності професійної діяльності є правильно організований і науково обґрунтований профвідбір. Ця проблема сформувалася на стикові філософії, психології, соціології, медицини, ергономіки та ін. Профвідбір як проблема міждисциплінарного характеру може розглядатися з позицій системно-структурного підходу.

Проблема профвідбору знаходить своє відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: Я. В. Крушельницька, Б. Ф. Ломов, М. В. Макаренко, В. Л. Маришук, К. К. Платонов, В. А. Пухов, Ю. Л. Трофімов, В. Д. Шадриков та ін.

Наукові дослідження щодо вирішення питань профвідбору дають змогу визначити критерії успішності професійної діяльності та відібрати необхідні тести для прогнозування її ефективності.

Кожна людина повинна розуміти значення правильного вибору професії, усвідомити необхідність погодження з інтересами суспільства. Водночас, кожна людина має право на вибір професії, роду занять і праці відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, роду занять, освіти і праці, з урахуванням потреб суспільства. Звідси випливає, що вибір професії повинен бути не тільки вільним, але і певною мірою усвідомленим, відповідати як інтересам особистості, так і інтересам суспільства.

Вибір професії для молоді є необхідною і важливою віхою у житті. Але цей вибір не завжди є правильним, виваженим і самостійним. Багато факторів можуть впливати на цей вибір, наприклад, порада батьків, друзів, вчителів.

Вчені вважають, що критеріями відбору повинні бути не тільки знання, а й психологічний нахил, спеціальні здібності і якості. Головним є визначення можливостей абітурієнта щодо оволодіння навичками і знаннями.

Якщо вибір професії виявився випадковим, то у подальшій трудовій діяльності реалізуються, як правило, нетипові і несуттєві для даної особистості можливості, в результаті чого настає незадоволення або апатія до роботи. Якщо в процесі праці людина може реалізувати і активізувати найбільш чіткі і характерні для неї риси, настає духовна гармонія. Останнє можливе лише в тому випадку, якщо вимоги професії, зміст праці збігаються з індивідуальними особливостями і можливостями особистості, тобто професію вибрано свідомо.

Повне розкриття задатків людини можливе, якщо вона правильно підготується до майбутньої діяльності, вибере професію, оцінить свої здібності, визначить свою придатність, глибоко усвідомить можливості професійного росту в певній сфері, враховуючи вимоги суспільства і свої інтереси.

Допомогти людям, особливо випускникам шкіл, вибрати життєвий шлях, адаптуватися до професії, вплинути на раціональний розподіл трудових ресурсів покликана система профорієнтації. Професійна орієнтація населення – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація населення є складовою частиною соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу.

Одним зі складових елементів професійної орієнтації є профвідбір.

Профвідбір здійснюється з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Профвідбір громадян здійснюється відповідно до Переліку професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору. Вказаний перелік затверджується у встановленому порядку Кабінетом Міністрів України [1].

Психологічні словники дають такі визначення профвідбору: «Професійний відбір – спеціалізована процедура вивчення й імовірної оцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення потрібного рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків у типових і специфічно утруднених умовах», або «це система засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини і професії в тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних) і які вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності і точності виконання завдань, стійкої емоційно-вольової регуляції, тобто як різновид психологічного» [2, с. 290-291].

К. К. Платонов під профвідбором розуміє форму трудової експертизи, завдання якої – вибір з групи досліджуваних осіб тих, які за своїми здібностями, досвідом, моральними якостями відповідають даній професії, та відсів осіб, які мають протипоказання [3]. За М. В. Макаренком, профвідбір являє собою систему заходів, що дозволяють виявляти осіб, які за своїми індивідуальними якостями найбільш придатні до навчання і подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю [4]. В. Л. Маришук зазначає, що профвідбір – це науково обґрунтований допуск людей до будь-якого певного виду професійного навчання і діяльності [5].

Профвідбір має на меті визначення придатності людей до навчання і наступної професійної діяльності й проводиться на основі оцінки різних психологічних та інших (медичних, соціальних) показників, отриманих у результаті обстеження, вивчення документів, співбесіди, спостереження за поведінкою, конкурсних іспитів тощо.

На думку дослідників цієї проблеми, в основі профвідбору лежить особистісний підхід. Сутність його полягає в тому, що в процесі відбору повинне проводитися вивчення різних якостей як системи ознак цілісної особистості: соціальних (патріотизм, моральне обличчя, колективізм, дисциплінованість тощо), психологічних (увага, емоції та почуття, пам'ять, мислення), фізіологічних (сила, рухливість, динамічність тощо).

До завдань, які вирішуються в процесі профвідбору, належать:

1) визначення сукупності вимог, які висуваються до властивостей особистості конкретною діяльністю;

2) визначення такої методики випробувань, яка дозволила б оцінити ці властивості та можливості їх подальшого розвитку [6, с. 215].

На вибір професії впливають багато різноманітних факторів, до яких належать:

– фактори суспільного впливу на мотиви вибору професії, тобто фактори, які впливають на формування ціннісних орієнтацій;

– фактори особистого характеру: інтереси, нахили, здібності і психофізіологічні якості людей, рівень їх загальноосвітньої і професійної підготовки;

– фактори, які пов'язані з потребами суспільства в кадрах, з характером вимог професій і трудової діяльності до людини.

Крім об'єктивних, впливають і фактори психологічного порядку, які носять суб'єктивний характер. Психологічний фактор, який визначає придатність до тієї чи іншої професії, включає комплекс установок, звичок, рис характеру, навичок, умінь, компетенцій, що сформувались під впливом життєвого досвіду. Саме від цього фактору залежить наявність чи відсутність рішення про вибір професії, його адекватність та реалістичність. Психологічні фактори базуються на природних даних, і від них залежить можливість вибору і успішність оволодіння рядом професій, що висувають особливі, підвищені вимоги до деяких якостей: сили, рухливості. До цієї групи чинників можна віднести і ряд фізіологічних, медичних, антропологічних показників, які є визначальними для деяких професій [7, с. 25-26].

Для безпечної праці, підвищення її ефективності і успішного розставлення кадрів необхідний профвідбір, який базується на науково обґрунтованих вимогах, що ставляться до людини різними професіями. Виділяють чотири компоненти профвідбору:

– медичний відбір виявляє тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно, у визначені терміни, оволодіти спеціальністю, ефективно працювати за обраною спеціальністю тривалий час без шкоди для здоров'я;

– соціально-психологічний відбір призначений для виявлення тих соціально обумовлених психологічних

властивостей особистості, які необхідні для успішної роботи в колективі, відображає готовність людини, її бажання виконувати виробничі завдання, свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, а також сприяє появі почуття задоволення своєю працею;

- педагогічний (освітній) відбір призначений для виявлення у претендентів знань і компетенцій, які необхідні для подальшого навчання за вибраною спеціальністю;

- психофізіологічний відбір призначений для виявлення у претендентів тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями і компетенціями, що визначають успішність навчання у визначені терміни і ефективність наступної професійної діяльності за обраною спеціальністю.

За своєю суттю та за критеріями оцінки ефективності профвідбір є соціально-економічним заходом, а за методами – медико-біологічним та психолого-педагогічним. Профвідбір поділяється на види:

- констатуючий, який передбачає розкриття питання про придатність до професії тієї чи іншої особи у формі «придатний» чи «непридатний»;

- організуючий (професійний), який заснований на виявленні та оцінюванні індивідуальних особливостей людини, які є показниками не до однієї, а до декількох професій, що відповідає потребам і завданням професійно-навчальних закладів, підприємств, організацій та ринку праці [7, с. 31-32].

Констатуючий профвідбір здійснюється у спеціальних лабораторіях і переважно для тих професій, які пов'язані з важкими умовами праці. Метою профвідбору є виявлення придатності людини до конкретного виду праці. Якщо у претендента виявляють відсутність хоча би однієї професійно важливої якості, йому відмовляють у працевлаштуванні. Такий крок потрібний, щоб захистити людину від небажаних, можливо серйозних наслідків стихійного вибору. При здійсненні профвідбору перевага надається тим претендентам, які мають більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і сприятливі перспективи їх розвитку.

Слід розрізняти профвідбір і профдобір. При проведенні профвідбору підбирають найбільш відповідну даній професії особистість, тобто йдуть від професії до особистості, а при профдоборі підбирають відповідну даній особистості професію, тобто йдуть від особистості до професії.

Профвідбір проводиться з використанням професіограм і особливо психограм різноманітних професій на основі методів професійної психодіагностики. В процесі професійної психодіагностики вивчають характерні особливості особистості: протікання психічних процесів (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, волю, уяву тощо), ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну направленість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я [8].

Наприклад, для величезної кількості професій важливе значення має оперативна пам'ять (оператор ЕОМ, диспетчер аеропорту, програміст тощо), а також здатність до переключення уваги (диспетчер, водій автотранспорту, вчитель, продавець тощо), що ставить завдання виявлення й оцінки названих властивостей учнів або людей, які влаштовуються на роботу. В оволодінні такими професіями, як архітектор, інженер-конструктор, фотограф, вчитель, токар важливе значення має виявлення й оцінка короткочасної наочно-образної пам'яті. Існують методи для оцінки індивідуальних особливостей розумових процесів, а саме тести по виявленню здібностей до аналітичного мислення, необхідного спеціалістам різноманітним операторських професій; тести по оцінці технічного мислення для типу «людина-техніка»; тести по виявленню абстрактного

мислення, необхідного професіоналам високого класу, наприклад, складальникам складної апаратури; тести для оцінки конструктивного мислення тощо.

До найбільш поширених психологічних методик, які застосовуються в області профконсультації і профвідбору, належать:

- методики дослідження відчуттів і сприйняття (визначення і дослідження абсолютного порогу зорового відчуття, втомлюваності, важкості адаптації зорового нерва, токсичних і органічних уражень головного мозку);

- методики вивчення уваги (визначення і дослідження концентрації, стійкості, вибірковості, переключення уваги, збереження рахунку, функції другої сигнальної системи, сенсомоторної реакції);

- методики вивчення уявлень (визначення і дослідження оперування просторовими ознаками, індивідуальних особливостей);

- методики вивчення розумових процесів та інтелекту (визначення і дослідження логічності мислення, критичності розуму, здатності до узагальнення, технічності мислення, об'єму знань, кола інтересів, освіти, пам'яті, оцінка словарного запасу, навичок аналізу і узагальнення, просторової уяви, конструктивного мислення);

- методики оцінки емоційних станів (спокій-тривожність, енергійність-втома, впевненість у собі, відчуття пригніченості, самопочуття, настрої, задоволеність діяльністю, відношення з товаришами, готовність до діяльності, міміка, скованість);

- методики дослідження психомоторики (визначення швидкості і чутливості рук);

- методики дослідження направленості і професійних намірів (визначення направленості інтересів, виявлення професійних інтересів, комунікативних та організаторських здібностей);

- методики вивчення індивідуально-типових особливостей (сила нервової системи, рухомість, врівноваженість, типи темпераменту, структура темпераменту тощо);

- методики вивчення особистісних особливостей (направленість, досвід, психічні процеси, темперамент, здібності, характер тощо) [9].

Таким чином, схема вивчення особистості, яка влаштовується на роботу, з метою профвідбору включає в себе наступні елементи: вивчення конкретної професійної діяльності і вимог, які пред'являються даною діяльністю до фізичної і психічної сфери людини; розробку і складання психо- і професіограм конкретних професій, виявлення професійно важливих якостей для оволодіння даними професіями; вивчення професійної і особистісної направленості, психічних процесів і властивостей учнів і людей, які працевлаштовуються, складання психофізичних і психологічних характеристик; порівняння одержаних характеристик з вимогами, які пред'являються професією; видачу рекомендацій по корекції професійно важливих якостей і оволодіння професією, визначення професійної придатності.

Накопичений досвід у галузі профвідбору свідчить про те, що очікуваний ефект від профвідбору може бути досягнутий в поєднанні теоретичного та практичного його використання. Цей комплексний підхід передбачає наявність основних форм його забезпечення, таких як: науково-методичних, організаційних, кадрових і матеріально-технічних.

Освіта і підприємництво – це два окремих інститути, які на сьогодні не перетинаються. Потрібно працювати у напрямку інтеграції освітньої системи та роботодавців, бізнесу. Необхідно навчати молодь за спеціальностями, які реально необхідні на ринку праці, вести контроль проходження практики студентами, заохочувати підприємців приймати практикантів у якості майбутніх спеціалістів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення : Наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту України від 31 травня 1995 року № 27/169/79 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95>
2. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – С. 290–291.
3. Платонов К. К. Вопросы психологии труда / К. К. Платонов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/597/75597/56392>
4. Носкова О. Г. Психология труда : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О. Г. Носкова / Под ред. Е. А. Климова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lib.mdpu.org.ua/e-book/vstup/L/noskova_o_g_psihologiya_truda.doc
5. Марищук В. Л. Критерии профессиональной пригодности в отборе / В. Л. Марищук // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / ред. Л. В. Винокуров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.mgppu.ru/oracunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:23487/Source:default>
6. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : Навчальний посібник / Я. В. Крушельницька. – К., 2000. – С. 215–217.
7. Борисенко М. І. Професійна орієнтація та професійний добір : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів спеціальності «Соціальна робота» / М. І. Борисенко. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2009. – 204 с.
8. Професіограми і професіокарти : методичний посібник для працівників служби зайнятості / автор-укладач В. В. Синявський. – Київ, 2001. – 40 с.
9. Рекомендації щодо проведення профвідбору громадян на професійне навчання за певними професіями. – Київ, 1999. – 10 с.