Професионалният подбор, включително подборът на специалисти за работа в екстремни условия, стана широко разпространен в много страни по света и преминава през редица етапи.

Първият етап се състои в интуитивна оценка на кандидата, неговите психически, бизнес качества и състояния. На този етап няма ясни критерии за подбор. Решението се взема главно въз основа на резултатите от интервюто.

Вторият етап се състои в сравняване на кандидатите с лица с клинични разстройства и скринингът им по косвени показатели, тъй като няма изследвания за значението на професионално важните качества за конкретни професии (професиограми, психограми).

Третият етап е създаване на статистически норми, базирани на психологически измервания на представители на конкретни професии.

И така, за кандидатите за полицаи в САЩ са разработени тестови показатели, сведени до четири фактора: емоционална адаптация; интеграция или самоконтрол; интелектуална ефективност; междуличностна комуникация.

Разработването на критерии за професионален подбор включва независимо проучване, състоящо се от четири последователни етапа.

На първия етап се извършва анализ на професионалните дейности.

На втория етап се избират или конструират психо-диагностични методи (батерии от тестове).

На третия етап се извършва търсене на критерии за ефективност на професионалната дейност. Като правило се използва методът на експертни оценки. Най-обещаващ е методът на полярните групи, т.е. сравнение на психологическите характеристики на най-успешните специалисти (майстори на техния занаят) и лицата, от които организацията би искала да се освободи.

На четвъртия етап се разработва модел за вземане на решения. Психологическите променливи, които са свързани с професионалното представяне, са избрани като диагностично правило. Моделът се основава на предположението за съществуването на линейна връзка между тестовите показатели и критериите за професионален успех.

Например в Съединените щати хората, които са показали ниски оценки, не се допускат, дори ако няма достатъчно хора, тъй като имат твърде малък шанс да завършат успешно. При недостиг на свободни места в някои клонове на въоръжените сили на САЩ поради ниски тестови тестове се отказва приблизително на всеки четвърти кандидат. Напоследък поради неблагоприятни количествени (демографски, миграционни, престъпни, намаляване на пазара на труда) и качествени (влошаване на физическото и психическото здраве, намаляване на интелектуалните способности, нивото на общото развитие) в органите за вътрешни работи на Русия[[1]](#footnote-1) се появиха фактори. тенденцията за умишлено игнориране на основния принцип на професионалния подбор: преобладаването на броя на кандидатите над броя на свободните работни места както в органите на вътрешните работи, така и за работа в екстремни условия. Следователно на първо място се излага изискването за адаптационни резерви на личността и в съответствие с това разпределението на рисковите групи.

Прави впечатление, че въпреки това 46% от „не се препоръчва“ и 64% от „условно препоръчват“ са приети на служба. В същото време сред тези категории служителите са били уволнявани през първата година на службата 10 пъти по-често, отколкото в категорията „препоръчано първо“ и 3-4 пъти по-често, отколкото в категорията „препоръчано“. Освен това вероятността от развитие на психични разстройства през първите три години трудов стаж, дори при обичайните условия на труд на служители, които са имали неблагоприятна прогноза за професионална годност, е 10 - 20 пъти по-висока от тази на „препоръчаните“. Анализ на статистиката в органите за вътрешни работи през 2001 г. показа, че от всички самоубийци, които са били подложени на професионален психологически подбор и са били назначени в службата, около половината принадлежат към рисковата група и са с ниска степен на професионална годност [16].

Научно утвърдените методи за подбор могат да дадат много по-добри резултати, отколкото биха могли да се очакват от случаен подбор, но те не могат да гарантират абсолютно безгрешна прогноза за последващия професионален успех на кандидат за работа. Причините за това са няколко.

• Методите за подбор измерват само част от съществените аспекти на професионалния успех.

• Неадекватно използване на методите за подбор.

• Промени в човешкото поведение с течение на времето.

• Неадекватност на съществуващите критерии за подбор.

• Слабо познаване на изискванията на професията, които също се променят значително с течение на времето.

Много грешки, допуснати при вземането на решения относно годността за работа, остават незабелязани поради факта, че не винаги се провеждат проучвания за утвърждаване на процедурата за оценка. Вземащите решения не получават обратна връзка, за да оценят успеха на своята система за подбор. Освен това не се проверяват голям брой грешки при подбора, тъй като отхвърлените кандидати не се наблюдават впоследствие в психодиагностичните центрове. Оценката на приложените методи е важна.

Най-висока валидност (надеждност на информацията) се дава чрез измервания на когнитивните способности (интелигентност и свързани с нея конструкции - г = 0,45), но те са по-приложими за оценка на обучението и не дават достатъчно точна прогноза за успех в работата и дори повече така успех в екстремни условия, където личните характеристики излизат на преден план. Тестовете за личноста имат още по-малка валидност - г = 0,15 (слабо познаване на професиите, липса на избрани методи). Препоръките и характеристиките на услугата имат валидност - г = 0,18, професионални тестове - г - 0,30, биографични въпросници - г - 0,37, стаж - г - 0,44.

Както можете да се види, методите за оценка, свързани с професионалното съдържание, са по-валидни. Поради това е препоръчително да се сформират екипи за работа в екстремни условия от работници с определен опит и трудов опит в сродни професии, но това не винаги е възможно. В повечето случаи заключението за годността на даден кандидат се прави от стажа, което намалява качеството на професионалния и психологическия подбор. Сега не само изискванията на професията към човек, но и на човек към професията се разглеждат. Тези изисквания могат да бъдат формулирани по следния начин.

1. Работата не трябва да бъде разрушителна за психичното и физическо състояние на човек.

2. Не трябва да уврежда социалния статус на индивида.

3. Трябва да отговаря на нуждите и квалификацията на служителя.

4. Не трябва да позволяват индивидуално и колективно влияние върху условията на труд и професионалните системи.

5. Трябва да допринесе за развитието на личността, да стимулира скрити възможности и да разшири компетентността, тъй като социалната личност се развива в контекста на професионалната дейност.

Както отбелязват много изследователи, има положителна връзка между сложността на професионалните задачи, степента на свобода, ширината на обхвата на действия в работна ситуация, от една страна, и психичното здраве, самочувствието, гъвкавостта на интелект, морално съзнание, социална компетентност, вътрешен контрол, мотивация и творчески подход - от друга.

В тази връзка задачата на психологическия подбор за всякакви професионални действия, и особено за действия в екстремни условия, е да се определи предразположението на кандидата към професионална дейност, което ще допринесе за развитието на изброените качества. В случай на тежък подбор (добър или лош), въпросът е: кой от многото кандидати е подходящ за определена длъжност или работа? По този начин психологическият подбор предполага преформулиране на въпроса: кой вид дейност е най-подходящ за конкретен човек?

Като правило професионалният подбор на кандидати за действие в екстремни условия включва няколко етапа.

Първият етап е изследване на социално-правния аспект (възраст, образование, военна служба, регистрация по местоживеене и др.), Правен и морално-етичен (лоялност към професията, липса на отрицателни биографични данни, компрометиращи действия, връзки и др.) - От 12 до 70% от кандидатите се елиминират.

Вторият етап е медицинският подбор (явна или скрита патология, задълбочено изследване на психичната сфера). До 15% от кандидатите се елиминират.

Третият етап е психологическият подбор, в резултат на който се разкриват психопатологии и професионално важни качества.

Всяка професионална дейност при екстремни условия предполага многостепенна система от психологически и физиологични изисквания към професията. В тази връзка при избора на персонал за действие в екстремни условия е възможно да се обособят основните професионално важни групи качества на специалистите.

Физиологични особености (състояние на сърдечно-съдовата система, особености на висшата нервна дейност, опорно-двигателния апарат и др.):

1) особености на висшите психични функции (внимание, памет, възприятие, мислене);

2) черти на характера;

3) мотивационни и ценностни характеристики.

Психологическите различия между хората могат да бъдат толкова значителни, че някои хора, въпреки адекватното здраве и активното желание да овладеят определена дейност, не могат да постигнат необходимия минимум професионални умения за работа в екстремни условия. Опитът показва, че специалистите, които нямат достатъчна способност да работят в екстремни условия, не само овладяват този вид дейност много по-дълго от другите и с големи трудности, но и работят позле от другите, по-често правят грешки и са ненадеждни в работата си .

С цялото разнообразие от комплекси от професионално важни качества е възможно да се посочат редица личностни качества, които действат като професионално важни за всеки вид трудова дейност (положителна мотивация за дейност, приемане на отговорност, самоконтрол, способност да се направи професионална самооценка) и специфична характеристика за екстремни условия (емоционална стабилност, надеждност, оптимално ниво на тревожност, ниско ниво на напрежение и лабилност, високо ниво на екстровертност, разумно отношение към риска и др.).

Особено е необходимо да се подчертае емоционалната стабилност, която ви позволява по-ефективно да се справяте със стреса, уверено и спокойно да прилагате научените умения, да вземате адекватни решения в среда на липса на време. Устойчивите на стрес хора се характеризират като активни, неимпулсивни, упорити в преодоляването на трудностите. Емоционално нестабилните хора са егоцентрични, песимистични, раздразнителни, възприемат околната среда като враждебна и са склонни да се фокусират върху дразнители, свързани с опасността. Емоционалната стабилност може да се дължи на мотивацията и нивото на стремежи за постигане на високи резултати, адекватна продължителност и дълбочина на емоционален дистрес, способността да се трансформират емоциите в положителни.

Самооценката играе важна роля в професионалната дейност. Неадекватната оцеенка намалява надеждността на работата в нестандартни условия. Повишената самооценка поражда склонност към рискове.

Силно тревожните хора са по-чувствителни към емоционален стрес, трудно е да се излезе от това състояние, наблюдават се емоционални разстройства от невротичен характер. Тревожността е свързана с риска от невроза. По-малко тревожните хора се адаптират по-бързо към екстремните условия. Силно тревожните хора се характеризират със скованост на личните качества и психични функции, затруднения в социалните контакти, което намалява адаптацията.

Характеристиките на невродинамиката и някои свойства на темперамента са важни при много видове професионални дейности в екстремни условия. Установено е, че субектите със силна нервна система имат по-голяма склонност към напрегната дейност. Състоянието на допустими натоварвания от стрес при екстремни условия влошава действията на хора със слаба нервна система и не засяга специалисти със силна нервна система.

Професионално важни психологически качества - съвкупността от личните, психологическите, психофизиологичните и антропометричните свойства на индивида, осигуряващи висока вероятност за успех на неговото професионално развитие и дейности. За да работи в екстремни условия, е важно да определите дали човек е интроверт или екстроверт. Екстравертите са склонни към умора при ограничен контакт и монотонна работа. Те са склонни към сплотеност, подкрепа, по-голяма издръжливост и оптимизъм, най-бързата реакция на променящите се условия и ситуации. Следователно на пръв поглед за повечето екстремни ситуации, които се характеризират с динамичност, екстравертният тип личност (т.е. ориентиран към околната среда) е по-подходящ. Проучванията обаче показват, че процесът на приспособяване към условията на спокоен живот е по-добър за интровертния тип личност [23]. Те възстановяват физическите и психологическите си сили по-бързо. Несъмнено този фактор трябва да се вземе предвид и да се препоръча за работа в екстремни условия за лица, при които интро-екстраверсията е равномерно представена в психологическите характеристики.

В екстремна ситуация изискванията към индивидуалните психични свойства на човек рязко се увеличават, докато много компенсаторни механизми не работят. Поради това се изисква да се определят критериите за психологическа годност на работата на специалистите в екстремни условия.

Професиографски анализ на дейностите, изучаване на опита и материали от психологически изследвания на някои специалисти: пожарникари, Министерството на извънредните ситуации, специални полицейски звена и ФСБ[[2]](#footnote-2) - ви позволява да изградите професионален портрет и модел на професионално важни психологически качества на специалист, чиято работа се извършва при екстремни условия.

Установено е, че личният профил на професионално успешния в екстремни условия на дейността на тестовите специалисти MM PI (въпросник от многоизмерния личен списък на Минесота) е изгладен. Въпреки това се предпочитат кандидати, в чиито профили има увеличени показатели по скала от 9 („хипомания“), тъй като тези хора бързо се адаптират към условията на служба, по-лесно издържат на трудностите свързани с нестандартните, и понякога екстремни условия на работа ... Кандидатите с повишени показатели по скала от 9 са активни, активни, енергични и весели, обичат работата с чести промени в нейните условия, охотно контактуват с хора, което допринася за успеха на тяхното професионално обучение и дейности.

Професионално неуспешните специалисти в екстремна ситуация показват конформизъм и прекомерна избирателност в контактите. Профилът на професионално нестабилните личности свидетелства за преобладаването на импулсивност и агресивност в поведението им, което усложнява междуличностните контакти в екипа и е източник на конфликт при общуване с колеги и особено с мениджъри. Емоционалният фон на професионално неуспелите специалисти се повишава, в действията им няма регулиране на поведението.

Според стила на междуличностно поведение професионално успешните служители, за разлика от неуспешните, в конфликтна ситуация проявяват отговорност, желание за сътрудничество и способност да следват лидер, внимават към дреболиите и да проверяват какво е направено.

1. Тук [↑](#footnote-ref-1)
2. ? [↑](#footnote-ref-2)