



## Содержание

1. Сущность диагностики профессиональной пригодности.....	4
2. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности.....	7
3. Проблема диагностики профессиональной пригодности.....	10
Заключение.....	17
Список использованных источников.....	18

### 1.

## Введение

Актуальность определения профессиональной пригодности. Необходимость и целесообразность разработки мероприятий по определению профессиональной пригодности, как правило, определяются выраженными индивидуальными различиями специалистов по уровню профессиональной эффективности и по состоянию, степени выраженности у них профессионально важных психических качеств, а также наличием зависимости между этими характеристиками. Потребность в оценке и прогнозировании пригодности особенно актуальна, когда имеет место «отсев» в процессе обучения и практической деятельности лиц, у которых отмечается неудовлетворительное развитие необходимых для конкретной деятельности психологических качеств.

Основная цель исследования – изучение методов психологической диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

Поставленная цель определила ряд задач:

1. Изучить сущность диагностики профессиональной пригодности
2. Рассмотреть психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности
3. Рассмотреть проблему диагностики профессиональной пригодности

## 1. Сущность диагностики профессиональной пригодности

Диагностика профессиональной пригодности представляет собой многоуровневую систему исследования профессионально-деятельностного континуума, в состав которой входит: методический комплекс средств анализа профессиональной деятельности и моделирования психологических требований к человеку; оценка уровня личностно-профессиональной пригодности людей к деятельности и расстановки специалистов в соответствии с их уровнем и спецификой возможностей оптимальной самореализации в данной организации; систематический мониторинг динамики профессионализации персонала, выявление функциональных, социальных и организационных факторов, влияющих на профессионализацию, динамику личностного и соматического статуса конкретного работника; анализ эффективности профессиональной деятельности кадров, их самосовершенствования, самоактуализации и самореализации.

Диагностика профессиональной пригодности включает в свою сферу оценку динамики и особенностей развития профессиональной деятельности, диагностику личностных особенностей специалистов, соответствия их требованиям деятельности, а также оценку условий оптимизации профессионализации.

Целью диагностики профессиональной пригодности специалистов является определение степени соответствия личностно-профессионального статуса человека эталону, идеальной модели наивысшего расцвета (акме) человека как профессионала, как индивида и как личности в нравственно-экологической перспективе. Достижение этого эталона зависит от внутренних ресурсов человека и от системы его профессионализации, которые подвергаются в процессе диагностики пролонгированной,

объективной, всесторонней и достоверной оценке, моделированию и контролю.

Диагностика профессиональной пригодности как система достоверного исследования позволяет выявлять тенденции, закономерности, механизмы, условия, факторы и особенности профессионализации персонала, формирования и динамики личностного и социального статуса кадров на всех этапах профессиональной жизнедеятельности и акметического развития личности<sup>1</sup>.

На этапе становления специалиста оценивается степень, формы и особенности его становления. В этот период особую роль играет система как внутренней ориентированности человека на конкретные условия труда, так и внешняя система профессионально-психологического отбора, в рамках которой качества личности (психофизиологические, психологические и социально-психологические) сопоставляются с требованиями профессии.

В целях совершенствования профессионала осуществляется диагностика «отклонений» от его эталонных ориентиров (маркеров). Оценка производится с целью выявления признаков и поиска путей не только внешней коррекции личности, но и внутренней или самокоррекции, формирования стремления у человека к самосовершенствованию и самоактуализации в профессии и трудовом коллективе, в целях определения особенностей, специфики, рамок и темпа завершения человеком своего профессионального пути.

Диагностика производится в форме оценки сопоставимости здоровья и степени оптимальности профессионального функционирования человека и уровня современных требований со стороны профессии.

Динамика профессиональной деятельности требует постоянного совершенствования и преобразования системы диагностики кадров с учетом особенностей процесса их профессионализации, динамики их личностного и социального статуса, а также изменений внешних условий существования,

---

<sup>1</sup> Акимова М.К., Гуревич К.М. (ред.) Психологическая диагностика. - СПб.: Питер, 2018. — 652 с.

динамики и развития органов полиции. Система диагностики профессиональной пригодности как неотъемлемая часть обеспечения профессиональной организации не является застывшим её элементом, а требует постоянного совершенствования, развития и контроля теоретико-экспериментальных, организационно-процессуальных и методических составляющих.

Кадровая политика в условиях рынка отводит человеческой личности, её способностям, индивидуальной неповторимости и профессиональному мастерству главное место. Только системный, научно-методически разработанный подход позволяет быстро и качественно решать проблему подбора персонала.

Внедрение научной системы диагностики профессиональной пригодности в практику кадровой работы расширяет её возможности в реализации задач повышения качества привлечения, подбора, отбора и психологического сопровождения специалистов с учетом не только методических наработок, но и концептуальных, морально-этических, экологических, юридических принципов и закономерностей профессионального психологического обеспечения органов полиции.

При оценке специалистов, имеющих достаточный практический опыт, осознающих свои способности, возможности, было бы неправильным недоучитывать и их самооценку. Поэтому методика отбора может включать и анкету по формализованной оценке своих личностных особенностей, профессиональных навыков, умений, знаний. Как показал опыт, эта информация бывает полезной, интересной, позволяющей глубже понять личность обследуемого.

Результаты психодиагностики используются не сами по себе, а в комплексе с результатами собеседования, в контексте всей информации, которая имеется о личности<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. -М.: ПЕР СЭ, 2018. - 511 с.

## 2. Психологическое содержание проблемы профессиональной пригодности

Рассмотрим еще одну немаловажную особенность свойства «пригодность», которое может, относится не только к человеку, но и к инструменту материалу. Например, круглый напильник не пригоден для заточки обычной пилы. Для этого нужен трехгранный. Однако из этого не следует, что круглому напильнику присуще свойство непригодности. Здесь он не пригоден, а в другом не заменим. Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы - теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство «профпригодность», как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. Правда, в нашей речи часто встречаются выражения типа «профпригодность человека», «определить профпригодность» и т.п., но это не более как условность.

В принципе профессия как область приложения сил человека может быть «не приспособленной» и в этом смысле не пригодной для него. Причем взаимная непригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-организационной стороны труда. Так как человек не может работать «вообще», он всегда оказывается в какой-то обстановке как предметной, так и микросоциальной.

Из сказанного ясно, что вопрос профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно.

На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль

природных предпосылок, таких как здоровье, свойства нервной системы и т.д.<sup>3</sup>.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными.

Необходимо еще раз подчеркнуть, что при диагностике профессиональной пригодности психофизиологические качества человека являются во многом тем лимитирующим звеном в профессиональной деятельности, которое необходимо обязательно учитывать (особенно в деятельности, протекающей в субъэкстремальных или экстремальных условиях).

Оценка психофизиологических качеств человека осуществляется в процессе психофизиологического отбора, направленного на выявление лиц, которые по своим психофизиологическим качествам, профессиональным способностям наиболее соответствуют требованиям какой-либо деятельности.

Требования деятельности к психофизиологическим качествам человека оцениваются на основании ее психофизиологического анализа, составления психофизиограммы этой деятельности. После этого подбирается соответствующий методический аппарат, позволяющий оценить анализируемые психофизиологические качества. При этом необходимо отметить, что психофизиологический отбор должен носить комплексный характер, быть активным, отвечать принципу дифференцированности, динамичен, научно обоснован, а методики должны отвечать требованиям надежности, прогностичности, дифференцируемости; они должны быть объективны и практичны. Только при соблюдении всех этих требований возможна достаточно исчерпывающая оценка интересующих психофизиологических качеств человека.

---

<sup>3</sup> Гуревич К.М. (ред.). Психологическая диагностика: Проблемы и исследования. М.: Педагогика, 2019.- 232 с.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: - «всяк мастер на свой лад»<sup>4</sup>.

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему.

Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы:

1. Гражданские качества - моральный облик человека как члена общества
2. Отношение к труду, профессии, интересы и склонности
3. Дееспособность общая не только физическая, но и умственная. Включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические - состояние здоровья, сила, выносливость и т.д.
4. Единичные, частные, специальные способности. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии.
5. Навыки, привычки, знания, опыт

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность

По мнению того же Е.А.Климова существуют разные степени профпригодности. Он выделяет четыре таких степени:

1. Непригодность (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда

---

<sup>4</sup> Зотова Л.Э., Краева М.Ю. Социально-психологическая диагностика окружающей среды. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2018. – 162 с.

отклонение в здоровье не совместимые с данной профессией. А также противопоказания могут быть и педагогическими.

2. Годность (к той или иной профессии или группе таковых) Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

3. Соответствие (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием личных качеств которые годны для выбора данной профессии или группе профессий.

4. Призвание (данного человека данной области деятельности). Эти степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, и вроде бы одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям, и профессий тоже множество. То есть в принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего. Задача же профориентации помочь ему хотя бы тем, что назвать качества которые человеку потребуются для данной профессии, какие качества у него уже есть, а какие ему придется развить<sup>5</sup>.

### 3. Проблема диагностики профессиональной пригодности

---

<sup>5</sup> Кабанов М.М., Личко А.Е., Смирнов В.М. Методы психологической диагностики и коррекции. — Пермь: Книжный формат, 2018. — 279 с.

Анализ основных теоретических концепций профессиональной психодиагностики, тематики профессионализации человека, связанной с предметно-содержательной частью акмеологического оценивания, а также профессионалистических теорий и технологий, позволил определить акмеологический подход в качестве теоретического фундамента диссертационного исследования.

Важным для акмеодиагностики являются восемь основных положений.

Во-первых, с точки зрения акмеологического анализа предмета диагностики профессионально-личностный континуум должен рассматриваться как целостная развивающаяся и преобразующаяся динамическая система человеко-деятельностных связей, взаимодействий и отношений. То есть акмеодиагностика нацелена «на изучение двух равноценных и взаимосвязанных объекта (деятельности и человека)» посредством выявления и оценивания зависимостей, которые их связывают. Лишь при условии взаимоприспособления человека и профессии профессиональная деятельность может стать средством раскрытия его индивидуальности, способствовать реализации потенциальных возможностей и, следовательно, средством достижения вершины развития личностных и профессиональных качеств, его акме. Важной особенностью акмеодиагностики является интерпретационная представленность субъекта в виде психологического проявления динамического процесса дальнейшего преобразования и сообщающегося развития человека и профессии. Внешние условия, внутренние отношения и преобразования функциональных связей системы «человек-профессия» развиваются и преобразуются в едином пространственно-временном континууме профессионализации субъекта до степени Мастера (термин А.А.Бодалева). Поэтому диагностика, исходя из требований деятельности к специалисту, представляет собой восходящую «спираль» развития, в которой оценивается в одном контексте и человек, и профессия.

То есть, практическое акмеологическое исследование характеризуется: «отсутствием серийности»; господством целостной парадигмы, объединяющей номотетический и идеографический принципы; комплементарностью (взаимодополнительностью); выявлением и оценкой противоречий развития (Л. Г. Лаптев, В.Г. Михайловский, В.А. Пономаренко, Н.Т. Селезнева, В.Д. Шадриков и др.); алгоритмизацией деятельности (П.Я. Гальперин, С.В. Невзоров, Р.С. Сафин, М.Я. Виленский и др.), которая приобретает не нормативно-логический, а конструктивный характер, и оптимизацией способа действия (В.А. Пономаренко и др.)<sup>6</sup>.

Во-вторых, в трудах основоположников акмеологии сформулирована возрастающая потребность в построении т.н. акмеологической эпистемологии, теории познания, основанной на новом подходе к разработке специфически акмеологических методов исследования и развития зрелого в хронологическом, профессиональном и личностном плане человека.

В-третьих, в структуре акмеологического исследования можно выделить первичное (исследование частного случая) и вторичное оценивание (диспозиций, качеств личности, характеристик группы и др.). На первом этапе индивидуальное деиндивидуализируется, а единичные явления переводятся в разряд особенного или общего, а на втором - дается объяснение этих явлений, где они «восходят» к тенденции, закону или теории.

В-четвертых, дефиниция психодиагностики содержит положение о достоверном психологическом распознавании. В своё время В.М.Бехтерев констатировал отсутствие у психологического измерения (эксперимента, диагностики, оценивания) специфического психологического предмета, указывая только на предмет эпистемологический - метод или способ научного исследования. Однако в данном случае речь может идти о психологическом измерении, которое не сводится только к фиксации признака, а предполагает построение специфически-психологической

---

<sup>6</sup> Лебедев А.В. Личность и ее свойства. - СПб.: СПбГУНИПТ, 2018. - 212 с.

системы и условий этой фиксации. Поэтому психодиагностика может быть представлена как система, состоящая из: предметной области, области разработки методов, области специфически-психологического измерения и области создания условий этого измерения - практики. То есть, в структуре психодиагностики обнаруживаются предметно-содержательный, инструментально-методический и организационно-процессуальный аспекты.

В-пятых, ключевым для акмеодиагностики, связанной с определением нормы и идентичности применительно к специалисту, является понятие «внутренних идентификационных требований профессии». На каждом этапе профессионализации субъекта воспроизводится принцип цикличности профессионального развития как общей закономерности всех его аспектов, движущим фактором которой служит преобразующая деятельность, а регулятором - профессиональная идентичность (Е.П.Ермолаева). Диагностические циклы оценки профессионализации персонала выстраиваются в соответствии с научно обоснованными этапами возрастных кризисов личности, а также диагностические мероприятия встраиваются в определенные стадии, обусловленные объективными событиями в жизни человека, общества и профессии.

В-шестых, периодизация профессиональной жизни человека способствует систематизации акмеологических исследований каждой стадии развития, выявления и оценки особенностей профессионализации специалистов на конкретном этапе их трудовой деятельности. На этапе становления личности производится психологическая оценка субъекта в рамках профориентации и привлечения персонала. На этапе обучения и профессиональной подготовки осуществляется диагностика обучаемости и мотивации к избранной специальности. На этапе трудоустройства включается системная, комплексная, диагностика профпригодности человека к избранной специальности в границах отбора и распределения кадров. На этапе адаптации к трудовой деятельности исследуются особенности становления личности как профессионала и коммуникатора. Также

оцениваются социальные отношения в трудовых коллективах, степень адаптации людей к внешним факторам профессии, их личностных особенностей, развитие и совершенствование профессионально-важных качеств в целях оптимального профессионального функционирования. На этапе предпенсионного возраста психодиагностика преобразуется в оценивание возможностей, акмеологических механизмов и средств поддержания соответствующего уровня профессионализма людей. На этапе пенсионного возраста в стадии выхода из профессиональной системы диагностика преобразуется в исследование и оказание помощи людям по оптимальному завершению трудовой деятельности<sup>7</sup>.

Следует подчеркнуть, что в процессе диагностики учитывается оптимальная последовательность оценки персонала относительно определенных периодов закономерной траектории профессионального функционирования и развития, к которым относятся доакметический (выбор профессии), акметический (профессионализация) и постакметический (завершение активной профессиональной деятельности) периоды-фазы.

В-седьмых, центральной идеей акмеодиагностики как акмеологической эпистемологии, основы которой заложили В.М.Бехтерев, Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина и др., является разработка и оптимизация исследовательских методов, применяющихся в ходе психологического оценивания личности в процессе её профессионализации.

В-восьмых, в акмеологическом анализе и диагностике профессионализации важным аспектом является оценка обратной связи, то есть, с одной стороны, объективного показателя акме - продуктивности, творческой окрашенности результатов труда, а с другой стороны, уровня рефлексии затруднений или успешности, уровня рефлексивной саморегуляции, профессиональной самоидентификации, самоактуализации и

---

<sup>7</sup> Мороз И.И. Психология деятельности и учебный менеджмент. Симферополь: «Гаврия», 2019. -134 с.

на их основе роста и распространения чувства удовлетворенности процессом и результатами профессиональной деятельности.

Таким образом, предметно-объектный континуум исследования представляет собой целостную развивающуюся акмеодиагностическую систему, которая состоит из: 1) оценки профессиональной деятельности (признаки, требования, критерии, показатели) и персонала (привлечение, отбор, расстановка, адаптация, подготовка); 2) корректировки психологических параметров сотрудников, руководителей и коллективов (психологическое сопровождение); 3) контроля эффективности деятельности кадров посредством а) оценки результативности выполнения профессиональных задач и б) оценки развития (аттестации) кадров за определенный период работы, а также 4) повышения качества, эффективности и достоверности методических средств диагностики.

Задача психолога на предприятии, осуществляющего оценку кандидатов при приеме на работу, состоит в сущности в том, чтобы отобрать такого работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата. Фактически оценка при приеме -- это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов организации.

Несмотря на то, что существует большое количество разных подходов к оценке, все они страдают общим недостатком -- субъективностью, решение во многом зависит от того, кто использует метод, или того, кого он привлекает в качестве эксперта.

Проблему объективности оценки можно было бы сформулировать следующим образом, в виде отдельных требований к оценочной технологии. Она должна быть построена так, чтобы персонал был оценен:

а. объективно - вне зависимости от какого-либо частного мнения или отдельных суждений;

б. надежно - относительно свободно от влияния ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач, возможно, случайных);

в. достоверно в отношении деятельности -- оцениваться должен реальный уровень владения навыками - насколько успешно человек справляется со своим делом;

г. с возможностью прогноза - оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне человек способен потенциально;

д. комплексно - оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом;

е. процесс оценивания и критерии оценки должны быть доступны не узкому кругу специалистов, а понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым (то есть обладать свойством внутренней очевидности);

ж. проведение оценочных мероприятий должно не дезорганизовывать работу коллектива, а встраиваться в общую систему кадровой работы в организации таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Филатова О.В. Современные методы психологической диагностики. - Владимир -: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2019. - 296 с.

## Заключение

Анализ литературы показал, что «в мировом и отечественном человекознании существовал большой пробел - отсутствовало комплексное изучение взрослого человека». Комплексность акмеологической диагностики кадров муниципальной службы является базисным положением и конструктивной категорией нашего исследования.

## Список использованных источников

1. Акимова М.К., Гуревич К.М. (ред.) Психологическая диагностика. - СПб.: Питер, 2018. — 652 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. -М.: ПЕР СЭ, 2018. - 511 с.
3. Гуревич К.М. (ред.). Психологическая диагностика: Проблемы и исследования. М.: Педагогика, 2019.- 232 с.
4. Зотова Л.Э., Краева М.Ю. Социально-психологическая диагностика окружающей среды. М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2018. – 162 с.
5. Кабанов М.М., Личко А.Е., Смирнов В.М. Методы психологической диагностики и коррекции. - Пермь: Книжный формат, 2018. - 279 с.
6. Лебедев А.В. Личность и ее свойства. - СПб.: СПбГУНиПТ, 2018. - 212 с.
7. Мороз И.И. Психология деятельности и учебный менеджмент. Симферополь: «Таврия», 2019. -134 с.
8. Филатова О.В. Современные методы психологической диагностики. - Владимир -: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2019. - 296 с.