

## ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.91:62(075.8)

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.3-1.21>**О. М. Тіньков**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології  
Національний аерокосмічний університет імені М. Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

**К. М. Фаворова**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології  
Національний аерокосмічний університет імені М. Є. Жуковського  
«Харківський авіаційний інститут»

### ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ

*У статті описані основні етапи проведення психологічного професійного відбору, а саме: психологічний аналіз трудової діяльності; визначення професійно важливих якостей; підбір методик психодіагностики; проведення процедури відбору; аналіз результатів; розроблення рекомендацій щодо конкретних кандидатів; спостереження за колишніми кандидатами, які успішно пройшли відбір. Встановлена послідовність проведення психологічного професійного відбору, дається описання окремих процедур відбору.*

*Наведено приклад фотографії робочого часу фахівця, яка складається із застосуванням методів аналізу трудової діяльності. Одним із таких методів є метод алгоритмічного опису діяльності оператора. У його основу покладено принцип алгоритмічного опису управління, розроблений для технічних систем.*

*Описані варіанти оцінки професійно важливих якостей. Представлено психологічний аналіз трудової діяльності та відповідну сукупність професійно важливих якостей, що разом являють собою складання психограми на відповідну трудову діяльність. Розкрито суть структури професійно важливих якостей – це складне і внутрішньо диференційоване системне утворення, яке детермінує успішність освоєння й виконання трудової діяльності.*

*У статті дається аналіз основних підходів психодіагностики, а саме: об'єктивного, суб'єктивного та проєктивного підходів.*

*Об'єктивний підхід передбачає, що діагностування здійснюється на основі успішності (результативності) і способу (особливостей) виконання діяльності. Він охоплює методи діагностики особистісних якостей (спрямовані на «вимірювання» інтелектуальних особливостей особистості); тести інтелекту (установлюють рівень її інтелектуального розвитку); тести спеціальних здібностей (призначені для вимірювання рівня розвитку окремих складників інтелекту і психомоторних функцій, що забезпечують ефективність у вузьких сферах діяльності); тести досягнень (визначають ступінь володіння певними знаннями, уміннями і навичками). За суб'єктивного підходу діагностування здійснюється на основі відомостей, які досліджуваній повідомляє про себе, тобто самоопису (самооцінювання) особливостей особистості, стану, поведінки в певних ситуаціях. Проєктивний підхід полягає в діагностуванні на основі аналізу особливостей взаємодії із зовнішньо нейтральним, знеособленим матеріалом, який через невизначеність (слабку структурованість) стає об'єктом проєкції. До методів проєктивного підходу належать моторно-експресивні, перцептивно-структурні й аперцептивно-динамічні.*

*Особливу увагу у статті спрямовано на кінцевий етап проведення психологічного професійного відбору: після прийняття на роботу колишнього кандидата необхідно спостерігати за якістю його роботи. Це необхідно для можливої корекції будь-яких попередніх етапів відбору.*

**Ключові слова:** психологічний професійний відбір, фотографія робочого часу, професійно важливі якості, психологічний аналіз трудової діяльності.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку українського суспільства все гостріше постає проблема забезпечення надійності функці-

онування всіх ланок управлінських та виконавчих структур, що насамперед залежить від готовності та спроможності персоналу на належному рівні

виконувати свої професійні обов'язки. У зв'язку із цим особливого значення набуває завдання створення ефективної системи забезпечення надійності персоналу, що полягає у здатності працівників якісно, з дотриманням вимог чинного законодавства, службової дисципліни та стандартів професійної етики виконувати свої функціональні обов'язки. Саме відсутність такої системи, яка б урахувала особливості соціально-економічної та політичної ситуації в суспільстві й об'єктивні можливості активізації резервів «людського чиннику», негативно відбивається на виконанні головного завдання кадрових органів – забезпеченні високого рівня професіоналізму персоналу. Під час розроблення системи психологічного відбору необхідно дотримуватися принципу наукової обґрунтованості організаційно-методичних рекомендацій із відбору. Це передбачає дослідження таких питань, як актуальність відбору, його завдання і методи. Необхідність створення системи психологічного відбору визначається залежністю успіху підготовки фахівців від вираженості професійно значущих якостей особистості і наявністю різкої диференціації між хорошими і поганими фахівцями, в основі якої лежать індивідуальні особливості. Підбір методів оцінки і критерії професійної придатності визначаються конкретними завданнями відбору, за якими будуть суттєво відрізнятися і вимоги до спеціаліста. За характером завдань розрізняється відбір на навчання та для реальної діяльності (у простих або екстремальних умовах). Процедура обстеження кандидатів під час психологічного відбору передбачає оцінку професійно значущих якостей особистості. Як методики вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості використовується великий арсенал методичних прийомів, з якого експериментальним шляхом визначається їх комплекс, найбільш інформативний і прогностично цінний для вирішення завдання відбору за конкретною професією.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Психологи часто звертаються до проблеми професійно-психологічного відбору, так, наприклад, концептуальні, організаційно-практичні й етичні орієнтири роботи з персоналом були висвітлені в роботах Г.С. Никифорова, Т.С. Кабаченко, Т.І. Саксакулма, Є.В. Таранова, А.А. Крилова, А.І. Юр'єва. Такі вчені, як Є.А. Клімов, К.М. Гуревич, О.Н. Батьківщина, М.А. Дмитрієва, Є.М. Іванова, Б.В. Кулагін, С.А. Маничев, С.І. Симоненко, Є.М. Борисова, Є.М. Борисова, Г.П. Логінова, М.О. Мдівані, А.А. Фрумкін, Т.П. Зінченко, Л.В. Винокуров, приділяли увагу аналізу професійної діяльності та психодіагностики персоналу. Мотиваційні особливості в діяльності персоналу розглянуто у працях Є.П. Ільїна, А.Л. Журавльова, А.А. Сарно, В.М. Князева,

В.Г. Асєєва, А.В. Риждова, А.Л. Свенціцького. Відбір і оцінку персоналу вивчали такі психологи, як: М.І. Майзель, В.Д. Небиліцин, Б.М. Теплов, В.Л. Маришук, В.А. Толочек, Л.Г. Почебут, В.А. Чікер, Т.С. Кабаченко, А.Л. Журавльов, Ю.М. Ємельянов.

**Мета статті** – описати основні етапи проведення психологічного професійного відбору.

**Виклад основного матеріалу.** Психологічний відбір – один із компонентів професійного відбору, передбачає вибір кандидатів на основі оцінки їхніх професійно важливих якостей (далі – ПВЯ). ПВЯ конкретної людини оцінюються на основі вивчення кількісних і якісних показників у визначеному виді діяльності. Шляхом співвіднесення показників продуктивності праці цієї людини з показниками інших осіб (професійно підготовлених, зайнятих тим же видом діяльності) можна з великою точністю охарактеризувати й оцінити її ПВЯ [1–3]. Така оцінка потрібна для проведення професійного психологічного відбору, який складається з таких етапів:

1. Психологічний аналіз трудової діяльності.
2. Визначення ПВЯ.
3. Підбір методик психодіагностики.
4. Власне проведення процедури відбору.
5. Аналіз результатів.
6. Розроблення рекомендацій щодо конкретних кандидатів.

7. Спостереження за колишніми кандидатами, які успішно пройшли відбір. Аналіз їхньої діяльності на робочих місцях.

8. Внесення корекції (за необхідності) у будь-який із перелічених етапів.

На першому етапі складають фотографію робочого часу фахівця з конкретної професії. Приклад такої «фотографії» наведено в таблиці 1. Для цього залучаються професіонали, які виконують роль експертів. За їхньої допомоги проводиться хронометраж трудової діяльності, у реальному масштабі часу або після її аудіо- і відеозапису. Це необхідно для визначення важливих коефіцієнтів психологічних якостей, які повинен мати фахівець.

Одним із найпоширеніших методів аналізу трудової діяльності вважається метод алгоритмічного опису діяльності оператора. У його основу покладено принцип алгоритмічного опису управління, розроблений для технічних систем О.О. Ляпуовим і Г.О. Шестопадом. Пізніше з метою опису й аналізу психофізіологічних особливостей діяльності людини-оператора цей метод перероблений Г.М. Зараковським [4].

Алгоритмом будь-якої системи управління, зокрема і біологічної, є сукупність елементарних операцій перероблення інформації і логічних умов, що визначають їх послідовність і забезпечують вирішення поставленого завдання.

Складниками алгоритмічного опису є оперативні одиниці діяльності людини. Такими одиницями можуть бути образи сприймання і пам'яті,

Таблиця 1

## Фотографія робочого часу фахівця

№	Найменування операції	Середній час виконання (хвилини)	Кількість операцій (шт.)	Загальний час виконання операції (хвилини)	Найменування ПВЯ, яке забезпечує виконання операції
1	Заповнення журналу чергування	5	3	15	Тип темпераменту (моторні навички)
2	Доклад керівнику про оперативну обстановку	3	10	30	Мислення, пам'ять
3	Контроль за системою відображення інформації	10	30	300	Сприйняття
4	Здійснення керуючих операцій (за допомогою органів керування)	15	5	45	Тип темпераменту (моторні навички)
5	Ведення переговорів (за допомогою радіозв'язку)	3	20	60	Мислення, пам'ять
6	Проведення регламентних робіт	10	2	20	Мислення, пам'ять
7	Введення інформації в комп'ютер	5	8	40	Тип темпераменту (моторні навички)
і					
к					

поняття і судження, а також прості та складні дії робітника (сприймання інформації із приладів, виконання розрахункових дій, увімкнення тумблерів тощо).

Склад оперативних одиниць для конкретного виду трудової діяльності є більш-менш незмінним. Оперативні одиниці можуть бути двох видів:

- логічні умови (образи, поняття, судження), які пропонують вибір певного шляху дій робітника;
- «оператори», тобто конкретні дії людини.

Для запису алгоритму використовується його логічна схема, у якій застосовується система символічних позначень.

На другому етапі за допомогою кореляційного аналізу визначають рівень зв'язку між психологічними якостями, що мають найбільше значення (їх цифровими даними, отриманими шляхом тестування) і об'єктивними показниками якості професійної діяльності. Цими показниками можуть бути час і безпомилковість рішення професійних завдань. Важливим поняттям є «психограма» – виділення й опис якостей людини, необхідних для успішного оволодіння конкретною трудовою діяльністю та її ефективного виконання. Ними є професійно важливі якості. Професійно важливими можуть бути не тільки психічні, але й біологічні властивості суб'єкта (конституціональні, соматичні, нейродинамічні). На думку В.Д. Шадрікова, ПВЯ виконують функції тих внутрішніх умов, через які трансформуються зовнішні впливи й вимоги діяльності. ПВЯ є вузловим моментом формування психологічної системи діяльності.

ПВЯ являють собою окремі динамічні риси особистості, окремі психічні та психомоторні властивості (виражаються рівнем розвитку відповідних психічних і психомоторних процесів), а

також фізичні якості, що відповідають вимогам до людини будь-якої професії і сприяють успішному оволодінню цією професією. З одного боку, ПВЯ є передумовою професійної діяльності, а з іншого – вони самі вдосконалюються, шліфуються у процесі діяльності, будучи її новоутвореннями; людина під час праці змінює й саму себе.

Поняття ПВЯ увійшло до категоріального апарату психології праці ще на початку ХХ ст. Створювалася деяка модель найбільш важливих, задіяних у роботі психічних функцій узагальненого суб'єкта праці – успішного професіонала. Такого роду модель була основою для підбору психодіагностичних методик і прогнозування з їхньою допомогою успішності майбутньої професійної діяльності претендентів на конкретну вакансію (уважалося, що успішна робота визначається насамперед наявністю психічних функцій, здібностей певного рівня й якості). Контекст практичного завдання (профвідбір чи кар'єрне консультування) визначав межі вимог до ПВЯ. У такому разі йшлося про виявлення стійких ПВЯ, що погано піддаються тренуванню властивостей особистості (здібностей), але є істотними для досягнення професійного успіху.

У психограмі фахівцями виділяються ще два види ПВЯ (або характеристик психічних функцій), які могли бути метою під час складання моделі успішного професіонала. Так, у дослідженні професійної працездатності, втомі з метою діагностики ступеня зниження психічних функцій під впливом виконаної роботи треба було виявити ПВЯ як психічні функції, що є найбільш мінливими і такими, що тимчасово порушуються в цій професії під впливом стомлення. Саме ці функції та їхні властивості варто вимірювати для судження про

ступінь професійного стомлення. Ще один вид ПВЯ – це треновані психічні функції, які забезпечують успішну роботу й можуть стати предметом розвитку людини.

Сучасні дослідження ПВЯ (Є.О. Климов, А.В. Карпов) проводяться на основі системного підходу. Будь-яка діяльність реалізується на базі системи ПВЯ. Це означає, по-перше, що кожна діяльність потребує певної сукупності ПВЯ, по-друге, є не «механічною» сумою якостей, а їх закономірно організованою системою. Між окремими ПВЯ встановлюються функціональні взаємозв'язки двох типів – компенсації та сприяння. Сама система ПВЯ є певним симптомокомплексом суб'єктних властивостей, специфічним для тієї чи іншої діяльності. Його не задано в готовому вигляді, а формується він у суб'єкта у процесі освоєння діяльності. Навть більше, не тільки для діяльності загалом, але й для її основних компонентів (ключових дій, основних функцій та ін.) також формуються специфічні підсистеми ПВЯ. Тому із внутрішнього, власне психологічного боку, процес діяльності являє собою динамічну зміну цілісних підсистем ПВЯ, що забезпечують кожен основний етап діяльності (дію, завдання, функцію).

Формування підсистеми ПВЯ – досить складний психологічний процес. Суть його А.В. Карпов визначає як функціональне об'єднання окремих ПВЯ, коли вони починають виявляти себе в режимі взаємосприяння. До цього є окремі внутрішні передумови, оскільки основні психічні функції онтологічно пов'язані одна з іншою. Цей зв'язок під час освоєння професійної діяльності починає виявлятися у своїй позитивній ролі. Отже, «у процесі формування психологічної системи діяльності відбувається своєрідне функціональне настроювання психічних функцій на досягнення цілей діяльності».

Провідною тенденцією розвитку підсистем ПВЯ є значне підвищення їхнього ступеня інтегрованості – когерентності окремих якостей. Характерним є те, що на різних етапах оволодіння діяльністю підсистеми ПВЯ, на яких будується її реалізація, можуть істотно різнитися між собою. Отже, у процесі освоєння діяльності має місце перебудова підсистем ПВЯ.

Існують дві найважливіші категорії ПВЯ: провідні ПВЯ, які характеризуються безпосереднім зв'язком із параметрами діяльності; базові ПВЯ, які мають найбільшу кількість внутрішньосистемних зв'язків з іншими якостями, тобто характеризуються найбільшою структурною вагою, отже, посідають центральне місце в усій системі якостей. Базові ПВЯ можуть не корелювати значно з параметрами діяльності, проте вони є не менш, а часто більш важливими для її реалізації. «Саме базові ПВЯ є основою для формування підсистем ПВЯ загалом. Навколо них і на їхній базі об'єднуються, структуруються і співорганізуються

всі інші якості суб'єкта, необхідні для забезпечення діяльності і (або) її основних дій, функцій» (А.В. Карпов). Тому ПВЯ структуровані для тієї чи іншої діяльності.

Та сама ПВЯ в різних випадках може бути або провідною, або базовою, або тією й іншою одночасно. В останньому разі значущість ПВЯ для забезпечення діяльності є найвищою.

Будь-яка діяльність характеризується певними параметрами, насамперед продуктивністю, якістю та надійністю. Під час психологічних досліджень встановлено, що для їх забезпечення необхідні різні індивідуальні якості суб'єкта, тому прийнято розрізняти ПВЯ якості та ПВЯ продуктивності (А.В. Карпов). Вони частково перекриваються, проте частіше не збігаються, а нерідко перебувають в антагонізмі. В останньому випадку та сама ПВЯ є такою у плані забезпечення якості діяльності й анти-ПВЯ у плані забезпечення продуктивності. Спостерігається складна картина: одні якості можуть належати до різних підсистем ПВЯ, що відповідають за продуктивність, якість, надійність, інші – впливають тільки на один параметр діяльності.

Не всі ПВЯ пов'язані з параметрами діяльності простою, лінійною залежністю, тобто залежністю типу «чим вище рівень розвитку ПВЯ, тим ефективніше діяльність». Деякі ПВЯ зв'язані з параметрами діяльності нелінійною залежністю типу оптимуму: параметри діяльності набувають найбільших значень не на максимальних і не на мінімальних рівнях розвитку ПВЯ, а на деяких середніх, оптимальних. Крім того, найбільший розвиток деяких ПВЯ нерідко веде до ослаблення інших професійно важливих якостей. Опис системи ПВЯ є основою професійної діагностики. Імплицитно в межах психодіагностики ПВЯ існує переконання, що чим краще розвинена та чи інша якість особистості, тим вище результат її професійної діяльності. Нерідко це так і є. Наприклад, чим точніше слух у музиканта, тим краще (за інших рівних умов) результати його професійної діяльності. Чим вище інтелект, професійні знання, тим вище (за інших рівних умов) результати професійної діяльності. Проте ефекту «інших рівних умов» практично не буває: усі люди – дуже різні, і більш оптимальний рівень розвитку однієї якості поєднується зазвичай із менш високим рівнем розвитку іншої. Наприклад, особи з більш високим інтелектом із дитинства звикають покладатися на свій інтелект, у багатьох із них підвищується самооцінка, формується індивідуальний стиль діяльності, невміння працювати в колективі, самовпевненість. І у процесі реальної професійної діяльності вже ці накопичені негативні якості стають гальмом професійного прогресу особистості відповідно до рівня розвитку її інтелекту. Одним словом, в індивідуальному стилі професійної діяльності діалектично переплітаються, акумулюються численні

якості особистості, через що спрогнозувати успішність особистості за однією або навіть декількома якостями майже неможливо.

Для деяких видів діяльності актуальне виділення ПВЯ, які є достатніми в нормальних умовах її виконання, і такі, що є необхідними в ускладнених або екстремальних умовах. Останнє пояснюється тим, що екстремальні умови часто пов'язані з підвищеною небезпекою, загрозою і потребують від людини інших якостей і властивостей, ніж ті, які необхідні в нормальних умовах. Для екстремальних умов характерні не тільки інші ПВЯ (порівняно з нормальними), а й інші системи ПВЯ загалом.

Отже, структура ПВЯ – це складне і внутрішньо диференційоване системне утворення, яке детермінує успішність освоєння й виконання трудової діяльності.

Системний опис ПВЯ для конкретної професії можна знайти лише у спеціальних прикладних дослідженнях. Наявні сучасні психограми просто перелічують ПВЯ, що належать до тієї чи іншої категорії для певного виду діяльності (найчастіше вказуються необхідні ПВЯ й анти-ПВЯ), що пов'язано насамперед зі складністю проблеми, з великою варіативністю індивідуальних систем ПВЯ, пластичністю деяких ПВЯ.

Отже, перші два етапи становлять собою складання психограми конкретного професіонала, яку використовують як еталонний набір ПВЯ під час відбору.

На третьому етапі відповідно до вимірювання певних ПВЯ підбирають психодіагностичні методики. Їхня кількість має бути оптимальною – до десяти штук, вони не повинні дублювати одна одну, вони мають бути апробовані (мати високу надійність і валідність) [1].

Основними підходами психодіагностики є:

1. Об'єктивний підхід – діагностика здійснюється на основі успішності (результативності) та / або способу (особливостей) виконання діяльності:

а) методики діагностики особистісних (характерологічних) особливостей:

- «тести дії» («цільові особистісні тести»);
- «ситуаційні тести»;

б) тести інтелекту (здібностей).

2. Суб'єктивний підхід – діагностика на основі повідомлень випробуваного про себе, самоопису особливостей особистості, стану та поведінки:

- особистісні опитувальники;
- опитувальники станів та настрою;
- опитувальники ставлення (анкети).

3. Проективний підхід – діагностика здійснюється на основі аналізу особливостей взаємодії з нейтральним стимулом-завданням, що стає завдяки своїй невизначеності об'єктом проєкції:

- моторно-експресивні;
- перцептивно-структурні;
- аперцептивно-динамічні.

Ефективність тестів залежить від:

а) теоретичної концепції, на якій базується той або інший тест;

б) сфери застосування;

в) дотримання вимог до психологічних тестів;

г) психометричних характеристик тестів.

За суб'єктивного підходу діагностування здійснюється на основі відомостей, які досліджуваній повідомляє про себе, тобто самоопису (самооцінювання) особливостей особистості, стану, поведінки в певних ситуаціях. Діагностування проводять за допомогою численних особистісних опитувальників, опитувальників стану і настрою, думок, а також опитувальників-анкет тощо.

Проєктивний підхід полягає в діагностуванні на основі аналізу особливостей взаємодії із зовнішньо нейтральним, знеособленим матеріалом, який через невизначеність (слабку структурованість) стає об'єктом проєкції. До методів проєктивного підходу належать моторно-експресивні, перцептивно-структурні й аперцептивно-динамічні

Об'єктивний підхід передбачає, що діагностування здійснюється на основі успішності (результативності) і способу (особливостей) виконання діяльності. Він охоплює методи діагностики особистісних якостей (спрямовані на «вимірювання» інтелектуальних особливостей особистості); тести інтелекту (встановлюють рівень її інтелектуального розвитку); тести спеціальних здібностей (призначені для вимірювання рівня розвитку окремих складників інтелекту і психомоторних функцій, що забезпечують ефективність у вузьких сферах діяльності); тести досягнень (визначають ступінь володіння певними знаннями, уміннями і навичками).

Зведені в єдину систему об'єктивні, суб'єктивні і проєктивні методики дають змогу психологу-практику динамічно й оперативно виконати свою роботу відповідно до можливостей і рівня поставленого психодіагностичного завдання, а психологу-початківцю допомагають отримати відносно повну узагальнену і систематизовану інформацію про психологічні засоби оцінювання суб'єкта і його діяльності.

У процесі вибору необхідного методу, методики пріоритетне значення має такий критерій, як предмет дослідження. Лише після того, як психолог визначить предмет психологічного вивчення, він може обрати інструмент оцінювання психологічних явищ, зваживши на його методологічні і технологічні особливості.

Четвертий етап складається зі стандартних процедур застосування тестових методик. Кількість випробовуваних (за один сеанс) не повинна перевищувати 20 осіб, час проведення – не більше двох годин.

На п'ятому і шостому етапах проводять психологічний і статистичний аналізи результатів

тестування. Особливість полягає в тому, що статистичний аналіз повинен служити лише інструментом, а не основою для змістовних висновків. Рекомендації щодо конкретних кандидатів пишуть на доступному для замовника рівні складності [1; 6; 7].

Після прийняття на роботу колишнього кандидата необхідно спостерігати за якістю його роботи. Це необхідно для можливої корекції будь-яких етапів відбору.

**Висновки.** Визначена в роботі процедура проведення професійного психологічного відбору дозволить практичним психологам із великою долею ймовірності відібрати кадри для ефективної діяльності на конкретному підприємстві. Наведений приклад створення «фотографії робочого часу фахівця» та психограми допоможе молодим психологам засвоїти вміння у проведенні основних етапів професійного психологічного відбору.

#### Література:

1. Тиньков А.М. Этапы проведения профессионального психологического отбора. Когнитивні та емоційно-поведінкові фактори повноцінного функціонування людини: культурно-історичний підхід : матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції, 18–19 жовтня 2013 р. Харків : ХНПУ, 2013. С. 317–118.
2. Тиньков О.М. Психологія праці : навчальний посібник. Харків : Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т», 2018. 64 с.
3. Тиньков О.М. Професійна орієнтація та професійний відбір : навчальний посібник. Харків : Нац. аерокосм. ун-т ім. М.Є. Жуковського «Харк. авіац. ін-т», 2007. 119 с.
4. Зараковский Г.М. Психологический анализ трудовой деятельности (логико-вероятностный подход при изучении труда управляющего типа). Москва : Наука, 1966. 114 с.
5. Крайнюк В.М., Корольчук М.С. Теорія і практика професійного відбору. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.
6. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психологического отбора военных специалистов. Киев : Сент-Жак, 1996. 180 с.
7. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров : учебное пособие / С.В. Асямов и др. Ташкент : Fan va texnologiya, 2010. 452 с.

#### **Tinkov O. M., Favorova K. M. Procedure for psychological professional selection**

*The article describes the main stages of conducting psychological professional selection, namely: psychological analysis of labor activity; definition of professional qualities; selection of methods of psychodiagnostics; selection procedure; analysis of results; development of recommendations for specific candidates; monitoring of former candidates who have successfully passed the selection. The sequence of conducting of psychological professional selection is established, the description of separate selection procedures is given.*

*For example, of photo of business hours of specialist, that is folded with the use of methods of analysis labour activity is made. One of such methods there is a method of algorithmic description of activity of operator. In his basis principle of algorithmic description of management was fixed worked out for the technical systems. Described variants of estimation of professionally-important qualities (ПВЯ). It is presented psychological analysis of labour activity and corresponding totality of professionally-important qualities, that together shows a soba the stowage of psychogram on corresponding labour activity. Essence of structure of ПВЯ is exposed – it difficult and system formation that determines success of mastering and implementation of labour activity is inwardly differentiated.*

*The analysis of basic approaches of psychoactivator is given in the article, namely: to objective approach; to subjective approach; to proektiv approach. Objective approach provides for, that diagnosticating comes true on the basis of success (to effectiveness) and method (features) of implementation of activity. He embraces the methods of diagnostics of personality qualities (sent to “measuring” of intellectual features of personality); tests of intellect (set the level of her intellectual development); tests of the special capabilities (intended for measuring of level of development of separate constituents of intellect and psychomotor functions that provide efficiency in the narrow spheres of activity); tests of achievements (determine the degree of possessing certain knowledge, abilities and skills). At subjective approach, diagnosticating comes true on the basis of information that the investigated reports about itself, id est self-appraisal of features of personality, state, behavior in certain situations. Proektiv approach consists in diagnosticating on the basis of analysis of features of cooperating with the outwardly neutral, depersonalized material that through a vagueness (poorly structured) becomes the object of projection. The agilely-expressive belong to the methods of proektiv approach, structural and dynamic. The special attention in the article is sent to the eventual stage of realization of psychological professional selection, namely – after a hire for job of former candidate it is necessary to look after in quality of his work. It is necessary for the possible correction of any previous stages of selection.*

**Key words:** *psychological professional selection, photo of business hours, professionally-important qualities, psychological analysis of labour activity.*