УДК 159.9.015

DOI <https://doi.org/10.32405/2413-4139-2019-2-113-118>

Андрей Кернас,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8707-4074>

г. Одесса

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ОБЗОР МЕТОДОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР И САМОИДЕНТИФИКАЦИЮ ЛИЧНОСТИ

Аннотация.

В статье представлен теоретический обзор психологических методов, направленных на профессиональный отбор и самоидентификацию личности в контексте настоящего времени и существующей конъюнктуры на рынке труда. Проведен анализ научной и научно-методической литературы по исследуемой проблематике. Рассмотрен потенциал отдельных психодиагностических методик и деловых игр, направленных на выявление индивидуальной предрасположенности к тому или иному виду профессиональной деятельности, а также на развитие и совершенствование необходимых профессионально важных качеств. Подано теоретическое обоснование их использования и рекомендации к их практическому применению в профессиональной работе психолога-консультанта с клиентами.

Ключевые слова: профессиональный отбор; психодиагностический инструментарий; проективные методики; деловые игры.

Профессиональное самоопределение личности является одной из главных составляющих дальнейшей успешной жизни. Лишь человек, занимающийся любимым делом, может быть по настоящему счастлив.

Выбор пути – это вечная человеческая проблема, однако в своем профессиональном аспекте она осознана сравнительно недавно. Еще 150 лет назад профессиональный выбор почти однозначно определялся для человека его социальным происхождением, классовой принадлежностью. Дворянский отпрыск, даже обладавший незаурядными музыкальными способностями, и помыслить не мог о карьере музыканта, поскольку статус музыканта приравнивали к прислуге. Рефлексирующий граф мог эпатировать современников, идя за плугом, но делал это ради демонстрации своей жизненной философии, а не ради куска хлеба. А вот крестьянскому сыну за плуг приходилось встать волей-неволей, ибо на иное поприще общество допускало его крайне неохотно. За редким исключением человек наследовал социальный статус и ремесло своих предков, не смея даже вообразить сделать другой выбор.

Отголоски этой традиции существуют и по сей день: многие родители видят детей продолжателями своего дела и настороженно относятся к самой возможности иного выбора. Однако выбор существует, и молодой человек, не скованный сословными ограничениями, оказывается в своем самоопределении перед выбором возможностей [5].

В настоящее время украинское общество переживает сложную историческую эпоху, для которой характерна крайняя нестабильность в социальной и экономической сферах функционирования государства.

Вследствие этого значительно повысился общий уровень безработицы, а конкурентная борьба за рабочие места на рынке труда стала жестче.

Таким образом, перед психологом-консультантом стоит непростая задача оказания квалифицированной помощи в профессиональном самоопределении человеку, оказавшемуся на распутье рынка труда, с одной стороны, и в оказании квалифицированной помощи в подборе персонала с учетом пожеланий заказчика-работодателя и наличием профессионально важных качеств личности у потенциального претендента на конкретную вакансию – с другой.

На основании проведенного нами анализа научной и научно-методической литературы можем констатировать следующее.

Так, при рассмотрении психологических особенностей деятельности работников службы занятости Е. Ильин обращает внимание на следующие закономерности. В службе занятости сложнейшие проблемы самоопределения психологу-консультанту приходится решать при лимите времени и зачастую в очень прагматичном режиме. Далее Е. Ильиным приводится краткое описание основных методов практической работы психологов-консультантов в службе занятости населения. Профессиональное консультирование включает изучение профессиональных интересов, повышение мотивации к труду, выявление психологических и психофизических особенностей личности, предоставление рекомендаций по наиболее приемлемым для клиентов сферам деятельности и направлению профессионального обучения.

Консультант помогает выбрать одно из направлений профессиональной деятельности («человек – природа», «человек – техника», «человек – художественный образ», «человек – человек»), наиболее соответствующее его желаниям и склонностям. Речь идет именно о направлении, а не о профессии. Затем идет совместное обсуждение перечня входящих в направление профессий, рассказ об особенностях профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых ими к личности. Если консультируемый смог подобрать себе новую специальность и по ней есть вакансии, специалисты отделов переобучения совместно с клиентом определяют, в каком учебном заведении он сможет ее получить.

Профессиональное консультирование можно разделить на *индивидуальное* и *групповое*. Первое проводится, если психолог видит, что что-то мешает клиенту принять решение. Препятствием могут быть как внешние факторы, о которых консультируемый почему-то умалчивает, так и особенности его характера.

Профотбор проводится в целях выявления лиц, способных успешно работать по той или иной специальности. С помощью тестирования на психофизиологических приборах или компьютере, а также с использованием бланковых психологических методик определяются возможности, личностные качества, способности безработного и соотносятся с требованиями, предъявляемыми профессией к человеку. Анализ результатов по определенным критериям позволяет сделать вывод о том, может ли человек успешно работать в этой профессии [4]. Однако, при более детальном рассмотрении повсеместно используемого в профессиональной сфере психодиагностического инструментария у нас возникли некоторые сомнения в его действительной практической надежности и эффективности.

В частности, это касается дифференциально-диагностического опросника «Я предпочту» (Е. Климов).

Так, Л. Выготский в своих трудах отмечал, что задача психодиагностической методики заключается не лишь в том, чтобы научиться измерять, но и в том, чтобы видеть, мыслить и связывать.

На основании анализа статистики отзывов респондентов о совпадении и не совпадении их индивидуальных предпочтений и полученных в результате пройденного ими теста Е. Климова исходных данных, 37 % испытуемых прямо указывают на существенные расхождения и низкую практическую эффективность этой психодиагностической методики.

В то же время целесообразным считаем сосредоточить свое внимание на рассмотрении используемых в профотборе проективных методик. Поскольку по мнению специалистов, занимающихся проблемами применения проективных методов в исследовании структуры личности (З. Фрейда, Ф. Гальтона, К. Юнга, Л. Франка, Л. Беллак, Л. Сонди, М. Ахтниха, М. Люшера, Е. Соколова, Л. Бурлачука, Н. Родиной, М. Вигдорчика и др.), именно благодаря использованию проективных методов психодиагностики психологу предоставляется уникальная возможность получить сведения о присущем человеку (в данном случае исследуемому) стремления истолковывать явление и предметы окружающей действительности во взаимосвязи со своими желаниями, потребностями, чувствами, а именно всем тем, что составляет скрытый внутренний мир человека.

Как отмечает Л. Бурлачук, механически перенося разработанное в психоанализе понимание проекции на сущность процесса, реализующегося в проективных методиках, можно считать их одним из способов проникновения в бессознательное. Такой перенос психоаналитического истолкования проекции на проективные методики лежит у истоков прочно укоренившегося в умах многих психологов мнения о том, что одна из важнейших особенностей проективного подхода – его направленность на обнаружение бессознательных особенностей, черт личности [2].

Определяя специфику проективного подхода, Дж. Франк пишет о том, что это прием исследования личности, с помощью которого испытуемого помещают в ситуацию, реакцию на которую он осуществляет в зависимости от значения для него этой ситуации, его мыслей и чувств. Также подчеркивается то, что стимулы в проективных методиках не бывают строго однозначными, а допускают различную интерпретацию. Стимул обретает смысл не просто в силу его объективного содержания, а в связи с личностным значением, придаваемым ему испытуемым [2; 10].

В свою очередь, Е. Соколова приводит мысль о том, что «вычерпываемое» из данных проективных методик содержание более широко и не ограничивается только сферой личностных смыслов, а также связано с непосредственно переживаемыми на неосознаваемом телесном языке эмоционально и мотивационно насыщенными состояниями, лишь опосредованно регулируемым смыслом «Я». Проективное исследование рассматривается как своего рода диалог между диагностом и обследуемым, в котором последний сообщает «не столько о совершенном им, сколько о незавершенном – о возможном, желаемом или отвергаемом... Создаваемые картины мира и образ «Я» глубоко пристрастны, их категоризация искажена под воздействием аффективных переживаний прошлого и настоящего и нередко представляет собой своеобразный личностный миф о мире и о себе-в-нем. Проступающие сквозь проективный тест личностные черты и особенности представляют собой не личность «вообще», но уникальную личность в диалоге с совершенно конкретным собеседником. В этом смысле «проективные тесты» – это всегда продукт совместного общения обследуемого и психолога-диагноста «здесь-и-теперь» [9, с. 42–43].

Наиболее распространенной из проективных психодиагностических методик, широко применяющихся в профотборе, является Психогеометрический тест «Геометрические фигуры» Деллингер в адаптации А. Алексеева и Л. Громовой. В целом мы можем констатировать положительные отзывы специалистов об эффективности этой психодиагностической методики, однако считаем необходимым отметить и ее недостатки. Одним из главных недостатков методики является ограниченный диапазон общей информации о предрасположенности испытуемого к тому или иному виду профессиональной деятельности. При этом полученная информация бесспорно имеет практическую ценность, но представляет собой лишь отдельные пазлы мозаики, не позволяя создать целостную картину представлений о личности испытуемого.

На наш взгляд, наиболее точным и всеохватывающим в этом отношении является фотографический тест профессий Мартина Ахтниха (нем. *Berufsbilder Test (BBT)*), которым было предложено и стандартизировано в 1971–1973 годах.

Фототест предназначен для выяснения выбора профессии, смены профессии и прогнозирования деятельности. Также его можно использовать в психотерапевтической сфере, а именно – в процессе семейного консультирования. Возраст с которого можно начинать работу с испытуемыми от 14 лет. Тест состоит из двух серий фотографий, каждая по 112 штук, представляющих профессиональные действия женщин и мужчин в процессе выполнения ими профессиональную деятельность. Фото предлагается обследуемым лицам. Возможны три вида выбора: положительный, отрицательный и отсутствие выбора. Тот или иной выбор способствует выявлению склонности испытуемого лица к определенным профессиональным отношениям [1; 6].

В качестве принципа квалификации были приняты восемь факторов Л. Сонди, которые использованы для исходных склонностей в контексте видения психологии труда. Эти факторы, или первичные склонности, отвечают универсальным потребностям людей.

Как отмечает О. Истратова, профориентационные тесты и методики дают психологу-консультанту представление о профессиональных склонностях и интересах, но их результаты не нужно рассматривать как решение проблемы профессионального выбора. Это может стать поводом для размышления: сузить зону поиска, определить профессиональное направление [7].

В дальнейшей профессиональной деятельности, как отмечает Р. Грановская, игры стали одним из наиболее продуктивных нововведений в деле обучения за последние десятилетия, поэтому часто используются и рекомендованы в применяемых на современном этапе тренинговых технологиях в условиях профессионального отбора и обучения. Их несомненное преимущество перед традиционными формами обучения состоит в том, что они требуют активности со стороны каждого участника, увлекают сильнее, чем любые другие методы обучения, снимают эмоциональные барьеры и способствуют преодолению различных форм психологической защиты. В игровой ситуации выявляются индивидуальные способности к принятию ответственных решений в напряженной обстановке, к эффективному использованию должностных полномочий. Однако главным достоинством игровых технологий является радикальное сокращение времени накопления опыта. Опыт, который в обычных условиях накапливается в течение многих лет, с помощью деловых игр может быть получен в течение недели или месяца.

Интересным аспектом игр является возможность изменить решение, которое оказалось неудачным. В отличие от реальных жизненных ситуаций, в игре можно вернуться назад к некоторому моменту и переиграть его, принимая другие решения для того, чтобы определить их преимущества и недостатки по сравнению с уже опробованными. Одна и та же игровая ситуация может проигрываться несколько раз, ее участники могут предлагать свои решения, побывав в разных ролях. В игре участники не связаны боязнью нанести своими действиями практический ущерб предприятию, себе и партнерам. Особую роль в игре следует определить для способности полностью находиться «здесь и теперь», погрузиться в данную ситуацию [3].

Деловые игры должны проходить в рамках составленного сценария, максимально приближенного к реалиям профессиональной деятельности, с учетом специфических особенностей, присущих тому или иному виду деятельности. С намеренным обострением некоторых этапов деятельности, имитацией различных изменений в трудовой деятельности, требующих выверенных, творческих, иногда нестандартных решений [8].

Таким образом, нами был проведен анализ и рассмотрен потенциал отдельных психодиагностических методик и деловых игр, направленных на выявление индивидуальной predisposition к определенному виду профессиональной деятельности, а также на развитие и совершенствование необходимых профессионально важных качеств. Дальнейшие наши поиски будут давать ответы на затронутые проблемы.

Используемые литературные источники

1. Ахтних М. Фотографический тест профессий / М. Ахтних // Использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Гомель : ГГТ им. П.О. Сухого, 2019.
2. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 351 с.
3. Грановская Р.М. Элементы практической психологии / Р.М. Грановская. Санкт-Петербург : Речь, 2003. 655 с.
4. Ильин Е.П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия / Е.П. Ильин. Санкт-Петербург : Питер, 2013. 428 с.
5. Лекция по теме «Профориентация». URL: <https://infourok.ru/lekcija-po-teme-proforientaciya-753097.html>.
6. Фото-тест профессионального ориентирования. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Фото-тест_профессионального_ориентирования.
7. Истратова О.Н. Большая книга подросткового психолога / О.Н. Истратова. Ростов н/Д. : Феникс, 2010. 636 с.

8. Кернас А.В. Теоретические аспекты повышения качества профессиональной ориентации / А.В. Кернас // ЛОГОС: Collection of scientific papers with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference (26–28 December, Washington). USA. 2019.

9. Соколова Е.Т. Изучение личностных особенностей и самосознания при пограничных личностных расстройствах / Е.Т. Соколова // Особенности личности при пограничных расстройствах и соматических заболеваниях. Москва, 1995.

10. Frank G. The Wechsler Enterprise / G. Frank. Oxford : Pergamon Press, 1983.

References

1. Ahtnih, M. (2019). Fotograficheskij test professij [Photographic test of professions]. *Ispol'zovanie metodiki v proforientacionnom konsaltinge i v planirovanii kar'ery – Using the methodology in career counseling and career planning*. Gomel': GGT im. P.O.Suhogo.

2. Burlachuk, L.F. (2006). *Psichodiagnostika [Psychodiagnostics]*. St.-Peterburg. 351 p.

3. Granovskaja, R.M. (2003). *Jelementy prakticheskoy psihologii [Elements of practical psychology]*. Sankt-Peterburg. 655 p.

4. Il'in, E.P. (2013). *Psihologija pomoshhi. Al'truizm, jegoizm, jempatija [Psychology of help. Altruism, egoism, empathy]*. St.-Peterburg. 428 p.

5. *Lekcija po teme «Proforientacija» [Lecture on the topic “Career Guidance”]*. Retrieved from: <https://infourok.ru/lekcija-po-teme-proforientacija-753097.html>.

6. *Orienteering photo test [Photo-test of professional orientation]*. Retrieved from: https://ru.wikipedia.org/wiki/Foto-test_professional_nogo_orientirovanija.

7. Istratova, O.N. (2010). *Bol'shaja kniga podrostkovogo psihologa [Big book of a teenage psychologist]*. Rostov n/D.: Feniks. 636 p.

8. Kernas, A.V. (2019). Teoreticheskie aspekty povyshenija kachestva professional'noj orientacii [Theoretical aspects of improving the quality of vocational guidance]. *LOGOS: Collection of scientific papers with Proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. (26–28 December, Washington), USA.

9. Sokolova, E.T. (1995). Izuchenie lichnostnyh osobennostej i samosoznaniya pri pograničnyh lichnostnyh rasstrojstvah [Study of personality traits and self-awareness in borderline personality disorders]. *Osobennosti lichnosti pri pograničnyh rasstrojstvah i somaticheskikh zabolevanijah – Features of personality in borderline disorders and somatic diseases*. Moscow.

10. Frank, G. (1983). *The Wechsler Enterprise*. Oxford: Pergamon Press.

Kernas Andrii. Theoretical Review of Methods Aimed at Professional Selection and Self-Identification of Personality.

Summary.

The article presents a theoretical overview of psychological methods aimed at professional selection and self-identification of a person in the nowadays context and the current situation on the labor market. Professional self-determination of a person is one of the main components of a successful future life. Only a person who does what he loves can be truly happy. Currently, Ukrainian society is going through a difficult historical era, which is characterized by extreme instability in the social and economic spheres of the functioning of the state. As a result, the overall unemployment rate has increased significantly, and the competition for jobs in the labor market has become tougher.

The consultant psychologist faces the difficult task of providing qualified assistance in professional self-determination to a person who is at the crossroads of the labor market, on the one hand, and providing qualified assistance in the selection of personnel, taking into account the wishes of the employer and the presence of professionally important personality traits of a potential applicant for a specific vacancy, on the other hand.

Professional selection is carried out in order to identify individuals who can successfully work in a particular specialty. With the help of testing on psychophysiological devices or a computer, as well as using blank psychological techniques, the possibilities, personal qualities, abilities of the unemployed are determined and are correlated with the requirements of the profession. Analysis of the results according to certain criteria

allows us to conclude whether a person can successfully work in this profession. However, with a more detailed examination of the psychodiagnostic tools commonly used in the professional field, we had some doubts about its actual practical reliability and effectiveness.

Key words: professional selection; psychodiagnostic tools; projective techniques; business games.

Кернас А.В. Теоретичний огляд методів, спрямованих на професійний відбір і самоіндентифікацію особистості.

Анотація.

У статті представлено теоретичний огляд психологічних методів, спрямованих на професійний відбір і самоідентифікацію особистості в контексті сьогоденного часу та наявної кон'юктури на ринку праці. Здійснено аналіз наукової та науково-методичної літератури з тематики, що досліджується. Розглянуто потенціал окремих психодіагностичних методик дневного виду професійно важливих якостей. Подано теоретичне обґрунтування їх використання та рекомендації до практичного застосування у професійній діяльності психолога-консультанта з клієнтами.

Ключові слова: професійний відбір; психодіагностичний інструментарій; проєктивні методики; ділові ігри.

Стаття надійшла до редакції 5 грудня 2019 року