

УДК: 159+351.745.5

Н.С. Полудьонна

Професійна придатність і психологічна готовність: аналіз поглядів.

Стаття присвячена висвітленню різних поглядів вітчизняних і зарубіжних вчених на професійну придатність і психологічну готовність до діяльності.

Ключові слова: професійна придатність, психологічна готовність, якості (властивості), здібності, професійно важливі якості.

Статья посвящена описанию разных взглядов отечественных и зарубежных ученых на профессиональную пригодность и психологическую готовность к деятельности.

Ключевые слова: профессиональная пригодность, психологическая готовность, качества (свойства), способности, профессионально важные качества.

Article is devoted the description of different sights of domestic and foreign scientists on professional suitability and psychological readiness to activity.

Keywords: professional suitability, psychological readiness, qualities (property), ability, professionally important qualities.

Актуальність проблеми. У наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених розглядаються різні аспекти проблеми психодіагностики професійної придатності і психологічної готовності, але до сьогоденішнього часу у різних авторів відсутня єдність розуміння зазначених понять, не визначена достатньо чітко їхня структура.

Мета статті. Дослідити погляди науковців на професійну придатність і

психологічну готовність до діяльності та знайти їхню спільність.

Аналіз останніх досліджень, в яких започатковано вирішення даної проблеми і на які спирається автор. У психологічній науці професійна придатність визначається як система психологічних та психофізіологічних властивостей (рис) особистості, необхідних і достатніх для досягнення нею (за наявності спеціальних знань і вмінь), суспільно прийнятної ефективності праці. Проблемою психодіагностики професійної придатності і психологічної готовності як до професійної діяльності, так й до навчання переймалися багато вчених, зокрема: В.І.Барко, Б.І.Беспалов, Б.Г.Бовін, О.О.Бодальов, В.О.Бодров, Л.Ф.Бурлачук, К.М.Гуревич, Л.І.Казміренко, Я.Ю.Кондратьєв, В.В.Кулагін, М.В.Макаренко, А.Г.Маклаков, В.С.Медведев, Є.О.Мілерян, А.П.Москаленко, М.І.Мягких, І.В.Платонов, І.І.Приходько, Т.І.Резнік, В.В.Рибалка, В.М.Синьов, Л.М.Собчик, В.В.Столін, О.В.Шаповалов та інші. Більшість вчених професійну придатність визначають як взаємовідповідність людини і професії, як динамічне утворення, яке формується безпосередньо у діяльності [1, С. 53; 6, С. 62; 7, С. 109; 8, С. 298; 9, С. 290 та інші]. Виділяють наступні рівні її розвитку: покликання (вищий рівень), відповідність, придатність. Покликання характеризується наявністю інтересу та схильністю до конкретного виду діяльності, широтою, глибиною та гнучкістю інтелекту, а також наявністю спеціальних здібностей. Професійна відповідність визначається адекватністю наявних якостей особистості вимогам професії, особливостями психофізіологічних функцій та відсутністю протипоказань за станом здоров'я. Професійну придатність суб'єкта діяльності характеризують так: професійна мотивація як спонукальна і спрямовуюча активність людини на задоволення усього спектру потреб (від біологічних до особистісної зрілості); загальна і професійна підготовленість (знання і вміння, необхідні для діяльності у типових і нетипових ситуаціях); рівень функціональної готовності і резервів організму, розвитку аналізаторів і фізичних якостей, актуальних для ефективної діяльності; стан індивідуально-психологічних функцій людини (професійно важливі якості, психомоторика, пізнавальні процеси, темперамент, характер і

емоційно-вольові якості).

Результати досліджень доводять, що психодіагностика професійної придатності заснована на уявленні про якості (властивості) особистості як відносно стійкі характеристики, що мало змінюються у часі й дозволяють прогнозувати її поведінку. Окрему частку психічних властивостей, стабільну у часі, складають “риси” [3, С. 159], під якими розуміють стійку описову змінну, що обумовлює поведінку людини і формується під впливом організмичного, індивідного й особистісного рівнів регуляції. Для В.М.Мясищева (1960) якості – це становлення; для К.К.Платонова (1970) якість особистості – свідомість; для Д.М.Узнадзе (1961) – установка; Л.І.Божович (1968) розуміє якості особистості як позиції та мотиви. Г.С.Костюк (1988) стверджує, що кожна властивість особистості має мотиваційну, змістову й операційну складову, тобто виступає у своїй згорнутій діяльнісній формі. У контексті цих поглядів особистість виявляється, реалізується і розвивається через предметну діяльність.

Цікавою, на наш погляд, є думка А.Г.Шмельова [11, С. 68], який під “рисою” розуміє стійку схильність (диспозицію) до конкретної поведінки, що склалася у силу потреб, мотивів чи інтересів або схильностей (установок, звичок), тобто стильових особливостей поведінки (у свою чергу стильові риси пов’язані з темпераментом і характером). Вчений стильові та мотиваційні риси, здібності й психічні стани розглядає як основні типи психічних властивостей. Проте, у практиці професійного психологічного відбору, властивості найчастіше розглядаються окремо, самі по собі, як деякі параметри, іманентно властиві оцінюваній людині [3]. В уявленні про “піраміду якостей” найбільш складними є системні (інтегральні), які можна визначити лише шляхом аналізу системи, до якої належить людина, і закономірностей, яким підпорядковується її життя [10, С. 11]. За походженням і сферою застосування науковці вирізняють три чітко ієрархізовані компоненти рис: а) конституціональні – обумовлені властивостями організму, становлять обмеження для максимально широких класів ситуацій; вони базові й найбільш універсальні, відносяться до загальних структурно-динамічних характеристик стилю діяльності та

описуються у функціональних поняттях властивостей темпераменту (Стреляу, Г.Ю.Айзенк); б) індивідні – обумовлені досвідом життєдіяльності у відносно широких соціально-нормативних ситуаціях (Р.Кеттелл, Л.М.Собчик); в) особистісні (або рефлексивно-ситуативні) – обумовлені внутрішньою “роботою” особистості з аналізу та проектування своєї поведінки [3, С. 159]. З метою прогнозування поведінки особистості у широкому класі можливих ситуацій психологи вимірюють універсальні (базові) риси [3, С. 158], як більш загальні структурно-динамічні характеристики стилю діяльності. Припускається, що форми поведінки, які відповідають рисам, досить стійкі і виявляються у різноманітних ситуаціях, що визначає їх трансситуативну стабільність. Проте, це положення теорії рис піддається, на думку більшості вчених, справедливій критиці, оскільки поведінка певною мірою ситуативно специфічна, тобто залежить не лише від рис, а й від особливостей конкретної ситуації.

Виходячи з положень кореляційно-факторних теорій індивідуальності, де властивість визначається як коваріація реакцій (R) або поведінкових актів (R-R-зв'язки), сформувалися три підходи до психодіагностики особистості. Перший, традиційний, визнає первинною і головною передумовою поведінки систему стійких індивідуально-психологічних рис (К.Г.Юнг, Г.Ю.Айзенк, Р.Кеттелл). Концепція, що характеризує другий підхід, відкидає головну роль стійких рис і вважає головним фактором формування поведінки особистості у конкретній ситуації (S) і попередню історію зв'язків стимулів (реакцій) в аналогічних або подібних ситуаціях (S-R-закономірності). Тобто людина розглядається як пасивний об'єкт впливу стимулів зовнішнього середовища чи непослідовності ситуацій.

Детермінація поведінки і пов'язані з нею питання психодіагностики професійної придатності розглядаються також з позицій діяльнісного підходу, а саме: поведінка людини не є послідовністю стимулів і реакцій на них, а у загальному вигляді є системою діяльностей. Будь-який стимул співвідноситься із виконуваною діяльністю і набуває особистісного смислу (О.М.Леонтьєв,

1975). Кожна властивість спонукає особистість до здійснення у певних умовах конкретних вчинків, які виражають її ставлення до обставин, тобто є зовнішнім проявом її світогляду (як системи поглядів, концепцій, ідей, що використовують для пояснення оточуючого світу і прогнозування своїх дій).

Останнім часом розвивається теорія, що прагне подолати негативні сторони розглянутих підходів – інтеракціонізм (враховує динамічну взаємодію ситуацій і властивостей людини). Оскільки однакові ситуації по-різному інтерпретуються людьми залежно від їх властивостей і досвіду, то поведінка значною мірою визначається характером цієї інтерпретації. Як основна модель приймається взаємопов'язана послідовність стимулів і реакцій (S-R-S-R...).

Таким чином, професійну придатність можна розуміти як ступінь відповідності якостей особистості як суб'єкта діяльності, актуальним умовам діяльності, а також її здатність виконувати професійні функції на даний час. Під “умовами професійної діяльності” розуміють фактори, що впливають як на процес трудової діяльності, так і на її результат (Хаккер В., 1985). Специфічний характер їх впливу в тому, що умова, обов'язкова для однієї діяльності, може виступати як необов'язкова для іншої. Крім цього, одна й та ж умова може впливати на професійну діяльність по-різному. У зв'язку з цим, “класичною” вважається позиція К.М.Гуревича [7, С. 109], який виділяє два види професійної придатності – абсолютну і відносну. З першим видом успішно проявляють себе люди без психофізіологічних обмежень. Придатність другого виду означає, що успіху досягають люди із різними природними задатками завдяки ефективному навчанню, адаптації до вимог і умов професійної діяльності, розвитку і компенсації психічних функцій. Об'єктивний критерій професійної придатності, на думку К.М.Гуревича [7, С. 109], визначають за успішністю оволодіння професією, а суб'єктивний – за задоволеністю процесом і результатом трудової діяльності.

На думку М.К.Акімової (1999), потрібно вирізняти потенційну та реальну професійну придатність. Остання, на відміну від потенційної, формується поступово, з накопиченням професійних знань і умінь, а також професійно

важливих якостей. Визначення рівня реальної професійної придатності здійснюють за наступними факторами: позитивність змін у роботі, подолання напруженості, позитивні результати перших кроків професійної діяльності.

Сучасні дослідження професійної придатності ґрунтуються на концепції Б.М.Теплова. Вчений тісно пов'язує її з таким комплексним психологічним утворенням особистості, як здібності, які по-перше, розуміються як індивідуально-психологічні властивості, що дають можливість успішно здійснювати діяльність, по-друге, обумовлюють легкість і швидкість набуття знань і умінь, по-третє, відрізняють одну людину від іншої. У широкому розумінні професійну придатність можна розглядати як властивість метасистеми “людина-професія”, що визначається, з однієї сторони, сукупністю умов професійної діяльності, з іншої – системою індивідуальних якостей людини, які впливають на успішність оволодіння нею, а також їх інтеграцією в єдине ціле [2]. Цю метафізичну формулу здібностей можна виразити в об'єктивній формі [5, С. 12]:

$$\frac{\text{швидкість і якість}}{\text{ціна}} = \text{здібності} \quad , \quad (1)$$

або у суб'єктивній формі:

$$\boxed{\frac{\text{успіх}}{\text{суб'єктивна складність}} = \text{здібність}} \quad (2)$$

Різноманітність здібностей породжує проблему їх інтеграції в аспекті як гармонізації особистості, так й успішності людини як суб'єкта діяльності, що формується як професійний тип особистості з певними фіксованими ознаками. Так, індивідуальний стиль діяльності можна розглядати як спосіб інтеграції різних професійно важливих якостей суб'єкта і як загальну здібність людини до професії. Це пояснюється тим, що у ході тривалої професійної діяльності формуються не лише окремі функціональні системи і психічні процеси фахівця, але й професійно-психологічний тип особистості. У психологічному і психофізіологічному стані особистості неминуче будуть відображатися різні фактори – від “зовнішнього соціального середовища” (престиж професії,

посади, освітній ценз та інше) до “внутрішніх особливостей” (психологічний клімат, стосунки з колегами і керівництвом та інше). Як підкреслює Г.В.Суходольський (1988), професійна діяльність обумовлює перетворення людини з абстрактного суб’єкта діяльності у суб’єкт конкретної професійної діяльності, професіонала.

Оскільки однакової ефективності у професійній діяльності можна досягти за рахунок формування різних, якісно своєрідних індивідуалізованих структур здібностей, то не менш важливим є ступінь пластичності здібностей і можливості формування компенсаторних механізмів. Як зазначає К.М.Гуревич (1970), низький рівень розвитку здібностей, у свою чергу, далеко не завжди є перешкодою для оволодіння професією. А відтак, неправомірно прогнозувати ефективність діяльності, можливість і темп подальшого розвитку здібностей, виходячи лише з наявного на момент професійного психологічного відбору стану професійної придатності респондента. Вчений виділяє кілька критеріїв, за якими можна оцінити виразність спеціальних здібностей, а саме: результативність діяльності, швидкість і успішність оволодіння необхідними знаннями і навичками, оригінальність і подолання несприятливих умов [7, С. 96]. Отже, здібності розуміють як властивості функціональної системи забезпечити вирішення завдань професійної діяльності [5, С. 95], їх індивідуальна виразність визначається за такими рівнями: репродуктивний, творчий, високий і найвищий.

На думку вчених, велике значення в оцінці здібностей має їх місце у структурі особистості, у системі її життєвих цінностей, а також те, як вони впливають на розвиток інших особистісних якостей. Виходячи із зазначеного, під професійною придатністю більшість науковців розуміють не тільки підготовленість, навченість, але й природну здібність особистості швидко і легко оволодівати професійними знаннями і вміннями, а також успішно здійснювати професійні завдання при мінімальних психофізіологічних витратах [1, С. 52; 7, С. 109; 10, С. 36 та ін.].

Професійна придатність є передумовою для формування психологічної

готовності особистості до діяльності [10, С. 37]. Використання терміну “готовність”, на наш погляд, має низку значень, які варто дослідити, оскільки його розуміння не має однозначного підходу. Так, частина авторів визначають це поняття як особливий психологічний стан, що забезпечує успішне виконання діяльності (М.Д.Левітов, 1967; А.У.Пуні, 1973; О.Г.Ковальов, 1970; Ф.К.Генов, 1971, 1972; В.Б.Скоріков, 1991 та ін.). Готовність розглядають як “стан або властивість” (А.В.Петровський, 1990), “...доведений до певної закінченості, досконалості” (Ю.В.Прошуніна, 1991). Інші автори розглядають готовність як стійку характеристику особистості (Н.В.Кузьміна, 1980; Ф.М.Гоноболін, 1975 та ін.), як інтегральне поняття, що характеризується складною динамічною структурою взаємопов’язаних особистісних компонентів (професійна спрямованість, здатність до адекватної самооцінки, потреба у професійному зростанні) (А.В.Кондратова, 1987); як “цілісний прояв особистості”, що включає знання предмету, методів роботи, професійну майстерність, комунікативні уміння, високу суспільну спрямованість, спеціальні здібності тощо (П.М.Кузнецов, 1989); як ієрархічну систему професійно важливих якостей особистості, необхідну і достатню для ефективної професійної діяльності (Б.А.Сосновський, 1992; Т.Л.Коротяєв, О.П.Чернишов, 1999).

Інша група дослідників розглядає професійну психологічну готовність як якість особистості і як психічний стан, на який впливають конкретні внутрішні та зовнішні умови. На думку О.Г.Шмельова, поняття “психічний стан” слід вважати вторинним стосовно поняття “психологічна властивість”, оскільки будь-який психічний стан (емоційний, функціональний) можна описати як результат особливого короткочасного сполучення психічних властивостей, тобто властивість, що швидко змінюється у часі [11, С. 85]. Зокрема, готовність розглядається як система психологічних якостей особистості, що сформована життєвим досвідом, а також на основі подолання труднощів професійного навчання, є основою, на якій виникає у разі необхідності, стан психологічної готовності. Стан психологічної готовності [11, С. 8] розуміється і як система компонентів: психодіагностичного, прогностичного та проектувального.

М.І.Д'яченко і Л.А.Кандилович (1993) також вважають психологічну готовність психологічним станом, “налаштованістю” (пізнавальних, емоційних, мотиваційних, вольових компонентів) на виконання навчальних (професійних) завдань; настановою на активні та цілеспрямовані дії, актуалізацію та пристосування можливостей особистості для успішних дій у даний момент. Крім психологічної готовності як стану, на їхню думку, існує та проявляється готовність як система професійно важливих якостей, як стійка характеристика особистості. Вона діє постійно, її не потрібно кожного разу формувати у зв'язку з поставленим завданням. Заздалегідь сформована система професійно важливих якостей і є суттєвою передумовою успішної діяльності.

Виокремлюючи поняття “готовність до навчання”, В.А.Крутецький (1968) розглядає його як різновид готовності до діяльності у цілому і об'єднує у дві основні групи: суб'єктивна – бажання вчитися (інтерес, стійка мотивація); об'єктивна – рівень розвитку загальних і сенсомоторних здібностей, сформованість знань і вмінь тощо. Є.О.Клімов (1998) зазначає, що психологічна готовність до навчання є структурним особистісним утворенням, до складу якого входять морально-вольові та індивідуально-психологічні якості, мотиви, знання та уміння, які забезпечують ефективне включення до нової сфери діяльності і впливають на ефективність її виконання. До того ж, психологічна готовність є важливим, але не вродженим феноменом, оскільки виникає у результаті набуття досвіду особистістю, що ґрунтується на її позитивному ставленні до професійної діяльності, усвідомленні мотивів та потреб, об'єктивації її предмета. Як бачимо, більшість дослідників включають до структури психологічної готовності такі компоненти як: мотиви, професійну спрямованість, професійно важливі якості особистості, обсяг та якість знань і вмінь, емоційні та вольові риси.

Вивчаючи психологічну готовність, вчені виокремлюють різні її види, зокрема: ситуативну і довготривалу, психологічну і практичну, готовність до розумової та фізичної діяльності, функціональну і особистісну, загальну і спеціальну. Оскільки, з точки зору впливу на діяльність, психологічна

готовність виконує спонукальну та виконавчу функції, то виокремлюють ще й мотиваційну та психомоторну, особистісну (емоційно-інтелектуальна, волюва, мобілізаційна) та процесуальну готовність (професійні знання і вміння). Крім цього, виділяють і такі види [10, С. 37]: а) за психологічним змістом (підструктурами) особистості: комунікативна, мотиваційно-сміслова, характерологічна, рефлексивна, інтелектуальна, психофізіологічна; б) за здатністю до виконання повноцінної діяльності – суб'єкту або діяльнісну готовність до оволодіння усіма компонентами професійної діяльності (потребово-мотиваційним; інформаційно-пізнавальним; цілеутворюючо-програмуємим; операційно-результативним; емоційно-почуттєвим компонентом); в) за часовими, онтогенетичними ознаками – вікову готовність, тобто відповідність рівня розвитку професійної придатності конкретному вікові людини – підлітковому, юнацькому і т.д.

До ознак психологічної готовності науковці відносять: відповідність структурі, змісту та умовам професійної діяльності; легкість включення у виконання завдань, пластичність; поєднання стійкості та динамічності, інакше кажучи – об'єднання суб'єктивної мети (у вигляді об'єктивно заданих вимог діяльності) і об'єктивної (у разі засвоєння та прийняття вимог особистістю). Якщо вони задовольняються повністю чи у більшій мірі, то слід очікувати, що людина у подальшому буде успішно вирішувати професійні завдання, виявляючи творчу активність і високу працездатність.

Крім видів готовності, дослідники визначають її структуру. Ми вже зазначали вище, але розглянемо конкретніше. Так О.М.Столяренко (1987; 2000) психологічну готовність еталонного працівника розглядає як похідний компонент професійної майстерності, до структури якої, зокрема, входять: професійно-психологічні вміння, розвинені професійно важливі якості, професійна психологічна стійкість. Г.С.Грибенюк (1997) виокремлює наступні компоненти психологічної готовності: когнітивний, емоційний, волювий. В.В.Рибалка [10, С. 36] у структурі психологічної готовності розрізняє: мотиваційно-ціннісний (особистісний) та виконавчий (процесуальний)

компоненти. Вчений вважає, що якості, які складають зміст мотиваційно-ціннісного компоненту, інтегровані в спрямованість особистості як сукупність домінуючих мотивів її професійної поведінки та діяльності. Виконавчий компонент містить у собі вміння обґрунтовано визначати та раціонально застосовувати способи, які найбільш ефективно призводять до заданих цілей. О.О.Деркач і В.Г.Зазикін (1998) виділили наступні компоненти: мотиви діяльності й сформовані установки (мотиваційний компонент), професійні вміння (операційно-діяльнісний компонент), глибокі професійні знання (когнітивний компонент), особистісно-ділові й професійно важливі якості (особистісний компонент). При цьому, психологічна готовність забезпечується не стільки наявністю всіх компонентів структури, скільки певним рівнем їх розвитку (на максимальному рівні вони стають акмеологічними інваріантами професіоналізму).

Таким чином, більшість дослідників відносять до структури психологічної готовності три взаємообумовлені та взаємопов'язані підструктури: а) функціональну – мотиваційний компонент (мотиви вибору професії, орієнтація на цінності діяльності); когнітивний компонент (спеціальні знання); операціональний компонент (наявність професійних умінь і навичок); б) емоційну (стан задоволеності професією, задоволення від процесу діяльності); в) особистісну (система професійно важливих якостей).

Варті уваги дослідження Є.О.Клімова (1998) щодо прогностичної оцінки психологічної готовності. Вчений доводить, що прогностичну оцінку слід відносити до таких характеристик особистості як: успішність діяльності, задоволеність обраною професією, якісний і кількісний показники втрати здоров'я, які фіксуються на шляху до опанування професією та задоволеність досягнутим результатом. Така психофізіологічна "ціна" має бути мінімальною при максимальній успішності й задоволеності. Враховуючи, що ступінь розвитку певного виду психологічної готовності можна оцінити за відповідними критеріями, вважаємо за доцільне виділити дві основні групи критеріїв оцінки: об'єктивні (дозволяють оцінювати ступінь відповідності

особистості вимогам діяльності) та суб'єктивні (дозволяють оцінювати ступінь відповідності діяльності вимогам особистості). Ми можемо виділити два підходи до визначення готовності: функціональний та особистісний. Функціональний підхід розглядає психологічну готовність до діяльності як певний стан психічних функцій, що забезпечує високий рівень досягнень при здійсненні діяльності. Особистісний підхід – це результат підготовки до діяльності, що конкретизується у формуванні професійно важливих якостей суб'єкта.

Психодіагностичні тести для оцінки індивідуальних відмінностей з метою визначення психологічної придатності засновані на трьох основних методичних підходах: об'єктивному, суб'єктивному і проективному [7, С. 110]. Об'єктивний підхід базується на аналізі і реєстрації об'єктивних показників успішності діяльності та адекватності поведінки у професійному середовищі. Підхід використовує два типи методик – методики для діагностики особистісних властивостей (характерологічних) й інтелекту. Суб'єктивний підхід здійснюється на основі інформації досліджуваного (чи експерта) про самого себе і представлений великою кількістю опитувальників та спостереженням. Проективні методики характеризуються глобальним підходом до діагностики особистості (на відміну від тих, які спрямовані на виявлення окремих її рис) [7, С. 36]. Для вітчизняних науковців вихідним принципом обґрунтування проективного підходу є суб'єктивно-особистісний характер сприймання [4, С. 13]. Для пояснення механізму, що реалізується у проективних методиках, грузинські психологи (Д.М.Узнадзе, 1940; В.Г.Норакідзе, 1975) використовують поняття “установка”. Інша позиція обґрунтування підходу представлена послідовниками теорії діяльності, яка спирається на категорію “особистісного смислу” (смысл мають не лише дії, мета, але й обставини, умови, у яких здійснюється дія).

Особливу увагу для прийняття рішення щодо професійної придатності та психологічної готовності до діяльності мають властивості, що важко піддаються вихованню, формуванню та розвитку, а також ті, що свідчать про

професійну непридатність. Останнє підтверджується результатами наукових досліджень В.В.Романова і М.В.Кроз (1994), М.В.Макаренка (1984, 1996), В.В.Сисоєвої (1989), М.С.Корольчука (1987, 1989, 1996), Б.І.Бараненка (2003), В.В.Рибалки (2006) та інших вчених і практичних працівників. Безперечно, за окремою ознакою не можна віднести кандидата до категорії непридатного, але лише сукупний їх прояв з великою імовірністю виявляє психологічну непридатність. На цій основі, психологічну непридатність можна визначити як сукупність властивостей (якостей, характеристик), що не компенсуються, а проявляючись, підсилюють загальний негативний вплив на професійну психологічну придатність.

Висновок. Отже, професійна придатність має складну (біологічну та психофізіологічну) природу, що формується у процесі взаємодії комплексу змінних особистості і професійної діяльності. У психологічному компоненті структури професійної придатності провідну роль відіграють мотивація і здібності, від яких залежить і якість навчання, і ефективність діяльності. З професійною придатністю тісно пов'язана психологічна готовність до діяльності. На нашу думку, більшість науковців розуміють термін як цілісний стан особистості, налаштованість та змобілізованість психіки на подолання труднощів професійної діяльності, що забезпечують результативність та якість, адекватні її значущості та складності. Оскільки прогноз професійної придатності і психологічної готовності пов'язаний із низкою обмежень, то навіть науково валідизовані методи професійного психологічного відбору не можуть гарантувати абсолютну безпомилковість професійної успішності (оскільки з плином часу відбуваються об'єктивні зміни у поведінці, а також зміни умов і вимог самої діяльності).

Література.

1. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): [монографія] / Вадим Іванович Барко. – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.

2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А.Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика / А.А.Бодалев, В.В.Столин. – СПб.: Речь, 2002. – 440 с. – (Учебное издание).
4. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика личности / Леонид Фокич Бурлачук (Учебное издание). – К.: Здоров'я, 1989. – 165 с.
5. Дружинин В.Н. Психология общих способностей / Владимир Николаевич Дружинин (издание 2-е, дополненное; серия “Учебник нового века”). – СПб.: Питер, 1999. – 368 с.
6. Коротеев Т.Л., Чернышов А.П. Профессиональная пригодность и способности обучаемого / Т.Л.Коротеев, А.П.Чернышов // Психологический журнал. – 1999. – Т. 10. – № 3. – С. 62.
7. Психологическая диагностика: [учебное пособие] / под ред. К.М.Гуревича, Е.М.Борисовой (Издание 2-е, исправленное). – М.: изд-во УРАО, 2000. – 304 с.
8. Психологический словарь [под общ. ред. А.В.Петровского, М.Я.Ярошевского]. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
9. Психологический словарь [под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Педагогика-Пресс, 1977. – 440 с.
10. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: [навчально-методичний посібник] / Валентин Васильович Рибалка. – К.: КМПУ Б.Д. Грінченка, 2006. – 60 с.
11. Шмелев А.Г. и др. Основы психодиагностики: [учеб. пособие для студ. педвузов] / А.Г. Шмелев и коллектив. – М., Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 544 с.

Полудьонна Наталія Станіславівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри прикладної педагогіки та роботи з персоналом Національної академії внутрішніх справ України, Відмінник освіти України.

Контактна адреса: м. Київ, Повітрофлотський просп. 25, кв. 18; тел.. 248-27-80, 050-410-69-40, 093-102-13-22.