

Решта Д.О., студент 1-го курсу ННІ №3 НАВС
Науковий керівник: завідувач кафедри тактичної
підготовки ННІ № 3 НАВС
кандидат психологічних наук, **Давигора Ю.І.**

ПРОФЕСІЙНИЙ ДОБІР ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Професійний відбір – це процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків. Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні, операціональні, організаційні. Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію. Придатність людини до певної діяльності розглядається на двох рівнях: як потенційна, зумовлена наявними властивостями особистості, яку можна виявити за допомогою адекватних методик, і як актуалізована, що виявляється в процесі виконання діяльності. Рівень професійної придатності та успішність її формування зумовлюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини. Професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею. Серед цих складових такі психофізіологічні характеристики, як властивості нервової системи є найменш адаптивними до змін і можуть розглядатися як обмежуючі щодо вибору певних професій.

Професійний добір визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності. Вводячи поняття «професійний добір» у систему понять професійної орієнтації, ми розкриваємо його як процес добору професії для людини, такої професії, що найбільшою мірою відповідає інтересам особистості цієї людини. Система профдобору є органічною складовою системи професійної орієнтації. За своїм змістом і своєю метою профдобір протистоїть профвідбору.

Ідеться про зіставлення двох полюсів; на одному – люди, на другому – професії. У разі профдобору це зіставлення полюсів набуває такого змісту: з

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В СФЕРІ ПРЕВЕНЦІЇ ПІЯ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ

одного боку – конкретна людина з її інтересами, потребами, домаганнями, з іншого боку – множина професій, з яких потрібно виділити (підібрати) одну, що найбільше відповідає інтересам особистості, а всю решту відсіяти. У разі ж профвідбору з одного боку розташована конкретна професія зі своїми вимогами до психологічної сфери особистості, з іншого – певна множина людей, з яких потрібно відібрати лише тих, хто задовольняє вимоги даної професії, а всіх інших людей відсіяти. Тобто, у першому випадку фільтруються і певною мірою дискримінуються професії, у другому – фільтруються й дискримінуються люди

В останні роки служби по роботі з персоналом багатьох вітчизняних і закордонних фірм стали у своїй практиці поєднувати профдобр і профвідбір. Для цих цілей використовуються такі методи психодіагностики, як графологічний аналіз почерку осіб, прийнятих на роботу й детектори неправди (поліграфи). Графологічне тестування дуже широко використовується в Ізраїлі, де кожен працівник, бажаючий поступити на державне підприємство або у велику компанію, здає для аналізу зразки свого почерку. їхня розшифровка проводиться з використанням комп'ютерних технологій.

Науменко Р.А., студент 1-го курсу ННІ №3 НАВС
Науковий керівник: завідувач кафедри тактичної підготовки ННІ № 3 НАВС
кандидат психологічних наук., **Давигора Ю.І.**

ГІГІЄНА ПРАЦІ В ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

Питання щодо забезпечення умов праці завжди супроводжували розвиток цивілізації і людства.

Розробкою міжнародних нормативноправових актів з питань охорони праці (конвенцій, рекомендацій з різних соціальноправових проблем) займається Міжнародна організація праці (МОП).

В усіх галузях відображена державна політика в галузі охорони праці, що базується на принципах: пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці.

Охорона праці є одним з основних напрямів соціальної політики Європейського Союзу, що визначено договорами про його утворення.

21 грудня 1987 року Рада ухвалила резолюцію з питань безпеки, гігієни та охорони здоров'я, в якій обумовила намір Комісії подати на розгляд рамкову директиву про охорону праці, яка б стала каркасом для спеціальних директив.

Міжнародна організація праці (МОП) - перша установа ООН зі спеціальним статусом, метою створення якої є співробітництво для забезпечення тривалого соціального миру у всьому світі й усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці.