

УДК 159.9.07:34.08

Корсун Сергій Іванович

*кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки
Університет сучасних знань*

Корсун Сергей Иванович

*кандидат психологических наук, доцент,
профессор кафедры психологии и педагогики
Университет современных знаний*

Korsun Sergii

*Candidate of Psychological Sciences (PhD), Docent,
Professor at the Department of Psychology and Pedagogy,
University of Modern Knowledge
ORCID: 0000-0001-7634-0341*

Самохін Анатолій Вікторович

*доктор медичних наук, професор,
академік Академії адміністративно-правових наук,
заслужений лікар України*

Самохин Анатолий Викторович

*доктор медицинских наук, профессор,
академик Академии административно-правовых наук,
заслуженный врач Украины*

Samokhin Anatoliy

*Doctor of Medical Sciences, Professor,
Academician of the Academy of Administrative and Legal Sciences,
Honored Doctor of Ukraine
ORCID: 0000-0002-6933-651X*

Плавчан Петро

*професор, ректор, тимчасово виконуючий обов'язки
голови Вченої ради*

Університет Данубіуса, Словацька Республіка

Плавчан Петр

*професор, ректор и временно исполняющий обязанности
председателя Ученого совета*

Университет Данубиуса, Словацкая Республика

Plavčan Peter

profesor, rektor ad interim Predseda Vedeckej rady

Vysoká škola Danubius, Slovenská republika

ORCID: 0000-0001-7088-6108

**ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА, ПРОБЛЕМИ ТА
ПЕРСПЕКТИВИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА,
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

**PROFESSIONAL SELECTION: THEORY AND PRACTICE,
PROBLEMS AND PROSPECTS**

***Анотація.** Статтю присвячено теоретичним та практичним питанням професійного відбору. Автори звертають увагу на вимушеній необхідності України відбивати військову агресію з боку Російської Федерації. Усі сили суспільства та економіки країни спрямовані на боротьбу з агресором, поряд із цим, кожен науковець, на своєму робочому місці, має вносити свій внесок у розвиток наукових досліджень, що сприятимуть забезпеченню діяльності сил безпеки та оборони нашої країни. Одним із напрямків формування високопрофесійних спеціальних підрозділів для сил безпеки та оборони є запровадження та вдосконалення*

науково обґрунтованих етапів професійного відбору кандидатів на службу до відповідних підрозділів ЗСУ, НГУ, СБУ, СЗР та інших складових сил безпеки та оборони.

Доведено, що теорія і практика професійного відбору, методи та форми організації його проведення засновані на передових досягненнях сучасних наук. Зокрема, юридичної, загальної та соціальної психології, психофізіології, ергономіки, інженерної психології, психодіагностики, нейропсихології, психіатрії, фізіології вищої нервової діяльності, психокорекції та психотерапії. Усі сучасні досягнення науки про людину та її взаємовідносини з технічними засобами, системами, сучасним озброєнням та оточуючим середовищем у процесі службової діяльності можуть використовуватися для здійснення професійного відбору.

Врахуванням фізичних та психічних особливостей і можливостей людини до діяльності у екстремальних ситуаціях є основним питанням професійного відбору кандидатів на службу до спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони.

У статті зазначається, що потужним стимулом для розробки та впровадження професійного психологічного відбору слугували Перша та Друга світові війни. Для багатьох видів військових професій було складено професіограми та психограми – опис професійно важливих якостей, якими повинні володіти суб'єкти діяльності. У складній ситуації військової агресії з боку Російської Федерації, вітчизняні військові психологи відточують свою майстерність у екстремальних умовах, застосовують психологічні тести та професіографічні методи в умовах дефіциту часу, віднаходять та формують новітні підходи до процесу професійного відбору.

Автори приходять до висновку про необхідність подальшого наукового дослідження існуючих методів та методик професійного відбору, особливо тих, які зарекомендували себе на сучасному етапі.

Психологи сил безпеки та оборони отримують безцінний практичний досвід у сфері професійного відбору. Даний практичний досвід має бути вивченим, систематизованим, узагальненим та знайти наукове обґрунтування з метою подальшого використання.

Ключові слова: *професійний відбір, психологічний відбір, професіограма, психограма, військова психологія, психолог, сили безпеки та оборони.*

Анотація. *Статья посвящена теоретическим и практическим вопросам профессионального отбора. Авторы обращают внимание на вынужденную необходимость Украины отразить военную агрессию со стороны Российской Федерации. Все силы общества и экономики страны направлены на борьбу с агрессором, и в то же время каждый ученый на своем рабочем месте должен способствовать развитию научных исследований, которые будут способствовать укреплению сил безопасности и обороны нашей страны. Одним из направлений формирования высокопрофессиональных специальных подразделений сил безопасности и обороны является внедрение и совершенствование научно обоснованных этапов профессионального отбора кандидатов на службу в соответствующие подразделения Вооруженных Сил, НМУ, СБУ, СЗР и других компонентов вооруженных сил. сил безопасности и обороны.*

Доказано, что теория и практика профессионального отбора, методы и формы его организации базируются на передовых достижениях современной науки. В частности, юридическая, общая и социальная психология, психофизиология, эргономика, инженерная психология, психодиагностика, нейропсихология, психиатрия, физиология высшей нервной деятельности, психокоррекция и психотерапия. Все современные достижения науки о человеке и ее взаимосвязь с техническими средствами, системами, современным вооружением и окружающей

средой в процессе служебной деятельности могут быть использованы для профессионального отбора.

Учет физических и психических особенностей и способностей человека действовать в экстремальных ситуациях является основным вопросом профессионального отбора кандидатов на службу в специальные подразделения сил безопасности и обороны.

В статье отмечается, что Первая и Вторая мировые войны послужили мощным стимулом для развития и осуществления профессионального психологического отбора. Для многих видов военных профессий составлены профессиограммы и психогаммы, описывающие профессионально важные качества, которыми должны обладать актеры. В сложной ситуации военной агрессии со стороны Российской Федерации отечественные военные психологи оттачивают свое мастерство в экстремальных условиях, применяют психологические тесты и профессиональные методики в условиях дефицита, находят и разрабатывают новые подходы к процессу профессионального отбора.

Авторы приходят к выводу о необходимости дальнейшего изучения существующих методов и приемов профессионального отбора, особенно хорошо зарекомендовавших себя на современном этапе. Психологи сил безопасности и обороны получают бесценный практический опыт в сфере профессионального отбора. Этот практический опыт следует изучить, систематизировать, обобщить и найти научную основу для дальнейшего использования.

Ключевые слова: *профессиональный отбор, психологический отбор, профессиограмма, психогамма, военная психология, психолог, силы безопасности и обороны.*

Summary. *The article is devoted to theoretical and practical issues of professional selection. The authors draw attention to the forced need for*

Ukraine to repel military aggression from the Russian Federation. All the forces of society and the economy of the country are aimed at fighting the aggressor, and at the same time, every scientist in his workplace should contribute to the development of scientific research that will help strengthen the security and defense forces of our country. One of the directions for the formation of highly professional special units of the security and defense forces is the introduction and improvement of scientifically based stages of the professional selection of candidates for service in the relevant units of the Armed Forces, NGU, SSU, FIS of Ukraine and other components of the armed forces. security and defense forces.

It is proved that the theory and practice of professional selection, methods and forms of its organization are based on the advanced achievements of modern science. In particular, legal, general and social psychology, psychophysiology, ergonomics, engineering psychology, psychodiagnostics, neuropsychology, psychiatry, physiology of higher nervous activity, psychocorrection and psychotherapy. All modern achievements of human science and its relationship with technical means, systems, modern weapons and the environment in the process of official activity can be used for professional selection.

Taking into account the physical and mental characteristics and abilities of a person to act in extreme situations is the main issue in the professional selection of candidates for service in special units of the security and defense forces.

The article notes that the First and Second World Wars served as a powerful stimulus for the development and implementation of professional psychological selection. For many types of military professions, professiograms and psychograms have been compiled that describe the professionally important qualities that actors should possess. In a difficult situation of military aggression from the Russian Federation, domestic military psychologists hone

their skills in extreme conditions, apply psychological tests and professional methods in conditions of scarcity, find and develop new approaches to the process of professional selection.

The authors come to the conclusion that it is necessary to further study the existing methods and techniques of professional selection, which have proven themselves especially well at the present stage. Psychologists of the security and defense forces gain invaluable practical experience in the field of professional selection. This practical experience should be studied, systematized, generalized and found a scientific basis for further use.

Key words: *professional selection, psychological selection, professiogram, psychogram, military psychology, psychologist, security and defense forces.*

Вступ. Наразі, коли наша країна змушена існувати в умовах військової агресії з боку Російської Федерації, зрозуміло, що усі сили нашого суспільства, економіки країни та наукового потенціалу мають бути спрямовані на боротьбу з агресором. Поряд із цим, кожен науковець, на своєму робочому місці, має вносити свій внесок у розвиток наукових досліджень, що сприятимуть забезпеченню діяльності сил безпеки та оборони нашої країни. Одним із напрямків формування високопрофесійних спеціальних підрозділів для сил безпеки та оборони є запровадження та вдосконалення етапів професійного відбору кандидатів на службу до відповідних підрозділів ЗСУ, НГУ, СБУ, СЗР та інших складових сил безпеки та оборони. Відомо, що питання професійного відбору відіграють вагомую роль у процесі комплектування вакантних посад у різних сферах діяльності, поряд з тим, зараз особливо актуальним постає питання відбору саме до спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони. Світові тенденції та вимоги часу орієнтують підрозділи по роботі з персоналом на використання наукових підходів до процесу відбору

персоналу та проведення відповідної профорієнтаційної роботи. Науково доведено, що якість фахівців, у першу чергу, забезпечується ефективною професійною орієнтацією, професійним відбором, а потім інтенсифікацією підготовки, побудовою та впровадженням стійкої системи навчання, підвищення кваліфікації, вдосконалення професійних знань та професійної майстерності.

Виклад основного матеріалу. Реальність протистояння агресору демонструє небувалий патріотичний підйом, загальнонаціональний супротив та нестримне бажання усіх верств населення стати на захист своєї Батьківщини. Поряд із цим, спостерігається низка негативних тенденцій, що впливають на процес професійного відбору до спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони: скорочення загального приросту населення; відсутність елементарних навичок військової справи у молоді призовного віку; відтік робочої сили за кордон; зниження рівня здоров'я молоді призовного віку; зростання нервово-психічних розладів.

За таких умов, формальний підхід до організації та проведення професійної орієнтації, професійного відбору до спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони – не припустимий. Вирішення цих складних проблем можливе за умови синергії усіх державотворчих сил, на базі наукових знань, підходів та наукового аналізу, з обов'язковим урахуванням факторів як суспільного, так і особистісного, соціально-психологічного аспектів.

Теорія і практика професійного відбору, методи та форми організації його проведення засновані на передових досягненнях сучасних наук. Зокрема, юридичної, загальної та соціальної психології, психофізіології, ергономіки, інженерної психології, психодіагностики, нейропсихології, психіатрії, фізіології вищої нервової діяльності (ВНД), психокорекції та психотерапії – у цілому на усіх досягненнях нинішньої науки про людину та її взаємовідносини з технічними засобами, системами, сучасним

озброєнням та оточуючим середовищем у процесі службової діяльності [1; 2].

Професійний психологічний відбір ґрунтується на оцінці індивідуальних психологічних особливостей майбутніх фахівців з метою встановлення рівня професійної придатності особистості, прогнозу її відповідності вимогам конкретної спеціальності або групи схожих професій [2; 3].

Протягом останнього десятиліття з особливою гостротою постає проблема психологічного забезпечення різноманітних аспектів трудової діяльності, що пов'язані з врахуванням фізичних та психічних особливостей і можливостей людини у різноманітних професіях. Розв'язання питання професійного відбору кандидатів на службу до спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони, спрямоване на вирішення актуальних аспектів цієї проблеми, що існують на даний момент у зв'язку з необхідністю професійного протистояння військовій агресії Російської Федерації.

Маємо зауважити, що науковцями напрацьовані відповідні методи та створена науково-обґрунтована методологія прогнозування професійної придатності, яка побудована на теорії індивідуальних психологічних та психофізіологічних відмінностей між людьми і відповідає потребам сучасного суспільства у різноманітних сферах, зокрема: профорієнтації; відбору персоналу; раціональної розстановки кадрів; підвищенню продуктивності праці тощо. У кінцевому рахунку це сприяє всебічному розвитку особистості та збереженню її здоров'я.

Вітчизняний та зарубіжний досвід вже давно продемонстрував високу виробничу та економічну доцільність професійного відбору. Нині його використання дає змогу зменшити відсів кандидатів з навчальних закладів у зв'язку з їх професійною непридатністю, скоротити фінансові

витрати на підготовку спеціалістів, підвищити надійність роботи систем управління, знизити аварійність.

У історичному аспекті, виникнення проблеми та необхідність запровадження системи професійного відбору приходиться на кінець дев'ятнадцятого – початок двадцятого сторіччя. Пов'язана ця об'єктивна необхідність з особливостями розвитку соціально-економічних процесів та наукових знань у суспільстві. Зокрема, з одного боку, з появою основних галузей фундаментальної психології – експериментальної психології пізнавальних процесів (Г. Фехнер, В. Вундт, Г. Гельмгольц та ін.), диференціальної психології (Д. Кеттелл, Ф. Гальтон), психології здібностей та психодіагностики (Ф. Гальтон), а також з досягненнями у вивченні фізіології людини та її прикладних напрямків завдяки працям І. М. Сеченова, І. П. Павлова, В. М. Бехтерева. З іншого боку, економічний та науково-технічний розвиток давав поштовх виникненню нових професій та спеціальностей діяльність яких протікала у складних умовах і це вимагало від осіб, які намагалися освоїти ці професії, певних знань, умінь і психофізіологічних задатків. Тобто, новими професіями міг оволодіти не кожен кандидат, виникла потреба здійснити певний відбір. Досягнення науки, на той час, уже стояли на порозі відкриття наукових методик по визначенню професійної придатності [3; 4].

Початком наукового етапу професійного відбору вважається кінець XIX ст., коли англійський вчений Ф. Гальтон провів масове обстеження 10 тисяч відвідувачів Лондонської міжнародної виставки за сімнадцятьма антропометричними, медичними та психологічними показниками. Отримані дані продемонстрували, наскільки значні відмінності між людьми навіть одного віку. Це дало поштовх не лише до вивчення показників за якими люди відрізняються одне від одного, але й для встановлення тих особливостей людини, маючи які особа зможе краще оволодіти певною професією чи спеціальністю [1; 5; 6].

Ще в 1908 році американський вчений Ф. Парсонс здійснив спробу наукового обґрунтування проблеми професійного відбору. Ним було висунуто певні принципи, які і в наш час не втратили свого значення:

1) людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значимими здібностями, оптимально підходить до певної групи професій;

2) професійна успішність та задоволення професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

3) професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Серед характеристик професійного вибору науковці виділяють насамперед усвідомленість та раціональність, яку розуміють як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях [6–8].

На початку ХХ сторіччя значно зріс інтерес до наукових розробок по раціоналізації праці на виробництві та транспорті. Цьому, значною мірою, сприяло зародження психотехніки. Цей науковий напрямок, що пов'язує з ім'ям німецького психолога В. Штерна, обумовлював та стимулював проведення робіт, спрямованих на вивчення окремих професій, розробку тестових методик, за допомогою яких прагнули визначати професійну придатність. На теренах сучасної України психотехніка, як засіб практичного застосування психологічних знань, з'являється у 20-х роках ХХ століття як модна складова наукової організації праці. Після цього у різних відомствах почали з'являтися відповідні підрозділи з наукової організації праці (НОП), підбору персоналу, вивченню профзахворюваності тощо [1; 9].

Потужним стимулом для розробки та впровадження професійного психологічного відбору слугували Перша та Друга світові війни. Для

багатьох видів військових професій було складено професіограми та психограми – опис професійно важливих якостей, якими повинні володіти суб'єкти діяльності. Поряд з оцінкою загального інтелекту, як показника загальних здібностей, вивчались та оцінювались спеціальні здібності або професійно важливі якості, для чого використовувались тести, що моделюють ту чи іншу професійну діяльність [3; 4].

Наразі, ми знову перебуваємо в умовах збройного конфлікту, військового протистояння імперіалістичним, загарбницьким потугам Російської Федерації. Саме в цей складний час військові психологи відточують свою майстерність у екстремальних умовах, застосовують психологічні тести та професіографічні методи в умовах дефіциту часу, віднаходять та формують новітні підходи до процесу професійного відбору.

Необхідно згадати, що з середини 80-х років минулого століття почалась активна розробка та впровадження у практику автоматизованих систем професійного відбору обладнаних дисплеями для пред'явлення тестової інформації; ЕОМ для перетворення, обробки інформації, формування бази даних; застосування засобів цифродруку.

Зараз в нашій країні використовується загальноприйнята методологія професійного відбору, яка побудована на теорії індивідуальних психологічних та психофізіологічних відмінностей між людьми. Наявність відмінностей за станом здоров'я, інтелектом, рівнем знань, вмінь та навичок, психологічних та фізіологічних властивостей вищої нервової діяльності (сприймання, пам'ять, увага, властивість основних нервових процесів, аналізаторів, рухові здібності) є підставою для вирішення задач професійного відбору.

Необхідність у професійному відборі викликана також обмеженістю педагогічних можливостей розвитку ряду вищеназваних якостей та властивостей людини, а також наявністю певного кола спеціальностей, які

пред'являють працюючому неадекватні для його організму вимоги. До переліку професій, що пред'являють до працівника підвищені вимоги відносяться і посади фахівців у спеціальних підрозділах сил безпеки та оборони.

Недостатній розвиток відповідних для тієї чи іншої спеціальності психологічних характеристик та здібностей вважається професійною непридатністю. Це має відношення, насамперед, до тих ознак, які вважаються найбільш стійкими у силу своєї природної, генетичної обумовленості. Звичайно, вивчення властивостей індивідуума має бути спрямоване на виявлення їх структурного взаємозв'язку, тобто вивчення не повинно зводитись до ізольованої оцінки якоїсь окремої професійно важливої властивості, а повинно передбачати виявлення відповідного стану кожної професійно важливої властивості у тісному зв'язку з іншими властивостями особистості [3; 4-6; 10-11].

Професійний відбір – це комплексна оцінка фізичних та психічних якостей кандидата, а також його освітнього та інтелектуального рівня за допомогою системи соціальних, освітніх, медичних та психологічних заходів. Фактично, професійний відбір має на меті забезпечення взаємної відповідності людини та професії у тих випадках діяльності, які ведуться в нормативно заданих небезпечних умовах та вимагають підвищеної відповідальності, доброго здоров'я, високої працездатності та точності виконання завдань [3-4; 9-11].

Виділяють наступні основні види професійного відбору: медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний.

Медичний відбір полягає в виявленні тих осіб, стан здоров'я та рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно та у встановлені терміни оволодіти спеціальністю, для якої проводиться відбір, та ефективно в ній працювати досить довгий час без шкоди для здоров'я. Стан здоров'я лімітує прийом кандидатів для певних груп спеціальностей, зокрема, в

силових відомствах, при вступі до навчальних закладів, при розподілі робітників по місцях, де робота пов'язана із впливом професійно шкідливих та небезпечних умов праці. Слід відмітити, що особи, які не пройшли медичний відбір, відсіваються та іншим видам профвідбору не піддаються.

Освітній відбір призначений для виявлення у кандидата знань та навичок, що необхідні для подальшого навчання обраній спеціальності. Він дозволяє забезпечити необхідний початковий рівень підготовки фахівців. Нерідко, при встановлених і досить жорстких термінах підготовки фахівців, при безперервному вдосконалюванні технічних засобів діяльності та виробничих процесів, що вимагають ґрунтовної професійної підготовки фахівців, визначення обсягу та стійкості придбаних навичок і вмінь становить найважливішу частину оцінки та прогнозування професійної придатності.

Соціально-психологічний відбір виконує ряд функцій соціально-психологічного характеру, а також сприяє виявленню професійної мотивації. Соціально-психологічний відбір має на меті визначення соціально зумовлених психологічних та моральних якостей особистості, які відображають її готовність і бажання виконувати свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, у тому числі й екстремальних. У процесі соціально-психологічного відбору також визначаються якості, які необхідні для успішної роботи особистості в колективі та сприяють появі почуття задоволеності своєю працею. При відборі кандидатів особлива увага приділяється: мотивації до оволодіння професією; світогляду, морально-вольовим якостям (патріотизму, колективізму, дбайливому ставленню до матеріально-технічних ресурсів та засобів, любові до обраної професії, дисциплінованості, чесності і правдивості, почуттю обов'язку, відповідальності, честі); наявності достатнього рівня освітньої підготовки і здатності до професійного навчання.

У процесі проведення професійного відбору за соціально-психологічними критеріями аналізуються документи, які характеризують людину в період, що передує відбору (характеристики, дипломи, атестати), а також проводиться анкетування, бесіди, спостереження. Поряд з цим використовуються деякі особистісні опитувальники, методи соціометричного дослідження, а також оцінки нервово-психічної стійкості. Методами спостережень, вивчення кандидата збирається необхідна психолого-діагностична інформація про дисциплінованість, мотивації інтересу до професії, про організаторські та психологічні якості особистості.

Психофізіологічний відбір призначений для виявлення у кандидатів тих професійно важливих психологічних та фізіологічних якостей, що необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками та вміннями, визначають успішність навчання у встановлений термін та ефективність наступної професійної діяльності за конкретною спеціальністю. Психологічний професійний відбір, як відзначалося вище, є складовою частиною професійного відбору, сутність якого полягає у забезпеченні максимально можливої відповідності індивідуальних характеристик, особливостей та можливостей людини тим загальним і спеціальним вимогам, які пред'являє до нього певний вид професійної діяльності. Тому й сама теорія даного виду відбору носить міждисциплінарний характер і базується на теоретичних основах психології, фізіології, анатомії, математичної статистики.

Серед видів професійного відбору психологічний (психофізіологічний) відбір займає особливе місце. Це пов'язане з тим, що у своєму загалі психологічні та психофізіологічні дослідження дозволяють досить швидко та об'єктивно вимірювати стан окремих функцій організму, виявляти глибоку і тонку структуру індивідуальних особливостей особистості, детермінованих фізіологічними системами організму,

насамперед центральною нервовою системою (ЦНС). Важливо, що психологічні та психофізіологічні властивості (характеристики) людини можуть кількісно виражати рівень розвитку професійно важливих якостей і для багатьох професій мають досить високу прогностичність [3-4; 10].

Висновки. Таким чином, можемо констатувати, що професійний відбір відіграє і буде відігравати у подальшому важливу роль у кадровій роботі, особливо під час підбору кадрів та комплектування спеціальних підрозділів сил безпеки та оборони. Як показала практика, різні види професійного відбору застосовуються для того, щоб перед призначенням на посаду, що характеризується високими професійними вимогами, у короткий термін прогнозувати можливості кандидата і у кінцевому підсумку – його високу ефективність як фахівця у процесі наступної професійної діяльності у спеціальному підрозділі сил безпеки та оборони.

Під час комплексної оцінки особистості кандидата необхідно враховувати те, що важливими особливостями особистості є здатність до взаємозамінності та компенсації окремих професійно важливих якостей і властивостей, їх взаємозв'язок, взаємовплив, пластичність і динамізм. Здатність елементів особистості до взаємної компенсації обумовлює певні можливості індивідуального пристосування до професії, у ході якого виробляється індивідуальний стиль діяльності. Разом з тим недостатній розвиток деяких професійно значимих, але важливих для даної професії властивостей, які мало піддаються тренуванню, може жорстко лімітувати професійну придатність кандидатів на певні спеціальності. Це відноситься насамперед до тих якостей, які представляються досить стійкими в силу своєї природної (генетичної) обумовленості – сила, рухливість, лабільність, динамічність, урівноваженість нервових процесів.

Також, підсумовуючи викладене, приходимо до висновку про необхідність подальшого наукового дослідження існуючих методів та методик професійного відбору, особливо тих, які зарекомендували себе на

сучасному етапі. На даний час, практичні психологи сил безпеки та оборони напрацьовують практичні підходи, отримують практичний досвід та підтвердження або спростування існуючих теоретичних підходів до проблеми професійного відбору. Даний практичний досвід має бути вивченим, систематизованим, узагальненим та науково обґрунтованим з метою подальшого використання.

Література

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Москва, 2006. 511 с.
2. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору. Київ, 2006. 536 с.
3. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). Київ, 2002. 296 с.
4. Корсун С.І., Майдіков Ю. Л. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади. Київ, 2010. 151 с.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. Москва, 1975. 121 с.
6. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / под ред. К. М. Гуревича. Москва, 1981. 232 с.
7. Іванова О.В., Москалюк Л.М., Корсун С.І. Психологія: вступ до спеціальності. Київ, 2013. 184 с.
8. Кальниш В.В., Єна А.І. Принципи професійного психофізіологічного відбору. Гигиена труда. 2001. № 32. Ст. 131-143.
9. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці. Київ, 2003. 367 с.
10. Майдіков Ю. Л., Корсун С.І. Нервова система і психічна діяльність людини. Київ, 2007. 280 с.

11. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. # 50. P. 370-396.

References

1. Bodrov V. A. *Psihologiya professionalnoy prigodnosti*. Moskva, 2006. 511 s.
2. Korolchuk M. S., Kraynyuk V. M. *Teoriya I praktika profeslyynogo psihologichnogo vldboru*. Kyiv, 2006. 536 s.
3. Barko V. I. *Profeslyyniy vldblr kadrlv do organlv vntrishnlh sprav (psihologichniy aspekt)*. Kyiv, 2002. 296 s.
4. Korsun S.I., Maydlkov Yu. L. *Profeslyyniy vldblr pratslvnlkv operativnih pldrozdlllv podatkovyi mllltsIYi: psihologichnl zasadi*. Kyiv, 2010. 151 s.
5. Leontev A. N. *Deyatelnost. Soznanie. Lichnost*. Moskva, 1975. 121 s.
6. *Psihologicheskaya diagnostika: problemy i issledovaniya / pod red. K. M. Gurevicha*. Moskva, 1981. 232 s.
7. Ivanova O.V., Moskalyuk L.M., Korsun S.I. *Psihologiya: vstup do spetsialnostl*. Kyiv, 2013. 184 s.
8. Kalnish V.V., Ena A.I. *Printsipi profeslyynogo psihoflzologichnogo vldboru*. *Gigiena truda*. 2001. # 32. St. 131-143.
9. Krushelnitska Ya. V. *Fizlologiya I psihologiya pratsl*. Kyiv, 2003. 367 s.
10. Maydlkov Yu. L., Korsun S.I. *Nervova sistema I psihlchna dllyalnIst lyudini*. Kyiv, 2007. 280 s.
11. Maslow A. H. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 1943. # 50. P. 370-396.