

УДК 159.99

ПРИГОДНОСТЬ К СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ПОНЯТИЕ И КРИТЕРИИ

Лисник Юлия Сергеевна,

адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических кадров, Академия ФСИН России.
Россия, г. Рязань. E-mail: julia.lis93@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие «пригодность», обобщаются значения годности, пригодности, профессиональной пригодности, психологической пригодности, профессиональной психологической пригодности. Анализируются общие критерии пригодности к деятельности, также делается вывод о наличии единого определения пригодности, и системы критериев.

Ключевые слова: годность, пригодность, профессиональная пригодность, критерии пригодности, система критериев.

Успешность и эффективность служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе определяется пригодностью человека к занимаемой должности. Поэтому изучение сущности понятия пригодности и ее критериев является важной научно-практической задачей.

Проблему пригодности в психологической литературе анализировали многие авторы [1, 2, 7, 10]. Но несмотря на то что названная проблема занимает существенное место в психологии труда, затрагивается в юридической и организационной психологии, она так и не стала предметом специального исследования в науке психологии. Чаще всего вопросам отбора и пригодности посвящается несколько параграфов или глав в теоретическом исследовании или тестовые методики на практике, что говорит о фрагментарности и отсутствии системности в изучении данного вопроса. Также довольно часто понятие пригодности используется кадровым аппаратом в рамках работы с кандидатами на определенную должность. Однако, по своему содержанию, данное понятие отражает и пригодность к деятельности, обучению, службе и в некоторой степени даже при оценке качества однородных систем в различных областях математики, медицины, экономики. Само по себе понятие «пригодность» определяется как соответствие определенным требованиям, как правило, качественным или количественным [9]. Словарь современной экономической теории Макмиллана определяет пригодность как степень, в которой кто-то или что-то подходит для конкретной работы или целей [11]. Морфемный разбор слова «пригодность» позволяет выявить приставку «при», которая в термине употребляется в значении присоединения, приближения, доведения чего-то до конца или неполного действия. Понятие «годность» в целом рассматривается как потенциал для достижения чего-либо. Слово «годность» употребляется в тех случаях, когда предполагается, что человек проявляет пригодность к чему-либо, демонстрируя измеримую, имеющуюся у него способность, которая рассматривается как свидетельство того, что он может сделать. Причиной такого запутанного толкования является то, что тесты на пригодность фактически являются тестами, выявляющими возможности и интересы; различие в употреблении определяется намерением предсказать будущие достижения [12].

В соотношении с характеристикой «профессиональной» пригодность выступает уже суммой психологических и психофизических свойств, знаний, умений, навыков, которые важны для трудовой деятельности и видимых результатов труда. Кроме того профессиональная пригодность охватывает чувство удовлетворения или результативность, возникающее вследствие достигнутых показателей при оценке человеком своей деятельности. В разных специальностях пригодность формируется в зависимости от

условий и индивидуальности конкретного человека. Так, например, если рассматривать профессиональную пригодность сотрудника правоохранительной организации, то она носит комплексный характер, то есть оценивается по показателям эффективности труда, результативности; по «внешним критериям» - инициативность сотрудника, добросовестное отношение к поручаемым заданиям, наличие профессионально важных качеств. Профессиональная пригодность авиационного персонала изучается с учетом профессионально значимых индивидуально-психологических качеств, которые ее обеспечивают. Одно из направлений оценки профессиональной пригодности авиационного персонала гражданской авиации становится психологическое освидетельствование летного персонала как оценка профессионально-значимых качеств в целях врачебно-летной экспертизы [5].

В литературе также встречается термин «профессиональная психологическая пригодность». Например, применительно к профессии офицера под профессиональной психологической пригодностью понимается совокупность взаимосвязанных психофизиологических, психологических и личностных качеств, обеспечивающих успешность освоения военной профессии, способность и готовность военнослужащего к выполнению профессиональной деятельности, определяемые через систему взаимных требований субъектов и особенностей профессиональной деятельности в определенных условиях и сопровождающиеся удовлетворенностью военнослужащего от своего труда (служения) [6]. Для измерения пригодности к профессии в психологическом аспекте используется термин «психологическая пригодность», который высчитывается тестовыми методиками [8]. То есть пригодность, также как направленность и привычки человека – не врожденное свойство личности, так как развивается под воздействием социально-экономических условий, в связи с чем является измеримой характеристикой. С целью оценки сформированности пригодности человека создаются целые комплексы психодиагностического инструментария, который в основном включает тестовые и проективные методики. Такие методики выявляют ряд свойств или качеств, при наличии которых человек считается пригодным на должность, для обучения, к службе и для деятельности в целом. Помимо психодиагностического инструментария при исследовании пригодности используются критерии. Критерий с древнегреческого переводится как средство для суждения, решения. А как понятие, словарем истолковывается с точки зрения признака, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо [4]. В связи с чем одним из критериев пригодности к деятельности выступают медицинские показатели, то есть физическая подготовленность человека, отсутствие заболеваний нервной, сердечно-сосудистой и дыхательной систем, состояние анализаторных систем и опорно-двигательного и вестибулярного аппарата, отсутствие нарушения речи. Возможен учет антропометрических показателей (достаточный вес и рост, выносливость, острота зрения). Некоторые отклонения от установленной нормы могут допускаться, однако зачастую для признания человека пригодным к должности, учебе или службе необходимо максимально соответствовать данному критерию. Вторым не менее важным критерием являются данные конкурсного отбора, экзамена или испытаний. Они определяются особенностями той деятельности, в отношении которой проводится отбор по пригодности и количеством кандидатов на должность или место. Данный критерий может включать экзамены по специальным дисциплинам, собеседование с руководителем. Третьим существенным критерием пригодности является психологический отбор или психологическая пригодность. Для конкретной должности существует профессиограмма, в которой определен уклон или сильные стороны человека, претендующего на должность. Для поступления на учебу или службу – ряд профессионально-важных качеств, которыми должна обладать личность (например, дисциплинированность, исполнительность, ответственность). Четвертым критерием пригодности выступает социальный отбор, отражающий положение человека в обществе и его окружение. В него входит автобиография, характери-

стика с предыдущего места учебы или службы, отсутствие судимости или судимых родственников. Пятый критерий может быть различным в зависимости от профессиональных требований. Так, например, в него может входить изучение интеллектуальных способностей, прогноз последующей деятельности, прогноз процесса адаптации, наличие организаторских или лидерских задатков [3].

Таким образом, на сегодняшний день нет единого определения пригодности в целом и пригодности к служебной деятельности в частности. Кроме того, отсутствует достаточно продуманная система критериев пригодности, которая могла бы использоваться вне зависимости от организации и типа учреждения. Тем не менее, в зависимости от интерпретации термина, пригодность может рассматриваться как соответствие качественным и количественным требованиям; как подходящая степень для конкретной работы или целей; как потенциал для достижения чего-либо; как сумма психологических и психофизических свойств, знаний, умений, навыков для деятельности; как чувство удовлетворения или результативность; как наличие профессионально важных качеств. То есть термин пригодность к служебной деятельности может рассматриваться в рамках вышеперечисленных определений.

Список литературы

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Котенев И. О. Концептуальные основы развития ведомственного профессионального психологического отбора // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 1 (56). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-razvitiya-vedomstvennogo-professionalnogo-psihologicheskogo-otbora> (дата обращения: 25.09.2019).
3. Марищук Л. В. К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2016. – № 4. – С. 26–38
4. Новиков А. М., Новиков Д. А. Методология: словарь системы основных понятий. М. : Либроком, 2013. – 208 с.
5. Славинская Ю. В., Кокурин А. В. О комплексном подходе к психологической оценке профессиональной пригодности авиационного персонала гражданской авиации // Развитие современной науки : теоретические и прикладные аспекты : сборник статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / Под общ. ред. Т. М. Сигитова. – Пермь: Сигитов Т. М., 2018. С. 133–135.
6. Смирнов Д. В., Дьячков А. А. Эмпирическое исследование эффективности комплекса условий, средств и Программы развития профессиональной психологической пригодности будущих офицеров в образовательном процессе военного вуза // The Emissia.Offline Letters // Электронное научное издание (педагогические и психологические науки), выпуск № 8 (декабрь), 2017. URL: <http://www.emissia.org/offline/2017/2546.htm> (дата обращения: 23.09.2019).
7. Шамсутдинова А. Р. Выбор квалифицированного персонала методом профессионального психологического отбора // Достижения науки и образования. 2017. № 9 (22). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/vybor-kvalifitsirovannogo-personala-metodom-professionalnogo-psihologicheskogo-otbora-1> (дата обращения: 20.09.2019).
8. Япрынцева О. Тест «Измерение уровня психологической пригодности к профессии учителя» [Текст] / О. Япрынцева // Учитель. - 2002. - № 1. - С. 94–95.
9. Глоссарий. Психологический словарь. [Электронный ресурс]. URL:<http://www.psychologies.ru/glossary/15/prigodnost/> (дата обращения: 27.09.2019).
10. Психология труда, инженерная психология и эргономика. Учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М. : Изд.-во Юрайт, 2014. – 622 с.
11. Словарь современной экономической теории Макмиллана / общ. ред. Д.У. Пирса; [пер. с англ. А. Г. Пивовара]. - М. : ИНФРА-М, 2003. – С. 475.
12. Толковый словарь по психологии. [Электронный ресурс]. URL:https://psychology_dictionary.academic.ru/2101 (дата обращения: 23.09.2019).