



# Профессиональный отбор

---

Выполнила: Московченко Татьяна Александровна  
4 курс 2 группа МПД



# План

---

- Определение
- Компоненты
- Цели
- Этапы
- Типы
- Список литературы

# Профессиональный отбор

---

**Профессиональный отбор** — процедура вероятностной оценки профессиональной пригодности человека, изучение возможности овладения им определенной специальностью, достижения требуемого уровня мастерства и эффективного выполнения профессиональных обязанностей.



# Профессиональный отбор

---

**Профессиональный отбор - это** определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии (рабочему месту) или должности в соответствии с нормативными требованиями.

# Профессиональный отбор

---

В профессиональном отборе выделяют 4 компонента:

- медицинский,
- физиологический,
- педагогический,
- психологический.

# Профессиональный отбор

---

По своей сути и критериям профотбор является социально-экономическим мероприятием, а по методам — медико-биологическим и психологическим.

# Профессиональный отбор

---

- Основная цель отбора — привлечение работников с нужной квалификацией и необходимыми личностными качествами, способных решать поставленные перед ними задачи максимально эффективно.

# Профессиональный отбор

---

- В широком смысле под эффективностью деятельности сотрудника понимается мера достижения не только производственных целей, но и социально-личностных, включая сохранение здоровья работника и его развития как личности.



# Профессиональный отбор

---

- При профессиональном отборе определяется соответствие возможностей и взглядов кандидатов условиям и особенностям работы на конкретной должности.

# Профессиональный отбор

---

- В **малых** фирмах, где нет специального подразделения по работе с персоналом, решение по отбору принимает менеджер соответствующего линейного профиля. В **крупных** и **среднего** размера **фирмах** к принятию решения при отборе, как правило, привлечены специалист (менеджер) по персоналу и линейный менеджер.

# Профессиональный отбор

---

- Результатом профессионального отбора должен стать выбор наиболее профпригодного работника (т.е. не самого наилучшего, а наиболее профессионально соответствующего данной деятельности).

# Профессиональный отбор

---

- При нормальном (без специальных протекций) отборе предпочтение отдается соискателю, который более других кандидатов соответствует предъявляемым требованиям.

# Профессиональный отбор

---

- Понятия «**профессиональный отбор**» и «**психологический отбор**» часто отождествляются, т. к. сущностью последнего является диагностика и прогнозирование способностей.

# Профессиональный отбор

---

Основные этапы психологического профессионального отбора:

- 1) Извлечение и первичная обработка необходимой исходной диагностической информации;
- 2) Формулирование прогнозов способности к данному виду профессиональной деятельности и оценка предполагаемого уровня пригодности обследуемого;
- 3) Верификация прогнозов на основе данных о фактической эффективности профессиональной деятельности отобранных лиц.

# Профессиональный отбор

---

Выделяют **два типа профессиональной пригодности**: абсолютную (к профессиям такого типа, где требуются специальные способности) и относительную (к профессиям, овладение которыми доступно практически для любого здорового человека). Оценивая профпригодность, в профотборе иногда ориентируются прежде всего на поиск лиц с высоким уровнем развития психологических качеств, наиболее важных для достижения успеха в обучении и выполнении профессиональной деятельности (подход по максимуму). Порой более эффективным является иной подход, когда стараются главным образом выявить и устранить лиц с низкими показателями по профессионально важным качествам (подход по минимуму). При реализации "подхода по минимуму" минимально допустимые показатели тестов могут быть четко определены требованиями профессии.

# Профессиональный отбор

---

- Система психологического профессионального отбора включает **комплекс специальных диагностических методик**, технических средств и стандартизованных процедур. Также используются приемы обобщения, интерпретации полученной диагностической информации и составление прогнозов успешности деятельности.



# Профессиональный отбор

---

- Условием, определяющим практическую целесообразность психологического профотбора, является доказанность его социально-экономической оправданности, наличие обоснованной и апробированной системы отбора, опытных специалистов-диагностов.

## Профессиональные показатели важных свойств и качеств личности

Группа и вид показателей	Тест
I. Физические	Затраты мышечной энергии. Выносливость к физическим усилиям. Динамическая и статическая нагрузки. Выносливость к климатическим изменениям. Сила рук.
II. Психосенсорные	Острота и точность зрения, слуха, тактильных и кинетических ощущений. Чувствительность к различию ощущений. Восприятие предметов в статическом положении и движении. Восприятие пространства и времени.
III. Психомоторные	Темп движения. Скорость двигательной реакции. Ритм. Координация движений. Устойчивость движений. Точность движений.
IV. Интеллектуальная сфера	Особенность внимания. Наблюдательность. Зрительная, слуховая и двигательная память. Воображение. Особенности мышления. Понимание технических устройств и существующих технических процессов.
V. Темперамент и характер	Тип высшей нервной деятельности. Эмоционально-волевые качества. Целеустремленность. Настойчивость. Старательность. Инициативность. Активность. Организованность.
VI. Социально-психологические	Способность к сотрудничеству. Чувство товарищества и коллективизма. Отношение к труду.

## **Современные подходы к определению профессионально важных качеств специалиста в системе профессионального отбора**

---

Выявление степени профессионального соответствия конкретного индивида определяется на основе состояния его здоровья, физического развития, уровня общеобразовательной подготовленности, социальных данных, профессиональных особенностей с помощью системы мероприятий по медицинскому, социальному и психофизиологическому отбору.

При этом психофизиологический отбор индивидуумов должен осуществляться по отношению к отдельным, как правило, наиболее сложным и ответственным профессиям, стоимость ошибок в которых исчисляется значительным экономическим и моральным ущербом для государства. Выявление лиц, психологическая деятельность которых не отвечает предъявленным требованиям, является, хотя и весьма сложной, но насущной задачей, особенно в тех видах деятельности, в которых даже небольшая ошибка может привести к разрушению дорогостоящей техники, гибели людей и другим тяжелым последствиям.

# Список литературы

---

- Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь / Под ред. Б.А. Душкова; прил. Т.А. Гришиной. – 3-е изд. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 848с.
- Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
- Занько Н.Г. Медико-биологические основы безопасности жизнедеятельности: Учебник для студентов высш. учеб. заведений / Н.Г. Занько, В.М. Ретнев. – 2-е изд. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 288 с.
- Казаков Е.И. Использование методик психологического исследования при профессиональном отборе / Е.И. Казаков, О.С. Сырникова, Н.Н. Васильева, Д.И. Даниленко // Работник социальной службы. – 2007. - № 4. – С.32-41.
- Опарина Н.М. Современные подходы к определению профессионально важных качеств специалиста в системе профессионального отбора / Н.М. Опарина // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2009. - № 4. – С.68-69.